

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

VERSIÓN EXTENSA



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
Prevenção 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 3016-2011

ÍNDICE

I	PRESENTACIÓN	7
I	METODOLOXÍA	13
CAPÍTULO 1.		
<i>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</i>		
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	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 || SÍNTESE CONCLUSIVA124

CAPÍTULO 2.

Análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas sobre aspectos relacionados coa ordenación do tempo de traballo e os riscos psicosociais

1 || INTRODUCCIÓN135

2 || CONTEXTUALIZACIÓN: A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR EN ESPAÑA EN PERSPECTIVA COMPARADA.137

3 || A FLEXIBILIDADE NO TRABALLO. MODELOS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORDENACIÓN DO TEMPO E OUTROS ASPECTOS RELACIONADOS COA ORGANIZACIÓN141

3.1 A flexibilidade na organización do traballo141

3.2 Fórmulas para unha ordenación flexible do tempo de traballo144

3.3 O impacto da posta en marcha de medidas de conciliación e/ou intervencións sobre a ordenación do tempo de traballo156

4 || OS EFECTOS DA XORNADA DE TRABALLO159

4.1 A organización horaria e o fenómeno do “presentismo”159

4.2 O exceso de horas de traballo: efectos sobre a saúde164

4.3 Relación entre o tempo de traballo e a sinistralidade166

5 || OS RISCOS PSICOSOCIAIS: CAUSAS E CONSECUENCIAS167

5.1 Factores de risco psicosocial168

5.2 O estrés laboral171

5.3 Causas do absentismo173

6 || XESTIÓN DOS RISCOS PSICOSOCIAIS NAS EMPRESAS176

7 || ACCIÓN ORIENTADAS A UNHA MELLOR ADECUACIÓN DOS HORARIOS E O TEMPO DE TRABALLO179

8 || CONCLUSIÓN185

CAPÍTULO 3.

Estudo de casos: análise de boas prácticas relacionadas coa ordenación do tempo de traballo

1 INTRODUCIÓN	191
2 BREVE REFERENCIA Á POLÍTICA DAS EMPRESAS EN MATERIA DE SEGURIDADE E PROTECCIÓN DA SAÚDE	191
3 AS INTERVENCIÓNS SOBRE A XORNADA LABORAL E OUTRAS MEDIDAS DESTINADAS Á MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO	193
4 BARREIRAS Á INTRODUCIÓN DE NOVAS FÓRMULAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	195
5 FACTORES IMPULSORES DUNHA DISTRIBUCIÓN DO TEMPO DE TRABALLO RESPECTUOSA CO EQUILIBRIO ENTRE A VIDA PERSOAL E LABORAL	198
6 AVALIACIÓN DO IMPACTO	200
7 CONCLUSIÓNS	201
SÍNTESE FINAL E LIÑAS DE ACCIÓN PARA O FUTURO	
1 SÍNTESE FINAL	209
2 LIÑAS DE INVESTIGACIÓN E ACCIÓN PARA O FUTURO	213
PROPOSTAS SOBRE ORDENACIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	
1 RISCOS DE SEGURIDADE	220
2 ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	223
3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	226
4 MEDIDAS POLÍTICAS	228
BIBLIOGRAFÍA	231

PRESENTACIÓN



| 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 estudio, 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



| 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 Españóis); 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 guión 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 guión 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

1

CAPÍTULO 1

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 Françoise 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 inconvenientes. 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, ademais, 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/a 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 sobre esforzo que acusan os/as asalariados/as o primeiro día -por facer fronte á acumulación de traballo xerada durante máis días de inactividade-.

Ademais, 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, nalgúns empresas conxugouse a semana reducida coa anulación 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, asíciase 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 convidas 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 abaixo 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 legislativa 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 lexislar 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, Bormarzo, 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 arguméntase 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 afirmase 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 empregador/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 Traballadores. 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 garátese que os/as traballadores/as nocturnos/as e quen es 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
Romanía	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 situaríase, 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 estudio 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 dalgúns 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 ríxido, 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 ríxidos, 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 ríxido (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 elixir 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% faino 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 SOLDADO				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 Traballo 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 o **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

	PRODUTIVIDADE LABORAL POR PERSO A EMPREGADA ⁽¹⁾	PRODUTIVIDADE 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	-
Turquia	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 orixe 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 xustificadío	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 xustificadado (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 xustificadado	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 Condições 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 absentimo 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 definitorios 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, expone 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 Soroluze. Profesor de Comportamento 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, considerárase “**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 veces 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, sustancias 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 reducillo. 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

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

Fonte: Pedro Mondelo; "La Organización del Trabajo (OT) como motor de bienestar y competitividad" Curso Internacional de Verano de Seguridad y Salud en el trabajo – 20-22xúño 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 probabili-

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)

dades de afrontar xornadas menos extensas (inferiores a 35 horas por semana), 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 fio 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 gastrointestinales 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).

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

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 turnicidade 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.

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 Ibica 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 mostraas 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 Tránsito 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 frustración (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 Comunicacions.**

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

	Agricult, gandería, caza e silvicultura e pesca	Ind. manufactu. e extractiva	Química	Metal	Outras industrias	Construción	Comercio e hostalería	Transporte e comunicac.	Interm. financeira, inmobiliarias e serv. empresa.	Admón. Pública e Educación	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
Ningún	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 organización do traballo na súa vertente temporal, analízase a continuación a incidencia dunha mala xestión 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 poboación ocupada duplica á española. Francia e Italia, tamén cunha poboación 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
Béxica	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

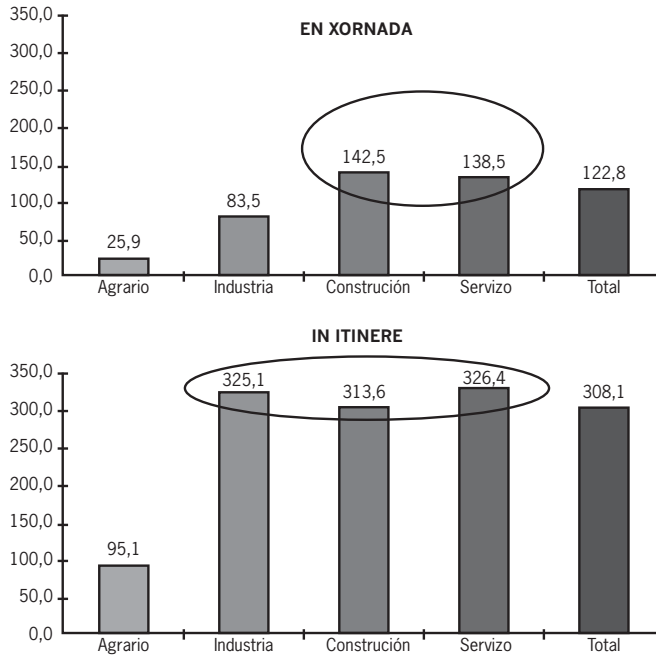
* A táboa recolle unicamente os países que facilitaron datos a Eurostat.. Nota: A taxa de incidencia = (número de accidentes no traballo con máis de 3 días de ausencia que ocorresen no ano / número de persoas ocupadas na poboación de referencia) x 100 000. Un accidente no traballo é un suceso separado 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 manufacturera	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 concédeselle 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 Íbidem.

Ao fio 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 Telecomunicacións	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 Auto-fidade Laboral Provincial (Vexáanse 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, nacíu 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 Accións desenvolvidas no ámbito da sociedade civil e análise de boas prácticas en empresas

En materia de información e sensibilización sobre cuestións asociadas ao equilibrio entre traballo e vida privada, é imprescindible mencionar o labor que nos últimos anos vén desenvolvendo a **Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE)**, presidida por Ignasi Buqueras e Bach, xunto coa **Comisión Nacional para a Racionalización dos Horarios Españois e a súa Normalización cos dos países da Unión Europea**, no ámbito da sensibilización social acerca da consecución duns horarios racionais en España. A través da organización de congresos e foros, da emisión de comunicados, etc., o seu labor pretende implicar a todos os estamentos sociais -administracións públicas, empresas, medios de comunicación e sociedade civil en xeral- de cara á instauración en España duns horarios máis racionais e en sintonía cos do resto de Europa. Os seus principais obxectivos son: conciliar a vida persoal, familiar e laboral; permitir a corresponsabilidade na repartición de tarefas domésticas e de atención á familia; favorecer a igualdade entre mulleres e homes; mellorar a calidade de vida das persoas e aumentar a produtividade.

Para ARHOE e a Comisión Nacional, a singularidade e irracionalidade dos horarios españois e as súas longas xornadas de traballo afectan de maneira profunda á calidade de vida dos/as cidadáns/as. Neste sentido, consideran prioritario “europeizar a hora española”, para favorecer a comunicación e interrelación global, aumentar a produtividade e mellorar a calidade de vida das persoas. Demandan tamén a diminución do tempo que as persoas “pasan” no traballo, ou sexa, a cantidade de horas que de maneira ineficiente dedícanse ao mesmo, ou, por exemplo, acurtar o horario dedicado ás comidas (polo xeral, moi extenso), o que permitiría adiantar a hora de saída.

Para esta organización é por tanto, fundamental, a implantación de medidas flexibles do tempo de traballo, como a xornada intensiva (non só no verán); a extensión do traballo a distancia ou teletraballo, o horario “á carta”, etc., partindo da base de que os traballadores/as con maior autonomía que gañan tempo para a súa vida privada presentan unha maior motivación no traballo. Os horarios deben flexibilizarse en función do sector e as necesidades individuais, o que redundaría en beneficio de todos e todas: para as empresas suporía un aumento da produtividade e a calidade do traballo, para os/as empregados/as unha clara mellora da súa calidade de vida, ao poder dispor de mellor e máis tempo para a súa vida privada⁶⁸.

⁶⁸ 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.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.

orario 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 personal no seo das empresas, o Centro Internacional Traballo e Familia do IESE desenvolveu un cuestionario de autodiagnose que permite catalogar ás empresas segundo o modelo EFR (empresa flexible e 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 aplican poucas).

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 cotiza 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, éstos 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 négóciase 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 Confederal

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 asóciense 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 sobrepeso, 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 emerxentes (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.

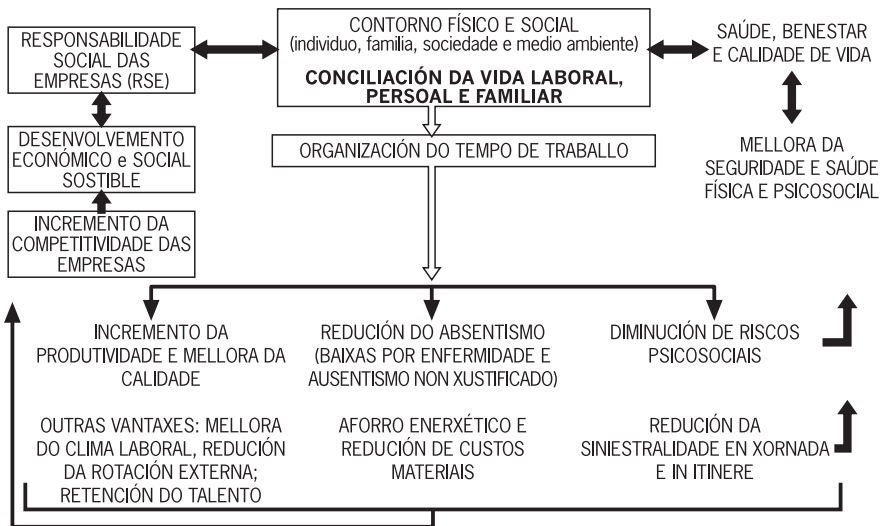
registra elevadísimos índices de sinistralidade laboral. Datos correspondentes ao ano 2007 mostran que no conxunto da Europa dos 15 tiveron lugar un total de 3.882.435 accidentes, dos cales un 19,9% deles ocorreron neste estado, só por detrás de Alemaña, onde se registrou o 23,9%, aínda que hai que ter 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.



Fonte: elaboración propia.

*Análise das entrevistas en profundidade a
persoas expertas sobre aspectos
relacionados coa ordenación do tempo de
traballo e os riscos psicosociais*

2

CAPÍTULO 2

Análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas sobre aspectos relacionados coa ordenación do tempo de traballo e os riscos psicosociais

“(...) A saúde laboral como factor de excelencia, porque o é. Este é un discurso non moi desenvolvido no ámbito da saúde laboral; a saúde laboral é un valor fundamental para as persoas e por suposto tamén é un valor para a empresa, pero a súa rendibilidade, o seu valor como tal pois non foi medido nin en termos de produtividade nin en termos de sustentabilidade. Entón por iso expóñolle o transfondo de todo o que lle direi, pois sempre hai unha necesidade insoslaible de que se a prevención e a saúde laboral e o aspecto da conciliación e a flexibilidade no traballo non se entende como un factor que non soamente beneficia ao traballador, senón que tamén beneficia á organización, atoparémonos cunhas grandes limitacións para poder avanzar.”

1 | INTRODUCCIÓN

Tal e como se explica de xeito máis detallado na Metodoloxía do estudo, a segunda fase da investigación consistiu na realización de entrevistas en profundidade a un conxunto de informantes cualificados/as co fin de validar, refutar ou complementar a información extraída da revisión de fontes secundarias realizada e exposta no capítulo 2 do presente informe.

Nos seguintes epígrafes ofrécese, pois, a análise da información cualitativa obtida a través das entrevistas realizadas a un total de seis persoas expertas en distintos ámbitos relacionados coa materia obxecto de estudo; provenientes do sector público e privado e con coñecementos especializados en distintos campos como a Prevención de Riscos e a Saúde Laboral, a xestión de Recursos Humanos, o estudo da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, ou a investigación e desenvolvemento de experiencias relacionadas co teletraballo.

Na selección de expertos/as procurouse, xa que logo, garantir unha representación heteroxénea desde o presuposto de que a aproximación ao fenómeno estudado e os seus múltiples interrelacións debía ser explorado desde distintas perspectivas, en aras de obter unha información o máis rica e matizada posible. Como se indica no capítulo dedicado ás cuestións metodolóxicas, para a realización das entrevistas deseñouse un guión semiestructurado que a partir dun mesmo fío condutor sobre a ordenación do tempo de traballo e as características da xornada e a súa relación cos riscos psicosociais, introducía unha serie de variantes, é dicir, preguntas específicas adaptadas ao ámbito de coñecemento dos/as distintos/as informantes.

A relación de expertos e expertas que de forma desinteresada colaboraron na realización desta fase da investigación é, por orde de apelido, a seguinte:

Lucía Artacoiz. Doutora en Medicina. Especialista en Medicina Preventiva e Saúde Pública. Directora da Axencia de Saúde Pública de Barcelona.

- Profesora asociada en Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health e colaboradora de investigación na Unidade de Saúde Ocupacional na Universitat Pompeu Fabra.
- Conta cun extenso currículo no estudo das relacións entre traballo e saúde, especialmente desde a perspectiva de xénero e clase social.
- Manuel Bestratén Belloví. Enxeñeiro industrial e arquitecto. Conselleiro Técnico do Centro Nacional de Condicións de Traballo de Barcelona (INSHT).

- Clotilde Nogareda Cuixart. Xefa da Unidade Técnica de Ergonomía e Psicoloxía. Centro Nacional de Condicións de Traballo de Barcelona (INSHT).
- Enma Oteo Antuñano. Socia fundadora da empresa consultora Almenara Estudos. Licenciada en Dereito e Experta en Mediación Social e resolución de conflitos pola Universidade Complutense, o seu labor profesional centrouse, entre outros campos, no estudo do absentismo laboral e a elaboración de plans de conciliación e de igualdade.

Coautora xunto a Elisabeth Villagómez do Estudo *Os sistemas de Seguridade Social da Unión Europea e o seu impacto na reconciliación da vida familiar e a vida laboral*. Comparecente na Subcomisión do Congreso dos Deputados sobre ordenación do tempo de traballo.

- Emilio Sáez Soro. Sociólogo, doutor en Comunicación. Profesor de Comunicación audiovisual e Publicidade da Universitat Jaume I de Castelló.

Experto en teletraballo e contornas virtuais.

Colaborador e asesor na posta en marcha do Proxecto Piloto de teletraballo no marco do Plan Concilia.

- Anxos Tuñas. Coordinadora de Desenvolvemento na área de Recursos Humanos da empresa Begano, S.A., embotelladora e distribuidora da multinacional Coca-Cola, situada A Coruña.

Nesta compañía contan cunha política de conciliación definida e plasmada no plan de igualdade da empresa, que se articula en boa medida a través da flexibilización do tempo de traballo, adaptándose ás necesidades individuais dos seus traballadores/as e ás características das distintas áreas de traballo.

Unha vez realizadas as entrevistas telefonicamente e a través dunha transcripción literal do seu contido procedeuase á análise do discurso, estruturando a información obtida en capítulos que atenden ás principais temáticas abordadas, e que se ofrece ao longo das seguintes páxinas.

2 | CONTEXTUALIZACIÓN: A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR EN ESPAÑA EN PERSPECTIVA COMPARADA

Co gallo de contextualizar o estudo, as entrevistas realizadas comezaban cun balance xenérico da situación do estado español en materia de políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar en perspectiva comparada co resto de países europeos.

Aínda que con distinto grao de profusión, os/as expertos/as consultados/as **coinciden en describir para o estado español un panorama comparativamente máis desfavorable** no ámbito da conciliación entre traballo e vida privada.

De xeito máis ou menos explícito, os distintos informantes apuntan á existencia de maiores facilidades para a compatibilización da actividade laboral e a vida privada noutros países do norte e centro de Europa: maiores recursos económicos e dotación de servizos para o coidado das familias, acompañados, como máis adiante se comentará, de estruturas laborais menos ríxidas nas que se enmarca o desenvolvemento de fórmulas de ordenación do tempo de traballo máis flexibles.

O seguinte parágrafo recolle unha das reflexións expresadas neste sentido:

“(…) En España temos unhas políticas de conciliación moito menos desenvolvidas que no norte de Europa; moito menos en desenvolvidas en canto á posibilidade de poder facer o traballo a tempo parcial e sobre todo en canto ás políticas de apoio ás familias, sexan políticas económicas como de recursos para o coidado de persoas dependentes.”

A análise das entrevistas revela, por unha banda, un discurso que sitúa o coñecemento cultural no centro do debate. Desde un **enfoque de xénero**, o estado español formaría parte do grupo de estados do Sur de Europa, estados mediterráneos ou latinos que comparten unha serie de trazos culturais, nos que de xeito máis pronunciado que noutras sociedades do continente europeo, o coidado dos menores e as persoas dependentes recae principalmente na familia e, concretamente, na muller.

“(…) Si que vimos por outros estudos que fixemos con posterioridade, si que podemos velo; está claro que en España e outros países latinos como Italia e Portugal -estamos neste bloque por moitas cuestións-, a conciliación recae na familia, o que significa: na muller. Noutros países lévannos moitos anos de adianto, teñen outra cultura, por dicilo dalgún xeito e en principio diríamos que non é comparable (...) ten que haber tamén un cambio cultural, que nalgún sentido si se está producindo pero que queda moitísimo por facer, desde logo o hándicap que ten a familia en España pois non a teñen outros países que en temas de conciliación supérannos con fartura; entón, díganos que suspendemos.”

A pesar da incorporación masiva das mulleres ao mercado laboral ao longo das últimas décadas, ao mencionado compoñente cultural que sitúa á muller na posición de coidadora e principal responsable do ámbito doméstico, hai que sumar o rol tradicional do home como principal sustentador económico do fogar, o que se traduce en que as dificultades para conciliar afecten principalmente ás mulleres: son elas as que na maioría dos casos renuncian á actividade laboral para dedicarse ao coidado doméstico-familiar; as que máis padecen as dificultades de organización para compatibilizar as responsabilidades familiares co traballo e as que, en moitas ocasións e por razóns diferentes ás dos homes, optan ou ven limitadas a traballar a tempo parcial:

“(...) Se estamos falando de conciliación e dunha unidade familiar neste caso, hai que ter en conta que na maioría dos casos nas parellas o home gaña máis que a muller. Entón salvo que o home traballe na Administración Pública, porque isto tamén é súper interesante e non sae nos datos, a que utiliza todo tipo de medidas e a que concilia é ela, pero é por unha pura cuestión económica. Se ti es caixeira de supermercado e o teu marido é mecánico, pois o normal é que a que pida todo isto e acóllasche a este tipo de medidas sexas ti porque gañarás ata a metade que o teu marido, e ao final as decisións tómanse así, tómanse así nun Estado e tómanse así nunha familia, por moita igualdade que haxa...”

Esta descrición xeral non entra en contradición coas alusións aos avances producidos na tradicional distribución de roles de xénero, cambios sociais que xa é posible percibir e que revelan novas realidades laborais, como os obstáculos aos que tamén deben facer fronte os homes que deciden asumir ou participar máis intensamente no coidado dos/as fillos/as e no traballo doméstico: dificultades para acollerse a determinados dereitos ou medidas para conciliar e, en xeral, interrupción do seu desenvolvemento profesional.

Os seguintes extractos de entrevistas dan boa conta deste parecer compartido:

“(...) No que nós vimos e tampouco é que estea saíndo moito á luz, curiosamente... a ver, a muller por este tema económico e porque culturalmente fomos as coidadoras séguesche ocupando do coidado, e ao home non se lle deixa tampouco desde o ámbito laboral que participe, eh. E penalízaselle, ¡ollo!”

“(...) se é a muller, máis ou menos de mala gana, pero se é o home o que se pide unha certa flexibilidade ou uns certos permisos, como o permiso paterno, pois aínda custa nas empresas, aínda que é un dereito.”

Atópanse, en todo caso, opinións coincidentes con outros foros nos que se abordan aspectos relacionados coa conciliación⁸⁷, en canto a subliñar **a importancia**

⁸⁷ Tal e como se recolle na primeira parte do estudo en diversas referencias, entre outras as ponencias expostas en congresos e ciclos organizados por ARHOE, e na Subcomisión do Congreso dos Deputados sobre “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”.

do cambio cultural como transfondo necesario para a posta en marcha de medidas destinadas á compatibilización da vida laboral e persoal. Os cambios lexislativos e os desenvolvementos normativos que van tendo lugar deben producirse nun marco proclive, nun contexto de cambio cultural harmonizado e compasado desde todos os ámbitos, no que se signifique a importancia que ten para unha sociedade que as persoas poidan conciliar traballo e vida privada.

“Eu son nisto moi tallante, eu penso que aínda que se están conseguindo cousas -tendo a ser positiva-, estanse conseguindo avances e hai empresas que o incorporan nas súas políticas de empresa, ata cara a Comunicación, pero hai unha materia pendente digamos de... de anexar todo no sistema dunha vida, dunha organización familiar. De nada serve que haxa unha flexibilidade interna nas empresas, en canto a horarios flexibles e logo a Administración non vaia na liña de consecución de todas estas prácticas, e con iso refírome por exemplo aos colexios. Se os colexios aínda seguen cos horarios e tempos libres que tiñamos fai vinte e corenta anos pois claro, porque antes había xente en casa pero agora non hai tanta, e coa incorporación da muller á vida laboral faise complicado o día a día.”

E: Ou sexa que na túa opinión o cambio debe ir acompañado e non só producirse no seo das empresas.

A: Claro, debe ir acompañado e producirse a nivel xeral e a min cónstame que as prácticas europeas xa é un pouco a nivel social, ¿non?

“(...) Estámolo facendo moi mal, moi mal; estamos convertendo aos colexios en cuidadores, que non é o seu papel, os avós tensos, e sendo o país -que é o máis curioso- coa produtividade máis baixa, que non encaixa para nada, non encaixa. (...) Fíxose unha aplicación, unha adaptación á normativa española da lei, pero o tema vai moito máis alá, vai máis aló da “o” ou da “a”; iso está moi ben, é moi bonito, pero vai moito máis alá da linguaxe que é no que quedan case todas as políticas de igualdade, vai nun cambio cultural no que teñen que facer todos un esforzó”.

Pero **ademais das desigualdades de xénero** que sitúan ao colectivo feminino como principal afectado das dificultades para compaxinar a actividade laboral coa vida persoal e familiar, o discurso analizado revela **outra importante brecha asociada a esta dimensión: as diferenzas entre o sector público e privado no acceso e goce de medidas destinadas ao equilibrio traballo-vida.** As maiores facilidades para a conciliación en xeral, articuladas a través da ampliación de dereitos, a flexibilidade horaria, permisos, excedencias, etc., existentes nas distintas administracións públicas, representan un claro elemento diferenciador no goce deste tipo de medidas, entre os/as empregados/as públicos/as e a xeneralidade das persoas que traballan no sector privado, co matiz, como excepción, de multinacionais ou grandes compañías cunha política de conciliación desenvolvida.

“(...) A Administración Pública española é onde temos mecanismos de flexibilidade horaria estupenda...”

“Eu creo que en xeral, groso modo, estamos en peor situación. Eu creo que excepto algunhas iniciativas no ámbito público e en grandes empresas e tamén de forma moi puntual, a conciliación é algo que se fai de forma bastante esporádica. Excepto, por exemplo, a Universidade, o ámbito público... que entre outras cuestións está bastante regulado, no ámbito privado eu teño bastante claro que é insignificante; en comparación con outros países máis desenvolvidos nestes ámbitos, como os países nórdicos, Alemaña, etc.”

O seguinte extracto recolle tamén alusións ás grandes compañías, en comparación cunha implantación máis desigual das medidas de conciliación no ámbito das pequenas e medianas empresas.

“Aquí xa se me permites, polas reflexións que podemos facer, polos estudos que fixemos, pola análise da realidade, eu creo que hai que diferenciar moito polo tipo de empresa, é dicir, en España hai unha gran diferenza entre a empresa multinacional, que vén xa cunha política clara, que vén de fóra, e logo xa o tecido empresarial español que é moi pequeno; podemos ter pemes nas que pode haber unha política de conciliación clara e logo pemes moi pequeniñas nas que tamén entramos, cos estudos que fixemos, nas que teñen moitas dificultades.”

Doutra banda, como indica un/a de os informantes, a brecha entre sector público e sector privado supera ata a tradicional repartición de roles de xénero, xa que as facilidades para a conciliación das que se benefician os/as traballadores da Administración, reflíctese en que naquelas parellas nas que só un dos seus membros traballa no sector público, é este/a o que se responsabiliza de continxencias familiares diversas, visitas médicas, etc.

“(...) Nestes momentos hai un agravio comparativo entre sector público e sector privado, pero grandísimo. (...) Ti pregúntaslle a unha muller a súa principal motivación á hora de ser servidora pública -funcionaria, persoal laboral ou o status que teña- e ten que ver co horario e a dispoñibilidade de tempo para poder conciliar a súa vida laboral, persoal e familiar, aínda que teña un gato; entón iso é un agravio (...) Eu agora estouno oíndo moitísimo en todos os ámbitos: por que no ámbito público existe redución de xornada ata os doce anos -e que logo se ti pídela séguencha dando- e que che dan un permiso no verán sen soldo para que poidas estar cos teus fillos, ou levas ao teu fillo ao médico e non hai ningún problema, ao contrario. ¿Por que cando ti tes unha parella que un dos dous traballa no ámbito público é el ou ela quen leva aos seus fillos ou aos seus pais ou a quen fose ao médico? .Isto estou pagando o ámbito público.”

3 | A FLEXIBILIDADE NO TRABALLO. MODELOS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORDENACIÓN DO TEMPO E OUTROS ASPECTOS RELACIONADOS COA ORGANIZACIÓN

3.1 A flexibilidade na organización do traballo

Atendendo aos obxectivos da investigación e á súa hipótese marco, o estudo das características da xornada de traballo en canto á súa organización, duración e dinámica e as súas repercusións no plano social, económico e sobre a saúde das persoas traballadoras, a flexibilidade na organización do traballo, particularmente na ordenación do tempo, concíbese como un instrumento para facilitar o equilibrio entre traballo e vida privada, pero tamén como un elemento que repercute positivamente sobre a saúde física e psicosocial das persoas traballadoras, en termos de maior satisfacción e incremento da calidade de vida.

Desde este orzamento, no discurso dos/as distintos/as informantes a flexibilización da organización do traballo nas súas diferentes formas perfílase, en efecto, como un instrumento que permite aos/as traballadores/as compatibilizar mellor a actividade laboral coa faceta privada das súas vidas. Este argumento, expreso ou latente, non impide que se advirta nalgún caso dos perigos ou inconvincentes do que a flexibilidade representa se é aplicada a un marco xeral de relacións de produción e, máis concretamente, sobre as desvantaxes que presentan algunhas fórmulas de traballo flexible, tal e como se comentará en páxinas sucesivas.

Así, a seguinte reflexión expón os perigos da flexibilidade como marco xeral das relacións laborais:

“Historicamente o traballar arreo foi algo normal, o que pasa é que o destallo foi sutilmente transformándose, ¿non?; quero dicir que flexibilidade do tempo de traballo sempre existiu: “eu págoche por isto, vostede fágame isto como sexa, e rebente, ¿non?. Traballar a fórmula de contratar un servizo, que é o que agora facemos, convertemos o destallo tan antigo, durísimo, en algo máis sutil e tamén duro, que é a subcontratación, estanos levando a que ao final os traballadores deste país acabémolos convertendo a todos ou a case todos en traballadores autónomos; ¿e que faremos cos traballadores autónomos?, “pois págache ti a túa seguridade social e cando eu che necesite véas aquí, pero non che pago a hora, págoche o servizo, fasmeste isto, píntasme isto ¿quérelo?: aí está”.

Mais **positivamente connotado no discurso, o concepto de flexibilidade opónse ao de rixidez, que no ámbito das relacións laborais materialízase nas rixidas estruturas do tecido empresarial do país**, que pola súa dinámica organizativa deixa escaso espazo ao desenvolvemento da autonomía do/da traballador/a.

“(…) Aínda temos a estrutura máis ríxida, de traballar un número de horas determinadas, custa introducir a flexibilidade e eu diríache que aínda que teñamos unha lexislación que permite estouta vertente de conciliación de permisos, na práctica costa...”

“(…) Mais coas estruturas de xestión que temos en España moi obsoletas e moi xerárquicas, (as fórmulas de traballo flexible) son moi difíciles de introducir, porque non hai unha confianza mutua; non hai unha confianza do empresario cara ao traballador, nin do traballador cara ao empresario.”

Como se irá expondo ao longo deste capítulo, segundo os argumentos solicitados **a flexibilidade na organización do traballo, particularmente a través da flexibilización da distribución do tempo, non só resulta positiva para as persoas traballadoras senón tamén para as organizacións**, isto é, aínda que con inconvenientes e perigos, reporta distintas vantaxes que acaban revertendo nun mellor desempeño do traballo e, consecuentemente, nun beneficio para as empresas traducido en mellora da produtividade, da calidade do produto, etc.

“Eu penso que a flexibilidade, unha: fai que o traballador sexa máis proactivo, que é o que lle interesa cada vez máis ás empresas, e eu penso que a rixidez e o control están cada vez máis en desuso...”

“(…) E desde logo queda clarísimo que cando un traballador pode conciliar a súa vida laboral e familiar e ten tempo é moito máis produtivo, porque está no traballo e está pensando... o teu neno tivo un problema ou tes que ir facer non se que trámite e podes facelo, porque logo recuperas ou che levas traballo á túa casa ou fas o que fóra, pois estás moito máis tranquilo, ¿non?”

Mais o asunto da flexibilidade no traballo non pode ser abordado fora do contexto do modelo empresarial predominante, da cultura empresarial entendida como modelo de xestión, o que comprendería, entre outros aspectos, estilos de dirección e métodos do control do traballo. É importante destacar, neste sentido, que un argumento compartido polos/as expertos/as consultados/as acerca da flexibilidade é a **necesidade de dispor dun escenario organizacional e de relacións laborais proclive a unha ordenación flexible do traballo**, ou dito doutro xeito: nun marco como o actual, caracterizado por ríxidas estruturas organizativas, a flexibilidade nas relacións laborais e particularmente na flexibilización da ordenación do tempo de traballo non parece factible ou é difícil de levar a práctica. **A introdución e consolidación de fórmulas flexibles de traballo só será posible se se produce un cambio no modelo de dirección e xestión empresarial predominante, actualmente baseado no control do traballo a través da variable tempo, á súa vez, materializado no control a través da presenza física no lugar de traballo.** Só un cambio nas formas de control, o que á súa vez require partir dun escenario de confianza no/a traballador/a, facilitará a implantación de modalidades de traballo baseadas na flexibilización do tempo e do espazo.

Son múltiples, xa que logo, as alusións **á necesidade dunha modificación nos métodos de avaliación do traballo**, en concreto, a través da introdución do **control por obxectivos**. Arguméntase, xa que logo, que a flexibilidade na organización do traballo en xeral é inherente a unha transformación nos métodos e a un incremento do grao de autonomía do/a traballador/a: a substitución da valoración do traballo a través do tempo e/ou presenza física pola medición por obxectivos, é dicir, pola realización eficiente do traballo ou produto.

“Entón as persoas están ao final máis preocupadas de cumprir co seu horario que con realizar ben o seu traballo, porque o que se valora é o cumprimento do horario, e se fas máis horas estás máis valorado. Entón, mentres non cambiamos isto e non vaíamos tamén a unha avaliación de como estamos facendo o traballo, se cumprimos ou non obxectivos, que resultados temos, que tamén leva avaliar ao xefe (risas), entón, como non fagamos este cambio, entón todas estas políticas son máis ben de mercadotecnia, esta empresa que ten isto, que ten o outro pero que realmente non funciona, non funciona.”

Mais ademais, algúns/as informantes van máis aló e encadran esa **avaliación por obxectivos no marco dunha xestión por competencias**, sustentada no desenvolvemento da avaliación do desempeño, asociado ás competencias do/de traballador/a para realizar o traballo.

(...) Tampouco nos axuda que non haxa unha boa avaliación do desempeño; entón, toda esa parte que se vende moi ben, que hai moitísimo termo en inglés, falando dos Recursos Humanos, logo na práctica do día a día non se aplica, e unido a que en moitos casos os directivos non teñen unhas boas habilidades...”

“Mais se pomos indicadores de medir por obxectivos xa avanzamos moito máis, mais aquí é o gran reto que quero expor (...) que é traballar por competencias. Ás persoas non as podemos medir por obxectivos numéricos (...) porque se limitarán a cumprir o número e nada máis; logo o que si temos que pór son cousas cualitativas, que nos reunamos, que achegemos ideas, participemos nas reunións que hai que facer, cooperemos... cousas cualitativas, a miña gran esperanza branca está na xestión por competencias. (...) Esta é a gran oportunidade pero, insisto, quédese coa mensaxe: traballando por competencias e medindo a través da avaliación do desempeño (fai moito fincapé nesta palabra); porque eu serei un profesional “X”, pero oia, por moi profesional “X” que sexa non se demostra nada, eu só demostró que son un bo profesional se no meu desempeño estou á altura con indicadores que se miden co que se espera de min.”

Como pode comprobarse, multitude de factores relacionados coa organización do traballo deben coexistir ou terse en conta para a implantación de fórmulas de traballo flexibles; **requírese xa que logo, dunha contorna empresarial adecuado, dun “paradigma” de xestión empresarial baseado nun modelo de dirección máis democrático, non autoritario nin paternalista, no que predominen as fórmulas participativas, nun marco de confianza nos/as traballadores/as que os dote dunha maior autonomía sobre o traballo que desenvolven.**

“(…) No noso país lamentablemente en aspectos de organización do traballo está moi atrás; non desenvolveu fórmulas avanzadas nin en flexibilización do traballo nin na propia organización do traballo en si, porque o traballador aínda segue manexándose en termos de control, de estruturas xerárquicas que limitan, máis que favorecen o propio desenvolvemento da creatividade e da liberdade que achegue o traballador, ¿non? e ese é un hándicap que temos...”

Neste contexto, o discurso dalgúns/as entrevistados/as apunta tamén ás **escasas habilidades directivas de boa parte do empresariado**. A capacidade de liderado é outro dos factores a ter en conta para a instauración de modalidades de traballo flexibles e da posta en marcha de formas de control do traballo que non se baseen no cálculo de horas de presenza. Os seguintes fragmentos recollen algunhas das reflexións expresadas respecto diso:

“(…) Un tema capital no noso país, gravísimo: a falta de liderado; os nosos directivos non saben dirixir (...) e mentres os nosos directivos non saiban dirixir aprendendo o liderado, que é unha competencia que esixe a empresa (...), se os mandos non actúan doutro xeito -moitos fano ben, tampouco imos negarillo a todos-, pero en xeral como o liderado non é unha materia que nos ensinaron...”

“O nivel dos nosos directivos... aínda que moitas veces sábeno eles entenden que teñen que controlar á súa xente e contrólana a través do presentismo...”

En definitiva, todas estas reflexións sobre a flexibilidade na organización do traballo veñen pór de manifesto, por unha banda, os obstáculos existentes na actualidade para a implantación deste tipo de fórmulas novas de ordenación do tempo traballo; pero á vez, revelan os factores que necesariamente impulsarían a introdución destes modelos nas empresas.

Todos estes argumentos aparecen no discurso de xeito suxerido e espontánea ao fío da análise xenérica da flexibilidade, pero tamén en relación coas modalidades de organización flexible do tempo de traballo que a continuación se comentan.

3.2 Fórmulas para unha ordenación flexible do tempo de traballo

Horarios flexibles, xornada reducida, xornada a tempo parcial, semana laboral comprimida, traballo a distancia ou teletraballo, son modalidades ou fórmulas de ordenación do tempo de traballo cualificadas como “flexibles” en tanto que representan formas de distribución do tempo de traballo menos ríxidas, que introducen en distinta medida variacións sobre a distribución estándar das xornadas laborais.

Con maior ou menor grao de profundidade, os/as expertos/as consultados/as expresan a súa opinión sobre algunhas das modalidades mencionadas, á vez que describen os sectores de implantación e algunhas características asociadas aos desempeños.

- O traballo a tempo parcial, aínda que se define pola redución do tempo de traballo que supón respecto da xornada estándar a efectos de facilitar a conciliación, só debería entenderse como unha fórmula de flexibilidade para os/as traballadores/as se ten carácter voluntario, en tanto que constitúe unha forma de dedicar menos tempo á actividade laboral e máis tempo a outras facetas da vida privada.

Os comentarios solicitados sobre esta modalidade contractual aluden aos países nos que presenta un maior grao de implantación, á vez que en destacar as súas desvantaxes para o/a traballador/a. Así, **desde un enfoque de xénero, argúntanse os prexuízos do traballo a tempo parcial**: representa na maioría dos casos o desempeño dun traballo en condicións máis precarias; o salario é inferior, non porque se traballe menos horas, senón porque o prezo da hora é significativamente máis baixo que nun traballo similar a xornada completa (tal e como en España reflicte a Estatística de Custos Laborais)⁸⁸ e profunda na brecha de xénero, principalmente porque son as mulleres as que traballan a tempo parcial, coas consecuencias que supón para o seu futuro en termos de cotizacións para o cobro de calquera tipo de prestación.

“Está máis implantado, máis que en países nórdicos, no que sería todo o Benelux e Alemaña, sería Bélxica, Holanda e Alemaña”.

“Agora ben, eu son extremadamente crítico/a con o traballo a tempo parcial que se utiliza como principal política de conciliación nos países do norte: en todos os países e isto, imos, si que estou moi moi seguro/a, o traballo a tempo parcial, non só en España senón en Suecia, Dinamarca, onde sexa, asóciase con peores condicións de traballo, con menos retribución en termos de prezo/hora, non só porque se traballe menos horas, e desde logo con consecuencias extraordinariamente negativas para a promoción das mulleres, para a progresión na carreira profesional das mulleres. (...) En Holanda traballan a tempo parcial o 70% das mulleres; en Suecia, en Reino Unido, en Alemaña, traballan o 40%; entón hai unhas desigualdades na porcentaxe de homes e mulleres que traballan a tempo parcial extraordinarias...”

A maiores, como sinala unha das persoas entrevistadas, as desigualdades de xénero volven porse de relevo á hora de analizar as causas que conducen a esta modalidade de traballo de xeito voluntario: en España, mentres que as mulleres acóllense a ela principalmente para poder dedicar máis tempo ás obrigacións familiares, entre os homes a razón principal é poder dispor de tempo para a formación.

“Na Enquisa de Poboación Activa pregúntase ás persoas que traballan a tempo parcial a razón de por que o fan, entón hai unha lectura de xénero (...) a razón máis frecuente é nos dous sexos que non teñen oportunidade de traballar a full time, en xornada completa, pero entre as mulleres a seguinte razón son as obrigacións familiares e entre os homes é a formación; é dicir, a división sexual do traballo dita que as

⁸⁸ Enquisa Trimestral de Custe laboral do INE

mulleres reduzan horas de traballo de tempo remunerado para o coidado no ámbito doméstico-familiar, e entre eles a razón é a progresión no mercado laboral.”

- O horario flexible ou variable sitúase no centro de boa parte dos comentarios que ao fio deste asunto ou con relación a outras cuestións realizan os/as distintos/as informantes.

De xeito expresa ou latente, o discurso revela posturas proclives á implantación da flexibilidade horaria, principalmente co argumento implícito de que **un horario máis adaptado ás necesidades individuais redundará nun maior grao de satisfacción para o/a traballador/ao que á súa vez reverterá no beneficio empresarial**, xa sexa en termos cuantitativos ou cualitativos.

“(…) O feito de que os horarios pódanse adaptar supón para a persoa un aumento da satisfacción, e isto sería unha parte positiva, tanto para as persoas como para a empresa, porque logo ten todas as connotacións positivas de estar satisfeito na contorna de traballo.”

Ademais, como indica un/a de os expertos/as consultados/as, as vantaxes para a empresa poden ter un carácter ata máis tanxible, en canto a supor, por exemplo, unha distribución dos tempos de traballo máis adecuada que permita en última instancia aumentar o tempo de prestación do servizo, tal e como se exemplifica no seguinte comentario:

“Vantaxes para a persoa pois evidentemente que se poden adaptar os horarios ás súas necesidades, teñamos en conta que o tempo de traballo, dentro dos distintos factores que interveñen no traballo, o tempo é quizais o que incide máis na vida individual, polo tanto, a máis flexibilidade máis se poden adaptar os horarios ás necesidades persoais, eu penso que esa é a principal vantaxe que isto supón para o traballador. Para a empresa ten distintas vantaxes como pode ser que o tempo de traballo efectivo ampliése; por exemplo estes días preparándome un pouco estas preguntas estiven mirando un pouco de documentación e atopei unha experiencia dun hospital francés -non se se na nosa contorna inmediata, pero seguramente haberá casos tamén- no cal flexibilizaran un servizo de fisioterapia, e ao flexibilizar os horarios isto permitiulles ampliar o horario de atención ao público, que sería unha das principais vantaxes, porque claro, habería persoas que lles interesaba entrar antes e persoas que lles interesaba saír máis tarde, co cal podían ampliar o horario de atención, coas vantaxes que isto supón para a empresa de poder dar maior resposta, menos acumulación de pacientes, etc....”

En todo caso, o que pode representar unha vantaxe suporá noutros casos unha eiva para a empresa, desde o punto de vista das dificultades que pode presentar a organización da produción ou prestación do servizo.

“(…) E para a empresa como inconveniente, claro, é que evidentemente é máis difícil a xestión e a organización de... cubrir os horarios de traballo, que sempre se dea resposta ás necesidades de produción ou de servizo, que se che complica a organización do tempo de traballo interno da empresa; quizais por iso é moi difícil atopar

en empresas unha flexibilidade total, xeralmente dáse unha franxa fixa cunha certa flexibilidade; unha carteira de horas que se poden deber... entón axústanse se hai que quedar... equilibrar as horas, semanalmente, mensualmente, e isto xa depende do grao de flexibilidade que se estea disposto ou que se negocie naquel momento.”

De calquera xeito, existen exemplos de organizacións nos que conviven distintos horarios e ata outras formas de traballo flexible, desde o orzamento de que o rendemento do traballador/a optimízase nun horario adaptado ás súas necesidades na medida que sexa posible aplicalo ao área ou servizo no que desenvolve o seu traballo.

No seguinte extracto descríbese a organización do tempo de traballo no seo da empresa colaboradora neste estudo, atendendo aos distintos horarios, adaptados ás necesidades das distintas áreas ou departamentos e as preferencias dos seus empregados/as:

“(...) Ao fabricar, distribuír e vender, como comentabamos antes terás que adaptar a atención ao cliente, a produción e os servizos á posibilidade que teñas de que o servizo sexa eficaz; entón neste sentido xa hai áreas como Loxística que xa traballan a quendas, xa que logo están ou de mañá ou de tarde, rótanos semanalmente, xa que logo esta xente ten unha mellor organización da súa vida e ademais existen pactos nos cales pódense ata cambiar quendas entre compañeiros sen ver afectada a carga de traballo. Hai outras áreas que teñen un horario flexible de 9 a 5; porque entendemos que non era un mal horario, que en Europa parece que é máis produtivo e é verdade que moita xente dicía que era un exceso de horas libres ao mediodía, cando preferían acurtar a xornada. Entón das áreas que puideron acollerse a este horario sen prexudicar... dentro dunha organización do traballo adecuada, pois o fixeron, e así estamos Recursos Humanos, xente en Loxística, algunhas persoas en Comercial... hai bastante xente que o ten. Hai horarios que son a xornada partida porque necesitan cubrir un servizo administrativo ou de atención ao provedor, e neste caso Finanzas non ten un horario que sexa en grao sumo malo que o poida chegar a ter unha persoa, porque veñen de 8 a 2 e de 4 a 6 e media, entón a xornada polo menos non a terminan a horas nas cales non podes facerche cargo dunha xestión familiar. E despois xa nos queda o traballo a tarefa que é o que teñen os comerciais que en principio está estimado que comecen cunhas reunións pola mañá ás 8 e que finalicen cando a xente termine o seu traballo, que un día será antes e outro día será despois, pero que en calquera caso non teñen a rixidez establecida.”

De feito, tal e como se indicaba na revisión de estudos sobre boas prácticas en empresas realizada na primeira parte deste informe, a flexibilidade horaria pode evitar o recurso a outras modalidades destinadas á conciliación, como a xornada reducida, na medida en que un horario adaptado ás necesidades do/da traballador/a permítanlle traballar a tempo completo.

“(...) E despois favorecemos calquera tipo de redución de xornada, evidentemente, que solicite un traballador ou traballadora. Pero intentamos que na medida do posible non se teña que facer a redución de xornada, senón flexibilizar a que ten.”

En canto aos **sectores de actividade ou tipos de ocupación que gozan de flexibilidade horaria** solicitáronse reflexións de distinta natureza que implicitamente

puñan de manifesto unha concepción da flexibilidade aplicable nas súas distintas formas a calquera tipo de traballo, ata os que se realizan a través de quendas ou implican a atención ao público; pola contra, noutros comentarios a noción de flexibilidade na ordenación do tempo de traballo sería aplicable unicamente a ocupacións asociadas ao manexo de información e traballos intelectuais.

“(…) salvo que teñas un horario de atención ao público, que ten a súa razón de ser, pero se poden facer quendas, pódense facer horarios, pódense facer outras cousas para mellorarlle á xente a vida e que estea máis contenta...”

“Por exemplo, hai algunha empresa que o inclúe... adoita ser tema de negociación, o tema dos horarios e entón incluío tamén, por que non, o tema da flexibilidade, por exemplo, aquí unha empresa de transportes de Cataluña que si que o inclúe, e ata en condutores ofrece dentro de distintos horarios unha flexibilidade...”

No sentido oposto, atópase estoutra opinión:

“Agora ben, atención, cando falamos destas fórmulas probablemente estas fórmulas son máis posibles entre os traballadores máis cualificados, pero atención a traballadores e traballadoras que teñen que estar cara ao público, por exemplo un comercio ou un bar, ou quen ten que estar nunha fábrica, pois aquí non entra moito a flexibilidade (...) e din “o teletraballo ¡extraordinario! e a flexibilidade e demais”, máis pensa niso, en persoas que traballen en traballos manuais, pois aí probablemente aplíquese pouco.”

En calquera caso, se de flexibilidade horaria trátase, os datos estatísticos publicados -xa comentados na primeira parte do estudo⁸⁹ - revelan, en palabras dun/a de os/as expertos/as consultados/as, as seguintes tendencias:

“(…) Cando se pregunta se os horarios os fixa a empresa sen posibilidade de cambio, pois vemos que existe unha relación por tamaño de empresa: a maior tamaño menos liberdade, o cal pode ter bastante lóxica; os mozos son os que en maior medida están en postos con horarios que fixa a empresa; e por rama as que teñen máis sería a industria, e dentro da industria a extractiva e o metal; mentres que se imos ao outro extremo que é quen ten liberdade total para elixir os horarios, vemos que as persoas maiores son as que poden elixir máis, os traballadores sobre todo a partir de 55 anos e isto si que ten lóxica co que dicíamos; e por ramas de actividade, loxicamente a agricultura con gran diferenza ten máis liberdade de horarios e logo a gran distancia -porque a agricultura estamos falando de ao redor dun 33%- e logo cun 18% estaría Comercio, Hostalería e Transporte e comunicacións, así a grandes liñas”.

Á marxe do traballo a distancia ou teletraballo, que require unha análise máis en detalle a partir da abundancia de comentarios respecto diso, as referencias a outras modalidades de traballo flexible son máis residuais. Así, por exemplo, atópase algunha referencia á denominada “**semana comprimida**”, consistente en realizar

⁸⁹ Véxanse datos correspondentes á “Enquisa Nacional de Condicións de Traballo”.

o mesmo número de horas semanais pero cunha distribución horaria diaria superior, o que ten consecuencias positivas para o/a traballador/á o ver aumentado o seu tempo libre. No entanto, esta modalidade presenta tamén unha serie de **riscos** que poden acabar repercutindo na saúde e na seguridade dos/as traballadores/as, principalmente polo **cansazo ou fatiga acumulados** de máis de oito horas diarias de traballo, polo que é moi importante facer unha boa planificación das pausas, así como pola **potencialidade doutro tipo de riscos sobre a saúde** en sectores de actividade determinados.

“Paréceme interesante mencionar o tema porque, primeiro, é obvio que cando falamos de flexibilidade as horas totais non cambian, non se traballa máis, teoricamente, senón que se trata de traballar o mesmo número de horas. Na semana reducida evidentemente as horas totais son as mesmas, pero as horas ao día alárganse. Isto, evidentemente, a principal vantaxe para o traballador é que gaña tempo libre, pero en cambio ten uns inconvenientes, en canto posible acumulación de fatiga. Hai estudos que demostraron que máis de nove horas de traballo as persoas teñen xa sensación de cansazo, entón en tarefas nas cales ademais as esixencias de carga tanto física como mental son moi elevadas, un horario de traballo excesivamente longo non é recomendable; no caso de que sexa aplicable hai que ter en conta as pausas, os tempos de pausas, como hai que cambiar ou adaptar os tempos de pausas, tanto en duración como en distribución e despois tamén é importante ter en conta a exposición a produtos químicos, porque teñamos en conta que os TLV están calculados para uns horarios de oito horas e en canto trabállese máis de oito horas pois non sabemos canto pode aumentar -xa que pode non ser un aumento directo, segundo o contaminante, pode ser exponencial e non se sabe como-, non podemos saber como inflúen estas dúas horas de máis traballadas na exposición a segundo que contaminantes; estas son unhas recomendacións que contempla a Organización Internacional do Traballo.”

O TRABALLO A DISTANCIA OU TELETRABALLO

A modalidade de traballo a distancia, concepto máis amplo que englobaría a fórmula máis coñecida como “teletraballo”, fai referencia ao traballo que se desenvolve fóra das instalacións habituais da empresa e que implica unha flexibilidade na distribución dos tempos de actividade e, consustancialmente, do espazo no que se desenvolve.

Tal e como se comentou ao fío da identificación de obstáculos á flexibilidade na organización do traballo, as características inherentes ao desenvolvemento do teletraballo convérteno na **fórmula flexible por excelencia en tanto que necesariamente debe enmarcarse nun modelo de produción e de control de tarefas baseado no cumprimento de obxectivos**.

“(…) xeralmente en teletraballo xa non estamos pensando en tempo de traballo, nun cómputo de tempo de traballo, senón que é un concepto máis de control por obxectivos; ou sexa, tes que facer un informe ou facer un artigo ou facer unha tradución dun libro, entón máis que o tempo de traballo conta o produto ou servizo que se dá.”

No seguinte comentario compróbase ademais que o teletraballo sitúase nun escenario de relacións de produción en transformación:

“(…) O traballador está máis controlado aínda que poida parecer todo o contrario por unha cuestión moi simple, porque o sistema organizativo-productivo está mudando do que é a idea de xornada á idea de obxectivos, á idea de hai que facer determinada cousa máis que en tanto tempo. Entón o *teletraballo á empresa... cando faga o teletraballador ou onde o faga a súa actividade, pois lle dá o mesmo, o que lle interesa é que a actividade estea, e a lóxica de obxectivos resulta máis fácil, e na lóxica de obxectivos resulta máis fácil o controlar se o obxectivo logrouse ou non que o feito de que haxa unha persoa nun despacho ocupando un espazo, porque o feito de que haxa unha persoa ocupando non quere dicir que esta traballando eficazmente cara a ese obxectivo, co cal esa forma de organización favorece a rendibilidade e favorece a produtividade, e favorece o control productivo, non o control da persoa digamos de xeito primario, que está facendo esta persoa, se está facendo isto ou o outro, senón o control do que ten que facer, que é ao final o que lle importa a unha empresa.”

En primeiro lugar, á hora de defini-lo, é importante diferenciar a natureza do teletraballo desde o punto de vista da relación contractual: se o desempeño do traballo a distancia atópase regulado ou, pola contra, efectúase de xeito espontáneo ou de modo máis informal.

“O que pasa é que para iso temos que falar de dous aspectos do teletraballo: o teletraballo formalizado, acordado e organizado de acordo entre os traballadores e a empresa, que ten moi pouca implantación, é unha cuestión máis puntual de máis experiencias moi vinculadas ao ámbito público ou do ámbito privado pero xa de empresas moi adaptadas tecnoloxicamente que teñen moi claro que esa é a vía de organización e esa parte é menor en comparación con en outros países europeos, o teletraballo formalizado, aínda que os outros países europeos tampouco é que estean moi desenvolvidos nese ámbito. E o que é o teletraballo informal, no sentido de... non escrito en ningún lado... (E: Non regulado)... non regulado de ningún xeito, pero que se fai dalgún xeito, a xente que a través da súa smartphone, do seu portátil, desde o seu computador de casa, dos medios que pode achar alá onde estea, mantense en contacto coa súa empresa mantendo a actividade con colaboradores, con clientes, coa súa propia documentación... iso está moi estendido e chegará a estar totalmente xeneralizado entre todas as persoas que traballan con información, porque esa é un pouco a tendencia imparabile neste sentido.”

Esta distinción é relevante polas consecuencias que iso leva desde o punto de vista das condicións de traballo. Tal e como indica o entrevistado experto na materia, o estudo de experiencias existentes puxo de manifesto que o traballo a distancia regulado, establecido mediante acordo entre empresa e empregado/a, leva asociadas unhas condicións de benestar para o/a traballador/a de as que carece o que se desenvolve de xeito informal.

“Porque os contextos dos enxeñeiros da empresa “X” (multinacional da informática) onde hai uns acordos xa pactados ou dos comerciais da empresa “Z” (importante petroleira) ou outros traballadores con acordos na súa empresa, contrasta-

ban notablemente a cales eran as condicións laborais e a satisfacción na súa desempeño cos traballadores autónomos que teletraballaban dun xeito totalmente irregular, irregular no sentido de espontánea para levar a cabo o seu colectivo.”

Doutra banda, como apunta outro/a informante, o desenvolvemento desta fórmula laboral con carácter informal está demostrando contribuír á consolidación do emprego precario, á inestabilidade das relacións laborais desde o punto de vista contractual, xa que a prestación crecente de servizos a través da contratación a traballadores/as autónomos/as non fai outra cousa que aumentar progresivamente.

“O teletraballo (...) non tivo desenvolvemento neste país, desde logo con persoal fixo, nin moito menos; isto foi un bluf, a xente non cre no teletraballo, ti traballas comigo... (E. ¿Como autónomo?) Exactamente, convertémolos en autónomos...”

A maiores, esta diferenciación é a que permite establecer o seu grao de desenvolvemento; **no estado español -aínda que non só nel-, o teletraballo que se desenvolve de xeito informal está cada vez máis estendido, con todo na modalidade formalizada a través dun acordo entre partes presenta un escaso nivel de imprantación**, circunscibíndose a ámbitos de actividade moi concretos, que se acaban de apuntar: as **administracións públicas e sectores cun grao de adaptación tecnolóxica significativa**.

“Entrevistadora: Entón entendo que o que é así máis regulado no ámbito privado está fundamentalmente focalizado en profesións ligadas ao desenvolvemento tecnolóxico, ao ámbito das novas tecnoloxías ¿e non se dá, de xeito regulado, noutro tipo de sectores que manexen información?”

Experto/a: Si, pero a menor nivel. Por exemplo nas grandes empresas, se cadra no que son os comerciais, que pola propia natureza do seu traballo circulando por todo o territorio, por mellorar a súa produtividade implantan fórmulas de teletraballo de tal xeito que teñan que ir menos á base da empresa para entregar documentación e este tipo de cuestións. Pero excepto en desempeños así digamos moi precisos nos que organizalo redunda de forma notable no funcionamento da empresa, polo xeral non adoita estar regulado; é moitas veces a empresa que che dá un móbil ou che dá un computador con acceso a internet para que ti noutras circunstancias que non o farías, mandes un informe, recibas información, etc. Son prácticas moito máis espontáneas e pouco reguladas as que existen.”

En relación con este último aspecto e como é evidente, o teletraballo non é susceptible de aplicarse a calquera tipo de desempeño, pero en canto aos seus ámbitos de implantación, as entrevistas realizadas recollen referencias a todas aquelas **actividades relacionadas co manexo de información, moi estendidas no campo das novas tecnoloxías, pero tamén na área comercial**.

“Logo velo en grandes empresas, sobre todo no que che dicía, nas novas tecnoloxías; logo vinno ultimamente, fixache, nalgunha multinacional no ámbito comercial, que me sorprende moito pero que está moi ben; porque o comercial está

viaxando e termina o seu traballo e iso fíxose sempre, terminaba facendo cousas na súa casa, os seus informes e tal.”

Así mesmo, diversas administracións públicas empezaron a introducir o teletraballo na súa organización, con resultados satisfactorios.

“(…) En estudos que fixemos (…) no País Vasco estábano introducindo agora na Administración algún día á semana, en Estremadura... en determinados postos; a xente está encantada.”

En calquera caso, a opinión do experto neste campo apunta a unha **extensión significativa e progresiva desta fórmula de traballo nun futuro inmediato**, unha imprantación que se iría producindo en paralelo á extensión dos avances tecnolóxicos e ás transformacións dos sistemas produtivos tamén desde o punto de vista da organización e o control do traballo.

“(…) o teletraballo, pois imos, eu teño a teoría compartida de que vai ser a fórmula laboral; falar de teletraballo eu creo que é ata un termo xa anticuado, habería que falar máis ben de traballos flexibles, electrónicos, móbiles, porque se desempeñan nunha cantidade enorme de formas...”

Dito doutro xeito, neste escenario o traballo a distancia debería vencer como **obstáculos** para un uso máis estendido **a dinámica das relacións laborais no seo das empresas**, que aínda que cambiantes, son aínda en moitos casos estruturas ríxidas, así como un **lento ou desigual grao de penetración das novas tecnoloxías**. Con todo, un **elemento impulsor** a ter en conta poderían ser as características do tecido empresarial no estado español, **pequenas e medianas empresas cun maior grao de fluidez nas relacións**.

“Ben, o noso país... é unha economía modernizada, a grandes liñas, son moitas... precisamente o feito de que no tecido empresarial predominen as pequenas e medianas empresas entra moito de cheo no que se denomina a economía rede, de empresas intimamente conectadas no armazón de empresas subsidiarias ou subcontratadas de subcontratadas; que hai unha gran interpenetración do mesmo, ou sexa que hai unha lóxica de sincronización, de comunicación, de moita fluidez no funcionamento destas empresas dunhas con outras. Isto dalgún xeito está na lóxica do teletraballo, o teletraballo dá maior fluidez a esa rede produtiva que son as empresas españolas, co cal dalgunha forma entra en total harmonía para que poida seguir crescendo; (...) outra cousa é a cultura tecnolóxica do uso das redes e tal, que como todo proceso cultural-que ademais dun proceso evolutivo é un proceso cultural- pois levan o seu tempo, pero é algo imparabile. Eu nese sentido teño bastante claro que o teletraballo na forma que sexa vai ser o xeito estándar de traballar en pouco tempo.”

Boa parte do discurso dos/as expertos/as centrouse en sinalar as vantaxes e inconvenientes das fórmulas relacionadas co traballo a distancia. A flexibilidade na distribución do tempo que se dedica ao traballo presenta como principal vantaxe a mellora da compatibilización da actividade laboral coa dimensión privada da vida

das persoas. Este sería, pois, **o seu obxectivo central, poder conciliar de mellor xeito traballo e vida persoal e familiar.**

Pero este obxectivo último que favorece ao traballador/a leva á súa vez outra serie de beneficios, tamén desde a perspectiva da empresa. Como noutras formas de flexibilización do tempo de traballo, a posibilidade de poder conciliar mellor acaba repercutindo nun **incremento da satisfacción do/da traballador/a, o que redundaría nunha mellora do desempeño.** Pero ademais, tamén se atoparon opinións coincidentes á hora de apuntar ao **incremento da produtividade,** en tanto que esta forma de traballo desde o momento en que se inicia realízase **de xeito máis intensivo,** con menos interrupcións que no lugar de traballo habitual, etc.

“(…) Doutra banda, ver as vantaxes que che proporciona, porque eu estea na oficina ou estea na miña casa, teño que terminar as cousas e na miña casa termínoas moito antes”.

“En canto á empresa en xeral son poucas as desvantaxes, no sentido de que un traballador que teletraballa é máis produtivo, e é máis produtivo porque vai facer o traballo no lugar e no momento máis propicio para facer ese traballo, non ten que esperar a estar nun espazo determinado nin a facelo dentro dunha xornada determinada, de forma que cando se activa ese momento propicio para que ese traballo e ese labor funcione mellor é cando se fai, e iso evidentemente non ten correlato con ningunha forma de organización nesa flexibilidade...”

En canto ás **desvantaxes,** o principal inconveniente sinalado tería tamén consecuencias sobre traballador/a e empregador/a: pensando nun desenvolvemento da actividade no domicilio, é necesario **diferenciar de xeito moi claro traballo e dimensión doméstico-familiar,** pois isto podería repercutir tanto na produtividade e na calidade do traballo, como na dimensión psicolóxica do individuo, ao non existir unha clara diferenciación de “espazos”.

“O principal inconveniente é que hai que ser moi estrito un mesmo se se traballa en casa. Hai que saber... agora estou traballando e agora descanso; é dicir, pódese mesturar o que é tempo de lecer, tempo libre ou tempo de estar en familia, co tempo de traballo e eu penso que é importante saber diferenciar. Aínda que tamén hai persoas e hai algunha experiencia de persoas que o saben compaxinar moi ben, ou sexa, que se levantan da mesa e sentan cun portátil e agora traballo un intre e logo voume a buscar ao crío ao cole..., non se, pero eu penso que é mellor saber diferenciar que é tempo de traballo do que é tempo propio, aínda que só sexa para saber cal é o tempo de dedicación...”

De todos os xeitos, as alusións á posible confusión de “espazos” revelan distintos posicionamentos subxacentes, máis proclives ou, pola contra, máis reticentes a esta fórmula laboral:

“(…) E eu oín ao sector feminista que isto fai que a muller quede na súa casa e bla, bla, bla, que mentres cambia o cueiro e fai as lentellas... ¡Oia, eu non podó

estar facendo as lentellas ou cambiando o cueiro mentres estou traballando, eh! Pero nin na oficina nin aquí, necesito concentración ou dedicación absoluta”.

“(…) Por exemplo, son moi crítico/a con o teletraballo. O teletraballo -e poida que acóllanse máis as mulleres- pode facer que non haxa unha separación entre os espazos, o espazo de traballo remunerado e o ámbito doméstico-familiar, e xa que logo que non haxa espazo para un mesmo, son crítica con isto, respecto da flexibilidade entendo que é positiva.”

Neste senso, é necesario que o teletraballo teña un obxectivo claro e definido, que na maior parte dos casos será a conciliación, o que **fai recomendable que esta modalidade de traballo non leve a cabo de xeito definitivo e constante; xa que un dos perigos apuntados é que o teletraballador atópanse permanentemente en activo**, reducindo cada vez máis o tempo de vida privada.

“(…) Para o traballador pode ter vantaxes se se organiza o teletraballo digamos con vistas á conciliación, xa sexa de xeito formal ou informal, porque pode haber acordos informais, de tal xeito que a un traballador interéselle teletraballar porque así pode conciliar cuestións que lle interesan, sexan as que sexan, e pode ser totalmente inconveniente se non é para iso, porque entón se o teletraballo aceptouse dunha forma plena, xa sexa formal ou informalmente, pois ese teletraballador a súa xornada laboral non empeza nin acaba, é basicamente sempre... groso modo, e o seu espazo de traballo non se delimita, acaba sendo calquera... entón é un traballador permanentemente activable, o cal en determinadas circunstancias pódelle prexudicar, á súa vida privada, ás súas actividades, etcétera, etcétera (...) ou porque tamén no teletraballo é tan invasivo que non deixa facer practicamente outra cousa; ou sexa, sempre que sexan esforzos desmedidos e frecuentes, cotiáns, no traballo e que non quedan recunchos para outras cousas, eu creo que ao final xera un desequilibrio persoal.”

É máis, como instrumento para a conciliación pode ser útil simplemente en **determinadas etapas da vida** dun/a traballador/a.

“Se ti tes unha atención ao público pois non podes teletraballar, pero hoxe en día hai cantidade de traballos nos que podes teletraballar, e que vexa a persoa se lle vén ben ou se lle vén mal, e ademais é como todo, en etapas da túa vida.”

Ao perigo de que se acabe traballando máis horas con consecuencias sobre a vida persoal e familiar, hai que engadir os posibles **efectos sobre a saúde, derivados dunha xornada de traballo excesivamente longa, así como da tensión xerada por unha eventual localización permanente do/da traballador/a**. É importante ter en conta estes aspectos en termos de riscos para a saúde, e non soamente desde a perspectiva do risco psicosocial, xa que esta modalidade de traballo presenta trabas ao desenvolvemento da actividade preventiva, intrínsecas ao seu desenvolvemento fose do centro laboral.

“E logo temos outro problema (...) que é a Prevención de Riscos Laborais, que é moi complicado legalmente aplicar a Lei de Prevención de Riscos Laborais; aquí escápallemo un pouco o tema legal, quizais un experto en leis aquí podería matizar un pouco máis; porque claro, por unha banda a LPRL obriga ao empresario a facer unha avaliación de riscos do posto de traballo, pero doutra banda está o dereito á inviolabilidade do domicilio, entón isto non se como come; eu non teño resposta, non o sei.”

A conciliación da vida laboral, persoal e familiar foi, de feito, a principal finalidade do teletraballo no marco do Plan Concilia. Levaron a cabo experiencias acollidas a un programa piloto, desenvolvéndose unha metodoloxía para valorar o seu correcto desenvolvemento con avaliacións de tipo cualitativo realizadas antes e logo de pór en marcha o proxecto -que máis adiante se describirá-. Pero é importante subliñar que os/as traballadores/as que participaban nestas experiencias debían ter necesidades de conciliación definidas, o que ademais dotaba a esta modalidade de traballo dun carácter temporal, non definitivo.

“(…) A política de conciliación que se expuña era usar o teletraballo como ferramenta para a conciliación e facilitar a conciliación nos teletraballadores da Administración estatal, entón o proxecto consistía en deseñar unha metodoloxía de teletraballo que se adaptase ben aos requirimentos do traballo da Administración en organización, obxectivos de tarefas, en seguridade, etc.,

(…) entón deseñouse esta metodoloxía de teletraballo e deseñouse logo unha metodoloxía de seguimento da experiencia para poder constatar os resultados que se obtiveron; isto levou a cabo en dúas fases, eu participei de forma intensiva na primeira en que participaron trinta teletraballadores de distintas unidades de negocio; a idea era que só se expuña a iniciativa a aquelas persoas que necesitan conciliar e para iso expúñase a metodoloxía do teletraballo, non para todo o mundo, senón para aquelas persoas que por necesidades concretas expuxesen unha necesidade de conciliación (...) estes desempeños de conciliación considerábanse de xeito provisional, mentres durase o problema de conciliación, ou sexa, a idea é que se se imprantaba o sistema un traballador cando deixaba de ter esas necesidades de conciliación volvía á xornada normal no seu despacho.”

Os resultados do programa piloto foron satisfactorios en termos de correcto desempeño de tarefas e os problemas que se presentaron foron de índole tecnolóxica.

“Logo houbo unha segunda experiencia, na que eu xa non participei, participaron algúns colaboradores da primeira, pero seguindo a metodoloxía da primeira para seguir o contraste e cos mesmos resultados; uns resultados que foron satisfactorios e os problemas que se expuxeron foron máis de índole tecnolóxica que de desempeño, que se corruxeron, e viuse que foi unha experiencia que se podía exportar ao resto da Administración e que se recomendaba exportar pola satisfacción tanto para os traballadores como para os responsables dos mesmos; este é un pouco o resumo.”

3.3 O impacto da posta en marcha de medidas de conciliación e/ou intervencións sobre a ordenación do tempo de traballo

Como é posible comprobar, atendendo ao obxectivo do estudo, o discurso dos/as expertos/as contén multitude de comentarios relacionados coas positivas repercusións da posta en marcha de medidas que faciliten aos/as traballadores/as harmonizar a vida laboral e persoal, ben a través do goce de dereitos asociados á conciliación, ben a través dunha mellor ou máis flexible ordenación do tempo de traballo. A partir do recoñecemento dunha maior satisfacción dos/as traballadores/as ao poder compatibilizar mellor a súa vida privada e o seu traballo, as repercusións que en paralelo se atribúen apuntan a vantaxes ou efectos xa mencionados na primeira parte do estudo: desde a mellora da produtividade, da calidade do traballo/produto, a redución de custos laborais derivados, entre outras razóns, dunha diminución do absentismo, a redución de custos materiais, a mellora do clima laboral, o aforro de tempo empregado en desprazamentos, ata o posible descenso da sinistralidade.

Con independencia de que parte destas eventuais repercusións serán analizadas máis en detalle en próximos apartados, as entrevistas realizadas corroboraron que **existe un déficit de estudos, investigacións ou desenvolvemento de intervencións que realicen unha medición do impacto** das actuacións postas en marcha, unha avaliación a partir do coñecemento da situación previa e da valoración a posteriori dos seus efectos.

“(…) Nós temos experiencia dun caso que non é directamente con flexibilidade que é un cambio na organización de quendas de traballo nun grupo de empresas da industria química (...) e estes si que a través do Servizo médico da empresa fixeron estudo de satisfacción de antes e despois e medirono e viron que si que estes aspectos positivos constatáronos, pero xeralmente falta o estudo do que saíu gañando ou dos posibles problemas ocasionados.”

“(…) Eu creo que isto habería que analízalo, ¿que ocorre? que ata agora non se está facendo; ata as empresas que incorporan medidas fano porque nalgúns casos poden ser, pero non porque realmente revisen o seu sistema de traballo. Entón, ben, eu penso que hai sectores onde isto será moito máis levadeiro e outros donde, se é un traballo industrial ou a quendas donde isto sexa máis complicado, pero do que estou seguro é que en calquera caso pódense adoptar medidas que favorezan a boa imaxe da empresa, a consecución de obxectivos para ambos; as empresas cada vez deben ir a máis para que os empregados poidan ir a máis e que as familias estean tranquilas.”

Parece, en todo caso, que a realización de estudos de avaliación é máis frecuente en países da contorna anglosaxoa, tal e como se deduce dos seguintes comentarios.

“Non, mira, nos países anglosaxóns, que para iso son moito máis metódicos e prácticos que nós se fixeron, fixéronse; ata en Estados Unidos, (...) pero é como todo, ¿cal é o problema?, como é un tema que non ten un interese tan grande como o que parece, fíxose

algún estudo pero logo non se fixo unha comparativa no tempo, ou nun sector... (...) pero estes datos saen sobre todo de países anglosaxóns, de Reino Unido, EEUU e ata vin algunhas cousas de Australia, que tamén están bastante avanzados no tema.”

De calquera modo, o discurso analizado contén algúns exemplos sobre **intervencións ou estudos** nos que efectivamente se realizaron distintas comprobacións que pon de manifesto:

- **O incremento da produtividade asociado á mellora das condicións de traballo**, en concreto o modelo **SIMAPRO** desenvolvido pola Organización Internacional do Traballo:

“Hai un modelo, o modelo SIMAPRO da OIT, é un modelo que se chama Mellora da produtividade e condicións de traballo (...) Hai moita bibliografía, pero modelos que demostren cientificamente que mostrando atención polas persoas e as condicións de traballo a xente traballa máis, hai miserias, hai cousiñas, pero pouco; moita intuición e moita percepción. Eu vexo empresas que son moi produtivas e vexo cales son as condicións de traballo, véxoo, pero hai que facer estudos para demostralo. Pois o modelo SIMAPRO demostrou que a produtividade mellora entre un 5% e un 10%, simplemente se traballamos con modelos participativos e achegamos ideas innovadoras e de mellora das condicións de traballo; e tamén de aspectos do traballo en si.”

- En relación co traballo a distancia ou teletraballo, tanto o proxecto piloto desenvolvido no marco do Plan Concilia, como outras **experiencias de teletraballo**, demostraron **incrementos na produtividade**. O seguinte extracto narra a experiencia de avaliación do proxecto:

“Eu de primeira man coñezo o que fixemos no Proxecto Concilia, porque digamos que era importante na metodoloxía contrastar o antes e o despois nos test previos; porque este foi un proxecto errado por temas políticos, porque a idea era que se o proxecto saía adiante implantábase o modelo de conciliación a través do teletraballo en toda a Administración estatal (...) a idea era polo en marcha, claro, a Administración española era unha cousa moi grande como para facer experimentos perigosos, ¿non? .Entón nesa Metodoloxía -eu non se se o informe completo segue colgado na Rede, estivo moito tempo, eu creo que debe seguir- aí hai información deste tipo de cuestións, nunha medida cualitativa, no sentido de que se fixeron grupos de discusión cos responsables dos traballadores antes e logo da experiencia para valorar os resultados, entón os responsables das unidades de negocio da Administración que ían intervir ao principio estaban como moi recelosos, con moitos problemas de pensar que non ían saírilles as cousas, de que só ía xerar complicacións, ademais a forma de traballo da Administración é relativamente rixida e supuña un cambio de modelo cara ao traballo por obxectivos, e digamos que a constatación de que a produtividade era a adecuada foi que os responsables nos grupos de discusión que ao principio estaban recelosos ao final estaban plenamente satisfeitos de como fora a experiencia e da produtividade dos traballadores nese período. (...) Pero si que hai algúns estudos que contrastan a mellora da produtividade e a mellora das condicións en experiencias acordadas co traballador. Das experiencias informais que eu saiba non hai nada. Eu fixen a miña tese doutoral sobre o asunto e si que dalgunha forma tamén contraste ex-

perencias formais e informais mediante entrevistas en profundidade e si que dalgunha forma puiden argumentar que en todos os casos fomenta a produtividade, pero con contextos de benestar do traballador totalmente distintos.”

- Ademais, se o traballo a distancia ten un carácter máis definitivo, é dicir, se non se atopa unicamente asociado a necesidades temporais de conciliación, supón, en efecto, un **aforro de materiais**:

“De todas as maneiras hai que distinguir o que o teletraballo supón en canto a liberar espazo dun xeito case definitivo ou o que é unha cousa máis puntual como prácticas de conciliación (...) O que é no ámbito privado si que houbo un aforro de pasivos do que é peche de edificios, de concentración de despachos, de mesas quentes destas que se van turnando; moitas empresas que puxeron a moitos técnicos a teletraballar e si que de verdade aforraron moitísimo diñeiro; pero son ámbitos totalmente diferentes porque os obxectivos son diferentes (refírese aos obxectivos do Plan Concilia).”

- Pola contra, parece máis cuestionable o aforro en combustible en todas as situacións de traballo a distancia:

“Outra cuestión é o pretendido aforro de combustible que supón os teletraballadores, pero isto xa é discutible porque un teletraballador non implica que non se mova, non se move ata o edificio central pero si que se move; entón iso está aí no aire.”

A necesidade de máis e mellores estudos de avaliación e medición das actuacións é en todo caso, recoñecida, pola necesidade de dispor de indicadores que non queden só na superficialidade das melloras, senón que, como apunta unha das persoas entrevistadas, poidan acceder ao dato real. Neste sentido, o coñecemento o máis detallado posible dos factores que interveñen na produtividade debe orientar as actuacións destinadas á mellora das condicións de traballo, sen incidir no menoscabo da organización da produción e do servizo.

“E eu insisto que se un mide a produtividade, independentemente dos horarios, e isto xa non é unha cuestión de igualdade nin de racionalización de horarios, nin sequera de prácticas das empresas, eu creo que sexa a empresa que sexa e do sector que sexa ten que medirse, medir a súa produtividade, porque eu penso que se todos os anos tes un exercicio e intentas incrementalo ao seguinte... pois igual que o mides a nivel financeiro traducido a euros telo que medir a nivel dun macrodato, e eu creo que unha vez mides a produtividade e aplicas prácticas, saberás se o seu grao descende, pero en calquera caso, todo pasa por medir a produtividade, e eu penso que a día de hoxe a empresa española aínda non consegue chegar ao microdato. De que serve ter mañá e tarde unha persoa se ao final pola tarde chámanme “x” provedores, ¿mais cantos chámanche? Colles o teléfono e sempre hai alguén collendo o teléfono pero... ¿é rendible que collas o teléfono se chaman dous? É un exemplo xenérico pero que é gráfico; ou... hai infinidade de exemplos... ou no verán, xornada de verán de xuño a setembro de 7 e media a 3, a mesma xente que logo ten outro horario; vale, é verdade que a actividade descende moito no verán, sobre todo nalgúns casos porque hai moita empresa que pecha en agosto, en fin, que si que pode ser por ese lado, ¿mais por que pode ser neses meses e noutros non? Pois se cadra resulta que pode todo o ano. Pois todo isto é verdade, que aínda non se mide.”

4 | OS EFECTOS DA XORNADA DE TRABALLO

Ademais de explorar as relacións entre a organización do tempo de traballo e a saúde psicosocial dos/as traballadores/as desde a perspectiva da satisfacción asociada a un mellor equilibrio entre o traballo e a vida persoal e familiar, a consulta a expertos/as tiña tamén por obxecto profundar nas relacións entre a xornada de traballo e a saúde física e psicosocial dos individuos, na perspectiva de descubrir de que xeito aspectos asociados á xornada, sobre todo en relación coa distribución dos tempos, ten consecuencias sobre o rendemento no traballo e a saúde e a seguridade das persoas traballadoras.

É importante, xa que logo, precisar que a análise da xornada foi exposto desde uns orzamentos xa definidos a partir do diagnóstico previo obtido a través da revisión de fontes secundarias, en especial naqueles aspectos relacionados co modelo de xornada máis estendido en España, caracterizado por xornadas diarias extensas, derivadas en boa medida dunha pausa prolongada que se destina á comida. En definitiva, a través desta aproximación cualitativa pretendíase coñecer, en termos de confirmación ou, pola contra, refutación, como se traballa en España en perspectiva comparada con outros países europeos, desde a óptica da organización do tempo de traballo, así como das consecuencias que iso leva en termos de seguridade e saúde das persoas.

4.1 A organización horaria e o fenómeno do “presentismo”

Como puido comprobarse ao longo desta análise, no substrato das entrevistas é posible apreciar de xeito máis ou menos explícito **unha máis que notable coincidencia de opinións en canto á necesidade de mellorar aspectos relacionados coa organización do traballo na súa dimensión da ordenación do tempo**, formulación que se asocia a un **modelo produtivo manifestamente mellorable**, no que o establecemento de novos sistemas de traballo, sobre todo a través do control por obxectivos, substitúa as formas de organización predominantes na actualidade, baseadas no cumprimento de horarios.

A defensa da lóxica dos obxectivos fronte á dos horarios atópase detrás dos argumentos recabados, pois de xeito espontáneo nuns casos e suxerida noutros, os/as entrevistados/as apuntan a **un modelo de produción ineficiente desde o punto de vista dos tempos improdutivo**s que o conforman e que se manifesta a través de dúas dimensións principais:

Por unha banda, a través dun modelo moi estendido no que a realización de **pausas prolongadas -en especial a do xantar-, non fai outra cousa senón prolongar a xornada ata horas tardías**, en comparación co horario europeo estándar.

“(…) Non o analizamos, pero si che podo dicir que falando con xente que o fai - porque houbo un tempo que estivemos moi interesados/as neste tema- e se ti fúches a comer un menú do día copioso, pois logo non rendes, claro, por iso todos estes europeos comen un sándwich e seguen traballando. Desde logo, e iso si que se ve, que nos sitios onde cambiaron os horarios de traballo e reduciron o horario de comida, que a xente está moito motivada, porque sae antes, e non está dando voltas á mazá para volver entrar, é que é ridículo, salvo que teñas un horario de atención ao público, que ten a súa razón de ser, pero se poden facer quendas, pódense facer horarios, pódense facer outras cousas para mellorarlle á xente a vida e que estea máis contenta...”

- Por outro, a través do fenómeno vixente en España e xa analizado: o denominado **modelo “presentista”** ou **“presencialista”**, baseado en valorar o desempeño polo tempo que o/a traballador/a permanece no lugar de traballo, con independencia de se ese tempo de traballo é ou non produtivo.

“O problema máis grave que temos en España é o presentismo, eu xa non me acordo, pero creo que foi un anuncio de marca X de fai tres anos, cravouno, que está todo o mundo aí esperando aburrido pero ata que se vaia o xefe pois non che podes marchar, independentemente do que esteas facendo, que iso é o máis grave. Eu polo menos, que vivo en (unha gran cidade) é abafadora a cultura do presentismo”.

Desde estes orzamentos articúlanse todas as reflexións recollidas respecto diso: o “presentismo” xúlgase en termos moi negativos, e non só desde a perspectiva do benestar do/da traballador/a en termos de dispor de tempo propio para a súa vida privada, senón tamén en termos de produtividade das empresas e, xa que logo, do desenvolvemento económico do Estado.

“Agora si que debo dicirle un tema moi importante neste tema do cambio que eu albisco no ámbito do tempo de traballo: o tema do presentismo, España é o país que máis horas estamos no traballo e menos produtividade ten; é un modelo flagrante, que quere dicir que o noso modelo de traballar é presencialista e non por obxectivos; se traballásemos por obxectivos a xente rendería máis...”

“(…) Eu diría que nas organizacións pérdese unha cantidade de tempo brutal que non é nin tempo produtivo nin tempo de descanso; o noso caso é un caso real e comprobámo-lo, neste país a xente tírase horas porque no fondo o que lle piden é cumprir...”

Desde esta perspectiva, os comentarios sobre o rendemento atópanse no discurso asociado a esta pauta cultural a erradicar e o argumento é moi simple: permanecer máis horas no lugar de traballo non significa que se traballe máis e, nin moito menos, que o rendemento, expresado en termos de eficiencia e resultados, sexa superior.

“Eu creo que neste sentido, é verdade que si que como che digo a cultura presentista que se di, o exceso de horas que determinadas persoas dedícanlle ao traballo pois eu penso que isto si que non... hai moitos directivos que se van moi tarde pero tamén hai xente que non o é e vaise tarde; son máis que nada xeitos de traballar

que nada teñen que ver con ser produtivo e que son as que ao meu xuízo hai que erradicar, porque eu penso que non hai ningunha persoa que sexa capaz de estar once horas ao seu mellor nivel, é imposible fisicamente, imos.”

“Ao final creo que ese é o noso maior problema, porque ao final as multinacionais teñen unha chea de recursos, teñen unha chea de... guías de boas prácticas e manuais que veñen de fóra e veñen doutros países nos que se valora realmente o traballo (fai fincapé) e non se valora tanto a presenza (fai fincapé) e bo... a min encantoume participar nun estudo revolucionario acerca de como se ascende nas empresas, ¿non?; a través de quen é o maior “pelota” da planta, é como se ascende. Entón, como este é un mal endémico que temos e que vimos en cantidade de estudos, xera unha desmotivación impresionante.”

“Por suposto que me parece unha tolemia o das dúas horas para a comida, e por suposto que me parece unha tolemia que o rendimento sexa as horas que estás; creo que se debería traballar máis con obxectivos, sobre todo naqueles casos nos que o produto non é... tres coches, senón que son probablemente como o seu ou o meu, que é máis intanxible, por suposto que é unha tolemia.”

É máis, como apunta un/a de os/as informantes, o rendimento dos/as traballadores/as en España parece en xeral reducido, se “traballa” moitas horas pero de forma pouco intensa, o cal leva implícita outra lectura: na perspectiva dunha xornada extensa ou cunha deficiente distribución de tempos, o ritmo de traballo vese afectado e se ententece por diversas razóns que a continuación se comentan.

“A ver, e isto si que é especulación e a miña opinión moi persoal, creo que en España se está moitas horas no traballo pero que o traballo é moi pouco intenso, relaxado. Creo que se dá por feito que tes que estar no traballo pero que a produtividade é pouca, e isto é observación pura.”

Así logo, desde esta perspectiva, xornadas prolongadas no marco dese patrón cultural presentista de “pasar” moitas horas no lugar de traballo, ao que hai que sumar unha mala distribución do tempo de traballo, sustentada fundamentalmente nunha duración excesiva da pausa destinada ao xantar, vaise articulando un discurso no que se suman outros aspectos mencionados por cada un/a de os/as entrevistados/as:

- Desde o punto de vista da **saúde psicofísica, fatiga e insatisfacción do individuo**, derivada dun desequilibrio entre o tempo dedicado á actividade laboral e o tempo dispoñible para a dimensión persoal e familiar da súa vida.

“(...) o feito de estar traballando moitas horas, o que dicíamos antes, fatiga acumulada, tensión, moitas veces porque non é que me quedo máis horas porque es-tea convencido de que me hei de quedar, senón porque non me queda outro remedio, e se me vou á hora que toca pois me miran mal, e ata que o xefe non se levanta non se levantan os demais... Eu penso que estes poden ser os principais motivos e a repercusión volvemos estar no mesmo: máis fatiga, máis insatisfacción, irritabilidade, etc. E logo privache de tempo propio, rompemos o equilibrio de dedicación a tempo de traballo e de tempo para a vida persoal, tempo de lecer.”

- Relacionado con esa insatisfacción pero dando un paso máis, **dificultades evidentes para as persoas -con consecuencias no plano convivencial e sobre o conxunto da sociedade- para compatibilizar o traballo coa organización da vida persoal e familiar**. A partir de aquí, poderían engadirse outros efectos sobre a saúde física e psicolóxica, como a tensión -que se analizará máis en detalle-, derivados desas dificultades de conciliación.

“(...) E a xente que traballa en supermercados... eu digo, ¿como é posible que os vexa pola mañá e pola noite? .Porque no medio déronlle tres horas, é unha tolerancia. E xa para non falar da conciliación da vida laboral e familiar, que tempo tes para dedicar á túa xente, e que ganas.”

Ao fío deste asunto, parte dos/as expertos/as consultados/as apuntaron algunhas consideracións sobre **as pausas no traballo**. De xeito latente ou expresa, a realización de descansos no transcurso da xornada é imprescindible en termos de protección da saúde e da seguridade, así como para un adecuado rendemento no desempeño, sobre todo en ocupacións que implican esforzo físico ou mental.

“As pausas... as pausas en xeral son necesarias en traballos con elevadas esixencias tanto físicas como mentais e é obrigado pór algunha pausa que axude á recuperación, e neste sentido son beneficiosas porque a persoa está máis fresca, ata rende máis cando descansa que cando vai acumulando fatiga...”

Non parece, con todo, que as empresas aborden adecuadamente a distribución e duración das pausas, algo que, como sinala un/a informante, é inherente a unha deficiente ordenación do tempo de traballo.

“O traballo e o descanso son consustanciais (...) Todo ser humano necesita descansar, se eu fago un traballo intelectual intenso, e fágoo, eu necesito descansar frecuentemente (...) Depende moito do tipo de traballo; un traballo que require esforzo físico pódense controlar mellor os tempos de descanso, pero lamentablemente o que quero destacar é que se a empresa xa non controla os tempos de xeito pausado e planificada, menos fai aínda cos tempos de descanso.”

Sería necesario, xa que logo, introducir unha serie de cambios, nun dobre sentido:

- Na lóxica do cambio cultural que é preciso introducir nas empresas desde o punto de vista da organización do traballo, os tempos de descanso deben deixar de concibirse como tempo improdutivo. A realidade empresarial actual dá mostras dun interese escaso polo factor descanso, perfectamente visible a través dos espazos que destinan ao mesmo.

“Primeiro, que os espazos de descanso nas fábricas que eu vexo son un auténtico desastre (...) vexo a traballadores ¡sentados, tirados no chan! da porta da fábrica descansando. (...) mais aquí empresas que están cerca, eu entro e atópo-

me que a sala de descanso son dous biombos de vidro con catro adhesivos onde dan informacións vulgares, e aí os ruídos séguense oíndo igual, os biombos só pechan, confinan o espazo...”

- Ao mesmo tempo, nun escenario organizativo menos ríxido, a flexibilidade na ordenación do tempo de traballo debe estenderse tamén á distribución dos tempos de descanso, isto é, ampliar o grao de autonomía do/da traballador/a, tamén no que respecta á distribución do tempo dedicado ao traballo e ao descanso.

Como exemplo da flexibilidade no tempo de traballo e descanso atópase esta experiencia descrita por unha das persoas entrevistadas:

“Entón temos moito que cambiar no modelo produtivo que temos, de fixar tempos, de fixar pausas é moi difícil pautar os descansos, os descansos deben de ser organizados do mellor xeito posible. (...)”

Descrición da organización do traballo e do descanso nunha multinacional: Estaba eu aí observando e explícolle como organizaban o tempo de descanso, con que liberdade, ese é un modelo americano, pero é un modelo... e non crea que traballaban pouco, non vin a ninguén ocioso, nesas empresas o que non traballa vaise á rúa, non crea que esas empresas son maravillosas, pero son listas (...) e descansan cando queren. (...) Traballando en grupos non podían ir tomarse o café cando lles daba a gana, íanse cando podían, pero este é un bo exemplo para entender que se os traballos organizáanse ben e os traballadores traballan cunha certa liberdade, e tiñan unha produtividade marcada e acordada, etc; pois a xente produce, e organizase o seu tempo e esa flexibilidade é o que fai ao traballador sentirse ben, é moi importante, moi importante a flexibilidade; pero hai que ligar ben o tema de descanso e traballo, porque non está ben resolto neste país.”

Consustancial ao modelo de xornada predominante no estado español e que constitúe un dos seus trazos distintivos en relación co resto de países europeos, é a pausa destinada ao xantar. A distribución de horarios máis habitual no sector privado, a xornada partida na que se traballa mañá e tarde, dedica unha duración excesiva ao descanso que se realiza para comer. As consecuencias desta errónea distribución do tempo xa foron en parte mencionadas: prolongación da xornada en horario de tarde; diminución do rendemento -por ser unha pausa excesivamente longa na que polo xeral se fan copiosos xantares que dificultan a adaptación ao ritmo de traballo-.

“(...) outra cousa é que nos paramos a comer, e parámonos tanto tempo e comemos tanto que nos custa coller o ritmo e logo iso obriga a alargar o horario de traballo se cadra pola tarde. Entón eu penso que é mellor nese sentido facer unha pausa máis curta, facer unha comida equilibrada, que non nos supoña unha dixestión moi pesada -máis no noso país e nesta época do ano, por exemplo- e que logo permitise, -e xa o poño en hipotético, porque de feito non se dá-, reducir o horario de traballo, quero dicir, non o número de horas, senón saír antes. Isto hai unha aso-

ciación (fai comentarios referentes a ARHOE) e inciden nisto, que o traballar máis horas non quere dicir que se renda máis, senón ás veces todo o contrario.”

4.2 O exceso de horas de traballo: efectos sobre a saúde

Ademais da prolongación da xornada laboral desde o punto de vista da dilatación dos horarios, produto dunha ineficiente ordenación do tempo de traballo, tal e como acaba de comentarse, convén expor os efectos que sobre a saúde das persoas presenta o exceso de horas de traballo, é dicir, das xornadas que exceden a media das trinta e cinco ou corenta horas semanais.

Segundo a información solicitada, non abundan estudos sobre os efectos das longas xornadas sobre a saúde das persoas traballadoras, en comparación con outro tipo de dimensións de análises das relacións entre saúde e condicións laborais. Parte das investigacións existentes e baseadas en metodoloxía baseada na evidencia centráronse no estudo das longas xornadas de traballo, algunhas en concreto nas dun cómputo semanal de ata sesenta horas.

“Hai moi poucos estudos sobre longas xornadas de traballo e saúde, hai moitos estudos sobre quendas pero non sobre longas xornadas de traballo e os que se publicaron sobre longas xornadas de traballo son sobre poboacións no estranxeiro, en poboacións que fan xornadas extremadamente longas, como Xapón; en Xapón está acuñado un termo que é o *karoshi*, que é morte súbita por exceso de traballo. Entón nós o que nos expuñamos no noso estudo (...) é que, sen ir tan lonxe de traballar cen horas semanais -que tamén hai estudos por exemplo de médicos residentes en Estados Unidos, que coas gardas e tal fan cen horas semanais tamén-; considerando que a xornada estándar é de entre trinta e corenta horas semanais que pasaría se se traballa máis, entre corenta e sesenta, non horarios extremadamente longos, ¿vale?. E o noso achado básico, e isto é o que veño repetindo en diferentes estudos, é que moitas veces non se pode entender o efecto da situación laboral ou das condicións de traballo sen ter en conta o ámbito familiar (...) pero non se asocia sempre, e porque non se asocia sempre, ¿cando é malo? Cando é obrigado.”

Ademais dunha serie de repercusións sobre a saúde física e mental xa apuntadas na primeira parte do estudo, é interesante matizar que **estes estudos revelan que a relación entre devanditos efectos e as longas xornadas só ten lugar cando intervén, como variable, o carácter imposto ou obrigado do desempeño**; é dicir, non todos os individuos con xornadas superiores ás corenta horas semanais -de ata sesenta-, acusan ese dano sobre a saúde, senón que este aparece cando o/a traballador/a vese obrigado dalgún xeito a desenvolver esa actividade, que adoita estar asociada a **condicións de traballo precarias**.

“Entrevistadora: Perdoe que lle interrompa, aí si que xa non entendo eu, di que cando é obrigado, a ver: ¿se é un executivo que gaña moito pero se pasa moitísimas horas no seu posto de traballo tamén será carne de canón para a hipertensión ou...?”

Experto/a: Non, non, está estupendo, ata sesenta horas non. O malo é que esas sesenta horas fagaas unha muller da limpeza á que obrigan facer esas sesenta horas. O executivo probablemente decide traballar máis horas porque lle gusta, porque obtén recoñecemento, gratificación; entón, nós vímolos, eh, nun dos estudos víase precisamente o de traballar longas horas dábbase nos executivos. O problema é que hai moita xente que está traballando moitas horas, sobre todo no contexto actual, por necesidades económicas do fogar, porque as familias endebedáronse moito nos últimos cinco-sete anos, co cal víanse obrigados -agora paréceme que case xa non se poden facer horas extras pola crise-, a facer horas extras para aumentar o salario; ou ben, se lles obrigan a traballar máis, se lles impón condicións de traballo duras, e unha delas poden ser as longas xornadas de traballo, nunha situación de vulnerabilidade económica dificilmente poden dicir que non, porque non se poden permitir perder o traballo...”

Entre os problemas de saúde, xa enumerados na primeira parte deste estudo, figuran os seguintes:

“(…) o que comprobamos é que as longas xornadas de traballo -e está publicado neste estudo que lle digo nunha revista moi boa- asócianse cun gradiente, a: mal estado de saúde mental (trastorno ansioso-depresivo), hipertensión arterial -pense que a hipertensión arterial é un problema de saúde grave e que as enfermidades cardiovasculares son a principal causa de mortalidade, nos países desenvolvidos e en España tamén-; con insatisfacción laboral, con tabaquismo, con poucas horas de soño e sedentarismo.”

Países do Leste de Europa, do Sur e sobre todo Reino Unido e Irlanda, rexistran altas porcentaxes de individuos que traballan máis de corenta horas á semana e que presentan problemas de saúde asociados á realización dun exceso de horas; cunha incidencia maior nestes últimos países anglosaxóns, posto que unha alta porcentaxe de homes traballa á semana entre cincuenta e sesenta horas.

“E en todos traballar máis de corenta horas asóciase con mal estado de saúde, tensión, insatisfacción laboral, e con ansiedade-depresión, pero sobre todo, sobre todo vese en Irlanda e Reino Unido. E non sei a explicación porque só teño as táboas, pero estes están fatal, fatal. Onde máis impacto sobre a saúde ten o traballar máis de corenta horas, e repito, só estou falando de traballar entre corenta e sesenta; non estou falando de horarios extraordinariamente longos, pero algo pasa nestes países (...) en Reino Unido hai a figura do opt-out, que o traballador negocia de xeito individual co empregador a súa xornada de traballo, de maneira que se supón que é unha negociación libre (...) e é onde curiosamente hai máis homes que traballan entre cincuenta e sesenta horas e ademais é onde están peor.”

A poboación masculina é neste caso quen con maior frecuencia realiza longas xornadas de traballo; se se trata de mulleres, estaríase ante o segmento poboacional que acepta condicións de traballo precarias por tratarse de familias *monomarentales* ou por pertencer ás clases máis desfavorecidas.

“O que vemos en todos os países -excepto nos escandinavos, que é outra historia- é que traballar máis horas asóciase con precariedade, con non ter contrato ou con ter contrato temporal, ou sexa, asóciase a explotación, xa está. E tamén se asocia a estar casado ou vivir en parella, en homes.

(...) só naqueles colectivos que apuntan a que hai ou ben vulnerabilidade económica porque son aquelas persoas con máis obrigacións familiares ou vulnerabilidade económica porque son mulleres separadas ou divorciadas -moitas delas porque son responsables dun fogar monomarental con dificultades económicas-, ou ben mulleres que son traballadoras manuais de comercio, hostalería e limpeza; esas son as que están mal; é dicir, non hai unha lectura lineal de traballar ata sesenta horas é malo para a saúde sempre, non, é cando non tes outros narices.”

4.3 Relación entre o tempo de traballo e a sinistralidade

Da lectura da produción discursiva poden extraerse algunhas referencias á relación entre a sinistralidade e aspectos relacionados co tempo de traballo, concretamente no seguinte sentido:

- Indícase, por unha banda, que segundo datos extraídos de estatísticas oficiais de sinistralidade, o **traballo nocturno** tamén se relaciona con maiores índices de accidentes:

“Hainos, sei que os hai (refírese a estudos sobre tipo de xornada e sinistralidade); eu algunha vez manexei datos e agora direicho un pouco de memoria; os datos de sinistralidade oficiais e eu xa fixen algún estudo comparándoos co traballo nocturno e si que se notaba unha diferenza, que había máis accidentes en traballo de noite, e creo recordar que se notaba moito a diferenza en accidentes mortais; comparando o número de accidentes en mañá, tarde e noite, en horario de noite dábase máis sinistralidade na quenda de noite.”

- Doutra banda, confírmase a relación entre a realización dun **exceso de horas** de traballo e a accidentalidade.

“De todas as maneiras hai algún estudo que o relaciona non tanto coa hora do día senón coa cantidade de horas que levan traballadas, que teoricamente debería haber unha relación, pero non teño datos concretos...”

- E xa polo que respecta aos **accidentes de tráfico**, a asociación co **cansazo** e, concretamente, coa **falla de soño**, está tamén documentada; e neste sentido hai que ter en conta a peculiaridade do modelo horario en España, caracterizado un déficit de horas de soño en comparación cos/as cidadáns doutros países.

“Experto/a: Por exemplo, unha cousa que é moi preocupante é que en España se dorme pouco; claro, o día ten vinte e catro horas; entón o durmir pouco se asocia, aparte de con accidentes, tanto de tráfico como accidentes laborais, o durmir pouco é a primeira causa de accidentes de tráfico no mundo -bo, polo menos nos países desenvolvidos-, por diante do consumo de alcol e drogas.

Entrevistadora: ¿ten datos estatísticos sobre isto...?

Experto/a: Datos non. Teño un estudo que me parece que é en The Lancet que o di, é unha reflexión sobre os horarios...

Entrevistadora: ¿Porque se asocia a longas xornadas e falta de sono?

Experto/a: Iso é, pero a falta de sono non só se asocia aos accidentes; por iso estanse estudando as longas xornadas de médicos residentes de Estados Unidos, porque poden dar lugar a erros....”

Hai que indicar ademais, que a falta de sono pode ter á súa vez graves repercusións sobre a saúde. A evidencia científica demostrou a **relación entre durmir pouco e enfermidades como a diabetes tipo II e a obesidade.**

“Asóciase a sobrepeso e obesidade o durmir pouco, contrariamente ao que poida parecer máis intuitivo, e asóciase con diabetes tipo II. Isto é moi importante, porque en España temos unha epidemia de sobrepeso e obesidade, e en parte dór-mese pouco porque temos esta tolemia de horarios, que tiñamos que acabar ás cinco, como moito e xa está.”

5 | OS RISCOS PSICOSOCIAIS: CAUSAS E CONSECUENCIAS

A partir do obxectivo central da investigación, os factores de risco psicosocial relacionados coas características da xornada, as súas relacións e os seus efectos sobre a saúde e a seguridade das persoas traballadoras, conforman outra das dimensións exploradas acerca da ordenación do tempo de traballo.

Tratábase de pescudar en que medida unha serie de elementos afectan ao benestar do/da traballador/a, causan insatisfacción no traballo e cales son á súa vez as repercusións que iso leva, entre outros efectos, a eventual xeración de tensión.

Deste xeito, pretendíase identificar de xeito máis preciso, que factores relacionados co tipo de xornada que se realiza afectan á saúde física e, sobre todo, psicosocial, como dimensión máis directamente relacionada co benestar no traballo.

Dada a natureza destes aspectos, as entrevistas realizadas a expertos/as en saúde e prevención profundaban máis nestas cuestións, de modo que, de xeito suxerido, expúxose nestes casos a valoración comparada de distintos elementos para pescudar o seu grao de influencia e, eventualmente, os seus distintos efectos sobre a saúde física e mental: o clima laboral, a carga de traballo, o modelo de dirección e cultura de xestión e, directamente asociado á ordenación do tempo de traballo, o grao de autonomía do/da traballador/a.

5.1 Factores de risco psicosocial

Da análise do discurso despréndese que, en efecto, **existe unha interrelación entre distintos elementos que poden constituír ao mesmo tempo factores de risco psicosocial**. A satisfacción dos individuos no desenvolvemento da actividade laboral vese determinada por distintos factores que se atopan interrelacionados, de tal xeito que en ocasións non é posible discernir o peso de cada un deles nin a súa influencia sobre os demais, tal e como se explica no seguinte parágrafo:

“Desde o punto de vista psicosocial considérase que o clima pode ser unha consecuencia, ou sexa, é o peixe que se morde a cola: un mal clima pode ser debido a unhas malas condicións psicosociais e logo ademais un mal clima repercute tamén sobre a maior satisfacción do traballador; pero xeralmente o clima, se hai unhas boas relacións ou a persoa ten unha boa autonomía no traballo, unha carga equilibrada, hai unha boa dirección, entón isto xeralmente repercute en que o clima sexa positivo. Entón, saber cal destes factores ten máis peso... sabemos que todos inflúen, que un teña máis ou menos peso, é difícil, é difícil.”

“A ver, en principio a literatura fala sobre todo da importancia do control sobre o traballo, o que sucede é que todo está intimamente relacionado, é dicir, o apoio dos superiores, esta dimensión, determina absolutamente o control sobre o traballo, é máis, cando hai un desbordamento de traballo, altas esixencias, é imposible ter control sobre o traballo, porque como o vou a facer, como vou ter autonomía para facelo, non hai máis narices que facelo como sexa; entón está interrelacionado.”

En todo caso, **é evidente a importancia que no discurso dos/as distintos/as informantes presenta o factor clima laboral**, con efectos claros no grao de satisfacción do traballador/a e, con múltiples consecuencias asociadas: problemas de saúde a partir dun estado de tensión ou malestar derivado dun clima negativo; relacionado a iso, absentismo derivado dun clima de traballo hostil e outros factores asociados, como a posible falta de identificación ou implicación coa empresa, tal e como se expón a continuación:

“(...) Había un indicador fai uns anos na Enquisa Nacional, preguntábase que nivel de implicación tiñan coa empresa, non satisfacción, eh, preguntaba se se sentían implicados, se sentían como orgullo de pertenza. Nas empresas grandes -de máis de 250 traballadores-, ¿sabe cantos se sentían cero implicados? (...) un 11 e pico por cento en empresas grandes. (...) I mos á pequena empresa ou peme, menos de cincuenta traballadores, ¿sabe cantos se atopan bastante ou moi implicados?: o 76%, ¿sabe cantos (non se implican)? Un 3%. ¿Que está demostrándome isto? Pois que hai un mellor clima laboral, mellores relacións... porque o que non pode aguantar vaise.”

O que parece claro tras analizar o conxunto de entrevistas é que **o grao de autonomía dos/as traballadores/as é en xeral reducido**. No contexto interpre-

tativo xa descrito, dun **modelo empresarial sustentado en organizacións escasamente flexibles, a marxe de autonomía do traballador/a é baixo**, tal e como se desprende desta análise e dos indicadores existentes⁹⁰.

O seguinte extracto do discurso alude de xeito espontáneo á relevancia do factor autonomía e a súa influencia no benestar do/da traballador/a:

“O presentismo, a presión e a esixencia no traballo foron crescendo de ano en ano e isto é inadmisíbel. Tamén é dramático que neste país un 25% de traballadores non poidan modificar nin un lapis dun sitio da súa mesa, que un 25% non poida modificar absolutamente nada demostra a falta de liberdade absoluta e a falta de confianza que temos nas persoas no seu traballo, a pesar de que as estatísticas nestas enquisas a autonomía das persoas aínda parece que...eu creo que as persoas din que son máis libres do que son realmente. Eu o que detecto en canto a estes problemas... de riscos psicosociais, que é o que me pregunta, o principal problema é que as persoas están abandonadas no seu posto de traballo.”

A maiores, a capacidade de decisión dos individuos sobre o tempo de traballo constitúe un elemento máis desa autonomía, e non só para intervir nos ritmos e pausas, senón para distribuír o tempo de traballo en canto a horarios, vacacións, etc. Sobre o grao de autonomía dos/as traballadores/as solicitaronse distintas reflexións, que, con todo, inciden noutra vertente do control: a satisfacción do/da traballador/a vese moi influída pola capacidade para controlar ou **tomar decisións sobre o desenvolvemento do traballo, sobre o seu contido, que parece ter máis peso que a autonomía sobre os tempos de traballo.**

“Experto/a: É o control sobre o contido do traballo, sobre como facer o traballo (fai fincapé nisto último), o outro é adicional, non é sobre os tempos do traballo, é sobre o contido do traballo e participación nas decisións da unidade, tamén é control, pero a autonomía é sobre o contido do traballo fundamentalmente, é que che deixen facer o traballo ao teu aire.

Entrevistadora: Pero iso está moi relacionado co estilo de dirección e de mando...

Experto/a: Absolutamente, absolutamente. Claro, un tipo de xestión autoritaria é que che esnaquiza o control, ou se por exemplo o traballo está moi protocolizado (...) cando está demasiado protocolizado é negativo para a saúde, forma parte da natureza humana o pensar, o crear e o variar, e claro, nalgúns traballos, por exemplo nunha cadea de montaxe isto non cabe, en traballos máis de servizos e máis intelectuais cabe perfectamente, que se pida o obxectivo e eu chego ao obxectivo do meu xeito.”

“(...) A autonomía... tamén depende un pouco da teoría que haxa detrás, as teorías nórdicas sobre a tensión dan moita importancia á autonomía como factor de

⁹⁰ Véxase na partel do presente informe os datos da “Enquisa Nacional de Condicións de Traballo”.

control; estas teorías de demandas-control, entón un traballo con moitas demandas e pouco control pode ser máis estresante que outros. Outras teorías poñen no mesmo plano as esixencias do traballo, a capacidade de autonomía, en canto a que a persoa percibe que é capaz de dar resposta ao que se lle esixe pode ser correcto, e despois de que se percibe que non se dá resposta ou non teño posibilidade de tomar decisións, é cando podo ter sensación de tensión... E un factor importante na vivencia de tensión e non mencionaches é a definición de rol: o saber que se ten que facer, ata onde se pode chegar... ter claras as opcións, definidas, que non haxa contradicións entre distintas esixencias do traballo; ás veces téñense, non se, dous xefes distintos, dous niveis de xerarquía, entón téñense ordes contraditorias...”

Á marxe dos factores comentados, e no contexto do funcionamento das empresas como organizacións ríxidas, solicitáronse outros comentarios de carácter máis xenérico pero que revelan a **desatención na que se atopan os/as traballadores/as, desde o punto de vista das condicións psicosociais**, xa sexa, por exemplo, pola falta de recoñecemento do traballo ou polo desinterese no seu desenvolvemento profesional no terreo das oportunidades formativas:

“(...) Porque o que estabas comentando antes, por suposto que unha mala ordenación do tempo de traballo e, sobre todo e máis importante, unha falta de recoñecemento do traballo, iso é o que xera desmotivación -empezando por aí-, pero logo xera frustración, depresión, ansiedade, e seguimos, e unha chea de baixas.”

“Eu o que detecto en canto a estes problemas... de riscos psicosociais, que é o que me pregunta, o principal problema é que as persoas están abandonadas no seu posto de traballo...”

Para rematar, hai que engadir, que **un factor de risco moi importante é a inestabilidade laboral**, elemento que en contextos económicos como o actual, de profunda crise e altos niveis de desemprego, adquire singular importancia.

“(...) Pois se a inestabilidade laboral non a resolvemos, e non a estamos resolvendo, porque a reforma laboral non a resolve, mal imos. Ou sexa, que ou entramos en traballar nun clima de maior estabilidade e maior implicación ou compromiso, ou esta inestabilidade é un gran factor de tensión nesta sociedade, nestes momentos.”

“Experto/a: (...) a inestabilidade laboral e a incerteza sobre o traballo e eu creo que isto é de vital importancia, e na actualidade é de vital importancia.”

Entrevistadora: Nos tempos que corren de crises.

Experto/a: Claro, a incerteza.”

5.2 O estrés laboral

O estrés laboral é un dos principais riscos identificados no ámbito da saúde psicosocial. Como puido comprobarse noutros apartados do informe, as dificultades para conciliar o traballo coa vida persoal e familiar, non só teñen como consecuencia a insatisfacción do/da traballador/a e unha menor calidade de vida, senón que, de modo máis específico, provoca unha serie de problemas de saúde, entre eles o estrés. Deste xeito, **este trastorno aparece no discurso dos/as distintos/as informantes interrelacionado con diversos factores ou dobremente asociado: un, ao desequilibrio ou ás dificultades para compatibilizar traballo e vida privada; dous, a factores asociados ao traballo que xeran insatisfacción**, entre os que se atopa o **escaso grao de autonomía ou de control do traballador/a sobre distintos aspectos do seu traballo**.

Así, por exemplo, o seguinte comentario relaciona o estrés coas dificultades de conciliación, en especial para as mulleres, derivadas da súa incorporación masiva ao mercado laboral:

“(...) Hai que ver o estado de saúde das mulleres dos trinta e cinco aos corenta e cinco-cincuenta por estrés, como estamos e a cantas cousas renunciamos, e aínda así como nos sentimos, porque entramos como un elefante nunha cacharrería sen estar as cousas preparadas e porque ademais eu por exemplo como muller e nai tampouco quero renunciar á miña maternidade e a coidar dos meus fillos, é que non quero converterme nun home, ¿non? Entón, iso, que estamos na idade de pedra, que faría falta un debate impresionante...”

Expertos/as en saúde laboral relacionaron a insatisfacción e o estrés a elementos asociados ao traballo: por unha banda os relacionados coa organización -entre os que se atoparía o estilo de dirección, o nivel de autonomía ou a carga de traballo-, por outro, coas denominadas esixencias da tarefa.

“En canto ás principais causas pois estas que dicíamos: esixencias da tarefa, non poder controlar o rol, e estes serían aspectos, cando se definen os factores uns son da organización do traballo que farían referencia a unha repartición non quitativa de tarefas, unha mala dirección, falta de definición de rol... unha falta de autonomía; e outros son esixencias da tarefa, e aquí é o que mencionabas, hai tarefas que por si mesmas son moi esixentes e desde o punto de vista psicosocial considéranse de elevadas esixencias mentais e emocionais, todo o que sexa trato co público, trato con pacientes, trato con alumnos, pola posible implicación da persoa cos problemas dos demais ou coa vivencia dos problemas emocionais dos demais que un está tamén vivindo, ou situacións máis ou menos complicadas, non se, persoas que traballen nun hospital con enfermos terminais, por exemplo, e isto é o que dá a síndrome do queimarse do que falabas, o burnout, sobre todo.”

Relacionado coas **esixencias da tarefa** como outra das dimensións do traballo, atópase un tipo específico de tensión, a denominada **síndrome de burnout**, que presentaría as seguintes características:

“(…) O burnout descríbese cara aos anos setenta, defínese exclusivamente para as ocupacións que significan coidado das persoas, xa que logo sanitarios, profesorado, asistentes sociais e demais. Caracterízase por insatisfacción, despersoalización e endurecemento. É dicir, o que caracteriza máis é a consecuencia sobre aquela persoa que recibe o traballo da persoa queimada -o paciente ou o estudante-, que non sobre a propia persoa queimada. A persoa queimada máis ou menos trata ás persoas como cousas, non se implica emocionalmente e endurecese, e ademais está insatisfeita co seu traballo; e defínese exclusivamente para estas ocupacións de coidado; porque hai moitísima crítica de que agora o burnout é para todo, ben isto é unha tolemia. A propia Cristina Maslach, a que propuxo este termo, críticoa. Entón o burnout non é máis que un trastorno ansioso-depresivo relacionado co traballo, que no caso de que o traballo signifique coidado dos outros pois pode significar: non me implico emocionalmente, trato ás persoas como cousas e estou insatisfeito co meu traballo...”

A tensión como trastorno ten á súa vez unha serie de **efectos sobre a saúde**: de tipo físico, orixinados pola inmunodepresión do noso sistema, e de orde psíquica:

“Experta: (...) e á súa vez a tensión pode ter unha serie de repercusións físicas e mentais... a nivel da reacción fisiolóxica, do organismo, a tensión o que fai é baixar o sistema inmunitario e atácanos polo noso punto fraco, e iso, que podemos ter problemas de acidez de estómago, problemas cardiovasculares, problemas de tipo físico e ademais pode dar trastornos a nivel emocional, a nivel de conduta, que pode ser desde trastornos como...”

Entrevistadora: ¿depresión?

Experta: ... nun primeiro estadio é o mal humor, a irritabilidade, e o ideal sería poder detectalo na contorna laboral, nesta primeira fase, esta persoa está irritable e non sabemos por que, ver se a causa pode ser laboral, incidir nestas causas e logo, claro, se isto vaise quedando latente ao final isto pode dar lugar a cadros psicopatolóxicos como ansiedade, depresión, etc.”

Mais en xeral, e aparte da síndrome de *burnout* como un trastorno máis específico, o estrés laboral, e en contra de certos tópicos que poden estar presentes na sociedade, **asóciase desde a óptica epidemiolóxica a aquelas ocupacións menos cualificadas**.

“Entrevistadora: ¿E cales son os principais sectores de maior incidencia dos riscos psicosociais? Antes falábame no caso sobre todo das mulleres do comercio, hostalería...”

Experto/a: E a limpeza, o servizo doméstico. A ver, en xeral e en contra do estereotipo que temos do executivo, o estrés é moito máis frecuente e está documentadísimo, entre os traballadores menos cualificados.”

5.3 Causas do absentismo

Na medida que a ausencia do posto de traballo poida asociarse ás dificultades para compatibilizar o traballo coas obrigacións persoais ou familiares ou, en xeral, coa rixidez na distribución do tempo de traballo, conviña abordar cualitativamente as cuestións asociadas ao mesmo no transcurso das entrevistas. Pero ademais, a análise do discurso puxo de manifesto a súa relación directa cos factores de risco psicosocial, polo que a continuación analízanse as súas múltiples causas e relacións.

- Por unha banda, e polo que respecta aos factores de risco, parece asociarse efectivamente a **contextos de mal clima laboral**, de relacións conflictivas entre compañeiros.

Ao fío das causas asociadas a este fenómeno: “(...) xa non falamos de problemas co sindicato, senón entre compañeiros, que hai moitísimos, moitísimos, horroroso. E que non se resolven, e claro, iso xa depende de como sexa o teu xefe, de como sexa a outra persoa... pero impresionante.”

- Podería tamén relacionarse con escenarios onde hai unha **excesiva carga** de traballo ou problemas relacionados cun **maior grao autonomía sobre o desenvolvemento de tarefas**.

“(...) os factores psicosociais poden ser tamén bos predictores do absentismo, sobre todo de absentismo curto e inxustificado; ben, se nos centramos no absentismo é que é moi difícil valoralo porque xa ata as diferentes definicións que se dan (..) si que é interesante que as empresas puidesen dalgún xeito relacionar como os factores psicosociais inflúen sobre o absentismo, xa non a nivel individual, senón a nivel grupal; é dicir, naquel colectivo concreto que polo que sexa ten maior capacidade de toma de decisións ou maior carga de traballo ou calquera risco psicosocial e comprobar se realmente isto reflectese nun maior absentismo.”

A desmotivación ou un estado de profundo malestar no/a traballador/a sería a consecuencia destas situacións que acabarían por desencadear a ausencia do traballo.

“(...) E logo xa tes a xente que ten problemas no traballo ou unha desmotivación moi fonda. Pódese resolver, hai técnicas que intentan resolvelo pero aí ten que haber unha implicación impresionante da empresa e por suposto que todas as políticas dirixidas á mellora de conciliación e á mellora da ordenación do tempo de traballo e do clima laboral contribúen, sen dúbida. Eu aí pola experiencia que tivemos contribúen, sen dúbida, e á resolución de conflitos no traballo...”

Varios/as informantes coinciden en afirmar que **o absentismo non xustificad como tal é no estado español reducido**, aínda que a clasificación que se realiza de ausencias xustificadas e non xustificadas distorsiona o alcance real da non asistencia ao traballo sen causa demostrada, tal e como se comproba no seguinte comentario.

“Experto/a: (...) e logo o que che queda de absentismo absentismo...

Entrevistadora: ¿do non xustificado?

Experto/a: Do non xustificado hai moi, moi pouquiños casos (fai fincapé). Dentro do xustificado, o de enfermidade común, entran todos estes casos nos que chamas porque tes unha gripe, e como ata o cuarto día non tes que ir ao médico, pois bo, tes unha gripe este mes, outra en luns, outra en venres, outra na ponte que non che deixan coller...”

No entanto, é importante subliñar que **este fenómeno relaciónase, en efecto, coas dificultades das persoas traballadoras para compatibilizar a actividade laboral coas responsabilidades familiares, principalmente necesidades de coidado a familiares**. As trabas que neste terreo existen atopáranse detrás das ausencias amparadas en baixas médicas fraudulentas xustificadas como depresións ou outros problemas de saúde, tal e como apunta unha das persoas expertas consultadas:

“E desde logo no absentismo nós estivemos vendo cantidade de casos que se dá unha baixa por ansiedade, por depresión ou polo que fose porque hai que coidar un familiar, e iso estao pagando o ámbito público, e os médicos sábeno e estanas dando porque o saben, pero non o estamos cuantificando como o que realmente é.”

Neste senso, é fundamental sinalar que tal e como manifestaron varios/as entrevistados/as, comprobouse que **o absentismo diminúe cando se melloran as condicións de traballo tendentes a facilitar a conciliación**.

“O que si está demostrado e hai un estudo que demostrou que o absentismo mellora coa posta en marcha de políticas de conciliación familiares. Eu direille que experiencias varias de empresas que se enfrontaron con rigor á conciliación da vida familiar e laboral buscando mecanismos de flexibilización do horario de traballo, o absentismo diminuíu, asegúrolllo. Tómeo como dato fidedigno, demostrado, en máis de media ducia de empresas, empresas con conflito; estame vindo agora á cabeza unha cadea de supermercados. (...)”

Doutra banda, e como tamén se afirma, as causas directamente relacionadas co desenvolvemento do traballo están detrás do absentismo máis frecuente -de carácter xustifico, evidentemente-: por accidentes relacionados co traballo ou por enfermidades asociadas, como a tensión ou os problemas músculoesqueléticos.

“(...) non esquezamos que a principal causa do absentismo é laboral, eh; ou sexa, que o absentismo é do propio traballo, o estrés e os problemas músculoesqueléticos, o tema de ergonomía está bastante descoidado... baixas por accidente ou absentismo.”

En todo caso, o que se desprende da lectura das entrevistas realizadas é que o estudo deste fenómeno presenta grandes dificultades, polo que se refire ás

causas subxacentes ao mesmo pero tamén pola importancia de considerar o contexto. Ao fío destas cuestións, tamén se indicou que o absentismo non é un indicador de saúde axeitado -e consecuentemente tampouco debería selo no plano socioeconómico-: **en contextos como o actual, de inestabilidade no emprego, prodúcese o fenómeno oposto ao absentismo, o chamado presentismo**, que en termos de saúde laboral define aquelas situacións nas que aínda existindo causa para non acudir ao traballo, o medo a posibles represalias fai que o/a traballador/a acuda igualmente ao seu posto de traballo.

“(...) o que si está moi claro é que o absentismo como indicador de saúde -ou polo menos eu téño moi claro- é moi limitado, porque é moi coñecido que as persoas con contrato temporal teñen menos incapacidades temporais, non porque estean máis sas senón porque teñen medo a coller unha incapacidade laboral aínda que estean enfermas; a isto chámase na literatura científica de saúde pública presentismo, que non é iso das longas xornadas sen facer nada, senón fronte ao concepto de absentismo o concepto de presentismo, persoas que aínda estando enfermas e necesitando unha incapacidade temporal acoden a traballar, por medo a que non se lles prorrogue o contrato. Entón non hai mellor para reducir a incapacidade que ter aos traballadores con contrato temporal, eu creo que é fundamental e máis nos tempos que corren. Nós estamos vendo casos (...) traballadores que se negan a coller a incapacidade temporal ou que piden o alta antes do que o médico consideraría adecuado porque teñen medo, teñen medo (fai fincapé) e isto é así. Entón cando lín nalgún xornal “estase reducindo o absentismo” e dan por feito que isto é unha boa noticia e que todo o absentismo que é unha fraude logo está desaparecendo agora; ben, probablemente haberá unha parte de absentismo que é unha fraude, non nacín onte, mais é que se está reducindo porque a xente vai, aínda que se arrastre, a traballar.”

“(...) Agora hai moitos problemas derivados do estrés porque non saben quen vai ser o seguinte que van despedir, e aí supoño -estoumo inventando- que haberá máis presentismo, xente que quedará, que está facendo máis horas para non ser o seguinte en caer, cousas dese tipo.”

6 | A XESTIÓN DOS RISCOS PSICOSOCIAIS NAS EMPRESAS

Desde a perspectiva da natureza deste estudo, resultaba imprescindible pesquisar cal é o grao de implicación das empresas na prevención dos riscos psicosociais e asociado a iso, coñecer cal é o lugar que ocupa a organización do tempo de traballo como factor asociado ás condicións de traballo que incide directamente no benestar dos individuos.

Para proceder á análise destas cuestións hai que comezar cun balance da situación das empresas no estado español en materia de xestión de riscos psicosociais. Das reflexións expresadas respecto diso extráese unha valoración crítica en distintas vertentes interrelacionadas entre si:

Do discurso explícito -aínda que tamén latente no caso dalgúns/as informantes/as- dedúcese que queda aínda unha importante tarefa por diante no que á prevención dos riscos psicosociais refírese. Non existe en termos xerais unha cultura preventiva no país e no que respecta á abordaxe do risco, os relacionados coa saúde psicosocial ocupan un lugar secundario, fronte aos máis directamente vinculados á seguridade dos/as traballadores/as.

Neste contexto deficitario en termos de cultura preventiva, o estado español ocupa peor posición que outros países europeos no que á xestión dos riscos psicosociais refírese.

“Estamos un pouco por baixo; ou sexa, o tema preocupa, pero no momento de decidir, que as empresas decidan... implantar procedementos para a súa prevención ou facer algunha intervención para a mellora das condicións de traballo, estamos un pouquiño por baixo da media europea.”

Con todo, do mesmo xeito que se indicou respecto da crecente introdución de elementos ou fórmulas de flexibilidade nas organizacións, é posible albiscar progresos neste terreo, é dicir, unha crecente preocupación nalgunhas empresas pola prevención.

“Entrevistadora: Xa estabamos falando da implicación das empresas na prevención e di que cada vez hai máis, ou sexa, que o panorama é pobre pero que cada vez hai máis toma de conciencia...”

Experto/a: Si (fai fincapé) e están xestionando a prevención doutro xeito.”

Mais se o nivel de actuación pode ser considerado de seu escaso, parece que **a organización do tempo como dimensión do traballo que inflúe directamente no benestar das persoas traballadoras, ocupa no estado español un lugar residual**, aínda que a situación noutros países europeos non é neste terreo moito máis favorable.

“Eu creo que pouco [refírese ao peso da organización do tempo de traballo na xestión do risco], mira, tamén teño datos da enquisa europea que che mencionaba antes [refírese á Enquisa ESENER], e preguntábase se nos tres últimos anos aplicouse ou se recorreu a algunhas medidas para abordar os riscos psicosociais, e exponse seis posibilidades: “cambios no xeito de organizar o traballo; redeseño do espazo; asesoría confidencial para os traballadores -persoas que tiveron un problema psicolóxico e ofréceneselles apoio-; creación dun procedemento de resolución de conflitos; cambios na organización dos horarios e formación”. Nesta lista de seis, o cambio de organización dos horarios aparece, se collemos os datos europeos, en último lugar, cun 30% fronte ao 58% da formación, de empresas que din que fan isto, e no estado español cun 19% está en cuarto lugar, pero con moita diferenza nas porcentaxes, ou sexa que se comparamos os datos, as porcentaxes son moitos menores no estado español que en Europa. Por países isto dáse máis nos nórdicos en xeral, máis Austria e Alemaña, e en España imos á zaga un pouquiño.”

Entre as causas que poden explicar esta deficitaria intervención en materia de prevención de riscos, atopárase, en primeiro lugar, o descoñecemento ou desinformación dos/as responsables das empresas en canto á natureza dos riscos psicosociais.

“É un rexeitamento natural, que o empresario non é que sexa mala persoa, é que non sabe, e entón cando oe falar de risco psicosocial di uy, uy, uy, veno como un control psíquico (...) hai un tópico, ben, estamos rodeados de tópicos, que a prevención é unha obrigación legal vulgar máis, e que os riscos psicosociais son un invento que nos fixeron agora, cando é fundamental para descubrir pois como estamos, que nivel de autonomía, que nivel de cooperación...”

A maiores, o propio funcionamento do sistema preventivo que se foi articulando no estado español, representa un obstáculo para unha abordaxe seria e real dos problemas asociados ás condicións de traballo.

“(...) Por outra banda, hai algo perverso, que non se se sucede noutros países, é posible, e é que os servizos de prevención son pagados polo empresario. Claro, se a min alguén me dá para comer... é iso, é perverso; entón con esta falta de... non temos profesionais formados, para nada, co cal aquí hai unha tolemia de a ver cal é o método de avaliación.”

Como aspectos a ter en conta para a mellora da prevención dos riscos psicosociais hai que mencionar varias consideracións:

- Como marco xeral de actuación, propónse **que a xestión de riscos psicosociais sexa abordada desde a prevención** e esta á súa vez ser concibida como elemento inherente á excelencia empresarial, nun **contexto integrador no que se interrelacionen a calidade e as condicións de traballo**.

“(...) que eu lle diga vostede que os riscos psicosociais están sendo ben xestionados eu diríalle que non. O que si lle direi é un detalle que nos favorece e os ventos permítenos afirmar que son favorables: Prevención e Excelencia son dúas caras dunha mesma moeda; entón, as empresas que son excelentes, que se basean sobre principios éticos, sobre valores, que cren nas persoas, que nas súas formas de organizar o traballo desenvolven modelos de máis flexibilidade, de maior implicación, de maior compromiso, a estas empresas interésanlles os riscos psicosociais; descubren (fai fincapé nisto último), mais teñen que descubri-lo, que os riscos psicosociais non é un dedo aí na chaga para fugar, se non simplemente é un elemento que lles pode axudar para curar as súas feridas que non eran conscientes que estaban. Ou sexa que a prevención é un valor que se o sabemos vender...”

- Ao fío deste asunto tamén se indica **que os esforzos na mellora da prevención deben centrarse nas pequenas e medianas empresas**, a priori, con máis dificultades para realizar intervencións destas características:

“(...) a pequena empresa se lle sabemos axudar... a pequena empresa necesita un servizo de prevención non como o que tivemos ata agora (...) Unha empresa cun-

ha enxeñeira e unha psicóloga, que entre aí e dígalles imos analizar o traballo, a ver, ¿como está facendo?, cunha visión integradora de Prevención, Calidade, Condicións de traballo, Excelencia, todo é a parte da mesma pelota, e calquera... a gran vantaxe é que se traballamos ben nunha repercutimos nas outras; esta é a gran vantaxe de traballar na prevención ben levada, ben xestionada.”

- Desde a óptica de como instrumentalizar a prevención deste tipo de riscos, destácase, por unha banda, a **necesidade de avaliar a intervención preventiva** a través do establecemento de obxectivos preventivos:

“(...) en Risco psicosocial non hai medidas universais, senón que a partir das recomendacións xenéricas hai que adaptalas, negocíalas, falalas entre todos os axentes implicados que estean na empresa e aplícalas; aplícalas probando ás veces segundo o tipo de medida que supoña, facer obxectivos parciais, ir vendo se funcionan e como hai que ilos axustando.”

“(...) hai que medir en prevención que facemos. Se non medimos prevención non faremos nunca prevención; se eu quero que un directivo faga prevención: obxectivos preventivos e a cumprilos.”

- Asemade, sublíñase a necesidade de **que os instrumentos de medición dos riscos psicosociais adáptense aos distintos contextos de traballo**, tal e como explican a continuación dous dos/as expertos/as consultados/as:

“Habería que facer unha análise de cales son os riscos en cada un dos postos de traballo nas empresas, pois non será o mesmo nun hospital que nun colexio e ata en dous hospitais dentro da mesma cidade os riscos poden ser distintos, entón primeiro hai que facer unha análise de cales son as condicións que nunha organización determinada poden ocasionar riscos para a saúde dos traballadores e a partir de aquí poder definir posibles medidas de intervención a medida...”

Como crítica dirixida a un instrumento de avaliación do risco psicosocial utilizado en España: “(...) é que é un instrumento que é igual para calquera colectivo de traballadores, entón chama moito a atención que para avaliar os riscos psicosociais nun hospital non preguntes pola tensión que significa tratar con pacientes e con familiares, porque é o mesmo instrumento que se utilizaría nunha fábrica de coches, nun hospital ou nunha escola.”

- Insístese na necesidade de que estes instrumentos contemple a análise dos **factores de risco sobre os cales evidenciáronse relacións** desde o punto de vista do impacto sobre a saúde psicosocial e que a continuación se detallan:

“(...) cando medimos riscos psicosociais debemos medir as esixencias do traballo entendido basicamente como traballar moito, o control sobre o traballo, se o traballo ofrécete autonomía para desenvolver habilidades e o apoio de compañeiros e superiores, e complementariamente a isto as compensacións do traballo que son: recoñecemento e trato xusto, salario adecuado ao esforzo e o control de status, que é a certeza sobre o futuro, perspectivas de promoción, inestabilidade laboral, cambios non desexados e inconsistencia de status, que é traballar por baixo da propia cualificación, e estes son os dous modelos que, desde

os anos oitenta o primeiro, e noventa o segundo, demostraron evidencia científica publicada nas mellores revistas en relación co estado de saúde, e isto é o que hai, e ademais non é tan difícil porque é moi intuitivo ademais; é que cando me din: é que os factores de risco psicosocial son moi subxectivos, é que ao final o que afecta á túa saúde é a túa subxetividade.”

- Para rematar, alúdese á necesidade de que a avaliación deste tipo de riscos sexa realizada por **profesionais con formación axeitada** neste campo concreto da prevención:

“(…) non se está facendo nada, moi pouco. Despois, non hai profesionais con formación adecuada para facer as avaliacións de riscos psicosociais.”

7 | ACCIÓNS ORIENTADAS A UNHA MELLOR ADECUACIÓN DOS HORARIOS E O TEMPO DE TRABALLO

A ordenación do tempo de traballo non só ten consecuencias, como se viu, na saúde física e psicosocial dos/as traballadores/as senón que, tal e como se contemplaba na hipótese marco da investigación, as súas repercusións son múltiples e esténdense ao plano convivencial e social.

A análise das entrevistas recolle unha serie de reflexións neste senso, algunhas espontáneas e outras expresadas en relación coas propostas ou suxestións para mellorar a adecuación de horarios e xornada de traballo desde distintos ámbitos: sociedade civil, administración, sindicatos e empresas.

En xeral, hai unha coincidencia de opinións en canto á necesidade de que **o cambio social que representaría a consecución de horarios máis racionais a partir dunha mellor adecuación do tempo de traballo deba ser impulsado desde todos os ámbitos polo conxunto de axentes sociais**. Administracións públicas, empresas, organizacións sindicais, traballadores/as en xeral e sociedade civil, desde as súas diferentes posicións deberían axuntar esforzos de face a construír unha sociedade máis armoniosa neste senso, **a partir dun maior desenvolvemento económico e unha maior calidade de vida para os/as cidadáns/as**.

“(…) eu tamén estou a favor dun horario europeo, e neste país como só funcionan os decretos, pois nada: todo pechado ás seis por decreto, é que non funciona doutro xeito, xa verás como nos ía a ir fenomenal (risas). (...) Antes da Guerra Civil tiñamos uns horarios moito máis europeos, eu cando o lin quedeime... eu pensaba que isto era como moi moi español, comer ás tres e tal... (...) o pluriemprego, din. Entón agora por que non podemos dar ese cambio se a xente estao pedindo a berros, ¿ou un traballador quere irse ás oito da súa casa e volver ás oito e media?, é que é ridículo, ou ter tres horas para comer, mentres os seus fillos están no colexio.”

E de novo, **a saúde das persoas** como obxectivo prioritario:

“(...) pero a idea é que na medida en que todo isto váiase a estender [refírese á flexibilidade na organización do traballo], aproveitar o bo que ten, porque a flexibilidade que chega pode xerar moitas cousas boas e tamén concienciar para evitar os problemas que poida ter, sobre todo de face a evitar unha maior tensión e un empeoramento da calidade de vida, á fin e ao cabo.”

“(...) Por unha banda está o tema do traballo a tempo parcial, que en tanto que o asuman as mulleres perpetúa as desigualdades de xénero no traballo e por outro esa xornada extremadamente longa e pouco produtiva que temos aquí, que fai que un, teñamos dificultades para conciliar e dúas, que durmamos pouco. E isto desde o punto da saúde é fatal...”

Os beneficios dunha mellor ordenación horaria que permita o equilibrio entre traballo e vida máis aló dos seus efectos directos sobre a saúde dos/as traballadores/as son evidentes para as persoas entrevistadas, tal e como se foi comprobando: ao maior desenvolvemento económico derivado da mellora da produtividade das empresas, sinalado en múltiples ocasións, hai que sumar a mellora da educación das futuras xeracións derivada dunha maior dedicación dos proxenitores; ou o incremento do gasto, posto que dispor de máis tempo libre significa aumentar as posibilidades de consumo, etc., vantaxes que se condensan no seguinte comentario:

“(...) trátase dunha reflexión que deberían facer entre todos: axentes sociais, Goberno, empresarios, eu creo que é unha reflexión que si se está facendo noutros países. Para a saúde... eu penso que calquera tipo de traballo, teña o risco que teña -no traballo sentado as costas hai que coidala, creo que é bo para despexarche...-, para que haxa maior consumo a partir dunha certa hora; para que a educación vaia mellor, que tamén é unha materia pendente neste país; eu creo que é todo como unha roda, o tempo cos fillos, a dedicación a eles... non podes estar en todo... Entón tendo todo isto perfectamente organizado pois estarás ao 100% en cada momento.”

A lectura conxunta das entrevistas revela, xa que logo, diferentes propostas para os distintos axentes sociais:

- En canto ao **papel das administracións**, varios/as expertos/as coinciden en afirmar que a súa función principal consistiría en **promover o cambio cultural**, isto é, cimentar as bases para a progresiva introdución de horarios máis racionais e prácticas que melloren as posibilidades de conciliación das persoas traballadoras.

Aínda que non hai consenso en canto a se a actuación da administración neste ámbito debe chegar ata a regulación, si se propón unha actuación conxunta con outros actores.

“Eu penso que o marco legal témolo, eu penso que é máis isto, que as organizacións e as empresas e ata os traballadores en segundo que momento inclúseno como un obxectivo.”

“Imos ver, a conciliación é necesaria sobre todo na medida de que mellora a calidade de vida e pode redundar na mellora da produtividade. Moitas veces a un traballador ao que se lle axuda a satisfacer as súas problemáticas privadas pois evidentemente vai estar máis satisfeito e vai ter unha resposta moito mellor para facer o seu desempeño na empresa, eu creo que iso é bo para todos e que as campañas institucionais deberían fomentalo, non obrigar no sentido de que é difícil obrigar a conciliar a unha empresa privada, porque ata pode dar lugar a unha mala relación e iso é o que hai que evitar, pero si concienciar de que é bo que ese cambio cultural váiase producindo.”

- Por exemplo, a través do desenvolvemento de campañas de traballo con organizacións empresariais e sindicais:

“(…) entón eu creo que ten que haber unha boa comunicación institucional, unhas boas campañas, pero non só campañas publicitarias senón campañas de traballo coas organizacións empresariais, asociacións profesionais, cos sindicatos, para que todo este tipo de cousas se impranten dunha maneira máis armoniosa...”

- Contribuíndo a visibilizar boas prácticas no ámbito empresarial:

“(…) dentro da empresa tería que ir visibilizando máis as boas prácticas de empresas que xa o están facendo e que o resto de empresarios véxao, porque temos un empresariado moi tradicional, moi obsoleto, e que vexa que efectivamente iso funciona e que o traballador está na súa casa ou que vén luns, mércores e venres e que non se está rindo da empresa.”

- E xa de modo máis proactivo, realizando un seguimento dos desenvolvementos lexislativos en materia de conciliación e o establecemento de horarios máis adaptados ás necesidades das familias nos servizos que dela dependen, por exemplo, centros escolares:

“A Administración desde logo un cambio cultural, as vantaxes que se están dando na administración pública que se impulsen e que haxa nese senso un maior seguimento, porque agora non o están facendo; da Lei de Igualdade non están facendo ningún seguimento practicamente, pero ese non era o problema real, o problema real é a conciliación e como está penada a conciliación, entón simplemente analizando sentenzas xudiciais de despedimentos ou igual que se puxo o teléfono de atención á maltratada, tería que haber un teléfono de atención a mulleres que se cortou a súa carreira profesional...”

“(…) De nada serve que haxa unha flexibilidade interna nas empresas, en canto a horarios flexibles e logo a Administración non vaia na liña de consecución de todas estas prácticas, e con iso refírome por exemplo aos colexios. Se os colexios aínda seguen cos horarios e tempos libres que tiñamos fai vinte e coenta anos...”

- Os comentarios que destacan a mellora da produtividade e o desenvolvemento empresarial como froito dunha mellor adecuación do tempo de traballo asóciense principalmente ao papel que deben xogar as **empresas** neste terreo. É a elas a quen, principalmente, corresponde reflexionar acerca de como no estado español, con xornadas laborais comparativamente máis longas, a **produtividade** é inferior á doutros países cun alto grao de desenvolvemento.

“(…) por iso dígoche que hai que facer como unha reflexión, como unha revisión e ver exactamente por que non somos igual de produtivos que outros países, pero eu penso que este é un motor que teñen que empuxar axentes sociais, Goberno, organizacións empresariais... para que todos esteamos en realidade un pouco ao mesmo; porque se soamente van algúns (...) tampouco vai facilitar a produtividade, non sequera facela máis competitiva. E é unha materia pendente que temos...”

- A xestión por competencias ou obxectivos volven porse no centro do debate, como transformación radical pero necesaria para alcanzar o crecemento económico á vez que se mellora a calidade de vida dos/as traballadores/as.

“Eu terminaría por onde empecei, traballemos cun marco de transparencia máis amplo, poñamos aí as competencias encima da mesa, traballar por obxectivos pero medindo o desempeño das persoas e o tempo de traballo coa maior flexibilidade, por suposto, que temos que lograr obxectivos e ser produtivos, cada vez máis, pero se pode mellorar a produtividade...”

“(…) e desde o punto de vista da produtividade xa vemos que temos uns indicadores que están entre os peores na Unión Europea; pero ben, témonos que pór todos, e desde logo unha forma de xestión distinta, que se pidan obxectivos e non horas de traballo.”

- Desenvolvemento de modelos máis participativos no seo das empresas, fórmulas flexibles de ordenación do tempo, mellora da organización do traballo en xeral e da xestión do tempo son outras suxestións recollidas respecto diso:

“Mais claro, todo pasa por intentar ter unha boa organización do traballo e unha boa xestión do tempo, porque ata en procesos internacionais pois imaxínache, pois se co mesmo persoal tivese que atender a varios, é que nin sequera ten a mesma cultura; entón todo isto pasa por unha reflexión sobre a produtividade, como digo e da organización do traballo e a xestión do tempo.”

“(…) axudar á empresa a que isto que estamos falando vostede e eu non é a estratosfera, é a urxente necesidade de desenvolver modelos participativos, modelos democráticos, modelos de diálogo, para que as nosas empresas traballen con eficiencia. O traballador non é unha máquina, ou o traballador está cómodo, ben tratado e ben considerado, ou o traballador será un robotiño e cun robotiño non se pode conquistar o mundo (...) necesitamos persoas moi competentes, que as hai...”

- Polo que respecta ao papel da **sociedade civil**, varios entrevistados/as destacan espontaneamente o importante labor realizado por ARHOE, centrada na consecución duns horarios máis racionais e semellantes aos europeos.

“(...) Eu creo que a ARHOE terían que facerlle moitísimo máis caso, porque se non non imos poder resolvelo.”

“(...) afortunadamente tamén é verdade que se incorporan á sociedade organizacións como ARHOE (comentarios sobre a asociación e o seu labor); esta xente que fai un traballo magnífico, eu fun a varias conferencias e dásche conta de que isto hai que abordalo ou si ou si.”

- Para rematar, en canto ao papel das **organizacións sindicais**, algúns/as informantes suxiren con maior ou menor énfase un **cambio na cultura sindical que sitúe no centro das súas demandas as cuestións asociadas á ordenación do tempo de traballo**. Fronte ás reivindicacións de tipo económico, a mellora das condicións de traballo na perspectiva da flexibilización do tempo sitúase na actualidade nun segundo plano, algo que a xuízo das opinións recollidas debe cambiar se en efecto quérese contribuír ao benestar e saúde das persoas traballadoras.

“Eu creo que esta é unha reflexión que temos que tomala conxuntamente os sindicatos -que creo que non llo están tomando suficientemente en serio-, o empresario e as persoas traballadoras...”

“Pero ese é un traballo moi desde dentro, traballando moito coas asociacións profesionais e cos sindicatos, que están moi enfocados cara ao tema económico, á hora de negociar convenios (...) e neste tema non se lles formou aos delegados sindicais...”

De modo máis concreto, suxírese que as medidas destinadas á conciliación en xeral, e en particular as que determinan a ordenación do tempo de traballo, sexan consideradas **materia de negociación colectiva**, desde unha formulación que atenda ás necesidades reais dos individuos e as familias.

“(...) Mais logo temos moitísimas prácticas que desde logo se este é un estudo que se fai desde o ámbito sindical, que desde o meu punto de vista están moi obsoletos nas súas formulacións, pois si que estaría ben que tomasen nota, porque ás mulleres por exemplo cando estamos falando de conciliación seguimos falando de mulleres... (...) porque ao final resulta que o teu convenio colectivo pois resulta que tes permiso para ir á operación da túa tía que lle quitan un quiste, porque eu vin convenios que che dan ganas de chorar, e se ti vives pois imaxínache, estou pensando, en Toledo, e a túa tía vive en Madrid, pois como é outra comunidade autónoma pois ti tes catro días; pero resulta que se cadra para un tema do teu fillo pois resulta que soamente tes dous. (...) Ben, pois estes paradoxos existen porque estes señores dos sindicatos... falta un enfoque de xénero, unha incorporación do enfoque de xénero e unha visión nas que se vexan realmente cales son as necesidades actuais das familias, das persoas, que necesitamos.”

“(...) hai algunha empresa que o inclúe... adoita ser tema de negociación, o tema dos horarios e entón incluío tamén, por que non, o tema da flexibilidade, ou sexa, que sería isto, telo en conta como un aspecto máis.”

Constatáronse, con todo, discrepancias en canto á conveniencia de que a flexibilidade poida aplicase con carácter individual a casos concretos, é dicir, atendendo ás distintas necesidades de conciliación dos/as traballadores*as ou, pola contra, sistematizarse por completo. En calquera caso, contémplese ou non a adaptación de medidas a casos individuais, é recomendable que as medidas sexan recollidas no convenio colectivo ou en plans específicos da empresa.

“E logo porque nós o que vimos é que en moitos casos ao bo traballador permíteselle conciliar, iso é moi curioso, claro, pero como non hai un plan de conciliación dáselle unhas medidas puntuais a Fulanita que é moi traballadora e pónselle enferma a súa nai e pode estar os días que queira no hospital excedendo o convenio, pero entón Fulanito que o ve enfádase e se desmotiva, porque déronllo a Fulanita e a min non e iso faleino en moitos casos; ou sexa que o teñen que sistematizar e incorporar a un plan, mais non o entenden porque che din non, é que este non o necesita, que é solteiro; mais tamén necesita que se lle valore e que se lle motive e tamén ten dereito a iso, e non a esta porque é a túa secretaria persoal e traballa moi ben. Aí fáltanos, está todo como moi personalizado e habería que sistematizalo máis e visibilizaro máis...”

No seguinte extracto de entrevista, descríbese a política no seo da empresa colaboradora nesta parte do estudo que atende ás necesidades individuais dos seus empregados:

“(...) E o que si é verdade é que hai xente que ten pactos individuais que eu penso -esta xa é a miña opinión particular- creo que se consegue mellor porque o café para todos eu creo que a día de hoxe non resulta e entón é verdade que hai xente que necesita un tipo de medida e outras persoas que se arranzarían con outro, e entón si que existen pactos individuais de concentración de xornada nunha determinada franxa horaria; pacto cun xefe de eu veño ata as catro e incorpórome antes... Esas cousas tamén existen.

8 | CONCLUSIÓNS

A análise do discurso obtido mediante entrevistas en profundidade a expertos/as puxo de manifesto, de xeito recorrente e ao longo das distintas opinións e reflexións vertidas, que a flexibilidade na organización do tempo de traballo na súa concepción máis ampla, isto é, entendida como “o oposto á rixidez”, é necesaria e positiva para o benestar das persoas traballadoras, desde o punto de vista da súa saúde física e psicosocial e do necesario equilibrio entre o tempo de traballo e o tempo dispoñible para a vida privada. Pero ademais, é fundamental entender que os beneficios dunha organización flexible esténdense á propia empresa, en tanto a mellora das condicións de traballo reverte no crecemento

empresarial en termos tanto cuantitativos como cualitativos e, ao cabo, no desenvolvemento económico da sociedade.

Pero a construción dunha contorna proclive á introdución das fórmulas flexibles de traballo require como punto de partida un novo escenario de relacións laborais baseado na confianza, principalmente do/a empregador/a cara a o/a traballador/a. A flexibilidade na ordenación do tempo en calquera das súas formas, e na organización do traballo en xeral, precisa necesariamente dunha transformación radical do modelo empresarial predominante no estado español, caracterizado por ríxidas estruturas organizacionais. É necesario, xa que logo, introducir novos estilos de dirección, modelos de organización do traballo máis participativos e democráticos e dotar de maior grao de autonomía aos/as traballadores/as.

Pero a flexibilidade na organización do traballo non debe entenderse como sinónimo de relacións laborais flexibles que impliquen inestabilidade laboral, empeoramento das condicións de traballo e, en definitiva, emprego precario. As novas formas de traballo, como o traballo a distancia, deben ser aplicadas nun marco o máis regulado posible no que se garantan plenamente os dereitos do/a traballador/a. Algo semellante pode dicirse do traballo a tempo parcial, moi estendido nalgúns países do norte europeo e realizado sobre todo por mulleres, e que, de converterse en permanente, acaba por afondar na brecha de xénero e na precariedade, principalmente polas repercusións económicas que implica.

Traballo a distancia ou teletraballo e horarios flexibles ou variables son formas de flexibilizar o tempo de traballo e con iso a organización, con multitude de vantaxes para a vida e a saúde dos traballadores e traballadoras e cunha tradución directa na mellora do desempeño. En España, a súa implantación no tecido empresarial, aínda que progresiva, é aínda menor que noutros países europeos nos que existe unha maior flexibilización do tempo de traballo, así como condicións máis adecuadas para poder conciliar a actividade laboral coa vida persoal e as eventuais responsabilidades doméstico-familiares.

Mais, ese necesario cambio de modelo empresarial, en todo o relacionado coas relacións laborais e os aspectos organizacionais, require tamén dunha transformación radical dos métodos de control do traballo: a lóxica do control a través do tempo, materializada no estado español en horas de presenza e sustentada nunha estrutura horaria totalmente irracional e afastada do resto de países da nosa contorna, debe ser substituída pola lóxica dos obxectivos e/ou a xestión por competencias, procedendo a avaliación do desempeño e á valo-

ración da realización efectiva do produto ou servizo segundo os obxectivos ou condicións determinados para o seu desenvolvemento.

Do mesmo xeito que hai un consenso evidente entre os/as expertos/as en canto ás vantaxes da flexibilización na organización do traballo, o acordo é pleno á hora de sinalar a necesidade de máis e mellores estudos sobre a introdución nas empresas de medidas tendentes a mellorar as condicións dos/as traballadores/as no terreo da conciliación; sería convinte, xa que logo, realizar medicións, a través do establecemento de indicadores, da situación previa e posterior á realización da intervención.

A partir do diagnóstico inicial exposto na primeira parte do informe, no que se describía para o estado español un modelo estándar de xornada caracterizada por horarios dilatados e tempos improdutivo, que non fan senón prolongar a hora de saída do traballo, ao que habería que engadir un patrón cultural de valoración do desempeño baseado nas horas de presenza, as entrevistas realizadas serviron para constatar a vixencia deste escenario e, en efecto, as graves repercusións que iso ten en planos tan distintos como a saúde física e psicosocial, a produtividade das empresas, o equilibrio entre o traballo e a vida privada en xeral, e en particular, no plano convivencial, no tempo de dedicación á familia e de atención á infancia.

Asemade, corroboráronse as importantes consecuencias que para a saúde das persoas ten o exceso de horas traballo, repercusións no plano psicolóxico pero tamén físico, así como a súa relación directa cun incremento da sinistralidade.

Pero ademais, a análise dos factores de risco psicosocial puxo de manifesto a relevancia dunha contorna organizacional e unhas condicións de traballo adecuados como elemento de protección de saúde das persoas traballadoras desde o punto de vista físico e psicosocial. Neste contexto, destacou a importancia e interrelación de múltiples aspectos como o clima laboral ou o grao de autonomía do traballador/a, desde a perspectiva da capacidade de control que ten sobre o traballo que realiza, é dicir, sobre o contido do desempeño.

No plano dos riscos psicosociais, o estrés laboral é descrito como un trastorno de orixe dobre: por unha banda, como consecuencia do desequilibrio derivado das dificultades das persoas para poder compatibilizar o traballo coa dimensión privada das súas vidas; por outra, como produto dunhas condicións de traballo inadecuadas que acaban por xerar insatisfacción no individuo, tais como un clima laboral negativo, un escaso grao de control sobre o traballo, conflitos de rol, etc.

Mais non só a tensión e, en xeral, a insatisfacción e o malestar do/da traballador/a son consecuencia dunhas condicións de traballo inadecuadas; aínda que non se trate dun factor de risco, o absentismo laboral pode ser un indicador da existencia de problemas asociados á organización; e máis en concreto ao grao de autonomía e ao clima de traballo. Por outra banda, esta indagación cualitativa serviu para que opinións expertas confirmen que o índice de absentismo redúcese cando as empresas introducen medidas tendentes a mellorar as oportunidades de conciliación dos seus empregados/as, un elemento que confirma que os beneficios da conciliación non só supón vantaxes para os/as traballadores/as.

Con todo, ben sexa por descoñecemento ou por outras razóns relacionadas coa cultura organizacional predominante nas empresas, pouco permeables á flexibilidade, a realidade empresarial que describen os/as expertos/as revela un panorama moi pobre no que incumbe ás actuacións en materia de prevención dos riscos psicosociais. É necesario, xa que logo, introducir melloras no campo da xestión deste tipo de riscos laborais, para o que é imprescindible contar cos instrumentos de medición adecuados, profesionais formados na dimensión psicosocial e establecer obxectivos preventivos que poidan ser avaliados.

E neste contexto, cunha cultura preventiva aínda por construír, a ordenación do tempo como dimensión que pode incidir de xeito nítida na mellora das condicións de traballo presenta aínda un peso residual.

Finalmente, a análise das entrevistas realizadas tamén evidenciou a necesidade dunha acción conxunta dos distintos axentes sociais dirixida a unha mellor adecuación do tempo de traballo e en xeral, de racionalización horaria. Neste sentido as administracións públicas deben contribuír ao cambio cultural de diversas formas: introducindo medidas tendentes a unha mellor armonización de horarios no que incumbe aos seus servizos, a través da implantación de medidas para flexibilizar o tempo dirixidas aos/as empregados/as públicos, e contribuíndo ao impulso da súa introdución no sector privado. Pola súa banda, as organizacións sindicais deben situar no centro das súas demandas as cuestións relacionadas coa ordenación do tempo de traballo, a partir dun cambio nas súas liñas xerais de actuación que outorguen a este asunto toda a relevancia que posúe en termos de contribuír á saúde e o benestar da clase traballadora.

*Estudo de casos: análise
de boas prácticas relacionadas coa
ordenación do tempo de traballo*

3

CAPÍTULO 3

Estudo de casos: análise de boas prácticas relacionadas coa ordenación do tempo de traballo

1 | INTRODUCCIÓN

A terceira fase da investigación consistiu nun estudo de casos desenvolvido en catro empresas do Estado español. O seu obxectivo era o coñecemento de experiencias empresariais concretas caracterizadas polas súas positivas intervencións en materia de ordenación do tempo de traballo, contribuíndo, dese modo, á mellora das condicións de traballo e á conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

Como se describe na Metodoloxía, diversas incidencias dificultaron e enlenteceron esta última fase do estudo. Con todo, a información solicitada presenta gran interese, posto que, ademais de enumerar as múltiples posibilidades a través das que se pode intervir mellorando a xestión do tempo de traballo, achega datos relevantes sobre os factores que deben terse en conta para un desenvolvemento exitoso de devanditas actuacións, principalmente, os posibles obstáculos que é necesario vencer e os elementos que facilitan ou impulsan a súa adoción.

Ao longo das seguintes páxinas ofrécese, pois, a análise da información obtida a través das entrevistas presenciais realizadas aos responsabeis das empresas participantes e a representantes sindicais, non sen antes expresar o noso agradecemento a todas elas pola súa colaboración desinteresada neste estudo.

Por orde alfabética, as compañías incluídas no estudo de casos son:

- Autobuses de Barcelona. Transports Metropolitans de Barcelona (TMB).
- Begano, S.A., empresa embotelladora e distribuidora da multinacional Coca-Cola, situada A Coruña.
- Nestlé España, S.A., situada en Esplugues de Llobregat, Barcelona.
- Repsol. Refinería da Coruña.

2 | BREVE REFERENCIA Á POLÍTICA DAS EMPRESAS EN MATERIA DE SEGURIDADE E PROTECCIÓN DA SAÚDE

Antes de analizar as distintas intervencións na organización do tempo de traballo, convén dedicar un primeiro epígrafe á política das empresas estudadas en materia de protección da saúde e prevención de riscos laborais.

Desde a perspectiva dos/as responsabeis das empresas entrevistados/as, estas compañías mostran un elevado interese por todas aquelas cuestións relacionadas coa Seguridade e a Prevención de Riscos Laborais. A prevención xenéricamente considerada ocupa un lugar máis que relevante na política empresarial, chegando a ser, como se cita desde unha delas, “un aspecto transversal a todos os departamentos e actuacións da empresa”.

Ben é verdade que a preocupación pola prevención e os aspectos relacionados coa seguridade dos/as traballadores/as é, nalgúns casos, unha cuestión relacionada coa imaxe corporativa da compañía, xa que esta parece ser unha característica definitoria da maioría das multinacionais. Mais, a tenor das entrevistas realizadas, tanto a responsabeis de Prevención como a representantes sindicais, **a Prevención de Riscos Laborais atópase fundamentalmente enfocada aos aspectos máis estreitamente relacionados coa seguridade.**

Así, en todas elas destácase o esforzo desenvolvido por estas compañías na dimensión “Seguridade”, con mencións a actuacións ou mecanismos concretos de intervención apoiados na formación aos/as traballadores/as, a modo de exemplo:

- Nunha destas empresas, o desenvolvemento dun sistema de “Seguridade baseada no comportamento”. Coñecido o nivel de sinistralidade orixinado por comportamentos inseguros (o 96% dos accidentes de traballo da empresa), impártense cursos de formación de oito horas de duración dirixidos á identificación e corrección dos comportamentos que causan os accidentes.
- Desde outra compañía sublíñase a formación impartida aos/as traballadores/as nas que as cuestións relacionadas coa Prevención ocupan o 60% do total. Participa nela o 89% do persoal e un 3% do tempo de traballo dedícase a ela. Plasmada no convenio colectivo da empresa, o acordo é de 16 horas de formación anuais.
- Outra mención relacionada coa seguridade foi o deseño dun protocolo de actuación para casos de violencia, dirixido aos/as profesionais que polas características do seu traballo (revisores/as de metro, condutores/as) están expostos a posibles agresións.

Con todo, **as intervencións preventivas en materia de identificación de riscos psicosociais non parecen estar tan xeneralizadas e teñen un carácter máis puntual ou recente.** Máis aló da realización de enquisas sobre

clima laboral -sendo cuestionada a súa utilidade nunha delas por parte da representación sindical, dado que dos seus resultados nunca se derivaron actuacións concretas-, describíronse as seguintes accións:

Identificación de riscos psicosociais a través de enquisas que permitiron detectar un exceso de carga mental entre mandos intermedios por mor da presión derivada de prazos de tempo, etc. Por mor diso, púxose en marcha unha intervención baseada na formación, concretamente na organización exitosa dun curso sobre Xestión do tempo no que participou a maior parte do persoal.

Noutra das empresas colaboradoras, e xa cun carácter permanente, realízanse con periodicidade bienal enquisas de satisfacción e detección de riscos psicosociais entre o seu persoal, concretamente a través de dous instrumentos: o cuestionario F-PSICO e un cuestionario específico da compañía.

Compróbase, deste xeito, que a pesar da introdución por parte destas empresas de medidas que favorecen a conciliación e contribúen ao benestar psicosocial, incidindo no marco regulador do tempo de traballo, ditas actuacións parecen non responder a unha identificación previa de riscos psicosociais.

3 | AS INTERVENCIÓNS SOBRE A XORNADA LABORAL E OUTRAS MEDIDAS DESTINADAS Á MELLORA DAS CONDICIÓNNS DE TRABALLO

Tras estes breves apuntamentos sobre o labor das empresas en materia de Seguridade e Saúde Laboral coméntanse a continuación máis en detalle as políticas ou medidas destas compañías que representan unha intervención directa na ordenación do tempo de traballo, actuacións que, na liña de todo o argumentado ao longo do presente estudo, supoñen introducir fórmulas flexibles na xestión do tempo ou un novo marco regulador do mesmo, dirixidas a mellorar as condicións de traballo dos/as empregados/as e a unha compatibilización máis harmónica entre a vida laboral e persoal.

Os casos analizados poñen de manifesto que poden ser numerosas as fórmulas a través das que se pode articular unha mellor organización do tempo de traballo nas empresas sen que iso supoña un prexuízo para o funcionamento normal das mesmas, xa sexa a produción ou a prestación de servizos.

As actuacións ou medidas enumeradas directamente relacionadas coa ordenación do tempo de traballo foron:

- Calendario laboral flexible. Calendario laboral anual coñecido de antemán polos/as traballadores/as e liberdade para escoller entre distintos horarios, o que lles permite planificar a súa vida privada mellor.
- Modificación da xornada semanal, coa introdución de dous días de descanso consecutivos.
- Flexibilidade horaria. Flexibilidade dentro dunhas marxes horarias de entrada e saída para que os/as empregados/as adapten a xornada laboral ás súas necesidades persoais.
- Flexibilidade a demanda nalgúns casos (adaptada a necesidades específicas dos/as traballadores/as).
- Na área de Produción dunha das empresas (fábrica), a posibilidade para as mulleres que son nais de non realizar a quenda de noite.
- Teletraballo. Fórmula de traballo restrinxida nas empresas a determinados postos.
- Xornada continua de 9,00 a 17,00 horas.
- Xornada intensiva (ou reducida) durante os meses de verán (xullo-setembro).
- Tarde do venres libre durante todo o ano⁹¹.
- E aínda que non se trate dunha medida de ordenación do tempo de traballo, como complemento á xornada continua e á flexibilidade horaria, as empresas dispoñen de servizo de comedor.

Á marxe destas intervencións na dimensión temporal da organización do traballo, as empresas participantes no estudo contan con outras vantaxes e servizos para os seus respectivos cadros de persoal, entre outros:

- Sistemas de permisos e licenzas máis aló do mínimo normativamente regulado.
- Reserva de servizos para persoas que cumpran os requisitos que establece a normativa vixente sobre conciliación.
- Outros servizos, como o de transporte colectivo.

⁹¹ As horas do venres pola tarde adóitanse distribuír ao longo da semana, polo que en ocasións denomínase a este tipo de fórmula "semana comprimida".

As fórmulas de ordenación do tempo de traballo descritas⁹², coinciden, como se pode comprobar, coas analizadas noutras partes deste estudo, as recollidas en diversas Guías de Boas Prácticas, e as suxeridas e recomendadas polos/as expertos/as, entidades e organismos públicos de distinta natureza.

Aínda que detalladas agora de maneira conxunta, é evidente que a súa aplicación vese condicionada pola actividade desenvolvida por estas compañías e, por tanto, polas distintas áreas de traballo que compoñen a organización. Pertencendo ao sector industrial tres destas catro empresas, a maioría das medidas enumeradas son de aplicación ás áreas de traballo que non realizan un traballo a quendas: a xornada continua, a xornada intensiva no verán, a flexibilidade horaria, ou a tarde do venres, non se aplican, polo tanto, á área de Producción. A relevancia deste elemento diferenciador debe terse en conta, como se comentará máis en detalle en próximos apartados.

Dende un punto de vista cualitativo, das entrevistas realizadas tanto a responsables de empresa como a delegados/as sindicais despréndese **que a posta en marcha destas fórmulas de ordenación do tempo supuxo a mellora das condicións de traballo e revertiu na satisfacción xeral do cadro de persoal** e, aínda que matizadamente, na mellora do clima laboral, xa que nalgún caso -como se comentará a continuación- dende a representación sindical indícase que as diferenzas no acceso a estas vantaxes entre traballadores/as, derivadas da pertenza a distintas áreas de traballo ou a outros factores, degradadou o ambiente de traballo.

4 | BARRERAS Á INTRODUCCIÓN DE NOVAS FÓRMULAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

Tan relevante como coñecer as fórmulas de regulación da xornada laboral que poden contribuír ao necesario equilibrio entre traballo e vida privada, é identificar cales son os elementos que, por unha banda, obstaculizan a adecuada implantación deste tipo de medidas e, por outra, que factores contribúen á súa posta en marcha.

Como se apuntou xa, aínda que pertencentes a distintas ramas da industria, o sector no que se encadran tres das empresas estudadas, así como a dedicada ao transporte público, caracterízanse por presentar modelos organizativos nos que conviven distintos tipos de xornada: mentres que unha parte do persoal desenvolve a súa actividade mediante quendas de traballo, outra a desenvolve en xornada ordinaria.

⁹² Nas páxinas finais ofrécense uns cadros resumo nos cales se enumeran estas medidas e actuacións de maneira individualizada, é dicir, as existentes en cada unha das empresas do estudo.

Este factor é de radical importancia para entender as dificultades que poden xurdir á hora de intervir na xestión do tempo, posto que aínda que a organización do traballo nestas empresas descansa en boa parte sobre o traballo a quendas -no sector industrial co obxecto de maximizar a produción, no do transporte público para garantir un servizo durante todas as horas do día-, a análise de casos revela que distintas formas de intervención poden conducir a diferentes resultados en termos de contribuír a un bo clima de traballo e á mellora das condicións para o conxunto do persoal.

Deste xeito, no caso concreto de dúas das empresas estudadas **a natureza da actividade é sinalada como un obstáculo en si mesmo, posto que algunhas áreas de traballo -principalmente aquela á que pertencen os/as traballadores/as a quendas-, non poden acceder ás mesmas vantaxes de flexibilidade horaria, xornada continua, xornada de verán ou outros servizos, dos que si goza outra parte do persoal.** Nun destes casos, ademais, recoñécese que este é un factor xerador dun claro malestar entre os/as traballadores/as que degrada o clima laboral.

É evidente que a organización do traballo baseada en quendas dificulta a adopción dalgunhas destas medidas, pero non pode ser en si mesma un obstáculo para unha mellor ordenación do tempo. Así, por exemplo, como ocorre nunha das empresas estudadas, o coñecemento anticipado dun calendario anual no que os/as traballadores/as teñan posibilidade de elección da quenda, así como o propio feito de coñecer con antelación a xornada para poder planificar a vida doméstica e familiar, poden ser positivas alternativas á dinámica propia desta modalidade de organización do traballo.

Doutra banda, e á marxe deste tipo de posibilidades de intervención na xestión do tempo, **determinados servizos ou vantaxes non deberían estar tampouco soamente ao alcance dunha parte do persoal;** o servizo de transporte colectivo, por exemplo, ou un servizo de comedor que, aínda que sexa utilizado principalmente polos/as empregados/as que realizan xornada ordinaria, podería ser tamén accesible para os que traballan a quendas nos seus descansos ou prolongan a súa xornada por “necesidades da produción”. Precisamente, sobre este último aspecto habería tamén que reflexionar acerca de como nalgún caso a flexibilidade si é de aplicación para a empresa, que pode prolongar a xornada cando non se presenta o/empregado/a de a seguinte quenda de traballo.

Neste sentido, as intervencións que se realicen sobre a organización do traballo en xeral e sobre a xestión do tempo en particular, deben tender na medida do posible a crear un marco igualitario de condicións laborais. **As diferenzas no acceso a dereitos ou**

vantaxes entre os/as empregados/as acaba por prexudicar o clima laboral ou, polo menos, crea malestar entre o persoal, a xuízo do que se desprende dalgunhas entrevistas, **e pode chegar a enturbar os procesos de negociación deste tipo de medidas ou a obstaculizar a súa implantación.**

Así, por exemplo, desde unha das compañías incluídas no estudo de casos describiuse un complicado proceso de negociación caracterizado por importantes diverxencias de criterio entre as propias organizacións sindicais, diverxencias que condicionaban a negociación colectiva. O principal escollo tivo que ver precisamente coas diferenzas no acceso a algunhas vantaxes e dereitos entre os/as traballadores/as, baseadas no que, a xuízo dunha parte da representación sindical debía ser o criterio primordial a considerar: a antigüidade no posto de traballo, un criterio non compartido por todas as organizacións.

As dificultades para a negociación entre empresa e sindicatos dos aspectos relacionados coa organización do traballo é outro dos obstáculos que dificultan a introdución de novas fórmulas de xestión do tempo. De modo máis ou menos expreso, dalgunhas entrevistas despréndese que a xestión do tempo de traballo non é sempre aceptada como asunto susceptible de negociación por parte da dirección da compañía. Ben é certo que estas intervencións sobre a ordenación do tempo foron nalgún caso iniciativa da propia empresa, aínda que noutros se tratou de reivindicacións obreiras -nun, en concreto, tras prolongadas mobilizacións-.

Como canle de comunicación formal entre empresa e traballadores/as hai que aludir ao **Comité de Seguridade e Saúde, que para a xeneralidade dos/as entrevistados/as cumpre un positivo papel. Con todo, parece que a súa función está fundamentalmente centrada nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos relacionados coa seguridade, e non tanto con aspectos relacionados coa mellora das condicións de traballo que redundan no benestar psicosocial dos/as empregados/as.** Sería, polo tanto, necesario, reforzar o papel desta canle de comunicación en tódalas empresas, ampliando a natureza dos asuntos nel tratados, dende unha visión máis integral da mellora e adecuación das condicións de traballo.

Outra alternativa pode ser a articulación de mecanismos específicos para a comunicación sobre os asuntos relacionados coa organización do tempo de traballo; por exemplo, nunha das compañías estudadas contan cunha Comisión paritaria sobre Horarios, un órgano no cal, entre outras funcións, dilúense controversias sobre eventuais abusos ou casos de acceso desigual aos dereitos relacionados coa distribución do calendario ou á reserva de servizos.

5 | FACTORES IMPULSORES DUNHA DISTRIBUCIÓN DO TEMPO DE TRABAJO RESPECTUOSA CO EQUILIBRIO ENTRE A VIDA PERSOAL E LABORAL

No transcurso das entrevistas realizadas indagáronse tamén os aspectos que contribuíron á adopción desas medidas de organización do traballo favorables a un mellor equilibrio entre o tempo que as persoas adican ao traballo e o tempo do que dispoñen para a súa vida privada.

Ademais de atender ao carácter espontáneo das respostas, no desenvolvemento das entrevistas apuntábanse unha serie de factores de influencia, co obxecto de que fosen ordenados segundo o seu maior ou menor peso á hora de intervir na regulación do tempo de traballo da empresa.

Os elementos considerados recóllense na seguinte táboa:

	ORDE (1º, 2º, 3º...)
Interés manifesto dos/as traballadores/as	<input type="checkbox"/>
A Dirección/Xerencia está sensibilizada con respecto ao equilibrio trabajo/vida privada	<input type="checkbox"/>
Estas iniciativas forman parte dos compromisos enmarcados na Responsabilidade Social da compañía	<input type="checkbox"/>
A implantación exitosa deste tipo de medidas noutras empresas do sector	<input type="checkbox"/>
La organización ou distribución del traballo/producción faino perfectamente factible	<input type="checkbox"/>
Por tratarse de dereitos laborais recollidos na lexislación	<input type="checkbox"/>
Outros. Especificar: _____	

As respostas obtidas foron moi diversas, polo que non é posible falar dunha pauta compartida no desenvolvemento deste tipo de intervencións. É máis, mesmo naquelas empresas nas que foron entrevistados/as tanto responsables de Prevención como representantes sindicais, as súas respectivas opinións foron bastante diverxentes.

En xeral, pode dicirse que os/as portavoces das empresas conceden gran relevancia á posición favorable da compañía, xa sexa porque a Dirección se mostre sensibilizada con este tipo de cuestións, ou porque se trate de compromisos enmarcados na Responsabilidade Social da compañía; aínda que dous

deles/as sitúanse ao mesmo nivel, e entre os principais factores impulsores, o interese manifesto dos/as traballadores/as ou reivindicacións sindicais. No polo oposto, chama a atención que nunha das empresas incluídas no estudo só se escollan dous destes elementos como determinantes da implantación deste tipo de actuacións: a sensibilidade da Dirección ante estas cuestións e o feito de que este tipo de iniciativas formen parte dos compromisos relacionados coa Responsabilidade social, descartando calquera outra influencia.

Deste xeito, podería dicirse que dos factores enumerados, **o interese da empresa e do cadro de persoal destácanse sobre os demais**. A eventual implantación deste tipo de medidas noutras empresas do sector apenas parece ter influído, mentres que a importancia de que estas intervencións se correspondan con dereitos lexislados é desigual.

Como se comentou, a propia organización ou distribución do traballo ou a produción no seo destas empresas foi destacada como freo ás intervencións sobre o marco regulador do tempo de traballo, pois a modalidade do traballo a quendas e a súa coexistencia coa xornada ordinaria para outra parte do persoal dificulta a súa posta en marcha. Por este motivo non pode considerarse un elemento impulsor, fóra do que sosteñen na compañía de transporte tanto o/a representante da empresa como o/a sindicalista, pois ambos sitúan este factor en segundo lugar como positivo elemento de influencia, paradoxalmente, desde unha organización do traballo que tamén se articula a través de quendas.

Pero á marxe destes factores, **é importante destacar as alusións espontáneas en dúas das empresas estudadas a un elemento que consideran decisivo para a intervención neste ámbito, o cambio ou substitución xeracional:**

- Por unha banda, a renovación xeracional na Xerencia da empresa, substitución que levou aparellado un cambio de valores e de cultura organizacional, que sitúa o tratamento dos aspectos asociados á mellora das oportunidades para conciliar a vida persoal, familiar e laboral, nun lugar central.
- Dende outra perspectiva, a substitución xeracional, neste caso, do persoal, fai que tamén se vaia producindo un progresivo cambio de mentalidade. Como se indica desde unha destas empresas, as novas xeracións conceden máis importancia ao tempo libre que ao diñeiro, polo que na negociación estes aspectos teñen máis importancia que os incrementos salariais; un asunto que, ao mesmo tempo, é elemento de controversia no seo do pro-

pio persoal, na que se produce o “choque xeracional”, ao contraponerse os intereses dos/as empregados/as máis antigos/as cos dos/as máis novos.

6 | AVALIACIÓN DO IMPACTO

Como se puxo de manifesto noutras partes do informe, a avaliación de resultados tras a implantación de medidas tendentes a mellorar as condicións dos/as traballadores/as é un asunto capital, pero a realidade demostra que en moitas ocasións tras a realización de importantes intervencións na organización do traballo, tanto na dimensión da regulación do tempo como ou noutras vertentes, estas non foron acompañadas dunha posterior avaliación. É importante medir e observar indicadores antes e despois da posta en marcha de medidas como as que se veñen comentando. Por iso, as entrevistas realizadas indagaron o eventual impacto das actuacións descritas nunha serie de ámbitos, a saber: sobre a produtividade, sobre a calidade do produto final, sobre o nivel de absentismo, a accidentalidade, o clima laboral, a sinistralidade *in itinere* e mesmo en aspectos como o eventual aforro enerxético ou a redución de tempo en desprazamentos para os/as traballadores/as.

O estudo de casos revela a este respecto un baleiro en termos de avaliación de resultados, xustificada por distintos factores:

- Un argumento coincidente é que algunhas das dimensións mencionadas presentan nestas empresas índices reducidos que permitan a comparación. Este é o caso de dous delas nas que, por exemplo, sitúan o seu nivel de absentismo nun 3%, e en índices aínda máis baixos o índice de sinistralidade en xornada e de accidentes en traxecto.
- Noutra das compañías estudadas, a antigüidade dalgunha destas medidas fai que tampouco sexa posible dispor de datos comparativos.
- E no sentido oposto, a recente introdución dalgunhas destas actuacións - neste caso, a posibilidade de realizar xornada continua- fai que sexa prematuro comparar indicadores.

Outra opinión compartida é que os efectos máis evidentes da nova regulación da xornada son, como se sinalou, o incremento da satisfacción do persoal e a mellora do clima laboral, dimensións de máis difícil medición en termos cuantitativos, aínda que con respecto ao ambiente de traballo, deben introducirse algúns matices derivados de anteriores comentarios:

- Un innecesario acceso desigual para os/as traballadores/as ao goce destas medidas debería ser corrixido para que a dimensión ?satisfacción? alcance pleno sentido, pois algúns comentarios apuntaban ao malestar derivado desta situación.
- A persistencia de certo tipo de acordos individuais nalgunha empresa do estudo debería ser tamén considerada se, na mesma liña, non se quere influír negativamente nesa maior satisfacción dos/as empregados/as alcanzada a través do acordo colectivo.

Como excepción á mencionada carencia de medicións cabe aludir á cifra de absentismo noutra das empresas estudadas, que si someteron a comparación: a súa avaliación arroxa un positivo resultado, pois se antes da nova regulación (hai dous anos), as ausencias ao traballo situábanse nun 11%, na actualidade descendéron até o 7%.

En definitiva, **aínda que se carece dunha avaliación rigorosa de resultados, o consenso entre os/as entrevistados/as é evidente á hora de destacar o aumento da satisfacción dos traballadores e traballadoras das empresas como principal efecto das intervencións realizadas.**

Engádese, ademais, que aínda que non se dispón de índices concretos, **estas actuacións non repercutiron en absoluto de forma negativa nos niveis de produtividade.** No caso da empresa de transporte urbano non se realizan medicións de produtividade, xa que se trata da prestación dun servizo, pero si teñen en conta outro tipo de indicadores, como a satisfacción da poboación usuaria, sendo o segundo servizo público con mellor valoración da cidade.

7 | CONCLUSIÓNS

A través do estudo de casos levado a cabo en catro empresas do Estado español foi posible obter información de interese, ilustrativa de distintas formas de intervir na ordenación do tempo de traballo, á vez que de utilidade para emprender actuacións dirixidas a mellorar o marco regulador da xornada laboral, podendo extraerse como principais conclusións as seguintes consideracións:

Corroborouse que o desenvolvemento de intervencións sobre a ordenación do tempo de traballo ten positivas consecuencias para as persoas traballadoras, que ven mellorada a súa calidade de vida ao dispor de máis e mellor tempo libre para a súa vida persoal e familiar, o que á súa vez se traduce nun aumento dos niveis de satisfacción no traballo.

As experiencias analizadas confirman, por tanto, a relación entre unha regulación da xornada laboral máis respectuosa coa distribución do tempo e unha maior satisfacción dos/as empregados/as, feito que reverte positivamente no desenvolvemento do traballo.

A análise de casos permitiu comprobar como se pode articular unha mellor ordenación da xornada laboral a través de distintas fórmulas, na súa maioría baseadas na flexibilización do tempo ou simplemente no incremento do grao de autonomía do traballador/a a través dun maior grao de control sobre o seu traballo: a introdución da xornada continua, a flexibilidade horaria, o teletraballo, o coñecemento anticipado do calendario laboral con liberdade para escoller entre distintos horarios, etc., representan formas de intervención na dimensión temporal da organización recomendadas por expertos/as e entidades de distinta natureza.

As empresas incluídas neste estudo foron seleccionadas polas súas “boas prácticas” neste ámbito, e a súa contribución ao benestar dos seus traballadores/as respondeu fundamentalmente ao interese manifesto do persoal así como á iniciativa da propia empresa por estar sensibilizada ante este tipo de cuestións, aínda que non hai que esquecer que ao tratarse tres delas de multinacionais, parte destes compromisos enmárcanse na política de Responsabilidade social das respectivas compañías. Trátase dunha cuestión relevante en tanto que evidencia que a identificación de riscos psicosociais entre o persoal como elemento impulsor da introdución de medidas preventivas a través dunha mellor adecuación do tempo de traballo non foi destacada como un factor determinante. De feito, aínda que se mencionou algún tipo de intervención no campo dos riscos psicosociais, as entrevistas realizadas evidenciaron unha vez máis que a política preventiva das empresas atópase fundamentalmente dirixida aos aspectos máis estreitamente relacionados coa seguridade.

Pero a utilidade dun estudo de casos destas características non se esgota describindo como a través de fórmulas diversas pode articularse un novo marco regulador da xornada, posto que a análise das distintas experiencias tamén permitiu descubrir qué elementos poden obstaculizar a posta en marcha destas actuacións e, pola contra, que factores facilitan a súa adopción.

Neste sentido, parece que a convivencia de distintas modalidades de xornada no seo dunha mesma empresa pode representar en sí mesma un freo ao desenvolvemento de actuacións sobre a dimensión temporal da organización do traballo. Obviamente, e dado que a existencia de distintos tipos de xornada ten, en principio, a súa razón de ser, as intervencións que se apliquen nunca van derivar nun escenario de total igualdade de condicións para os seus traballadores/as, pero iso non debe servir de argu-

mento para introducir medidas xeradoras de importantes diferenzas no acceso a dereitos ou servizos.

Deste xeito, non debería afirmarse sen máis que a organización baseada no traballo a quendas non é susceptible de “reinención”, en termos de poder introducir mecanismos de flexibilidade para o/o traballador/a. Como exemplo de boa práctica neste sentido atópase precisamente a experiencia seleccionada nunha destas empresas, que, cunha organización baseada en quendas, introduciron unha mellora moi substancial na distribución da xornada laboral: dous días de descanso consecutivos, contribuíndo con iso a unha mellor recuperación do estado físico e mental do/o traballador/a, á vez que aumenta a súa calidade de vida, ao dispor de máis tempo de forma continuada para a súa vida persoal. Ademais desta importante medida, contemplouse a posibilidade de escoller quendas de traballo sobre un calendario laboral coñecido con antelación.

En calquera caso, se a natureza da actividade fíxese imposible modificar a organización de determinadas áreas de traballo, sería necesario contemplar a posibilidade de introducir outro tipo de mecanismos compensatorios que atenúen as diferenzas xeradas entre traballadores/as dunha mesma empresa.

Un desigual acceso a dereitos ou servizos no seo dun mesmo cadro de persoal é un factor clave a ter en conta se se quere levar a cabo con éxito unha intervención na xestión do tempo, posto que iso podería ter repercusións: xerar un negativo clima laboral, provocar a división entre empregados/as e dificultar o proceso de negociación das medidas e a súa implantación.

Ao fío deste asunto, debe insistirse na necesidade de introducir na negociación colectiva demandas relacionadas coa distribución da xornada, para o que en moitos casos haberá que vencer a resistencia da Dirección das empresas, reticentes moi probablemente a considerar aspectos relacionados coa organización do traballo como intervencións en materia de protección da saúde das persoas traballadoras.

Pero os obstáculos á negociación poden vir tamén do seo do propio persoal: intereses contrapostos entre os/as traballadores/as, canalizados a través dunha representación sindical dividida, poden acabar por enturbar ou facer fracasar o proceso.

É importante neste sentido, tal e como puxo de manifesto este estudo de casos, saber sacar partido aos factores de cambio: principalmente, elementos de cambio interno das empresas, como pode ser a substitución xeracional ao que adoitan acompañar novos valores, entre o persoal, pero tamén nos postos directivos, que poden incorporar á empresa unha cultura de organización baseada en novos estilos de xestión.

Finalmente, quedou tamén constatada a falta dunha cultura evaluadora no mundo empresarial. Non só a introdución de cambios na xestión do tempo de traballo se-
nón, en xeral, calquera modificación en cuestións relacionadas coa organización do
traballo debería ser obxecto de avaliación, incluíndo unha valoración cualitativa do
impacto, pero tamén unha medición cuantitativa, a través da comparación de in-
dicadores anteriores e posteriores á intervención. Dende un punto de vista interno,
iso sería de gran utilidade para a empresa, pero tamén, dende unha óptica externa,
estas avaliacións contribuirían a dar proxección a este tipo de experiencias nos seus
respectivos ámbitos sectoriais, servindo de guía para outras moitas.

CADRO RESUMO 1: RELACIÓN DE MEDIDAS IMPLANTADAS NAS EMPRE- SAS INCLUIDAS NO EL ESTUDIO⁹³.

<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade horaria en xornada ordinaria. • Flexibilidade adaptada ás necesidades individuais (xornada ordinaria). • Xornada intensiva no verán en xornada ordinaria (xullo a setembro). • Tarde do venres libre durante todo o ano (xornada ordinaria). • Servizo de comedor (xornada ordinaria). • Servizo de autobús (xornada ordinaria). • Servizo de catering se hai prolongación de xornada (xornada a turnos). • Teletraballo (recentemente implantado e ao que se acollen tres directivos). • Sistema de licencias e excedencias que amplía a normativa vixente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade horaria dentro dunhas márxes de entrada e saída con intervalo flexible para comidas de entre media hora e hora e media. • Nos turnos de fábrica contémpase a posibilidade de que as nais non fagan turnos de noite. • Prolongación da baixa de maternidade a aquelas mulleres que o soliciten tras as 16 semanas con reincorporación a tempo parcial. • Posibilidade de longas excedencias (casos de ata seis anos). • Outros permisos que amplían a normativa en vigor.
<ul style="list-style-type: none"> • Xornada continua: de 9,00 a 17,00 horas, para áreas de traballo con xornada ordinaria (recentemente introducida, porque se traballaba a xornada partida). • Flexibilidade horaria: os/as traballadores/as poden “autorregular” os tempos de traballo adaptando a xornada ás súas necesidades. • Teletraballo: ao alcance de algúns/as traballadores/as. • Adecuación do servizo de comedor para a xornada continua, con equipamento de electrodomésticos e mobiliario. • Outros permisos e excedencias que melloran a normativa vixente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Xornada a turnos baseada nun calendario laboral anual coñecido de antemán polos/as traballadores/as e liberdade para escoller entre distintos horarios. • Introducción de dous días consecutivos de descanso. • Reserva de servizos para persoas que cumpran os requisitos que fixa a normativa de conciliación. • Outras vantaxes sociais.

⁹³ Convén advertir que os cadros recollen as principais medidas destacadas polos/as informantes nas entrevistas, en especial aquelas máis directamente relacionadas coa regulación do tempo de traballo. Este listado no agota, polo tanto, todos os dereitos, vantaxes ou servizos aos que poden acceder os seus traballadores/as.

CADRO RESUMO 2: OBSTÁCULOS E FACTORES IMPULSORES Á IMPLANTACIÓN EXITOSA DE NOVAS MEDIDAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

BARREIRAS	ELEMENTOS IMPULSORES
<ul style="list-style-type: none"> • A propia organización do traballo ou a produción: convivencia de dúas modalidades de xornada, a ordinaria e a xornada a turnos. • Desigual acceso dos/as traballadores/as a unha mellor ordeación do tempo de traballo relacionada coa existencia desos dous tipos de xornada. • Desigual acceso do cadro de persoal a outros servizos. • A ausencia de elementos compensatorios das diferenzas entre os/as traballadores/as que realizan distintos tipos de xornada. • Flexibilidade adaptada ás necesidades da empresa: prolongación do turno en ocasións. • A consideración da xestión do tempo de traballo por parte da empresa como asunto non susceptible de negociación colectiva. • Intereses contrapostos entre os/as propios/as traballadores/as. • Falta de consenso intersindical respecto aos criterios de preferencia no acceso a determinados dereitos ou servizos asociados á ordenación do tempo de traballo e/ou medidas dirixidas á conciliación da vida laboral e familiar. • Persistencia de certo tipo de acordos individuais entre empregado/a e empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interese manifesto dos/as traballadores/as. • Sensibilidade da Dirección da empresa. • Existencia de compromisos en materia de conciliación enmarcados na RSE. • Defensa conxunta por parte dos sindicatos de ditas intervencións. • Maximizar o adecuado funcionamento dos Comités de Seguridade e Saúde. • Servirse de factores de cambio interno das empresas: <ul style="list-style-type: none"> - Cambios na composición interna da plantilla. - Cambio cultural organizacional derivado da introducción de novos estilos de dirección. • Servirse de factores externos (avances na lexislación ou na negociación colectiva).

*Síntese final e liñas
de acción e investigación futura*

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)

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 psicosocial 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)⁹³
 - 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 control sobre o traballo. Ademais da mencionada rixidez horaria, aínda son elevadas algunhas porcentaxes asociadas a esta dimensión: un 24,1%

⁹³ Enquisa Europea de Condicións de Traballo, 2005.

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 pausas⁹⁴.

Nesta orde de cousas, a segunda fase da investigación, a análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas no tema obxecto de estudio, 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 estudio, 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 introdución 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 estudio 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.**

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 or-**

⁹⁴ VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo, 2007.

ganización 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 hora-**

rio 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 contribuír, 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 estudo 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 arroxase 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 importante 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 prác-

ticas”, 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*

5

I PROPOSTAS SOBRE ORDENACIÓN DE TEMPO DE TRABALLO

Tal e como referiamos na introdución deste estudo 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 estudo 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 psicossociais 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 Estudo 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, entendéndoo 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 conducción, 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 marzo⁹⁵, 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 Viaria⁹⁶ na que, como principal medida, proponse 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–.

⁹⁵ R.D. 404/2010 de 31 de marzo, polo que se regula o establecemento dun sistema de redución das cotizacións por contingencias profesionais ás empresas que contribúen especialmente á diminución e prevención da sinistralidade laboral. BOE 1 de abril de 2010.

⁹⁶ 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 Estudio 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 arbitriedades 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>Redución 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 trabaxadores/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 propor 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 | MEDIDAS POLÍTICAS

Seguramente a recomendación básica e principal que poderíamos achegar, a pesar de non enmascarse no estritamente preventivo, é a necesidade de ruptura cun modelo de concepción das relacións laborais enmascado 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)⁹⁷ no que economía, sociedade e medio ambiente desenvólvanse en harmonía e permitan ás persoas desenvolverse.

⁹⁷ 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 empresas⁹⁸ 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

⁹⁸ 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?⁹⁹

⁹⁹ O Tempo de Traballo: A última fronteira?, Fausto Miguélez Lobo, Teresa Torns Martín, Vicent Borrás Catalá, Sara Moreno Colom, Carolina Recio Cáceres. Revista Universitaria de Ciencias do Traballo nº6. Universidade de Valladolid. Valladolid 2008

BIBLIOGRAFÍA

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 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). 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.horariosenespana.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 Traball de la Generalitat de Catalunya, 2009.
- IV Congreso Nacional para racionalizar los horarios españoles: “Conciliando por la Igualdad”. Valencia, 17 e 18 de novembro 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
- Il 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 Trabajo. Directiva Europea CE
- Informe Innoflex home & away. Informe iniciativa CE
- Innoflex Better to be rich and healthy tan poor & sick. Resultados da V Enquisa Europea de Condicións de Trabajo. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo.
- Resultados de la V Enquisa Europea de Condiciones de Trabajo. Unión Europea
- FACTS Nº 22. El estrés relacionado co Trabajo. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, Bélxica, 2002
- La humanización del Trabajo 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 Trabajo 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 legislación
- 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, enviroment & 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

“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
Prevenção 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 3016-2011

ÍNDICE

I	PRESENTACIÓN	7
I	METODOLOXÍA	13
CAPÍTULO 1.		
<i>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</i>		
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	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 Factores de Risco	
	6.2.2 Riscos Psicosociales	
	6.2.3 Organización Temporal do Traballo. Xornada Laboral	
6.3	Análise da sinistralidade	92
6.4	Recomendacións e boas prácticas no ámbito da Ordenación do Tempo del Trabajo	106
	6.4.1 Recomendacións orientadas á ordenación do traballo	
	6.4.2 O Plan Concilia	
	6.4.3 Accións desenvolvidas no ámbito da sociedade civil e análise de boas prácticas en empresas	

7 || SÍNTESE CONCLUSIVA124

CAPÍTULO 2.

Análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas sobre aspectos relacionados coa ordenación do tempo de traballo e os riscos psicosociais

1 || INTRODUCCIÓN135

2 || CONTEXTUALIZACIÓN: A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR EN ESPAÑA EN PERSPECTIVA COMPARADA.137

3 || A FLEXIBILIDADE NO TRABALLO. MODELOS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORDENACIÓN DO TEMPO E OUTROS ASPECTOS RELACIONADOS COA ORGANIZACIÓN141

3.1	A flexibilidade na organización do traballo	141
3.2	Fórmulas para unha ordenación flexible do tempo de traballo	144
3.3	O impacto da posta en marcha de medidas de conciliación e/ou intervencións sobre a ordenación do tempo de traballo	156

4 || OS EFECTOS DA XORNADA DE TRABALLO159

4.1	A organización horaria e o fenómeno do “presentismo”	159
4.2	O exceso de horas de traballo: efectos sobre a saúde	164
4.3	Relación entre o tempo de traballo e a sinistralidade	166

5 || OS RISCOS PSICOSOCIAIS: CAUSAS E CONSECUENCIAS167

5.1	Factores de risco psicosocial	168
5.2	O estrés laboral	171
5.3	Causas do absentismo	173

6 || XESTIÓN DOS RISCOS PSICOSOCIAIS NAS EMPRESAS176

7 || ACCIÓN ORIENTADAS A UNHA MELLOR ADECUACIÓN DOS HORARIOS E O TEMPO DE TRABALLO179

8 || CONCLUSIÓN185

CAPÍTULO 3.

Estudo de casos: análise de boas prácticas relacionadas coa ordenación do tempo de traballo

1 INTRODUCIÓN	191
2 BREVE REFERENCIA Á POLÍTICA DAS EMPRESAS EN MATERIA DE SEGURIDADE E PROTECCIÓN DA SAÚDE	191
3 AS INTERVENCIÓNS SOBRE A XORNADA LABORAL E OUTRAS MEDIDAS DESTINADAS Á MELLORA DAS CONDICIÓNS DE TRABALLO	193
4 BARREIRAS Á INTRODUCIÓN DE NOVAS FÓRMULAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	195
5 FACTORES IMPULSORES DUNHA DISTRIBUCIÓN DO TEMPO DE TRABALLO RESPECTUOSA CO EQUILIBRIO ENTRE A VIDA PERSOAL E LABORAL	198
6 AVALIACIÓN DO IMPACTO	200
7 CONCLUSIÓNS	201
SÍNTESE FINAL E LIÑAS DE ACCIÓN PARA O FUTURO	
1 SÍNTESE FINAL	209
2 LIÑAS DE INVESTIGACIÓN E ACCIÓN PARA O FUTURO	213
PROPOSTAS SOBRE ORDENACIÓN DE TEMPO DE TRABALLO	
1 RISCOS DE SEGURIDADE	220
2 ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO	223
3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA	226
4 MEDIDAS POLÍTICAS	228
BIBLIOGRAFÍA	231

PRESENTACIÓN



| 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 estudio, 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



| 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 Españóis); 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 estudio 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 guión 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 guión 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

1

CAPÍTULO 1

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 Françoise 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 inconvenientes. 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, ademais, 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/a 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 sobre esforzo que acusan os/as asalariados/as o primeiro día -por facer fronte á acumulación de traballo xerada durante máis días de inactividade-.

Ademais, 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, nalgúns empresas conxugouse a semana reducida coa anulación 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/semana.

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 semicontinuo (detense durante os fins de semana e algúns festivos); e o traballo a dúas quendas ou sistema descontinuo, 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, asíciase 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 convidas 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 impuntualidade 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 legislativa 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, Bormarzo, 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 arguméntase 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 afirmase 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 empregador/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 Traballadores. 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 garátese que os/as traballadores/as nocturnos/as e quen es 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
Romanía	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 situaríase, 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 estudio 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 dalgúns 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 ríxido, 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 ríxidos, 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 ríxido (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 elixir 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% faino 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 SOLDADO				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 Traballo 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 comparencias 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 o **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

	PRODUTIVIDADE LABORAL POR PERSO A EMPREGADA ⁽¹⁾	PRODUTIVIDADE 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	-
Turquia	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 Condições 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 absentimo 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 definitorios 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, expone 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 Soroluze. Profesor de Comportamento 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 comparencias 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, considerárase “**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 veces 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, sustancias 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 reducillo. 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

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

Fonte: Pedro Mondelo; "La Organización del Trabajo (OT) como motor de bienestar y competitividad" Curso Internacional de Verano de Seguridad y Salud en el trabajo – 20-22xúño 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 probabili-

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)

dades de afrontar xornadas menos extensas (inferiores a 35 horas por semana), 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 fio 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 gastrointestinales 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).

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

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 turnicidade 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.

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 Ibica 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 mostraas 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 Tránsito 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 frustración (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 Comunicacions.**

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

	Agricult, gandería, caza e silvicultura e pesca	Ind. manufactu. e extractiva	Química	Metal	Outras industrias	Construción	Comercio e hostalería	Transporte e comunicac.	Interm. financeira, inmobiliarias e serv. empresa.	Admón. Pública e Educación	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
Ningún	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 organización do traballo na súa vertente temporal, analízase a continuación a incidencia dunha mala xestión 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 poboación ocupada duplica á española. Francia e Italia, tamén cunha poboación 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	Construción	Transporte, almacenam. e comunicac.
Eurozona (EA11-2000, EA12-2006, EA13-2007, EA15-2008, EA16-2010, EA17)	4.213	3.656	6.075	4.069
Béxica	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

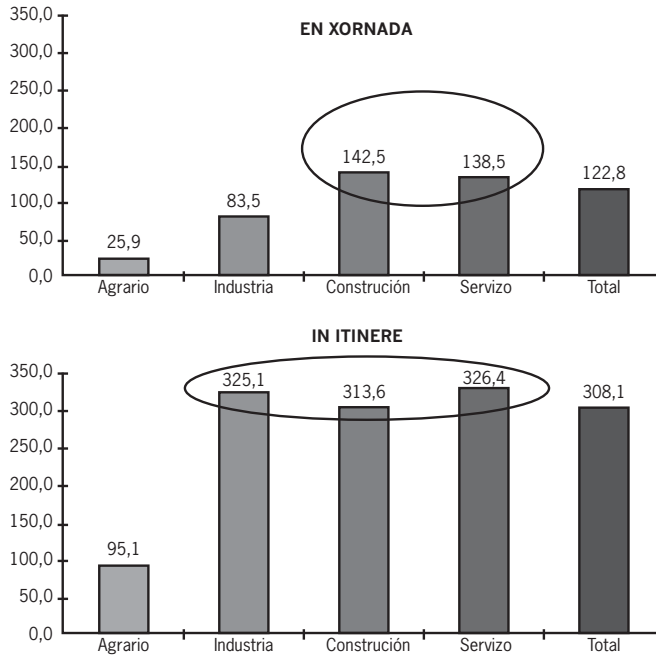
* A táboa recolle unicamente os países que facilitaron datos a Eurostat.. Nota: A taxa de incidencia = (número de accidentes no traballo con máis de 3 días de ausencia que ocorresen no ano / número de persoas ocupadas na poboación de referencia) x 100 000. Un accidente no traballo é un suceso separado 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 manufacturera	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 concédeselle 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 fio 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 Telecomunicacións	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 Auto-fidade Laboral Provincial (Vexáanse 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, nacíu 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 Accións desenvolvidas no ámbito da sociedade civil e análise de boas prácticas en empresas

En materia de información e sensibilización sobre cuestións asociadas ao equilibrio entre traballo e vida privada, é imprescindible mencionar o labor que nos últimos anos vén desenvolvendo a **Asociación para a Racionalización dos Horarios Españois (ARHOE)**, presidida por Ignasi Buqueras e Bach, xunto coa **Comisión Nacional para a Racionalización dos Horarios Españois e a súa Normalización cos dos países da Unión Europea**, no ámbito da sensibilización social acerca da consecución duns horarios racionais en España. A través da organización de congresos e foros, da emisión de comunicados, etc., o seu labor pretende implicar a todos os estamentos sociais -administracións públicas, empresas, medios de comunicación e sociedade civil en xeral- de cara á instauración en España duns horarios máis racionais e en sintonía cos do resto de Europa. Os seus principais obxectivos son: conciliar a vida persoal, familiar e laboral; permitir a corresponsabilidade na repartición de tarefas domésticas e de atención á familia; favorecer a igualdade entre mulleres e homes; mellorar a calidade de vida das persoas e aumentar a produtividade.

Para ARHOE e a Comisión Nacional, a singularidade e irracionalidade dos horarios españois e as súas longas xornadas de traballo afectan de maneira profunda á calidade de vida dos/as cidadáns/as. Neste sentido, consideran prioritario “europeizar a hora española”, para favorecer a comunicación e interrelación global, aumentar a produtividade e mellorar a calidade de vida das persoas. Demandan tamén a diminución do tempo que as persoas “pasan” no traballo, ou sexa, a cantidade de horas que de maneira ineficiente dedícanse ao mesmo, ou, por exemplo, acurtar o horario dedicado ás comidas (polo xeral, moi extenso), o que permitiría adiantar a hora de saída.

Para esta organización é por tanto, fundamental, a implantación de medidas flexibles do tempo de traballo, como a xornada intensiva (non só no verán); a extensión do traballo a distancia ou teletraballo, o horario “á carta”, etc., partindo da base de que os traballadores/as con maior autonomía que gañan tempo para a súa vida privada presentan unha maior motivación no traballo. Os horarios deben flexibilizarse en función do sector e as necesidades individuais, o que redundaría en beneficio de todos e todas: para as empresas suporía un aumento da produtividade e a calidade do traballo, para os/as empregados/as unha clara mellora da súa calidade de vida, ao poder dispor de mellor e máis tempo para a súa vida privada⁶⁸.

⁶⁸ 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.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". Comunidade 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". Comunidade 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.

orario 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 personal no seo das empresas, o Centro Internacional Traballo e Familia do IESE desenvolveu un cuestionario de autodiagnose que permite catalogar ás empresas segundo o modelo EFR (empresa flexible e 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 aplican 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 cotiza 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, éstos 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 Confederal

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 asóciense 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 sobrepeso, 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 emerxentes (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.

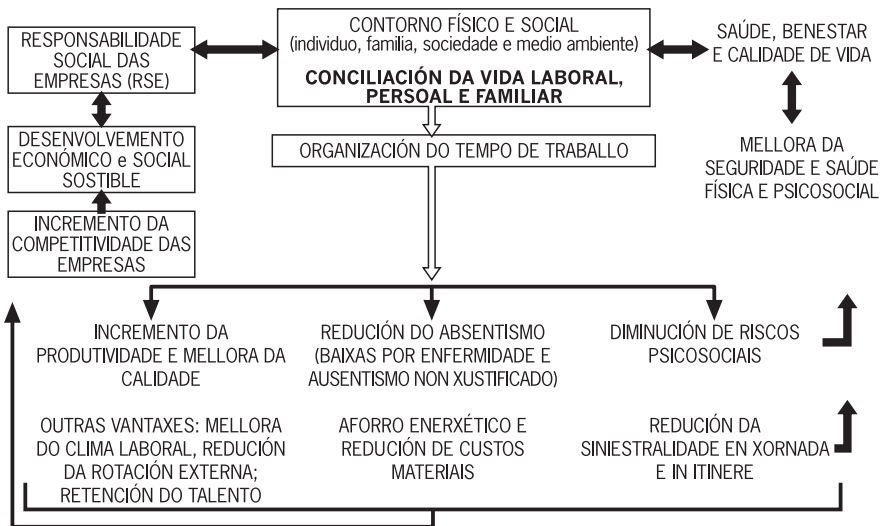
registra elevadísimos índices de sinistralidade laboral. Datos correspondentes ao ano 2007 mostran que no conxunto da Europa dos 15 tiveron lugar un total de 3.882.435 accidentes, dos cales un 19,9% deles ocorreron neste estado, só por detrás de Alemaña, onde se rexistrou o 23,9%, aínda que hai que ter 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.



Fonte: elaboración propia.

*Análise das entrevistas en profundidade a
persoas expertas sobre aspectos
relacionados coa ordenación do tempo de
traballo e os riscos psicosociais*

2

CAPÍTULO 2

Análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas sobre aspectos relacionados coa ordenación do tempo de traballo e os riscos psicosociais

“(...) A saúde laboral como factor de excelencia, porque o é. Este é un discurso non moi desenvolvido no ámbito da saúde laboral; a saúde laboral é un valor fundamental para as persoas e por suposto tamén é un valor para a empresa, pero a súa rendibilidade, o seu valor como tal pois non foi medido nin en termos de produtividade nin en termos de sustentabilidade. Entón por iso expóñolle o transfondo de todo o que lle direi, pois sempre hai unha necesidade insoslaible de que se a prevención e a saúde laboral e o aspecto da conciliación e a flexibilidade no traballo non se entende como un factor que non soamente beneficia ao traballador, senón que tamén beneficia á organización, atoparémonos cunhas grandes limitacións para poder avanzar.”

1 | INTRODUCCIÓN

Tal e como se explica de xeito máis detallado na Metodoloxía do estudo, a segunda fase da investigación consistiu na realización de entrevistas en profundidade a un conxunto de informantes cualificados/as co fin de validar, refutar ou complementar a información extraída da revisión de fontes secundarias realizada e exposta no capítulo 2 do presente informe.

Nos seguintes epígrafes ofrécese, pois, a análise da información cualitativa obtida a través das entrevistas realizadas a un total de seis persoas expertas en distintos ámbitos relacionados coa materia obxecto de estudo; provenientes do sector público e privado e con coñecementos especializados en distintos campos como a Prevención de Riscos e a Saúde Laboral, a xestión de Recursos Humanos, o estudo da conciliación da vida laboral, persoal e familiar, ou a investigación e desenvolvemento de experiencias relacionadas co teletraballo.

Na selección de expertos/as procurouse, xa que logo, garantir unha representación heteroxénea desde o presuposto de que a aproximación ao fenómeno estudado e os seus múltiples interrelacións debía ser explorado desde distintas perspectivas, en aras de obter unha información o máis rica e matizada posible. Como se indica no capítulo dedicado ás cuestións metodolóxicas, para a realización das entrevistas deseñouse un guión semiestructurado que a partir dun mesmo fío condutor sobre a ordenación do tempo de traballo e as características da xornada e a súa relación cos riscos psicosociais, introducía unha serie de variantes, é dicir, preguntas específicas adaptadas ao ámbito de coñecemento dos/as distintos/as informantes.

A relación de expertos e expertas que de forma desinteresada colaboraron na realización desta fase da investigación é, por orde de apelido, a seguinte:

Lucía Artacoiz. Doutora en Medicina. Especialista en Medicina Preventiva e Saúde Pública. Directora da Axencia de Saúde Pública de Barcelona.

- Profesora asociada en Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health e colaboradora de investigación na Unidade de Saúde Ocupacional na Universitat Pompeu Fabra.
- Conta cun extenso currículo no estudo das relacións entre traballo e saúde, especialmente desde a perspectiva de xénero e clase social.
- Manuel Bestratén Belloví. Enxeñeiro industrial e arquitecto. Conselleiro Técnico do Centro Nacional de Condicións de Traballo de Barcelona (INSHT).

- Clotilde Nogareda Cuixart. Xefa da Unidade Técnica de Ergonomía e Psicoloxía. Centro Nacional de Condicións de Traballo de Barcelona (INSHT).
- Enma Oteo Antuñano. Socia fundadora da empresa consultora Almenara Estudos. Licenciada en Dereito e Experta en Mediación Social e resolución de conflitos pola Universidade Complutense, o seu labor profesional centrouse, entre outros campos, no estudo do absentismo laboral e a elaboración de plans de conciliación e de igualdade.

Coautora xunto a Elisabeth Villagómez do Estudo *Os sistemas de Seguridade Social da Unión Europea e o seu impacto na reconciliación da vida familiar e a vida laboral*. Comparecente na Subcomisión do Congreso dos Deputados sobre ordenación do tempo de traballo.

- Emilio Sáez Soro. Sociólogo, doutor en Comunicación. Profesor de Comunicación audiovisual e Publicidade da Universitat Jaume I de Castelló.

Experto en teletraballo e contornas virtuais.

Colaborador e asesor na posta en marcha do Proxecto Piloto de teletraballo no marco do Plan Concilia.

- Anxos Tuñas. Coordinadora de Desenvolvemento na área de Recursos Humanos da empresa Begano, S.A., embotelladora e distribuidora da multinacional Coca-Cola, situada A Coruña.

Nesta compañía contan cunha política de conciliación definida e plasmada no plan de igualdade da empresa, que se articula en boa medida a través da flexibilización do tempo de traballo, adaptándose ás necesidades individuais dos seus traballadores/as e ás características das distintas áreas de traballo.

Unha vez realizadas as entrevistas telefonicamente e a través dunha transcripción literal do seu contido procedeuase á análise do discurso, estruturando a información obtida en capítulos que atenden ás principais temáticas abordadas, e que se ofrece ao longo das seguintes páxinas.

2 | CONTEXTUALIZACIÓN: A CONCILIACIÓN DA VIDA LABORAL, PERSOAL E FAMILIAR EN ESPAÑA EN PERSPECTIVA COMPARADA

Co gallo de contextualizar o estudo, as entrevistas realizadas comezaban cun balance xenérico da situación do estado español en materia de políticas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar en perspectiva comparada co resto de países europeos.

Aínda que con distinto grao de profusión, os/as expertos/as consultados/as **coinciden en describir para o estado español un panorama comparativamente máis desfavorable** no ámbito da conciliación entre traballo e vida privada.

De xeito máis ou menos explícito, os distintos informantes apuntan á existencia de maiores facilidades para a compatibilización da actividade laboral e a vida privada noutros países do norte e centro de Europa: maiores recursos económicos e dotación de servizos para o coidado das familias, acompañados, como máis adiante se comentará, de estruturas laborais menos ríxidas nas que se enmarca o desenvolvemento de fórmulas de ordenación do tempo de traballo máis flexibles.

O seguinte parágrafo recolle unha das reflexións expresadas neste sentido:

“(…) En España temos unhas políticas de conciliación moito menos desenvolvidas que no norte de Europa; moito menos en desenvolvidas en canto á posibilidade de poder facer o traballo a tempo parcial e sobre todo en canto ás políticas de apoio ás familias, sexan políticas económicas como de recursos para o coidado de persoas dependentes.”

A análise das entrevistas revela, por unha banda, un discurso que sitúa o coñecemento cultural no centro do debate. Desde un **enfoque de xénero**, o estado español formaría parte do grupo de estados do Sur de Europa, estados mediterráneos ou latinos que comparten unha serie de trazos culturais, nos que de xeito máis pronunciado que noutras sociedades do continente europeo, o coidado dos menores e as persoas dependentes recae principalmente na familia e, concretamente, na muller.

“(…) Si que vimos por outros estudos que fixemos con posterioridade, si que podemos velo; está claro que en España e outros países latinos como Italia e Portugal -estamos neste bloque por moitas cuestións-, a conciliación recae na familia, o que significa: na muller. Noutros países lévannos moitos anos de adianto, teñen outra cultura, por dicilo dalgún xeito e en principio diríamos que non é comparable (...) ten que haber tamén un cambio cultural, que nalgún sentido si se está producindo pero que queda moitísimo por facer, desde logo o hándicap que ten a familia en España pois non a teñen outros países que en temas de conciliación supéranos con fartura; entón, díganos que suspendemos.”

A pesar da incorporación masiva das mulleres ao mercado laboral ao longo das últimas décadas, ao mencionado compoñente cultural que sitúa á muller na posición de coidadora e principal responsable do ámbito doméstico, hai que sumar o rol tradicional do home como principal sustentador económico do fogar, o que se traduce en que as dificultades para conciliar afecten principalmente ás mulleres: son elas as que na maioría dos casos renuncian á actividade laboral para dedicarse ao coidado doméstico-familiar; as que máis padecen as dificultades de organización para compatibilizar as responsabilidades familiares co traballo e as que, en moitas ocasións e por razóns diferentes ás dos homes, optan ou ven limitadas a traballar a tempo parcial:

“(…) Se estamos falando de conciliación e dunha unidade familiar neste caso, hai que ter en conta que na maioría dos casos nas parellas o home gaña máis que a muller. Entón salvo que o home traballe na Administración Pública, porque isto tamén é súper interesante e non sae nos datos, a que utiliza todo tipo de medidas e a que concilia é ela, pero é por unha pura cuestión económica. Se ti es caixeira de supermercado e o teu marido é mecánico, pois o normal é que a que pida todo isto e acóllasche a este tipo de medidas sexas ti porque gañarás ata a metade que o teu marido, e ao final as decisións tómanse así, tómanse así nun Estado e tómanse así nunha familia, por moita igualdade que haxa…”

Esta descrición xeral non entra en contradición coas alusións aos avances producidos na tradicional distribución de roles de xénero, cambios sociais que xa é posible percibir e que revelan novas realidades laborais, como os obstáculos aos que tamén deben facer fronte os homes que deciden asumir ou participar máis intensamente no coidado dos/as fillos/as e no traballo doméstico: dificultades para acollerse a determinados dereitos ou medidas para conciliar e, en xeral, interrupción do seu desenvolvemento profesional.

Os seguintes extractos de entrevistas dan boa conta deste parecer compartido:

“(…) No que nós vimos e tampouco é que estea saíndo moito á luz, curiosamente... a ver, a muller por este tema económico e porque culturalmente fomos as coidadoras séguese ocupando do coidado, e ao home non se lle deixa tampouco desde o ámbito laboral que participe, eh. E penalízase, ¡ollo!”

“(…) se é a muller, máis ou menos de mala gana, pero se é o home o que se pide unha certa flexibilidade ou uns certos permisos, como o permiso paterno, pois aínda custa nas empresas, aínda que é un dereito.”

Atópanse, en todo caso, opinións coincidentes con outros foros nos que se abordan aspectos relacionados coa conciliación⁸⁷, en canto a subliñar **a importancia**

⁸⁷ Tal e como se recolle na primeira parte do estudo en diversas referencias, entre outras as ponencias expostas en congresos e ciclos organizados por ARHOE, e na Subcomisión do Congreso dos Deputados sobre “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”.

do cambio cultural como transfondo necesario para a posta en marcha de medidas destinadas á compatibilización da vida laboral e persoal. Os cambios lexislativos e os desenvolvementos normativos que van tendo lugar deben producirse nun marco proclive, nun contexto de cambio cultural harmonizado e compasado desde todos os ámbitos, no que se signifique a importancia que ten para unha sociedade que as persoas poidan conciliar traballo e vida privada.

“Eu son nisto moi tallante, eu penso que aínda que se están conseguindo cousas -tendo a ser positiva-, estanse conseguindo avances e hai empresas que o incorporan nas súas políticas de empresa, ata cara a Comunicación, pero hai unha materia pendente digamos de... de anexar todo no sistema dunha vida, dunha organización familiar. De nada serve que haxa unha flexibilidade interna nas empresas, en canto a horarios flexibles e logo a Administración non vaia na liña de consecución de todas estas prácticas, e con iso refírome por exemplo aos colexios. Se os colexios aínda seguen cos horarios e tempos libres que tiñamos fai vinte e corenta anos pois claro, porque antes había xente en casa pero agora non hai tanta, e coa incorporación da muller á vida laboral faise complicado o día a día.”

E: Ou sexa que na túa opinión o cambio debe ir acompañado e non só producirse no seo das empresas.

A: Claro, debe ir acompañado e producirse a nivel xeral e a min cónstame que as prácticas europeas xa é un pouco a nivel social, ¿non?

“(...) Estámolo facendo moi mal, moi mal; estamos convertendo aos colexios en cuidadores, que non é o seu papel, os avós tensos, e sendo o país -que é o máis curioso- coa produtividade máis baixa, que non encaixa para nada, non encaixa. (...) Fíxose unha aplicación, unha adaptación á normativa española da lei, pero o tema vai moito máis alá, vai máis aló da “o” ou da “a”; iso está moi ben, é moi bonito, pero vai moito máis alá da linguaxe que é no que quedan case todas as políticas de igualdade, vai nun cambio cultural no que teñen que facer todos un esforzo”.

Pero **ademais das desigualdades de xénero** que sitúan ao colectivo feminino como principal afectado das dificultades para compaxinar a actividade laboral coa vida persoal e familiar, o discurso analizado revela **outra importante brecha asociada a esta dimensión: as diferenzas entre o sector público e privado no acceso e goce de medidas destinadas ao equilibrio traballo-vida.** As maiores facilidades para a conciliación en xeral, articuladas a través da ampliación de dereitos, a flexibilidade horaria, permisos, excedencias, etc., existentes nas distintas administracións públicas, representan un claro elemento diferenciador no goce deste tipo de medidas, entre os/as empregados/as públicos/as e a xeneralidade das persoas que traballan no sector privado, co matiz, como excepción, de multinacionais ou grandes compañías cunha política de conciliación desenvolvida.

“(...) A Administración Pública española é onde temos mecanismos de flexibilidade horaria estupenda...”

“Eu creo que en xeral, groso modo, estamos en peor situación. Eu creo que excepto algunhas iniciativas no ámbito público e en grandes empresas e tamén de forma moi puntual, a conciliación é algo que se fai de forma bastante esporádica. Excepto, por exemplo, a Universidade, o ámbito público... que entre outras cuestións está bastante regulado, no ámbito privado eu teño bastante claro que é insignificante; en comparación con outros países máis desenvolvidos nestes ámbitos, como os países nórdicos, Alemaña, etc.”

O seguinte extracto recolle tamén alusións ás grandes compañías, en comparación cunha implantación máis desigual das medidas de conciliación no ámbito das pequenas e medianas empresas.

“Aquí xa se me permites, polas reflexións que podemos facer, polos estudos que fixemos, pola análise da realidade, eu creo que hai que diferenciar moito polo tipo de empresa, é dicir, en España hai unha gran diferenza entre a empresa multinacional, que vén xa cunha política clara, que vén de fóra, e logo xa o tecido empresarial español que é moi pequeno; podemos ter pemes nas que pode haber unha política de conciliación clara e logo pemes moi pequeniñas nas que tamén entramos, cos estudos que fixemos, nas que teñen moitas dificultades.”

Doutra banda, como indica un/a de os informantes, a brecha entre sector público e sector privado supera ata a tradicional repartición de roles de xénero, xa que as facilidades para a conciliación das que se benefician os/as traballadores da Administración, reflíctese en que naquelas parellas nas que só un dos seus membros traballa no sector público, é este/a o que se responsabiliza de continxencias familiares diversas, visitas médicas, etc.

“(...) Nestes momentos hai un agravio comparativo entre sector público e sector privado, pero grandísimo. (...) Ti pregúntaslle a unha muller a súa principal motivación á hora de ser servidora pública -funcionaria, persoal laboral ou o status que teña- e ten que ver co horario e a dispoñibilidade de tempo para poder conciliar a súa vida laboral, persoal e familiar, aínda que teña un gato; entón iso é un agravio (...) Eu agora estouno oíndo moitísimo en todos os ámbitos: por que no ámbito público existe redución de xornada ata os doce anos -e que logo se ti pídela séguencha dando- e que che dan un permiso no verán sen soldo para que poidas estar cos teus fillos, ou levas ao teu fillo ao médico e non hai ningún problema, ao contrario. ¿Por que cando ti tes unha parella que un dos dous traballa no ámbito público é el ou ela quen leva aos seus fillos ou aos seus pais ou a quen fose ao médico? .Isto estou pagando o ámbito público.”

3 | A FLEXIBILIDADE NO TRABALLO. MODELOS DE FLEXIBILIZACIÓN DA ORDENACIÓN DO TEMPO E OUTROS ASPECTOS RELACIONADOS COA ORGANIZACIÓN

3.1 A flexibilidade na organización do traballo

Atendendo aos obxectivos da investigación e á súa hipótese marco, o estudo das características da xornada de traballo en canto á súa organización, duración e dinámica e as súas repercusións no plano social, económico e sobre a saúde das persoas traballadoras, a flexibilidade na organización do traballo, particularmente na ordenación do tempo, concíbese como un instrumento para facilitar o equilibrio entre traballo e vida privada, pero tamén como un elemento que repercute positivamente sobre a saúde física e psicosocial das persoas traballadoras, en termos de maior satisfacción e incremento da calidade de vida.

Desde este orzamento, no discurso dos/as distintos/as informantes a flexibilización da organización do traballo nas súas diferentes formas perfílase, en efecto, como un instrumento que permite aos/as traballadores/as compatibilizar mellor a actividade laboral coa faceta privada das súas vidas. Este argumento, expreso ou latente, non impide que se advirta nalgún caso dos perigos ou inconvintes do que a flexibilidade representa se é aplicada a un marco xeral de relacións de produción e, máis concretamente, sobre as desvantaxes que presentan algunhas fórmulas de traballo flexible, tal e como se comentará en páxinas sucesivas.

Así, a seguinte reflexión expón os perigos da flexibilidade como marco xeral das relacións laborais:

“Historicamente o traballar arreo foi algo normal, o que pasa é que o destallo foi sutilmente transformándose, ¿non?; quero dicir que flexibilidade do tempo de traballo sempre existiu: “eu págolle por isto, vostede fágame isto como sexa, e rebente, ¿non?. Traballar a fórmula de contratar un servizo, que é o que agora facemos, convertemos o destallo tan antigo, durísimo, en algo máis sutil e tamén duro, que é a subcontratación, estanos levando a que ao final os traballadores deste país acabémolos convertendo a todos ou a case todos en traballadores autónomos; ¿e que faremos cos traballadores autónomos?, “pois págache ti a túa seguridade social e cando eu che necesite véas aquí, pero non che pago a hora, págoche o servizo, fasmeste isto, píntasme isto ¿quérelo?: aí está”.

Mais **positivamente connotado no discurso, o concepto de flexibilidade opónse ao de rixidez, que no ámbito das relacións laborais materialízase nas rixidas estruturas do tecido empresarial do país**, que pola súa dinámica organizativa deixa escaso espazo ao desenvolvemento da autonomía do/da traballador/a.

“(…) Aínda temos a estrutura máis ríxida, de traballar un número de horas determinadas, custa introducir a flexibilidade e eu diríache que aínda que teñamos unha lexislación que permite estouta vertente de conciliación de permisos, na práctica costa...”

“(…) Mais coas estruturas de xestión que temos en España moi obsoletas e moi xerárquicas, (as fórmulas de traballo flexible) son moi difíciles de introducir, porque non hai unha confianza mutua; non hai unha confianza do empresario cara ao traballador, nin do traballador cara ao empresario.”

Como se irá expondo ao longo deste capítulo, segundo os argumentos solicitados **a flexibilidade na organización do traballo, particularmente a través da flexibilización da distribución do tempo, non só resulta positiva para as persoas traballadoras senón tamén para as organizacións**, isto é, aínda que con inconvenientes e perigos, reporta distintas vantaxes que acaban revertendo nun mellor desempeño do traballo e, consecuentemente, nun beneficio para as empresas traducido en mellora da produtividade, da calidade do produto, etc.

“Eu penso que a flexibilidade, unha: fai que o traballador sexa máis proactivo, que é o que lle interesa cada vez máis ás empresas, e eu penso que a rixidez e o control están cada vez máis en desuso...”

“(…) E desde logo queda clarísimo que cando un traballador pode conciliar a súa vida laboral e familiar e ten tempo é moito máis produtivo, porque está no traballo e está pensando... o teu neno tivo un problema ou tes que ir facer non se que trámite e podes facelo, porque logo recuperas ou che levas traballo á túa casa ou fas o que fóra, pois estás moito máis tranquilo, ¿non?”

Mais o asunto da flexibilidade no traballo non pode ser abordado fora do contexto do modelo empresarial predominante, da cultura empresarial entendida como modelo de xestión, o que comprendería, entre outros aspectos, estilos de dirección e métodos do control do traballo. É importante destacar, neste sentido, que un argumento compartido polos/as expertos/as consultados/as acerca da flexibilidade é a **necesidade de dispor dun escenario organizacional e de relacións laborais proclive a unha ordenación flexible do traballo**, ou dito doutro xeito: nun marco como o actual, caracterizado por ríxidas estruturas organizativas, a flexibilidade nas relacións laborais e particularmente na flexibilización da ordenación do tempo de traballo non parece factible ou é difícil de levar a práctica. **A introdución e consolidación de fórmulas flexibles de traballo só será posible se se produce un cambio no modelo de dirección e xestión empresarial predominante, actualmente baseado no control do traballo a través da variable tempo, á súa vez, materializado no control a través da presenza física no lugar de traballo.** Só un cambio nas formas de control, o que á súa vez require partir dun escenario de confianza no/a traballador/a, facilitará a implantación de modalidades de traballo baseadas na flexibilización do tempo e do espazo.

Son múltiples, xa que logo, as alusións **á necesidade dunha modificación nos métodos de avaliación do traballo**, en concreto, a través da introdución do **control por obxectivos**. Arguméntase, xa que logo, que a flexibilidade na organización do traballo en xeral é inherente a unha transformación nos métodos e a un incremento do grao de autonomía do/a traballador/a: a substitución da valoración do traballo a través do tempo e/ou presenza física pola medición por obxectivos, é dicir, pola realización eficiente do traballo ou produto.

“Entón as persoas están ao final máis preocupadas de cumprir co seu horario que con realizar ben o seu traballo, porque o que se valora é o cumprimento do horario, e se fas máis horas estás máis valorado. Entón, mentres non cambiamos isto e non vaíamos tamén a unha avaliación de como estamos facendo o traballo, se cumprimos ou non obxectivos, que resultados temos, que tamén leva avaliar ao xefe (risas), entón, como non fagamos este cambio, entón todas estas políticas son máis ben de mercadotecnia, esta empresa que ten isto, que ten o outro pero que realmente non funciona, non funciona.”

Mais ademais, algúns/as informantes van máis aló e encadran esa **avaliación por obxectivos no marco dunha xestión por competencias**, sustentada no desenvolvemento da avaliación do desempeño, asociado ás competencias do/de traballador/a para realizar o traballo.

(...) Tampouco nos axuda que non haxa unha boa avaliación do desempeño; entón, toda esa parte que se vende moi ben, que hai moitísimo termo en inglés, falando dos Recursos Humanos, logo na práctica do día a día non se aplica, e unido a que en moitos casos os directivos non teñen unhas boas habilidades...”

“Mais se pomos indicadores de medir por obxectivos xa avanzamos moito máis, mais aquí é o gran reto que quero expor (...) que é traballar por competencias. Ás persoas non as podemos medir por obxectivos numéricos (...) porque se limitarán a cumprir o número e nada máis; logo o que si temos que pór son cousas cualitativas, que nos reunamos, que achegemos ideas, participemos nas reunións que hai que facer, cooperemos... cousas cualitativas, a miña gran esperanza branca está na xestión por competencias. (...) Esta é a gran oportunidade pero, insisto, quedese coa mensaxe: traballando por competencias e medindo a través da avaliación do desempeño (fai moito fincapé nesta palabra); porque eu serei un profesional “X”, pero oia, por moi profesional “X” que sexa non se demostra nada, eu só demostró que son un bo profesional se no meu desempeño estou á altura con indicadores que se miden co que se espera de min.”

Como pode comprobarse, multitude de factores relacionados coa organización do traballo deben coexistir ou terse en conta para a implantación de fórmulas de traballo flexibles; **requírese xa que logo, dunha contorna empresarial adecuado, dun “paradigma” de xestión empresarial baseado nun modelo de dirección máis democrático, non autoritario nin paternalista, no que predominen as fórmulas participativas, nun marco de confianza nos/as traballadores/as que os dote dunha maior autonomía sobre o traballo que desenvolven.**

“(…) No noso país lamentablemente en aspectos de organización do traballo está moi atrás; non desenvolveu fórmulas avanzadas nin en flexibilización do traballo nin na propia organización do traballo en si, porque o traballador aínda segue manexándose en termos de control, de estruturas xerárquicas que limitan, máis que favorecen o propio desenvolvemento da creatividade e da liberdade que achegue o traballador, ¿non? e ese é un hándicap que temos...”

Neste contexto, o discurso dalgúns/as entrevistados/as apunta tamén ás **escasas habilidades directivas de boa parte do empresariado**. A capacidade de liderado é outro dos factores a ter en conta para a instauración de modalidades de traballo flexibles e da posta en marcha de formas de control do traballo que non se baseen no cálculo de horas de presenza. Os seguintes fragmentos recollen algunhas das reflexións expresadas respecto diso:

“(…) Un tema capital no noso país, gravísimo: a falta de liderado; os nosos directivos non saben dirixir (...) e mentres os nosos directivos non saiban dirixir aprendendo o liderado, que é unha competencia que esixe a empresa (...), se os mandos non actúan doutro xeito -moitos fano ben, tampouco imos negarillo a todos-, pero en xeral como o liderado non é unha materia que nos ensinaron...”

“O nivel dos nosos directivos... aínda que moitas veces sábeno eles entenden que teñen que controlar á súa xente e contrólana a través do presentismo...”

En definitiva, todas estas reflexións sobre a flexibilidade na organización do traballo veñen pór de manifesto, por unha banda, os obstáculos existentes na actualidade para a implantación deste tipo de fórmulas novas de ordenación do tempo traballo; pero á vez, revelan os factores que necesariamente impulsarían a introdución destes modelos nas empresas.

Todos estes argumentos aparecen no discurso de xeito suxerido e espontánea ao fío da análise xenérica da flexibilidade, pero tamén en relación coas modalidades de organización flexible do tempo de traballo que a continuación se comentan.

3.2 Fórmulas para unha ordenación flexible do tempo de traballo

Horarios flexibles, xornada reducida, xornada a tempo parcial, semana laboral comprimida, traballo a distancia ou teletraballo, son modalidades ou fórmulas de ordenación do tempo de traballo cualificadas como “flexibles” en tanto que representan formas de distribución do tempo de traballo menos ríxidas, que introducen en distinta medida variacións sobre a distribución estándar das xornadas laborais.

Con maior ou menor grao de profundidade, os/as expertos/as consultados/as expresan a súa opinión sobre algunhas das modalidades mencionadas, á vez que describen os sectores de implantación e algunhas características asociadas aos desempeños.

- O traballo a tempo parcial, aínda que se define pola redución do tempo de traballo que supón respecto da xornada estándar a efectos de facilitar a conciliación, só debería entenderse como unha fórmula de flexibilidade para os/as traballadores/as se ten carácter voluntario, en tanto que constitúe unha forma de dedicar menos tempo á actividade laboral e máis tempo a outras facetas da vida privada.

Os comentarios solicitados sobre esta modalidade contractual aluden aos países nos que presenta un maior grao de implantación, á vez que en destacar as súas desvantaxes para o/a traballador/a. Así, **desde un enfoque de xénero, argúmentanse os prexuízos do traballo a tempo parcial**: representa na maioría dos casos o desempeño dun traballo en condicións máis precarias; o salario é inferior, non porque se traballe menos horas, senón porque o prezo da hora é significativamente máis baixo que nun traballo similar a xornada completa (tal e como en España reflicte a Estatística de Custos Laborais)⁸⁸ e profunda na brecha de xénero, principalmente porque son as mulleres as que traballan a tempo parcial, coas consecuencias que supón para o seu futuro en termos de cotizacións para o cobro de calquera tipo de prestación.

“Está máis implantado, máis que en países nórdicos, no que sería todo o Benelux e Alemaña, sería Bélxica, Holanda e Alemaña”.

“Agora ben, eu son extremadamente crítico/a con o traballo a tempo parcial que se utiliza como principal política de conciliación nos países do norte: en todos os países e isto, imos, si que estou moi moi seguro/a, o traballo a tempo parcial, non só en España senón en Suecia, Dinamarca, onde sexa, asóciase con peores condicións de traballo, con menos retribución en termos de prezo/hora, non só porque se traballe menos horas, e desde logo con consecuencias extraordinariamente negativas para a promoción das mulleres, para a progresión na carreira profesional das mulleres. (...) En Holanda traballan a tempo parcial o 70% das mulleres; en Suecia, en Reino Unido, en Alemaña, traballan o 40%; entón hai unhas desigualdades na porcentaxe de homes e mulleres que traballan a tempo parcial extraordinarias...”

A maiores, como sinala unha das persoas entrevistadas, as desigualdades de xénero volven porse de relevo á hora de analizar as causas que conducen a esta modalidade de traballo de xeito voluntario: en España, mentres que as mulleres acóllense a ela principalmente para poder dedicar máis tempo ás obrigacións familiares, entre os homes a razón principal é poder dispor de tempo para a formación.

“Na Enquisa de Poboación Activa pregúntase ás persoas que traballan a tempo parcial a razón de por que o fan, entón hai unha lectura de xénero (...) a razón máis frecuente é nos dous sexos que non teñen oportunidade de traballar a full time, en xornada completa, pero entre as mulleres a seguinte razón son as obrigacións familiares e entre os homes é a formación; é dicir, a división sexual do traballo dita que as

⁸⁸ Enquisa Trimestral de Custe laboral do INE

mulleres reduzan horas de traballo de tempo remunerado para o coidado no ámbito doméstico-familiar, e entre eles a razón é a progresión no mercado laboral.”

- O horario flexible ou variable sitúase no centro de boa parte dos comentarios que ao fio deste asunto ou con relación a outras cuestións realizan os/as distintos/as informantes.

De xeito expresa ou latente, o discurso revela posturas proclives á implantación da flexibilidade horaria, principalmente co argumento implícito de que **un horario máis adaptado ás necesidades individuais redundará nun maior grao de satisfacción para o/a traballador/ao que á súa vez reverterá no beneficio empresarial**, xa sexa en termos cuantitativos ou cualitativos.

“(…) O feito de que os horarios pódanse adaptar supón para a persoa un aumento da satisfacción, e isto sería unha parte positiva, tanto para as persoas como para a empresa, porque logo ten todas as connotacións positivas de estar satisfeito na contorna de traballo.”

Ademais, como indica un/a de os expertos/as consultados/as, as vantaxes para a empresa poden ter un carácter ata máis tanxible, en canto a supor, por exemplo, unha distribución dos tempos de traballo máis adecuada que permita en última instancia aumentar o tempo de prestación do servizo, tal e como se exemplifica no seguinte comentario:

“Vantaxes para a persoa pois evidentemente que se poden adaptar os horarios ás súas necesidades, teñamos en conta que o tempo de traballo, dentro dos distintos factores que interveñen no traballo, o tempo é quizais o que incide máis na vida individual, polo tanto, a máis flexibilidade máis se poden adaptar os horarios ás necesidades persoais, eu penso que esa é a principal vantaxe que isto supón para o traballador. Para a empresa ten distintas vantaxes como pode ser que o tempo de traballo efectivo ampliése; por exemplo estes días preparándome un pouco estas preguntas estiven mirando un pouco de documentación e atopei unha experiencia dun hospital francés -non se se na nosa contorna inmediata, pero seguramente haberá casos tamén- no cal flexibilizaran un servizo de fisioterapia, e ao flexibilizar os horarios isto permitiulles ampliar o horario de atención ao público, que sería unha das principais vantaxes, porque claro, habería persoas que lles interesaba entrar antes e persoas que lles interesaba saír máis tarde, co cal podían ampliar o horario de atención, coas vantaxes que isto supón para a empresa de poder dar maior resposta, menos acumulación de pacientes, etc....”

En todo caso, o que pode representar unha vantaxe suporá noutros casos unha eiva para a empresa, desde o punto de vista das dificultades que pode presentar a organización da produción ou prestación do servizo.

“(…) E para a empresa como inconveniente, claro, é que evidentemente é máis difícil a xestión e a organización de... cubrir os horarios de traballo, que sempre se dea resposta ás necesidades de produción ou de servizo, que se che complica a organización do tempo de traballo interno da empresa; quizais por iso é moi difícil atopar

en empresas unha flexibilidade total, xeralmente dáse unha franxa fixa cunha certa flexibilidade; unha carteira de horas que se poden deber... entón axústanse se hai que quedar... equilibrar as horas, semanalmente, mensualmente, e isto xa depende do grao de flexibilidade que se estea disposto ou que se negocie naquel momento.”

De calquera xeito, existen exemplos de organizacións nos que conviven distintos horarios e ata outras formas de traballo flexible, desde o orzamento de que o rendemento do traballador/a optimízase nun horario adaptado ás súas necesidades na medida que sexa posible aplicalo ao área ou servizo no que desenvolve o seu traballo.

No seguinte extracto descríbese a organización do tempo de traballo no seo da empresa colaboradora neste estudo, atendendo aos distintos horarios, adaptados ás necesidades das distintas áreas ou departamentos e as preferencias dos seus empregados/as:

“(…) Ao fabricar, distribuír e vender, como comentabamos antes terás que adaptar a atención ao cliente, a produción e os servizos á posibilidade que teñas de que o servizo sexa eficaz; entón neste sentido xa hai áreas como Loxística que xa traballan a quendas, xa que logo están ou de mañá ou de tarde, rótanos semanalmente, xa que logo esta xente ten unha mellor organización da súa vida e ademais existen pactos nos cales pódense ata cambiar quendas entre compañeiros sen ver afectada a carga de traballo. Hai outras áreas que teñen un horario flexible de 9 a 5; porque entendemos que non era un mal horario, que en Europa parece que é máis produtivo e é verdade que moita xente dicía que era un exceso de horas libres ao mediodía, cando preferían acurtar a xornada. Entón das áreas que puideron acollerse a este horario sen prexudicar... dentro dunha organización do traballo adecuada, pois o fixeron, e así estamos Recursos Humanos, xente en Loxística, algunhas persoas en Comercial... hai bastante xente que o ten. Hai horarios que son a xornada partida porque necesitan cubrir un servizo administrativo ou de atención ao provedor, e neste caso Finanzas non ten un horario que sexa en grao sumo malo que o poida chegar a ter unha persoa, porque veñen de 8 a 2 e de 4 a 6 e media, entón a xornada polo menos non a terminan a horas nas cales non podes facerche cargo dunha xestión familiar. E despois xa nos queda o traballo a tarefa que é o que teñen os comerciais que en principio está estimado que comecen cunhas reunións pola mañá ás 8 e que finalicen cando a xente termine o seu traballo, que un día será antes e outro día será despois, pero que en calquera caso non teñen a rixidez establecida.”

De feito, tal e como se indicaba na revisión de estudos sobre boas prácticas en empresas realizada na primeira parte deste informe, a flexibilidade horaria pode evitar o recurso a outras modalidades destinadas á conciliación, como a xornada reducida, na medida en que un horario adaptado ás necesidades do/da traballador/a permítanlle traballar a tempo completo.

“(…) E despois favorecemos calquera tipo de redución de xornada, evidentemente, que solicite un traballador ou traballadora. Pero intentamos que na medida do posible non se teña que facer a redución de xornada, senón flexibilizar a que ten.”

En canto aos **sectores de actividade ou tipos de ocupación que gozan de flexibilidade horaria** solicitáronse reflexións de distinta natureza que implicitamente

puñan de manifesto unha concepción da flexibilidade aplicable nas súas distintas formas a calquera tipo de traballo, ata os que se realizan a través de quendas ou implican a atención ao público; pola contra, noutros comentarios a noción de flexibilidade na ordenación do tempo de traballo sería aplicable unicamente a ocupacións asociadas ao manexo de información e traballos intelectuais.

“(…) salvo que teñas un horario de atención ao público, que ten a súa razón de ser, pero se poden facer quendas, pódense facer horarios, pódense facer outras cousas para mellorarlle á xente a vida e que estea máis contenta...”

“Por exemplo, hai algunha empresa que o inclúe... adoita ser tema de negociación, o tema dos horarios e entón incluío tamén, por que non, o tema da flexibilidade, por exemplo, aquí unha empresa de transportes de Cataluña que si que o inclúe, e ata en condutores ofrece dentro de distintos horarios unha flexibilidade...”

No sentido oposto, atópase estoutra opinión:

“Agora ben, atención, cando falamos destas fórmulas probablemente estas fórmulas son máis posibles entre os traballadores máis cualificados, pero atención a traballadores e traballadoras que teñen que estar cara ao público, por exemplo un comercio ou un bar, ou quen ten que estar nunha fábrica, pois aquí non entra moito a flexibilidade (...) e din “o teletraballo ¡extraordinario! e a flexibilidade e demais”, máis pensa niso, en persoas que traballen en traballos manuais, pois aí probablemente aplíquese pouco.”

En calquera caso, se de flexibilidade horaria trátase, os datos estatísticos publicados -xa comentados na primeira parte do estudo⁸⁹ - revelan, en palabras dun/a de os/as expertos/as consultados/as, as seguintes tendencias:

“(…) Cando se pregunta se os horarios os fixa a empresa sen posibilidade de cambio, pois vemos que existe unha relación por tamaño de empresa: a maior tamaño menos liberdade, o cal pode ter bastante lóxica; os mozos son os que en maior medida están en postos con horarios que fixa a empresa; e por rama as que teñen máis sería a industria, e dentro da industria a extractiva e o metal; mentres que se imos ao outro extremo que é quen ten liberdade total para elixir os horarios, vemos que as persoas maiores son as que poden elixir máis, os traballadores sobre todo a partir de 55 anos e isto si que ten lóxica co que dicíamos; e por ramas de actividade, loxicamente a agricultura con gran diferenza ten máis liberdade de horarios e logo a gran distancia -porque a agricultura estamos falando de ao redor dun 33%- e logo cun 18% estaría Comercio, Hostalería e Transporte e comunicacións, así a grandes liñas”.

Á marxe do traballo a distancia ou teletraballo, que require unha análise máis en detalle a partir da abundancia de comentarios respecto diso, as referencias a outras modalidades de traballo flexible son máis residuais. Así, por exemplo, atópase algunha referencia á denominada “**semana comprimida**”, consistente en realizar

⁸⁹ Véxanse datos correspondentes á “Enquisa Nacional de Condicións de Traballo”.

o mesmo número de horas semanais pero cunha distribución horaria diaria superior, o que ten consecuencias positivas para o/a traballador/á o ver aumentado o seu tempo libre. No entanto, esta modalidade presenta tamén unha serie de **riscos** que poden acabar repercutindo na saúde e na seguridade dos/as traballadores/as, principalmente polo **cansazo ou fatiga acumulados** de máis de oito horas diarias de traballo, polo que é moi importante facer unha boa planificación das pausas, así como pola **potencialidade doutro tipo de riscos sobre a saúde** en sectores de actividade determinados.

“Paréceme interesante mencionar o tema porque, primeiro, é obvio que cando falamos de flexibilidade as horas totais non cambian, non se traballa máis, teoricamente, senón que se trata de traballar o mesmo número de horas. Na semana reducida evidentemente as horas totais son as mesmas, pero as horas ao día alárganse. Isto, evidentemente, a principal vantaxe para o traballador é que gaña tempo libre, pero en cambio ten uns inconvenientes, en canto posible acumulación de fatiga. Hai estudos que demostraron que máis de nove horas de traballo as persoas teñen xa sensación de cansazo, entón en tarefas nas cales ademais as esixencias de carga tanto física como mental son moi elevadas, un horario de traballo excesivamente longo non é recomendable; no caso de que sexa aplicable hai que ter en conta as pausas, os tempos de pausas, como hai que cambiar ou adaptar os tempos de pausas, tanto en duración como en distribución e despois tamén é importante ter en conta a exposición a produtos químicos, porque teñamos en conta que os TLV están calculados para uns horarios de oito horas e en canto trabállese máis de oito horas pois non sabemos canto pode aumentar -xa que pode non ser un aumento directo, segundo o contaminante, pode ser exponencial e non se sabe como-, non podemos saber como inflúen estas dúas horas de máis traballadas na exposición a segundo que contaminantes; estas son unhas recomendacións que contempla a Organización Internacional do Traballo.”

O TRABALLO A DISTANCIA OU TELETRABALLO

A modalidade de traballo a distancia, concepto máis amplo que englobaría a fórmula máis coñecida como “teletraballo”, fai referencia ao traballo que se desenvolve fóra das instalacións habituais da empresa e que implica unha flexibilidade na distribución dos tempos de actividade e, consustancialmente, do espazo no que se desenvolve.

Tal e como se comentou ao fío da identificación de obstáculos á flexibilidade na organización do traballo, as características inherentes ao desenvolvemento do teletraballo convérteno na **fórmula flexible por excelencia en tanto que necesariamente debe enmarcarse nun modelo de produción e de control de tarefas baseado no cumprimento de obxectivos**.

“(…) xeralmente en teletraballo xa non estamos pensando en tempo de traballo, nun cómputo de tempo de traballo, senón que é un concepto máis de control por obxectivos; ou sexa, tes que facer un informe ou facer un artigo ou facer unha tradución dun libro, entón máis que o tempo de traballo conta o produto ou servizo que se dá.”

No seguinte comentario compróbase ademais que o teletraballo sitúase nun escenario de relacións de produción en transformación:

“(…) O traballador está máis controlado aínda que poida parecer todo o contrario por unha cuestión moi simple, porque o sistema organizativo-productivo está mudando do que é a idea de xornada á idea de obxectivos, á idea de hai que facer determinada cousa máis que en tanto tempo. Entón o *teletraballo á empresa... cando faga o teletraballador ou onde o faga a súa actividade, pois lle dá o mesmo, o que lle interesa é que a actividade estea, e a lóxica de obxectivos resulta máis fácil, e na lóxica de obxectivos resulta máis fácil o controlar se o obxectivo logrouse ou non que o feito de que haxa unha persoa nun despacho ocupando un espazo, porque o feito de que haxa unha persoa ocupando non quere dicir que esta traballando eficazmente cara a ese obxectivo, co cal esa forma de organización favorece a rendibilidade e favorece a produtividade, e favorece o control productivo, non o control da persoa digamos de xeito primario, que está facendo esta persoa, se está facendo isto ou o outro, senón o control do que ten que facer, que é ao final o que lle importa a unha empresa.”

En primeiro lugar, á hora de defini-lo, é importante diferenciar a natureza do teletraballo desde o punto de vista da relación contractual: se o desempeño do traballo a distancia atópase regulado ou, pola contra, efectúase de xeito espontáneo ou de modo máis informal.

“O que pasa é que para iso temos que falar de dous aspectos do teletraballo: o teletraballo formalizado, acordado e organizado de acordo entre os traballadores e a empresa, que ten moi pouca implantación, é unha cuestión máis puntual de máis experiencias moi vinculadas ao ámbito público ou do ámbito privado pero xa de empresas moi adaptadas tecnoloxicamente que teñen moi claro que esa é a vía de organización e esa parte é menor en comparación con en outros países europeos, o teletraballo formalizado, aínda que os outros países europeos tampouco é que estean moi desenvolvidos nese ámbito. E o que é o teletraballo informal, no sentido de... non escrito en ningún lado... (E: Non regulado)... non regulado de ningún xeito, pero que se fai dalgún xeito, a xente que a través da súa smartphone, do seu portátil, desde o seu computador de casa, dos medios que pode achar alá onde estea, mantense en contacto coa súa empresa mantendo a actividade con colaboradores, con clientes, coa súa propia documentación... iso está moi estendido e chegará a estar totalmente xeneralizado entre todas as persoas que traballan con información, porque esa é un pouco a tendencia imparabile neste sentido.”

Esta distinción é relevante polas consecuencias que iso leva desde o punto de vista das condicións de traballo. Tal e como indica o entrevistado experto na materia, o estudo de experiencias existentes puxo de manifesto que o traballo a distancia regulado, establecido mediante acordo entre empresa e empregado/a, leva asociadas unhas condicións de benestar para o/a traballador/a de as que carece o que se desenvolve de xeito informal.

“Porque os contextos dos enxeñeiros da empresa “X” (multinacional da informática) onde hai uns acordos xa pactados ou dos comerciais da empresa “Z” (importante petroleira) ou outros traballadores con acordos na súa empresa, contrasta-

ban notablemente a cales eran as condicións laborais e a satisfacción na súa desempeño cos traballadores autónomos que teletraballaban dun xeito totalmente irregular, irregular no sentido de espontánea para levar a cabo o seu colectivo.”

Doutra banda, como apunta outro/a informante, o desenvolvemento desta fórmula laboral con carácter informal está demostrando contribuír á consolidación do emprego precario, á inestabilidade das relacións laborais desde o punto de vista contractual, xa que a prestación crecente de servizos a través da contratación a traballadores/as autónomos/as non fai outra cousa que aumentar progresivamente.

“O teletraballo (...) non tivo desenvolvemento neste país, desde logo con persoal fixo, nin moito menos; isto foi un bluf, a xente non cre no teletraballo, ti traballas comigo... (E. ¿Como autónomo?) Exactamente, convertémolos en autónomos...”

A maiores, esta diferenciación é a que permite establecer o seu grao de desenvolvemento; **no estado español -aínda que non só nel-, o teletraballo que se desenvolve de xeito informal está cada vez máis estendido, con todo na modalidade formalizada a través dun acordo entre partes presenta un escaso nivel de imprantación**, circunscibíndose a ámbitos de actividade moi concretos, que se acaban de apuntar: **as administracións públicas e sectores cun grao de adaptación tecnolóxica significativa.**

“Entrevistadora: Entón entendo que o que é así máis regulado no ámbito privado está fundamentalmente focalizado en profesións ligadas ao desenvolvemento tecnolóxico, ao ámbito das novas tecnoloxías ¿e non se dá, de xeito regulado, noutro tipo de sectores que manexen información?”

Experto/a: Si, pero a menor nivel. Por exemplo nas grandes empresas, se cadra no que son os comerciais, que pola propia natureza do seu traballo circulando por todo o territorio, por mellorar a súa produtividade implantan fórmulas de teletraballo de tal xeito que teñan que ir menos á base da empresa para entregar documentación e este tipo de cuestións. Pero excepto en desempeños así digamos moi precisos nos que organizalo redunda de forma notable no funcionamento da empresa, polo xeral non adoita estar regulado; é moitas veces a empresa que che dá un móbil ou che dá un computador con acceso a internet para que ti noutras circunstancias que non o farías, mandes un informe, recibas información, etc. Son prácticas moito máis espontáneas e pouco reguladas as que existen.”

En relación con este último aspecto e como é evidente, o teletraballo non é susceptible de aplicarse a calquera tipo de desempeño, pero en canto aos seus ámbitos de implantación, as entrevistas realizadas recollen referencias a todas aquelas **actividades relacionadas co manexo de información, moi estendidas no campo das novas tecnoloxías, pero tamén na área comercial.**

“Logo velo en grandes empresas, sobre todo no que che dicía, nas novas tecnoloxías; logo vinno ultimamente, fixache, nalgunha multinacional no ámbito comercial, que me sorprende moito pero que está moi ben; porque o comercial está

viaxando e termina o seu traballo e iso fíxose sempre, terminaba facendo cousas na súa casa, os seus informes e tal.”

Así mesmo, diversas administracións públicas empezaron a introducir o teletraballo na súa organización, con resultados satisfactorios.

“(…) En estudos que fixemos (…) no País Vasco estábano introducindo agora na Administración algún día á semana, en Estremadura... en determinados postos; a xente está encantada.”

En calquera caso, a opinión do experto neste campo apunta a unha **extensión significativa e progresiva desta fórmula de traballo nun futuro inmediato**, unha imprantación que se iría producindo en paralelo á extensión dos avances tecnolóxicos e ás transformacións dos sistemas produtivos tamén desde o punto de vista da organización e o control do traballo.

“(…) o teletraballo, pois imos, eu teño a teoría compartida de que vai ser a fórmula laboral; falar de teletraballo eu creo que é ata un termo xa anticuado, habería que falar máis ben de traballos flexibles, electrónicos, móbiles, porque se desempeñan nunha cantidade enorme de formas...”

Dito doutro xeito, neste escenario o traballo a distancia debería vencer como **obstáculos** para un uso máis estendido **a dinámica das relacións laborais no seo das empresas**, que aínda que cambiantes, son aínda en moitos casos estruturas ríxidas, así como un **lento ou desigual grao de penetración das novas tecnoloxías**. Con todo, un **elemento impulsor** a ter en conta poderían ser as características do tecido empresarial no estado español, **pequenas e medianas empresas cun maior grao de fluidez nas relacións**.

“Ben, o noso país... é unha economía modernizada, a grandes liñas, son moitas... precisamente o feito de que no tecido empresarial predominen as pequenas e medianas empresas entra moito de cheo no que se denomina a economía rede, de empresas intimamente conectadas no armazón de empresas subsidiarias ou subcontratadas de subcontratadas; que hai unha gran interpenetración do mesmo, ou sexa que hai unha lóxica de sincronización, de comunicación, de moita fluidez no funcionamento destas empresas dunhas con outras. Isto dalgún xeito está na lóxica do teletraballo, o teletraballo dá maior fluidez a esa rede produtiva que son as empresas españolas, co cal dalgunha forma entra en total harmonía para que poida seguir crescendo; (...) outra cousa é a cultura tecnolóxica do uso das redes e tal, que como todo proceso cultural-que ademais dun proceso evolutivo é un proceso cultural- pois levan o seu tempo, pero é algo imparabile. Eu nese sentido teño bastante claro que o teletraballo na forma que sexa vai ser o xeito estándar de traballar en pouco tempo.”

Boa parte do discurso dos/as expertos/as centrouse en sinalar as vantaxes e inconvenientes das fórmulas relacionadas co traballo a distancia. A flexibilidade na distribución do tempo que se dedica ao traballo presenta como principal vantaxe a mellora da compatibilización da actividade laboral coa dimensión privada da vida

das persoas. Este sería, pois, **o seu obxectivo central, poder conciliar de mellor xeito traballo e vida persoal e familiar.**

Pero este obxectivo último que favorece ao traballador/a leva á súa vez outra serie de beneficios, tamén desde a perspectiva da empresa. Como noutras formas de flexibilización do tempo de traballo, a posibilidade de poder conciliar mellor acaba repercutindo nun **incremento da satisfacción do/da traballador/a, o que redundaría nunha mellora do desempeño.** Pero ademais, tamén se atoparon opinións coincidentes á hora de apuntar ao **incremento da produtividade,** en tanto que esta forma de traballo desde o momento en que se inicia realízase **de xeito máis intensivo,** con menos interrupcións que no lugar de traballo habitual, etc.

“(…) Doutra banda, ver as vantaxes que che proporciona, porque eu estea na oficina ou estea na miña casa, teño que terminar as cousas e na miña casa termínoas moito antes”.

“En canto á empresa en xeral son poucas as desvantaxes, no sentido de que un traballador que teletraballa é máis produtivo, e é máis produtivo porque vai facer o traballo no lugar e no momento máis propicio para facer ese traballo, non ten que esperar a estar nun espazo determinado nin a facelo dentro dunha xornada determinada, de forma que cando se activa ese momento propicio para que ese traballo e ese labor funcione mellor é cando se fai, e iso evidentemente non ten correlato con ningunha forma de organización nesa flexibilidade...”

En canto ás **desvantaxes,** o principal inconveniente sinalado tería tamén consecuencias sobre traballador/a e empregador/a: pensando nun desenvolvemento da actividade no domicilio, é necesario **diferenciar de xeito moi claro traballo e dimensión doméstico-familiar,** pois isto podería repercutir tanto na produtividade e na calidade do traballo, como na dimensión psicolóxica do individuo, ao non existir unha clara diferenciación de “espazos”.

“O principal inconveniente é que hai que ser moi estrito un mesmo se se traballa en casa. Hai que saber... agora estou traballando e agora descanso; é dicir, pódese mesturar o que é tempo de lecer, tempo libre ou tempo de estar en familia, co tempo de traballo e eu penso que é importante saber diferenciar. Aínda que tamén hai persoas e hai algunha experiencia de persoas que o saben compaxinar moi ben, ou sexa, que se levantan da mesa e sentan cun portátil e agora traballo un intre e logo voume a buscar ao crío ao cole..., non se, pero eu penso que é mellor saber diferenciar que é tempo de traballo do que é tempo propio, aínda que só sexa para saber cal é o tempo de dedicación...”

De todos os xeitos, as alusións á posible confusión de “espazos” revelan distintos posicionamentos subxacentes, máis proclives ou, pola contra, máis reticentes a esta fórmula laboral:

“(…) E eu oín ao sector feminista que isto fai que a muller quede na súa casa e bla, bla, bla, que mentres cambia o cueiro e fai as lentellas... ¡Oia, eu non podó

estar facendo as lentellas ou cambiando o cueiro mentres estou traballando, eh! Pero nin na oficina nin aquí, necesito concentración ou dedicación absoluta”.

“(…) Por exemplo, son moi crítico/a con o teletraballo. O teletraballo -e poida que acóllanse máis as mulleres- pode facer que non haxa unha separación entre os espazos, o espazo de traballo remunerado e o ámbito doméstico-familiar, e xa que logo que non haxa espazo para un mesmo, son crítica con isto, respecto da flexibilidade entendo que é positiva.”

Neste senso, é necesario que o teletraballo teña un obxectivo claro e definido, que na maior parte dos casos será a conciliación, o que **fai recomendable que esta modalidade de traballo non leve a cabo de xeito definitivo e constante; xa que un dos perigos apuntados é que o teletraballador atópesse permanentemente en activo**, reducindo cada vez máis o tempo de vida privada.

“(…) Para o traballador pode ter vantaxes se se organiza o teletraballo digamos con vistas á conciliación, xa sexa de xeito formal ou informal, porque pode haber acordos informais, de tal xeito que a un traballador interéselle teletraballar porque así pode conciliar cuestións que lle interesan, sexan as que sexan, e pode ser totalmente inconveniente se non é para iso, porque entón se o teletraballo aceptouse dunha forma plena, xa sexa formal ou informalmente, pois ese teletraballador a súa xornada laboral non empeza nin acaba, é basicamente sempre... groso modo, e o seu espazo de traballo non se delimita, acaba sendo calquera... entón é un traballador permanentemente activable, o cal en determinadas circunstancias pódelle prexudicar, á súa vida privada, ás súas actividades, etcétera, etcétera (...) ou porque tamén no teletraballo é tan invasivo que non deixa facer practicamente outra cousa; ou sexa, sempre que sexan esforzos desmedidos e frecuentes, cotiáns, no traballo e que non quedan recunchos para outras cousas, eu creo que ao final xera un desequilibrio persoal.”

É máis, como instrumento para a conciliación pode ser útil simplemente en **determinadas etapas da vida** dun/a traballador/a.

“Se ti tes unha atención ao público pois non podes teletraballar, pero hoxe en día hai cantidade de traballos nos que podes teletraballar, e que vexa a persoa se lle vén ben ou se lle vén mal, e ademais é como todo, en etapas da túa vida.”

Ao perigo de que se acabe traballando máis horas con consecuencias sobre a vida persoal e familiar, hai que engadir os posibles **efectos sobre a saúde, derivados dunha xornada de traballo excesivamente longa, así como da tensión xerada por unha eventual localización permanente do/da traballador/a**. É importante ter en conta estes aspectos en termos de riscos para a saúde, e non soamente desde a perspectiva do risco psicosocial, xa que esta modalidade de traballo presenta trabas ao desenvolvemento da actividade preventiva, intrínsecas ao seu desenvolvemento fose do centro laboral.

“E logo temos outro problema (...) que é a Prevención de Riscos Laborais, que é moi complicado legalmente aplicar a Lei de Prevención de Riscos Laborais; aquí escápalleme un pouco o tema legal, quizais un experto en leis aquí podería matizar un pouco máis; porque claro, por unha banda a LPRL obriga ao empresario a facer unha avaliación de riscos do posto de traballo, pero doutra banda está o dereito á inviolabilidade do domicilio, entón isto non se como come; eu non teño resposta, non o sei.”

A conciliación da vida laboral, persoal e familiar foi, de feito, a principal finalidade do teletraballo no marco do Plan Concilia. Levaron a cabo experiencias acollidas a un programa piloto, desenvolvéndose unha metodoloxía para valorar o seu correcto desenvolvemento con avaliacións de tipo cualitativo realizadas antes e logo de pór en marcha o proxecto -que máis adiante se describirá-. Pero é importante subliñar que os/as traballadores/as que participaban nestas experiencias debían ter necesidades de conciliación definidas, o que ademais dotaba a esta modalidade de traballo dun carácter temporal, non definitivo.

“(…) A política de conciliación que se expuña era usar o teletraballo como ferramenta para a conciliación e facilitar a conciliación nos teletraballadores da Administración estatal, entón o proxecto consistía en deseñar unha metodoloxía de teletraballo que se adaptase ben aos requirimentos do traballo da Administración en organización, obxectivos de tarefas, en seguridade, etc.,

(…) entón deseñouse esta metodoloxía de teletraballo e deseñouse logo unha metodoloxía de seguimento da experiencia para poder constatar os resultados que se obtiveron; isto levou a cabo en dúas fases, eu participei de forma intensiva na primeira en que participaron trinta teletraballadores de distintas unidades de negocio; a idea era que só se expuña a iniciativa a aquelas persoas que necesitan conciliar e para iso expúñase a metodoloxía do teletraballo, non para todo o mundo, senón para aquelas persoas que por necesidades concretas expuxesen unha necesidade de conciliación (...) estes desempeños de conciliación considerábanse de xeito provisional, mentres durase o problema de conciliación, ou sexa, a idea é que se se imprantaba o sistema un traballador cando deixaba de ter esas necesidades de conciliación volvía á xornada normal no seu despacho.”

Os resultados do programa piloto foron satisfactorios en termos de correcto desempeño de tarefas e os problemas que se presentaron foron de índole tecnolóxica.

“Logo houbo unha segunda experiencia, na que eu xa non participei, participaron algúns colaboradores da primeira, pero seguindo a metodoloxía da primeira para seguir o contraste e cos mesmos resultados; uns resultados que foron satisfactorios e os problemas que se expuxeron foron máis de índole tecnolóxica que de desempeño, que se corruxeron, e viuse que foi unha experiencia que se podía exportar ao resto da Administración e que se recomendaba exportar pola satisfacción tanto para os traballadores como para os responsables dos mesmos; este é un pouco o resumo.”

3.3 O impacto da posta en marcha de medidas de conciliación e/ou intervencións sobre a ordenación do tempo de traballo

Como é posible comprobar, atendendo ao obxectivo do estudo, o discurso dos/as expertos/as contén multitude de comentarios relacionados coas positivas repercusións da posta en marcha de medidas que faciliten aos/as traballadores/as harmonizar a vida laboral e persoal, ben a través do goce de dereitos asociados á conciliación, ben a través dunha mellor ou máis flexible ordenación do tempo de traballo. A partir do recoñecemento dunha maior satisfacción dos/as traballadores/as ao poder compatibilizar mellor a súa vida privada e o seu traballo, as repercusións que en paralelo se atribúen apuntan a vantaxes ou efectos xa mencionados na primeira parte do estudo: desde a mellora da produtividade, da calidade do traballo/produto, a redución de custos laborais derivados, entre outras razóns, dunha diminución do absentismo, a redución de custos materiais, a mellora do clima laboral, o aforro de tempo empregado en desprazamentos, ata o posible descenso da sinistralidade.

Con independencia de que parte destas eventuais repercusións serán analizadas máis en detalle en próximos apartados, as entrevistas realizadas corroboraron que **existe un déficit de estudos, investigacións ou desenvolvemento de intervencións que realicen unha medición do impacto** das actuacións postas en marcha, unha avaliación a partir do coñecemento da situación previa e da valoración a posteriori dos seus efectos.

“(…) Nós temos experiencia dun caso que non é directamente con flexibilidade que é un cambio na organización de quendas de traballo nun grupo de empresas da industria química (...) e estes si que a través do Servizo médico da empresa fixeron estudo de satisfacción de antes e despois e medirono e viron que si que estes aspectos positivos constatáronos, pero xeralmente falta o estudo do que saíu gañando ou dos posibles problemas ocasionados.”

“(…) Eu creo que isto habería que analízalo, ¿que ocorre? que ata agora non se está facendo; ata as empresas que incorporan medidas fano porque nalgúns casos poden ser, pero non porque realmente revisen o seu sistema de traballo. Entón, ben, eu penso que hai sectores onde isto será moito máis levadeiro e outros donde, se é un traballo industrial ou a quendas donde isto sexa máis complicado, pero do que estou seguro é que en calquera caso pódense adoptar medidas que favorezan a boa imaxe da empresa, a consecución de obxectivos para ambos; as empresas cada vez deben ir a máis para que os empregados poidan ir a máis e que as familias estean tranquilas.”

Parece, en todo caso, que a realización de estudos de avaliación é máis frecuente en países da contorna anglosaxoa, tal e como se deduce dos seguintes comentarios.

“Non, mira, nos países anglosaxóns, que para iso son moito máis metódicos e prácticos que nós se fixeron, fixéronse; ata en Estados Unidos, (...) pero é como todo, ¿cal é o problema?, como é un tema que non ten un interese tan grande como o que parece, fíxose

algún estudo pero logo non se fixo unha comparativa no tempo, ou nun sector... (...) pero estes datos saen sobre todo de países anglosaxóns, de Reino Unido, EEUU e ata vin algunhas cousas de Australia, que tamén están bastante avanzados no tema.”

De calquera modo, o discurso analizado contén algúns exemplos sobre **intervencións ou estudos** nos que efectivamente se realizaron distintas comprobacións que pon de manifesto:

- **O incremento da produtividade asociado á mellora das condicións de traballo**, en concreto o modelo **SIMAPRO** desenvolvido pola Organización Internacional do Traballo:

“Hai un modelo, o modelo SIMAPRO da OIT, é un modelo que se chama Mellora da produtividade e condicións de traballo (...) Hai moita bibliografía, pero modelos que demostren cientificamente que mostrando atención polas persoas e as condicións de traballo a xente traballa máis, hai miserias, hai cousiñas, pero pouco; moita intuición e moita percepción. Eu vexo empresas que son moi produtivas e vexo cales son as condicións de traballo, véxoo, pero hai que facer estudos para demostralo. Pois o modelo SIMAPRO demostrou que a produtividade mellora entre un 5% e un 10%, simplemente se traballamos con modelos participativos e achegamos ideas innovadoras e de mellora das condicións de traballo; e tamén de aspectos do traballo en si.”

- En relación co traballo a distancia ou teletraballo, tanto o proxecto piloto desenvolvido no marco do Plan Concilia, como outras **experiencias de teletraballo**, demostraron **incrementos na produtividade**. O seguinte extracto narra a experiencia de avaliación do proxecto:

“Eu de primeira man coñezo o que fixemos no Proxecto Concilia, porque digamos que era importante na metodoloxía contrastar o antes e o despois nos test previos; porque este foi un proxecto errado por temas políticos, porque a idea era que se o proxecto saía adiante implantábase o modelo de conciliación a través do teletraballo en toda a Administración estatal (...) a idea era polo en marcha, claro, a Administración española era unha cousa moi grande como para facer experimentos perigosos, ¿non? .Entón nesa Metodoloxía -eu non se se o informe completo segue colgado na Rede, estivo moito tempo, eu creo que debe seguir- aí hai información deste tipo de cuestións, nunha medida cualitativa, no sentido de que se fixeron grupos de discusión cos responsables dos traballadores antes e logo da experiencia para valorar os resultados, entón os responsables das unidades de negocio da Administración que ían intervir ao principio estaban como moi recelosos, con moitos problemas de pensar que non ían saírilles as cousas, de que só ía xerar complicacións, ademais a forma de traballo da Administración é relativamente rixida e supuña un cambio de modelo cara ao traballo por obxectivos, e digamos que a constatación de que a produtividade era a adecuada foi que os responsables nos grupos de discusión que ao principio estaban recelosos ao final estaban plenamente satisfeitos de como fora a experiencia e da produtividade dos traballadores nese período. (...) Pero si que hai algúns estudos que contrastan a mellora da produtividade e a mellora das condicións en experiencias acordadas co traballador. Das experiencias informais que eu saiba non hai nada. Eu fixen a miña tese doutoral sobre o asunto e si que dalgunha forma tamén contraste ex-

perencias formais e informais mediante entrevistas en profundidade e si que dalgunha forma puiden argumentar que en todos os casos fomenta a produtividade, pero con contextos de benestar do traballador totalmente distintos.”

- Ademais, se o traballo a distancia ten un carácter máis definitivo, é dicir, se non se atopa unicamente asociado a necesidades temporais de conciliación, supón, en efecto, un **aforro de materiais**:

“De todas as maneiras hai que distinguir o que o teletraballo supón en canto a liberar espazo dun xeito case definitivo ou o que é unha cousa máis puntual como prácticas de conciliación (...) O que é no ámbito privado si que houbo un aforro de pasivos do que é peche de edificios, de concentración de despachos, de mesas quentes destas que se van turnando; moitas empresas que puxeron a moitos técnicos a teletraballar e si que de verdade aforraron moitísimo diñeiro; pero son ámbitos totalmente diferentes porque os obxectivos son diferentes (refírese aos obxectivos do Plan Concilia).”

- Pola contra, parece máis cuestionable o aforro en combustible en todas as situacións de traballo a distancia:

“Outra cuestión é o pretendido aforro de combustible que supón os teletraballadores, pero isto xa é discutible porque un teletraballador non implica que non se mova, non se move ata o edificio central pero si que se move; entón iso está aí no aire.”

A necesidade de máis e mellores estudos de avaliación e medición das actuacións é en todo caso, recoñecida, pola necesidade de dispor de indicadores que non queden só na superficialidade das melloras, senón que, como apunta unha das persoas entrevistadas, poidan acceder ao dato real. Neste sentido, o coñecemento o máis detallado posible dos factores que interveñen na produtividade debe orientar as actuacións destinadas á mellora das condicións de traballo, sen incidir no menoscabo da organización da produción e do servizo.

“E eu insisto que se un mide a produtividade, independentemente dos horarios, e isto xa non é unha cuestión de igualdade nin de racionalización de horarios, nin sequera de prácticas das empresas, eu creo que sexa a empresa que sexa e do sector que sexa ten que medirse, medir a súa produtividade, porque eu penso que se todos os anos tes un exercicio e intentas incrementalo ao seguinte... pois igual que o mides a nivel financeiro traducido a euros telo que medir a nivel dun macrodato, e eu creo que unha vez mides a produtividade e aplicas prácticas, saberás se o seu grao descende, pero en calquera caso, todo pasa por medir a produtividade, e eu penso que a día de hoxe a empresa española aínda non consegue chegar ao microdato. De que serve ter mañá e tarde unha persoa se ao final pola tarde chámanme “x” provedores, ¿mais cantos chámanche? Colles o teléfono e sempre hai alguén collendo o teléfono pero... ¿é rendible que collas o teléfono se chaman dous? É un exemplo xenérico pero que é gráfico; ou... hai infinidade de exemplos... ou no verán, xornada de verán de xuño a setembro de 7 e media a 3, a mesma xente que logo ten outro horario; vale, é verdade que a actividade descende moito no verán, sobre todo nalgúns casos porque hai moita empresa que pecha en agosto, en fin, que si que pode ser por ese lado, ¿mais por que pode ser neses meses e noutros non? Pois se cadra resulta que pode todo o ano. Pois todo isto é verdade, que aínda non se mide.”

4 | OS EFECTOS DA XORNADA DE TRABALLO

Ademais de explorar as relacións entre a organización do tempo de traballo e a saúde psicosocial dos/as traballadores/as desde a perspectiva da satisfacción asociada a un mellor equilibrio entre o traballo e a vida persoal e familiar, a consulta a expertos/as tiña tamén por obxecto profundar nas relacións entre a xornada de traballo e a saúde física e psicosocial dos individuos, na perspectiva de descubrir de que xeito aspectos asociados á xornada, sobre todo en relación coa distribución dos tempos, ten consecuencias sobre o rendemento no traballo e a saúde e a seguridade das persoas traballadoras.

É importante, xa que logo, precisar que a análise da xornada foi exposto desde uns orzamentos xa definidos a partir do diagnóstico previo obtido a través da revisión de fontes secundarias, en especial naqueles aspectos relacionados co modelo de xornada máis estendido en España, caracterizado por xornadas diarias extensas, derivadas en boa medida dunha pausa prolongada que se destina á comida. En definitiva, a través desta aproximación cualitativa pretendíase coñecer, en termos de confirmación ou, pola contra, refutación, como se traballa en España en perspectiva comparada con outros países europeos, desde a óptica da organización do tempo de traballo, así como das consecuencias que iso leva en termos de seguridade e saúde das persoas.

4.1 A organización horaria e o fenómeno do “presentismo”

Como puido comprobarse ao longo desta análise, no substrato das entrevistas é posible apreciar de xeito máis ou menos explícito **unha máis que notable coincidencia de opinións en canto á necesidade de mellorar aspectos relacionados coa organización do traballo na súa dimensión da ordenación do tempo**, formulación que se asocia a un **modelo produtivo manifestamente mellorable**, no que o establecemento de novos sistemas de traballo, sobre todo a través do control por obxectivos, substitúa as formas de organización predominantes na actualidade, baseadas no cumprimento de horarios.

A defensa da lóxica dos obxectivos fronte á dos horarios atópase detrás dos argumentos recabados, pois de xeito espontáneo nuns casos e suxerida noutros, os/as entrevistados/as apuntan a **un modelo de produción ineficiente desde o punto de vista dos tempos improdutivo**s que o conforman e que se manifesta a través de dúas dimensións principais:

Por unha banda, a través dun modelo moi estendido no que a realización de **pausas prolongadas -en especial a do xantar-, non fai outra cousa senón prolongar a xornada ata horas tardías**, en comparación co horario europeo estándar.

“(…) Non o analizamos, pero si che podo dicir que falando con xente que o fai - porque houbo un tempo que estivemos moi interesados/as neste tema- e se ti fúches a comer un menú do día copioso, pois logo non rendes, claro, por iso todos estes europeos comen un sándwich e seguen traballando. Desde logo, e iso si que se ve, que nos sitios onde cambiaron os horarios de traballo e reduciron o horario de comida, que a xente está moito motivada, porque sae antes, e non está dando voltas á mazá para volver entrar, é que é ridículo, salvo que teñas un horario de atención ao público, que ten a súa razón de ser, pero se poden facer quendas, pódense facer horarios, pódense facer outras cousas para mellorarlle á xente a vida e que estea máis contenta...”

- Por outro, a través do fenómeno vixente en España e xa analizado: o denominado **modelo “presentista”** ou **“presencialista”**, baseado en valorar o desempeño polo tempo que o/a traballador/a permanece no lugar de traballo, con independencia de se ese tempo de traballo é ou non produtivo.

“O problema máis grave que temos en España é o presentismo, eu xa non me acordo, pero creo que foi un anuncio de marca X de fai tres anos, cravouno, que está todo o mundo aí esperando aburrido pero ata que se vaia o xefe pois non che podes marchar, independentemente do que esteas facendo, que iso é o máis grave. Eu polo menos, que vivo en (unha gran cidade) é abafadora a cultura do presentismo”.

Desde estes orzamentos articúlanse todas as reflexións recollidas respecto diso: o “presentismo” xúlgase en termos moi negativos, e non só desde a perspectiva do benestar do/da traballador/a en termos de dispor de tempo propio para a súa vida privada, senón tamén en termos de produtividade das empresas e, xa que logo, do desenvolvemento económico do Estado.

“Agora si que debo dicirle un tema moi importante neste tema do cambio que eu albisco no ámbito do tempo de traballo: o tema do presentismo, España é o país que máis horas estamos no traballo e menos produtividade ten; é un modelo flagrante, que quere dicir que o noso modelo de traballar é presencialista e non por obxectivos; se traballásemos por obxectivos a xente rendería máis...”

“(…) Eu diría que nas organizacións pérdese unha cantidade de tempo brutal que non é nin tempo produtivo nin tempo de descanso; o noso caso é un caso real e comprobámo-lo, neste país a xente tírase horas porque no fondo o que lle piden é cumprir...”

Desde esta perspectiva, os comentarios sobre o rendemento atópanse no discurso asociado a esta pauta cultural a erradicar e o argumento é moi simple: permanecer máis horas no lugar de traballo non significa que se traballe máis e, nin moito menos, que o rendemento, expresado en termos de eficiencia e resultados, sexa superior.

“Eu creo que neste sentido, é verdade que si que como che digo a cultura presentista que se di, o exceso de horas que determinadas persoas dedícanlle ao traballo pois eu penso que isto si que non... hai moitos directivos que se van moi tarde pero tamén hai xente que non o é e vaise tarde; son máis que nada xeitos de traballar

que nada teñen que ver con ser produtivo e que son as que ao meu xuízo hai que erradicar, porque eu penso que non hai ningunha persoa que sexa capaz de estar once horas ao seu mellor nivel, é imposible fisicamente, imos.”

“Ao final creo que ese é o noso maior problema, porque ao final as multinacionais teñen unha chea de recursos, teñen unha chea de... guías de boas prácticas e manuais que veñen de fóra e veñen doutros países nos que se valora realmente o traballo (fai fincapé) e non se valora tanto a presenza (fai fincapé) e bo... a min encantoume participar nun estudo revolucionario acerca de como se ascende nas empresas, ¿non?; a través de quen é o maior “pelota” da planta, é como se ascende. Entón, como este é un mal endémico que temos e que vimos en cantidade de estudos, xera unha desmotivación impresionante.”

“Por suposto que me parece unha tolemia o das dúas horas para a comida, e por suposto que me parece unha tolemia que o rendimento sexa as horas que estás; creo que se debería traballar máis con obxectivos, sobre todo naqueles casos nos que o produto non é... tres coches, senón que son probablemente como o seu ou o meu, que é máis intanxible, por suposto que é unha tolemia.”

É máis, como apunta un/a de os/as informantes, o rendimento dos/as traballadores/as en España parece en xeral reducido, se “traballa” moitas horas pero de forma pouco intensa, o cal leva implícita outra lectura: na perspectiva dunha xornada extensa ou cunha deficiente distribución de tempos, o ritmo de traballo vese afectado e se ententece por diversas razóns que a continuación se comentan.

“A ver, e isto si que é especulación e a miña opinión moi persoal, creo que en España se está moitas horas no traballo pero que o traballo é moi pouco intenso, relaxado. Creo que se dá por feito que tes que estar no traballo pero que a produtividade é pouca, e isto é observación pura.”

Así logo, desde esta perspectiva, xornadas prolongadas no marco dese patrón cultural presentista de “pasar” moitas horas no lugar de traballo, ao que hai que sumar unha mala distribución do tempo de traballo, sustentada fundamentalmente nunha duración excesiva da pausa destinada ao xantar, vaise articulando un discurso no que se suman outros aspectos mencionados por cada un/a de os/as entrevistados/as:

- Desde o punto de vista da **saúde psicofísica, fatiga e insatisfacción do individuo**, derivada dun desequilibrio entre o tempo dedicado á actividade laboral e o tempo dispoñible para a dimensión persoal e familiar da súa vida.

“(...) o feito de estar traballando moitas horas, o que dicíamos antes, fatiga acumulada, tensión, moitas veces porque non é que me quedo máis horas porque es-tea convencido de que me hei de quedar, senón porque non me queda outro remedio, e se me vou á hora que toca pois me miran mal, e ata que o xefe non se levanta non se levantan os demais... Eu penso que estes poden ser os principais motivos e a repercusión volvemos estar no mesmo: máis fatiga, máis insatisfacción, irritabilidade, etc. E logo privache de tempo propio, rompemos o equilibrio de dedicación a tempo de traballo e de tempo para a vida persoal, tempo de lecer.”

- Relacionado con esa insatisfacción pero dando un paso máis, **dificultades evidentes para as persoas -con consecuencias no plano convivencial e sobre o conxunto da sociedade- para compatibilizar o traballo coa organización da vida persoal e familiar**. A partir de aquí, poderían engadirse outros efectos sobre a saúde física e psicolóxica, como a tensión -que se analizará máis en detalle-, derivados desas dificultades de conciliación.

“(...) E a xente que traballa en supermercados... eu digo, ¿como é posible que os vexa pola mañá e pola noite? .Porque no medio déronlle tres horas, é unha tolerancia. E xa para non falar da conciliación da vida laboral e familiar, que tempo tes para dedicar á túa xente, e que ganas.”

Ao fío deste asunto, parte dos/as expertos/as consultados/as apuntaron algunhas consideracións sobre **as pausas no traballo**. De xeito latente ou expresa, a realización de descansos no transcurso da xornada é imprescindible en termos de protección da saúde e da seguridade, así como para un adecuado rendemento no desempeño, sobre todo en ocupacións que implican esforzo físico ou mental.

“As pausas... as pausas en xeral son necesarias en traballos con elevadas esixencias tanto físicas como mentais e é obrigado pór algunha pausa que axude á recuperación, e neste sentido son beneficiosas porque a persoa está máis fresca, ata rende máis cando descansa que cando vai acumulando fatiga...”

Non parece, con todo, que as empresas aborden adecuadamente a distribución e duración das pausas, algo que, como sinala un/a informante, é inherente a unha deficiente ordenación do tempo de traballo.

“O traballo e o descanso son consustanciais (...) Todo ser humano necesita descansar, se eu fago un traballo intelectual intenso, e fágoo, eu necesito descansar frecuentemente (...) Depende moito do tipo de traballo; un traballo que require esforzo físico pódense controlar mellor os tempos de descanso, pero lamentablemente o que quero destacar é que se a empresa xa non controla os tempos de xeito pausado e planificada, menos fai aínda cos tempos de descanso.”

Sería necesario, xa que logo, introducir unha serie de cambios, nun dobre sentido:

- Na lóxica do cambio cultural que é preciso introducir nas empresas desde o punto de vista da organización do traballo, os tempos de descanso deben deixar de concibirse como tempo improdutivo. A realidade empresarial actual dá mostras dun interese escaso polo factor descanso, perfectamente visible a través dos espazos que destinan ao mesmo.

“Primeiro, que os espazos de descanso nas fábricas que eu vexo son un auténtico desastre (...) vexo a traballadores ¡sentados, tirados no chan! da porta da fábrica descansando. (...) mais aquí empresas que están cerca, eu entro e atópo-

me que a sala de descanso son dous biombos de vidro con catro adhesivos onde dan informacións vulgares, e aí os ruídos séguense oíndo igual, os biombos só pechan, confinan o espazo...”

- Ao mesmo tempo, nun escenario organizativo menos ríxido, a flexibilidade na ordenación do tempo de traballo debe estenderse tamén á distribución dos tempos de descanso, isto é, ampliar o grao de autonomía do/da traballador/a, tamén no que respecta á distribución do tempo dedicado ao traballo e ao descanso.

Como exemplo da flexibilidade no tempo de traballo e descanso atópase esta experiencia descrita por unha das persoas entrevistadas:

“Entón temos moito que cambiar no modelo produtivo que temos, de fixar tempos, de fixar pausas é moi difícil pautar os descansos, os descansos deben de ser organizados do mellor xeito posible. (...)”

Descrición da organización do traballo e do descanso nunha multinacional: Estaba eu aí observando e explícolle como organizaban o tempo de descanso, con que liberdade, ese é un modelo americano, pero é un modelo... e non crea que traballaban pouco, non vin a ninguén ocioso, nesas empresas o que non traballa vaise á rúa, non crea que esas empresas son maravillosas, pero son listas (...) e descansan cando queren. (...) Traballando en grupos non podían ir tomarse o café cando lles daba a gana, íanse cando podían, pero este é un bo exemplo para entender que se os traballos organizanse ben e os traballadores traballan cunha certa liberdade, e tiñan unha produtividade marcada e acordada, etc; pois a xente produce, e organizase o seu tempo e esa flexibilidade é o que fai ao traballador sentirse ben, é moi importante, moi importante a flexibilidade; pero hai que ligar ben o tema de descanso e traballo, porque non está ben resolto neste país.”

Consustancial ao modelo de xornada predominante no estado español e que constitúe un dos seus trazos distintivos en relación co resto de países europeos, é a pausa destinada ao xantar. A distribución de horarios máis habitual no sector privado, a xornada partida na que se traballa mañá e tarde, dedica unha duración excesiva ao descanso que se realiza para comer. As consecuencias desta errónea distribución do tempo xa foron en parte mencionadas: prolongación da xornada en horario de tarde; diminución do rendemento -por ser unha pausa excesivamente longa na que polo xeral se fan copiosos xantares que dificultan a adaptación ao ritmo de traballo-.

“(...) outra cousa é que nos paramos a comer, e parámonos tanto tempo e comemos tanto que nos custa coller o ritmo e logo iso obriga a alargar o horario de traballo se cadra pola tarde. Entón eu penso que é mellor nese sentido facer unha pausa máis curta, facer unha comida equilibrada, que non nos supoña unha dixestión moi pesada -máis no noso país e nesta época do ano, por exemplo- e que logo permitise, -e xa o poño en hipotético, porque de feito non se dá-, reducir o horario de traballo, quero dicir, non o número de horas, senón saír antes. Isto hai unha aso-

ciación (fai comentarios referentes a ARHOE) e inciden nisto, que o traballar máis horas non quere dicir que se renda máis, senón ás veces todo o contrario.”

4.2 O exceso de horas de traballo: efectos sobre a saúde

Ademais da prolongación da xornada laboral desde o punto de vista da dilatación dos horarios, produto dunha ineficiente ordenación do tempo de traballo, tal e como acaba de comentarse, convén expor os efectos que sobre a saúde das persoas presenta o exceso de horas de traballo, é dicir, das xornadas que exceden a media das trinta e cinco ou corenta horas semanais.

Segundo a información solicitada, non abundan estudos sobre os efectos das longas xornadas sobre a saúde das persoas traballadoras, en comparación con outro tipo de dimensións de análises das relacións entre saúde e condicións laborais. Parte das investigacións existentes e baseadas en metodoloxía baseada na evidencia centráronse no estudo das longas xornadas de traballo, algunhas en concreto nas dun cómputo semanal de ata sesenta horas.

“Hai moi poucos estudos sobre longas xornadas de traballo e saúde, hai moitos estudos sobre quendas pero non sobre longas xornadas de traballo e os que se publicaron sobre longas xornadas de traballo son sobre poboacións no estranxeiro, en poboacións que fan xornadas extremadamente longas, como Xapón; en Xapón está acuñado un termo que é o karoshi, que é morte súbita por exceso de traballo. Entón nós o que nos expuñamos no noso estudo (...) é que, sen ir tan lonxe de traballar cen horas semanais -que tamén hai estudos por exemplo de médicos residentes en Estados Unidos, que coas gardas e tal fan cen horas semanais tamén-; considerando que a xornada estándar é de entre trinta e corenta horas semanais que pasaría se se traballa máis, entre corenta e sesenta, non horarios extremadamente longos, ¿vale?. E o noso achado básico, e isto é o que veño repetindo en diferentes estudos, é que moitas veces non se pode entender o efecto da situación laboral ou das condicións de traballo sen ter en conta o ámbito familiar (...) pero non se asocia sempre, e porque non se asocia sempre, ¿cando é malo? Cando é obrigado.”

Ademais dunha serie de repercusións sobre a saúde física e mental xa apuntadas na primeira parte do estudo, é interesante matizar que **estes estudos revelan que a relación entre devanditos efectos e as longas xornadas só ten lugar cando intervén, como variable, o carácter imposto ou obrigado do desempeño**; é dicir, non todos os individuos con xornadas superiores ás corenta horas semanais -de ata sesenta-, acusan ese dano sobre a saúde, senón que este aparece cando o/a traballador/a vese obrigado dalgún xeito a desenvolver esa actividade, que adoita estar asociada a **condicións de traballo precarias**.

“Entrevistadora: Perdoe que lle interrompa, aí si que xa non entendo eu, di que cando é obrigado, a ver: ¿se é un executivo que gaña moito pero se pasa moitísimas horas no seu posto de traballo tamén será carne de canón para a hipertensión ou...?”

Experto/a: Non, non, está estupendo, ata sesenta horas non. O malo é que esas sesenta horas fagaas unha muller da limpeza á que obrigan facer esas sesenta horas. O executivo probablemente decide traballar máis horas porque lle gusta, porque obtén recoñecemento, gratificación; entón, nós vímolos, eh, nun dos estudos víase precisamente o de traballar longas horas dábbase nos executivos. O problema é que hai moita xente que está traballando moitas horas, sobre todo no contexto actual, por necesidades económicas do fogar, porque as familias endebedáronse moito nos últimos cinco-sete anos, co cal víanse obrigados -agora paréceme que case xa non se poden facer horas extras pola crise-, a facer horas extras para aumentar o salario; ou ben, se lles obrigan a traballar máis, se lles impón condicións de traballo duras, e unha delas poden ser as longas xornadas de traballo, nunha situación de vulnerabilidade económica dificilmente poden dicir que non, porque non se poden permitir perder o traballo...”

Entre os problemas de saúde, xa enumerados na primeira parte deste estudo, figuran os seguintes:

“(...) o que comprobamos é que as longas xornadas de traballo -e está publicado neste estudo que lle digo nunha revista moi boa- asócianse cun gradiente, a: mal estado de saúde mental (trastorno ansioso-depresivo), hipertensión arterial -pense que a hipertensión arterial é un problema de saúde grave e que as enfermidades cardiovasculares son a principal causa de mortalidade, nos países desenvolvidos e en España tamén-; con insatisfacción laboral, con tabaquismo, con poucas horas de soño e sedentarismo.”

Países do Leste de Europa, do Sur e sobre todo Reino Unido e Irlanda, rexistran altas porcentaxes de individuos que traballan máis de corenta horas á semana e que presentan problemas de saúde asociados á realización dun exceso de horas; cunha incidencia maior nestes últimos países anglosaxóns, posto que unha alta porcentaxe de homes traballa á semana entre cincuenta e sesenta horas.

“E en todos traballar máis de corenta horas asóciase con mal estado de saúde, tensión, insatisfacción laboral, e con ansiedade-depresión, pero sobre todo, sobre todo vese en Irlanda e Reino Unido. E non sei a explicación porque só teño as táboas, pero estes están fatal, fatal. Onde máis impacto sobre a saúde ten o traballar máis de corenta horas, e repito, só estou falando de traballar entre corenta e sesenta; non estou falando de horarios extraordinariamente longos, pero algo pasa nestes países (...) en Reino Unido hai a figura do opt-out, que o traballador negocia de xeito individual co empregador a súa xornada de traballo, de maneira que se supón que é unha negociación libre (...) e é onde curiosamente hai máis homes que traballan entre cincuenta e sesenta horas e ademais é onde están peor.”

A poboación masculina é neste caso quen con maior frecuencia realiza longas xornadas de traballo; se se trata de mulleres, estaríase ante o segmento poboacional que acepta condicións de traballo precarias por tratarse de familias *monomarentales* ou por pertencer ás clases máis desfavorecidas.

“O que vemos en todos os países -excepto nos escandinavos, que é outra historia- é que traballar máis horas asóciase con precariedade, con non ter contrato ou con ter contrato temporal, ou sexa, asóciase a explotación, xa está. E tamén se asocia a estar casado ou vivir en parella, en homes.

(...) só naqueles colectivos que apuntan a que hai ou ben vulnerabilidade económica porque son aquelas persoas con máis obrigacións familiares ou vulnerabilidade económica porque son mulleres separadas ou divorciadas -moitas delas porque son responsables dun fogar monomarental con dificultades económicas-, ou ben mulleres que son traballadoras manuais de comercio, hostalería e limpeza; esas son as que están mal; é dicir, non hai unha lectura lineal de traballar ata sesenta horas é malo para a saúde sempre, non, é cando non tes outros narices.”

4.3 Relación entre o tempo de traballo e a sinistralidade

Da lectura da produción discursiva poden extraerse algunhas referencias á relación entre a sinistralidade e aspectos relacionados co tempo de traballo, concretamente no seguinte sentido:

- Indícase, por unha banda, que segundo datos extraídos de estatísticas oficiais de sinistralidade, o **traballo nocturno** tamén se relaciona con maiores índices de accidentes:

“Hainos, sei que os hai (refírese a estudos sobre tipo de xornada e sinistralidade); eu algunha vez manexei datos e agora direicho un pouco de memoria; os datos de sinistralidade oficiais e eu xa fixen algún estudo comparándoos co traballo nocturno e si que se notaba unha diferenza, que había máis accidentes en traballo de noite, e creo recordar que se notaba moito a diferenza en accidentes mortais; comparando o número de accidentes en mañá, tarde e noite, en horario de noite dábase máis sinistralidade na quenda de noite.”

- Doutra banda, confírmase a relación entre a realización dun **exceso de horas** de traballo e a accidentalidade.

“De todas as maneiras hai algún estudo que o relaciona non tanto coa hora do día senón coa cantidade de horas que levan traballadas, que teoricamente debería haber unha relación, pero non teño datos concretos...”

- E xa polo que respecta aos **accidentes de tráfico**, a asociación co **cansazo** e, concretamente, coa **falla de soño**, está tamén documentada; e neste sentido hai que ter en conta a peculiaridade do modelo horario en España, caracterizado un déficit de horas de soño en comparación cos/as cidadáns doutros países.

“Experto/a: Por exemplo, unha cousa que é moi preocupante é que en España se dorme pouco; claro, o día ten vinte e catro horas; entón o durmir pouco se asocia, aparte de con accidentes, tanto de tráfico como accidentes laborais, o durmir pouco é a primeira causa de accidentes de tráfico no mundo -bo, polo menos nos países desenvolvidos-, por diante do consumo de alcol e drogas.

Entrevistadora: ¿ten datos estatísticos sobre isto...?

Experto/a: Datos non. Teño un estudo que me parece que é en The Lancet que o di, é unha reflexión sobre os horarios...

Entrevistadora: ¿Porque se asocia a longas xornadas e falta de sono?

Experto/a: Iso é, pero a falta de sono non só se asocia aos accidentes; por iso estanse estudando as longas xornadas de médicos residentes de Estados Unidos, porque poden dar lugar a erros....”

Hai que indicar ademais, que a falta de sono pode ter á súa vez graves repercusións sobre a saúde. A evidencia científica demostrou a **relación entre durmir pouco e enfermidades como a diabetes tipo II e a obesidade.**

“Asóciase a sobrepeso e obesidade o durmir pouco, contrariamente ao que poida parecer máis intuitivo, e asóciase con diabetes tipo II. Isto é moi importante, porque en España temos unha epidemia de sobrepeso e obesidade, e en parte dór-mese pouco porque temos esta tolemia de horarios, que tiñamos que acabar ás cinco, como moito e xa está.”

5 | OS RISCOS PSICOSOCIAIS: CAUSAS E CONSECUENCIAS

A partir do obxectivo central da investigación, os factores de risco psicosocial relacionados coas características da xornada, as súas relacións e os seus efectos sobre a saúde e a seguridade das persoas traballadoras, conforman outra das dimensións exploradas acerca da ordenación do tempo de traballo.

Tratábase de pescudar en que medida unha serie de elementos afectan ao benestar do/da traballador/a, causan insatisfacción no traballo e cales son á súa vez as repercusións que iso leva, entre outros efectos, a eventual xeración de tensión.

Deste xeito, pretendíase identificar de xeito máis preciso, que factores relacionados co tipo de xornada que se realiza afectan á saúde física e, sobre todo, psicosocial, como dimensión máis directamente relacionada co benestar no traballo.

Dada a natureza destes aspectos, as entrevistas realizadas a expertos/as en saúde e prevención profundaban máis nestas cuestións, de modo que, de xeito suxerido, expúxose nestes casos a valoración comparada de distintos elementos para pescudar o seu grao de influencia e, eventualmente, os seus distintos efectos sobre a saúde física e mental: o clima laboral, a carga de traballo, o modelo de dirección e cultura de xestión e, directamente asociado á ordenación do tempo de traballo, o grao de autonomía do/da traballador/a.

5.1 Factores de risco psicosocial

Da análise do discurso despréndese que, en efecto, **existe unha interrelación entre distintos elementos que poden constituír ao mesmo tempo factores de risco psicosocial**. A satisfacción dos individuos no desenvolvemento da actividade laboral vese determinada por distintos factores que se atopan interrelacionados, de tal xeito que en ocasións non é posible discernir o peso de cada un deles nin a súa influencia sobre os demais, tal e como se explica no seguinte parágrafo:

“Desde o punto de vista psicosocial considérase que o clima pode ser unha consecuencia, ou sexa, é o peixe que se morde a cola: un mal clima pode ser debido a unhas malas condicións psicosociais e logo ademais un mal clima repercute tamén sobre a maior satisfacción do traballador; pero xeralmente o clima, se hai unhas boas relacións ou a persoa ten unha boa autonomía no traballo, unha carga equilibrada, hai unha boa dirección, entón isto xeralmente repercute en que o clima sexa positivo. Entón, saber cal destes factores ten máis peso... sabemos que todos inflúen, que un teña máis ou menos peso, é difícil, é difícil.”

“A ver, en principio a literatura fala sobre todo da importancia do control sobre o traballo, o que sucede é que todo está intimamente relacionado, é dicir, o apoio dos superiores, esta dimensión, determina absolutamente o control sobre o traballo, é máis, cando hai un desbordamento de traballo, altas esixencias, é imposible ter control sobre o traballo, porque como o vou a facer, como vou ter autonomía para facelo, non hai máis narices que facelo como sexa; entón está interrelacionado.”

En todo caso, **é evidente a importancia que no discurso dos/as distintos/as informantes presenta o factor clima laboral**, con efectos claros no grao de satisfacción do traballador/a e, con múltiples consecuencias asociadas: problemas de saúde a partir dun estado de tensión ou malestar derivado dun clima negativo; relacionado a iso, absentismo derivado dun clima de traballo hostil e outros factores asociados, como a posible falta de identificación ou implicación coa empresa, tal e como se expón a continuación:

“(…) Había un indicador fai uns anos na Enquisa Nacional, preguntábase que nivel de implicación tiñan coa empresa, non satisfacción, eh, preguntaba se se sentían implicados, se sentían como orgullo de pertenza. Nas empresas grandes -de máis de 250 traballadores-, ¿sabe cantos se sentían cero implicados? (...) un 11 e pico por cento en empresas grandes. (...) I mos á pequena empresa ou peme, menos de cincuenta traballadores, ¿sabe cantos se atopan bastante ou moi implicados?: o 76%, ¿sabe cantos (non se implican)? Un 3%. ¿Que está demostrándose isto? Pois que hai un mellor clima laboral, mellores relacións... porque o que non pode aguantar vaise.”

O que parece claro tras analizar o conxunto de entrevistas é que **o grao de autonomía dos/as traballadores/as é en xeral reducido**. No contexto interpre-

tativo xa descrito, dun **modelo empresarial sustentado en organizacións escasamente flexibles, a marxe de autonomía do traballador/a é baixo**, tal e como se desprende desta análise e dos indicadores existentes⁹⁰.

O seguinte extracto do discurso alude de xeito espontáneo á relevancia do factor autonomía e a súa influencia no benestar do/da traballador/a:

“O presentismo, a presión e a esixencia no traballo foron crescendo de ano en ano e isto é inadmisíbel. Tamén é dramático que neste país un 25% de traballadores non poidan modificar nin un lapis dun sitio da súa mesa, que un 25% non poida modificar absolutamente nada demostra a falta de liberdade absoluta e a falta de confianza que temos nas persoas no seu traballo, a pesar de que as estatísticas nestas enquisas a autonomía das persoas aínda parece que...eu creo que as persoas din que son máis libres do que son realmente. Eu o que detecto en canto a estes problemas... de riscos psicosociais, que é o que me pregunta, o principal problema é que as persoas están abandonadas no seu posto de traballo.”

A maiores, a capacidade de decisión dos individuos sobre o tempo de traballo constitúe un elemento máis desa autonomía, e non só para intervir nos ritmos e pausas, senón para distribuír o tempo de traballo en canto a horarios, vacacións, etc. Sobre o grao de autonomía dos/as traballadores/as solicitaronse distintas reflexións, que, con todo, inciden noutra vertente do control: a satisfacción do/da traballador/a vese moi influída pola capacidade para controlar ou **tomar decisións sobre o desenvolvemento do traballo, sobre o seu contido, que parece ter máis peso que a autonomía sobre os tempos de traballo.**

“Experto/a: É o control sobre o contido do traballo, sobre como facer o traballo (fai fincapé nisto último), o outro é adicional, non é sobre os tempos do traballo, é sobre o contido do traballo e participación nas decisións da unidade, tamén é control, pero a autonomía é sobre o contido do traballo fundamentalmente, é que che deixen facer o traballo ao teu aire.

Entrevistadora: Pero iso está moi relacionado co estilo de dirección e de mando...

Experto/a: Absolutamente, absolutamente. Claro, un tipo de xestión autoritaria é que che esnaquiza o control, ou se por exemplo o traballo está moi protocolizado (...) cando está demasiado protocolizado é negativo para a saúde, forma parte da natureza humana o pensar, o crear e o variar, e claro, nalgúns traballos, por exemplo nunha cadea de montaxe isto non cabe, en traballos máis de servizos e máis intelectuais cabe perfectamente, que se pida o obxectivo e eu chego ao obxectivo do meu xeito.”

“(...) A autonomía... tamén depende un pouco da teoría que haxa detrás, as teorías nórdicas sobre a tensión dan moita importancia á autonomía como factor de

⁹⁰ Véxase na partel do presente informe os datos da “Enquisa Nacional de Condicións de Traballo”.

control; estas teorías de demandas-control, entón un traballo con moitas demandas e pouco control pode ser máis estresante que outros. Outras teorías poñen no mesmo plano as esixencias do traballo, a capacidade de autonomía, en canto a que a persoa percibe que é capaz de dar resposta ao que se lle esixe pode ser correcto, e despois de que se percibe que non se dá resposta ou non teño posibilidade de tomar decisións, é cando podo ter sensación de tensión... E un factor importante na vivencia de tensión e non mencionaches é a definición de rol: o saber que se ten que facer, ata onde se pode chegar... ter claras as opcións, definidas, que non haxa contradicións entre distintas esixencias do traballo; ás veces téñense, non se, dous xefes distintos, dous niveis de xerarquía, entón téñense ordes contraditorias...”

Á marxe dos factores comentados, e no contexto do funcionamento das empresas como organizacións ríxidas, solicitáronse outros comentarios de carácter máis xenérico pero que revelan a **desatención na que se atopan os/as traballadores/as, desde o punto de vista das condicións psicosociais**, xa sexa, por exemplo, pola falta de recoñecemento do traballo ou polo desinterese no seu desenvolvemento profesional no terreo das oportunidades formativas:

“(…) Porque o que estabas comentando antes, por suposto que unha mala ordenación do tempo de traballo e, sobre todo e máis importante, unha falta de recoñecemento do traballo, iso é o que xera desmotivación -empezando por aí-, pero logo xera frustración, depresión, ansiedade, e seguimos, e unha chea de baixas.”

“Eu o que detecto en canto a estes problemas... de riscos psicosociais, que é o que me pregunta, o principal problema é que as persoas están abandonadas no seu posto de traballo...”

Para rematar, hai que engadir, que **un factor de risco moi importante é a inestabilidade laboral**, elemento que en contextos económicos como o actual, de profunda crise e altos niveis de desemprego, adquire singular importancia.

“(…) Pois se a inestabilidade laboral non a resolvemos, e non a estamos resolvendo, porque a reforma laboral non a resolve, mal imos. Ou sexa, que ou entramos en traballar nun clima de maior estabilidade e maior implicación ou compromiso, ou esta inestabilidade é un gran factor de tensión nesta sociedade, nestes momentos.”

“Experto/a: (...) a inestabilidade laboral e a incerteza sobre o traballo e eu creo que isto é de vital importancia, e na actualidade é de vital importancia.”

Entrevistadora: Nos tempos que corren de crises.

Experto/a: Claro, a incerteza.”

5.2 O estrés laboral

O estrés laboral é un dos principais riscos identificados no ámbito da saúde psicosocial. Como puido comprobarse noutros apartados do informe, as dificultades para conciliar o traballo coa vida persoal e familiar, non só teñen como consecuencia a insatisfacción do/da traballador/a e unha menor calidade de vida, senón que, de modo máis específico, provoca unha serie de problemas de saúde, entre eles o estrés. Deste xeito, **este trastorno aparece no discurso dos/as distintos/as informantes interrelacionado con diversos factores ou dobremente asociado: un, ao desequilibrio ou ás dificultades para compatibilizar traballo e vida privada; dous, a factores asociados ao traballo que xeran insatisfacción**, entre os que se atopa o **escaso grao de autonomía ou de control do traballador/a sobre distintos aspectos do seu traballo**.

Así, por exemplo, o seguinte comentario relaciona o estrés coas dificultades de conciliación, en especial para as mulleres, derivadas da súa incorporación masiva ao mercado laboral:

“(...) Hai que ver o estado de saúde das mulleres dos trinta e cinco aos corenta e cinco-cincuenta por estrés, como estamos e a cantas cousas renunciamos, e aínda así como nos sentimos, porque entramos como un elefante nunha cacharrería sen estar as cousas preparadas e porque ademais eu por exemplo como muller e nai tampouco quero renunciar á miña maternidade e a coidar dos meus fillos, é que non quero converterme nun home, ¿non? Entón, iso, que estamos na idade de pedra, que faría falta un debate impresionante...”

Expertos/as en saúde laboral relacionaron a insatisfacción e o estrés a elementos asociados ao traballo: por unha banda os relacionados coa organización -entre os que se atoparía o estilo de dirección, o nivel de autonomía ou a carga de traballo-, por outro, coas denominadas esixencias da tarefa.

“En canto ás principais causas pois estas que dicíamos: esixencias da tarefa, non poder controlar o rol, e estes serían aspectos, cando se definen os factores uns son da organización do traballo que farían referencia a unha repartición non quitativa de tarefas, unha mala dirección, falta de definición de rol... unha falta de autonomía; e outros son esixencias da tarefa, e aquí é o que mencionabas, hai tarefas que por si mesmas son moi esixentes e desde o punto de vista psicosocial considéranse de elevadas esixencias mentais e emocionais, todo o que sexa trato co público, trato con pacientes, trato con alumnos, pola posible implicación da persoa cos problemas dos demais ou coa vivencia dos problemas emocionais dos demais que un está tamén vivindo, ou situacións máis ou menos complicadas, non se, persoas que traballen nun hospital con enfermos terminais, por exemplo, e isto é o que dá a síndrome do queimarse do que falabas, o burnout, sobre todo.”

Relacionado coas **esixencias da tarefa** como outra das dimensións do traballo, atópase un tipo específico de tensión, a denominada **síndrome de burnout**, que presentaría as seguintes características:

“(…) O burnout descríbese cara aos anos setenta, defínese exclusivamente para as ocupacións que significan coidado das persoas, xa que logo sanitarios, profesorado, asistentes sociais e demais. Caracterízase por insatisfacción, despersoalización e endurecemento. É dicir, o que caracteriza máis é a consecuencia sobre aquela persoa que recibe o traballo da persoa queimada -o paciente ou o estudante-, que non sobre a propia persoa queimada. A persoa queimada máis ou menos trata ás persoas como cousas, non se implica emocionalmente e endurecese, e ademais está insatisfeita co seu traballo; e defínese exclusivamente para estas ocupacións de coidado; porque hai moitísima crítica de que agora o burnout é para todo, ben isto é unha tolemia. A propia Cristina Maslach, a que propuxo este termo, críticoa. Entón o burnout non é máis que un trastorno ansioso-depresivo relacionado co traballo, que no caso de que o traballo signifique coidado dos outros pois pode significar: non me implico emocionalmente, trato ás persoas como cousas e estou insatisfeito co meu traballo...”

A tensión como trastorno ten á súa vez unha serie de **efectos sobre a saúde**: de tipo físico, orixinados pola inmunodepresión do noso sistema, e de orde psíquica:

“Experta: (...) e á súa vez a tensión pode ter unha serie de repercusións físicas e mentais... a nivel da reacción fisiolóxica, do organismo, a tensión o que fai é baixar o sistema inmunitario e atácanos polo noso punto fraco, e iso, que podemos ter problemas de acidez de estómago, problemas cardiovasculares, problemas de tipo físico e ademais pode dar trastornos a nivel emocional, a nivel de conduta, que pode ser desde trastornos como...”

Entrevistadora: ¿depresión?

Experta: ... nun primeiro estadio é o mal humor, a irritabilidade, e o ideal sería poder detectalo na contorna laboral, nesta primeira fase, esta persoa está irritable e non sabemos por que, ver se a causa pode ser laboral, incidir nestas causas e logo, claro, se isto vaise quedando latente ao final isto pode dar lugar a cadros psicopatolóxicos como ansiedade, depresión, etc.”

Mais en xeral, e aparte da síndrome de *burnout* como un trastorno máis específico, o estrés laboral, e en contra de certos tópicos que poden estar presentes na sociedade, **asóciase desde a óptica epidemiolóxica a aquelas ocupacións menos cualificadas**.

“Entrevistadora: ¿E cales son os principais sectores de maior incidencia dos riscos psicosociais? Antes falábame no caso sobre todo das mulleres do comercio, hostalería...”

Experto/a: E a limpeza, o servizo doméstico. A ver, en xeral e en contra do estereotipo que temos do executivo, o estrés é moito máis frecuente e está documentadísimo, entre os traballadores menos cualificados.”

5.3 Causas do absentismo

Na medida que a ausencia do posto de traballo poida asociarse ás dificultades para compatibilizar o traballo coas obrigacións persoais ou familiares ou, en xeral, coa rixidez na distribución do tempo de traballo, conviña abordar cualitativamente as cuestións asociadas ao mesmo no transcurso das entrevistas. Pero ademais, a análise do discurso puxo de manifesto a súa relación directa cos factores de risco psicosocial, polo que a continuación analízanse as súas múltiples causas e relacións.

- Por unha banda, e polo que respecta aos factores de risco, parece asociarse efectivamente a **contextos de mal clima laboral**, de relacións conflictivas entre compañeiros.

Ao fío das causas asociadas a este fenómeno: “(...) xa non falamos de problemas co sindicato, senón entre compañeiros, que hai moitísimos, moitísimos, horroroso. E que non se resolven, e claro, iso xa depende de como sexa o teu xefe, de como sexa a outra persoa... pero impresionante.”

- Podería tamén relacionarse con escenarios onde hai unha **excesiva carga** de traballo ou problemas relacionados cun **maior grao autonomía sobre o desenvolvemento de tarefas**.

“(...) os factores psicosociais poden ser tamén bos predictores do absentismo, sobre todo de absentismo curto e inxustificado; ben, se nos centramos no absentismo é que é moi difícil valoralo porque xa ata as diferentes definicións que se dan (..) si que é interesante que as empresas puidesen dalgún xeito relacionar como os factores psicosociais inflúen sobre o absentismo, xa non a nivel individual, senón a nivel grupal; é dicir, naquel colectivo concreto que polo que sexa ten maior capacidade de toma de decisións ou maior carga de traballo ou calquera risco psicosocial e comprobar se realmente isto reflectese nun maior absentismo.”

A desmotivación ou un estado de profundo malestar no/a traballador/a sería a consecuencia destas situacións que acabarían por desencadear a ausencia do traballo.

“(...) E logo xa tes a xente que ten problemas no traballo ou unha desmotivación moi fonda. Pódese resolver, hai técnicas que intentan resolvelo pero aí ten que haber unha implicación impresionante da empresa e por suposto que todas as políticas dirixidas á mellora de conciliación e á mellora da ordenación do tempo de traballo e do clima laboral contribúen, sen dúbida. Eu aí pola experiencia que tivemos contribúen, sen dúbida, e á resolución de conflitos no traballo...”

Varios/as informantes coinciden en afirmar que **o absentismo non xustificado como tal é no estado español reducido**, aínda que a clasificación que se realiza de ausencias xustificadas e non xustificadas distorsiona o alcance real da non asistencia ao traballo sen causa demostrada, tal e como se comproba no seguinte comentario.

“Experto/a: (...) e logo o que che queda de absentismo absentismo...

Entrevistadora: ¿do non xustificado?

Experto/a: Do non xustificado hai moi, moi pouquiños casos (fai fincapé). Dentro do xustificado, o de enfermidade común, entran todos estes casos nos que chamas porque tes unha gripe, e como ata o cuarto día non tes que ir ao médico, pois bo, tes unha gripe este mes, outra en luns, outra en venres, outra na ponte que non che deixan coller...”

No entanto, é importante subliñar que **este fenómeno relaciónase, en efecto, coas dificultades das persoas traballadoras para compatibilizar a actividade laboral coas responsabilidades familiares, principalmente necesidades de coidado a familiares**. As trabas que neste terreo existen atopáranse detrás das ausencias amparadas en baixas médicas fraudulentas xustificadas como depresións ou outros problemas de saúde, tal e como apunta unha das persoas expertas consultadas:

“E desde logo no absentismo nós estivemos vendo cantidade de casos que se dá unha baixa por ansiedade, por depresión ou polo que fose porque hai que coidar un familiar, e iso estao pagando o ámbito público, e os médicos sábeno e estanas dando porque o saben, pero non o estamos cuantificando como o que realmente é.”

Neste senso, é fundamental sinalar que tal e como manifestaron varios/as entrevistados/as, comprobouse que **o absentismo diminúe cando se melloran as condicións de traballo tendentes a facilitar a conciliación**.

“O que si está demostrado e hai un estudo que demostrou que o absentismo mellora coa posta en marcha de políticas de conciliación familiares. Eu direille que experiencias varias de empresas que se enfrontaron con rigor á conciliación da vida familiar e laboral buscando mecanismos de flexibilización do horario de traballo, o absentismo diminuíu, asegúrolllo. Tómeo como dato fidedigno, demostrado, en máis de media ducia de empresas, empresas con conflito; estame vindo agora á cabeza unha cadea de supermercados. (...)”

Doutra banda, e como tamén se afirma, as causas directamente relacionadas co desenvolvemento do traballo están detrás do absentismo máis frecuente -de carácter xustifico, evidentemente-: por accidentes relacionados co traballo ou por enfermidades asociadas, como a tensión ou os problemas músculoesqueléticos.

“(…) non esquezamos que a principal causa do absentismo é laboral, eh; ou sexa, que o absentismo é do propio traballo, o estrés e os problemas músculoesqueléticos, o tema de ergonomía está bastante descoidado... baixas por accidente ou absentismo.”

En todo caso, o que se desprende da lectura das entrevistas realizadas é que o estudo deste fenómeno presenta grandes dificultades, polo que se refire ás

causas subxacentes ao mesmo pero tamén pola importancia de considerar o contexto. Ao fío destas cuestións, tamén se indicou que o absentismo non é un indicador de saúde axeitado -e consecuentemente tampouco debería selo no plano socioeconómico-: **en contextos como o actual, de inestabilidade no emprego, prodúcese o fenómeno oposto ao absentismo, o chamado presentismo**, que en termos de saúde laboral define aquelas situacións nas que aínda existindo causa para non acudir ao traballo, o medo a posibles represalias fai que o/a traballador/a acuda igualmente ao seu posto de traballo.

“(...) o que si está moi claro é que o absentismo como indicador de saúde -ou polo menos eu téño moi claro- é moi limitado, porque é moi coñecido que as persoas con contrato temporal teñen menos incapacidades temporais, non porque estean máis sas senón porque teñen medo a coller unha incapacidade laboral aínda que estean enfermas; a isto chámase na literatura científica de saúde pública presentismo, que non é iso das longas xornadas sen facer nada, senón fronte ao concepto de absentismo o concepto de presentismo, persoas que aínda estando enfermas e necesitando unha incapacidade temporal acoden a traballar, por medo a que non se lles prorrogue o contrato. Entón non hai mellor para reducir a incapacidade que ter aos traballadores con contrato temporal, eu creo que é fundamental e máis nos tempos que corren. Nós estamos vendo casos (...) traballadores que se negan a coller a incapacidade temporal ou que piden o alta antes do que o médico consideraría adecuado porque teñen medo, teñen medo (fai fincapé) e isto é así. Entón cando lín nalgún xornal “estase reducindo o absentismo” e dan por feito que isto é unha boa noticia e que todo o absentismo que é unha fraude logo está desaparecendo agora; ben, probablemente haberá unha parte de absentismo que é unha fraude, non nacín onte, mais é que se está reducindo porque a xente vai, aínda que se arrastre, a traballar.”

“(...) Agora hai moitos problemas derivados do estrés porque non saben quen vai ser o seguinte que van despedir, e aí supoño -estoumo inventando- que haberá máis presentismo, xente que quedará, que está facendo máis horas para non ser o seguinte en caer, cousas dese tipo.”

6 | A XESTIÓN DOS RISCOS PSICOSOCIAIS NAS EMPRESAS

Desde a perspectiva da natureza deste estudo, resultaba imprescindible pesquisar cal é o grao de implicación das empresas na prevención dos riscos psicosociais e asociado a iso, coñecer cal é o lugar que ocupa a organización do tempo de traballo como factor asociado ás condicións de traballo que incide directamente no benestar dos individuos.

Para proceder á análise destas cuestións hai que comezar cun balance da situación das empresas no estado español en materia de xestión de riscos psicosociais. Das reflexións expresadas respecto diso extráese unha valoración crítica en distintas vertentes interrelacionadas entre si:

Do discurso explícito -aínda que tamén latente no caso dalgúns/as informantes/as- dedúcese que queda aínda unha importante tarefa por diante no que á prevención dos riscos psicosociais refírese. Non existe en termos xerais unha cultura preventiva no país e no que respecta á abordaxe do risco, os relacionados coa saúde psicosocial ocupan un lugar secundario, fronte aos máis directamente vinculados á seguridade dos/as traballadores/as.

Neste contexto deficitario en termos de cultura preventiva, o estado español ocupa peor posición que outros países europeos no que á xestión dos riscos psicosociais refírese.

“Estamos un pouco por baixo; ou sexa, o tema preocupa, pero no momento de decidir, que as empresas decidan... implantar procedementos para a súa prevención ou facer algunha intervención para a mellora das condicións de traballo, estamos un pouquiño por baixo da media europea.”

Con todo, do mesmo xeito que se indicou respecto da crecente introdución de elementos ou fórmulas de flexibilidade nas organizacións, é posible albiscar progresos neste terreo, é dicir, unha crecente preocupación nalgunhas empresas pola prevención.

“Entrevistadora: Xa estabamos falando da implicación das empresas na prevención e di que cada vez hai máis, ou sexa, que o panorama é pobre pero que cada vez hai máis toma de conciencia...”

Experto/a: Si (fai fincapé) e están xestionando a prevención doutro xeito.”

Mais se o nivel de actuación pode ser considerado de seu escaso, parece que **a organización do tempo como dimensión do traballo que inflúe directamente no benestar das persoas traballadoras, ocupa no estado español un lugar residual**, aínda que a situación noutros países europeos non é neste terreo moito máis favorable.

“Eu creo que pouco [refírese ao peso da organización do tempo de traballo na xestión do risco], mira, tamén teño datos da enquisa europea que che mencionaba antes [refírese á Enquisa ESENER], e preguntábase se nos tres últimos anos aplicouse ou se recorreu a algunhas medidas para abordar os riscos psicosociais, e exponse seis posibilidades: “cambios no xeito de organizar o traballo; redeseño do espazo; asesoría confidencial para os traballadores -persoas que tiveron un problema psicolóxico e ofréceneselles apoio-; creación dun procedemento de resolución de conflitos; cambios na organización dos horarios e formación”. Nesta lista de seis, o cambio de organización dos horarios aparece, se collemos os datos europeos, en último lugar, cun 30% fronte ao 58% da formación, de empresas que din que fan isto, e no estado español cun 19% está en cuarto lugar, pero con moita diferenza nas porcentaxes, ou sexa que se comparamos os datos, as porcentaxes son moitos menores no estado español que en Europa. Por países isto dáse máis nos nórdicos en xeral, máis Austria e Alemaña, e en España imos á zaga un pouquiño.”

Entre as causas que poden explicar esta deficitaria intervención en materia de prevención de riscos, atopárase, en primeiro lugar, o descoñecemento ou desinformación dos/as responsables das empresas en canto á natureza dos riscos psicosociais.

“É un rexeitamento natural, que o empresario non é que sexa mala persoa, é que non sabe, e entón cando oe falar de risco psicosocial di uy, uy, uy, veno como un control psíquico (...) hai un tópico, ben, estamos rodeados de tópicos, que a prevención é unha obrigación legal vulgar máis, e que os riscos psicosociais son un invento que nos fixeron agora, cando é fundamental para descubrir pois como estamos, que nivel de autonomía, que nivel de cooperación...”

A maiores, o propio funcionamento do sistema preventivo que se foi articulando no estado español, representa un obstáculo para unha abordaxe seria e real dos problemas asociados ás condicións de traballo.

“(...) Por outra banda, hai algo perverso, que non se se sucede noutros países, é posible, e é que os servizos de prevención son pagados polo empresario. Claro, se a min alguén me dá para comer... é iso, é perverso; entón con esta falta de... non temos profesionais formados, para nada, co cal aquí hai unha tolemia de a ver cal é o método de avaliación.”

Como aspectos a ter en conta para a mellora da prevención dos riscos psicosociais hai que mencionar varias consideracións:

- Como marco xeral de actuación, propónse **que a xestión de riscos psicosociais sexa abordada desde a prevención** e esta á súa vez ser concibida como elemento inherente á excelencia empresarial, nun **contexto integrador no que se interrelacionen a calidade e as condicións de traballo**.

“(...) que eu lle diga vostede que os riscos psicosociais están sendo ben xestionados eu diríalle que non. O que si lle direi é un detalle que nos favorece e os ventos permítenos afirmar que son favorables: Prevención e Excelencia son dúas caras dunha mesma moeda; entón, as empresas que son excelentes, que se basean sobre principios éticos, sobre valores, que cren nas persoas, que nas súas formas de organizar o traballo desenvolven modelos de máis flexibilidade, de maior implicación, de maior compromiso, a estas empresas interésanlles os riscos psicosociais; descubren (fai fincapé nisto último), mais teñen que descubri-lo, que os riscos psicosociais non é un dedo aí na chaga para fugar, se non simplemente é un elemento que lles pode axudar para curar as súas feridas que non eran conscientes que estaban. Ou sexa que a prevención é un valor que se o sabemos vender...”

- Ao fío deste asunto tamén se indica **que os esforzos na mellora da prevención deben centrarse nas pequenas e medianas empresas**, a priori, con máis dificultades para realizar intervencións destas características:

“(...) a pequena empresa se lle sabemos axudar... a pequena empresa necesita un servizo de prevención non como o que tivemos ata agora (...) Unha empresa cun-

ha enxeñeira e unha psicóloga, que entre aí e dígalles imos analizar o traballo, a ver, ¿como está facendo?, cunha visión integradora de Prevención, Calidade, Condicións de traballo, Excelencia, todo é a parte da mesma pelota, e calquera... a gran vantaxe é que se traballamos ben nunha repercutimos nas outras; esta é a gran vantaxe de traballar na prevención ben levada, ben xestionada.”

- Desde a óptica de como instrumentalizar a prevención deste tipo de riscos, destácase, por unha banda, a **necesidade de avaliar a intervención preventiva** a través do establecemento de obxectivos preventivos:

“(...) en Risco psicosocial non hai medidas universais, senón que a partir das recomendacións xenéricas hai que adaptalas, negocíalas, falalas entre todos os axentes implicados que estean na empresa e aplícalas; aplícalas probando ás veces segundo o tipo de medida que supoña, facer obxectivos parciais, ir vendo se funcionan e como hai que ilos axustando.”

“(...) hai que medir en prevención que facemos. Se non medimos prevención non faremos nunca prevención; se eu quero que un directivo faga prevención: obxectivos preventivos e a cumprilos.”

- Asemade, sublíñase a necesidade de **que os instrumentos de medición dos riscos psicosociais adáptense aos distintos contextos de traballo**, tal e como explican a continuación dous dos/as expertos/as consultados/as:

“Habería que facer unha análise de cales son os riscos en cada un dos postos de traballo nas empresas, pois non será o mesmo nun hospital que nun colexio e ata en dous hospitais dentro da mesma cidade os riscos poden ser distintos, entón primeiro hai que facer unha análise de cales son as condicións que nunha organización determinada poden ocasionar riscos para a saúde dos traballadores e a partir de aquí poder definir posibles medidas de intervención a medida...”

Como crítica dirixida a un instrumento de avaliación do risco psicosocial utilizado en España: “(...) é que é un instrumento que é igual para calquera colectivo de traballadores, entón chama moito a atención que para avaliar os riscos psicosociais nun hospital non preguntes pola tensión que significa tratar con pacientes e con familiares, porque é o mesmo instrumento que se utilizaría nunha fábrica de coches, nun hospital ou nunha escola.”

- Insístese na necesidade de que estes instrumentos contemple a análise dos **factores de risco sobre os cales evidenciáronse relacións** desde o punto de vista do impacto sobre a saúde psicosocial e que a continuación se detallan:

“(...) cando medimos riscos psicosociais debemos medir as esixencias do traballo entendido basicamente como traballar moito, o control sobre o traballo, se o traballo ofrécete autonomía para desenvolver habilidades e o apoio de compañeiros e superiores, e complementariamente a isto as compensacións do traballo que son: recoñecemento e trato xusto, salario adecuado ao esforzo e o control de status, que é a certeza sobre o futuro, perspectivas de promoción, inestabilidade laboral, cambios non desexados e inconsistencia de status, que é traballar por baixo da propia cualificación, e estes son os dous modelos que, desde

os anos oitenta o primeiro, e noventa o segundo, demostraron evidencia científica publicada nas mellores revistas en relación co estado de saúde, e isto é o que hai, e ademais non é tan difícil porque é moi intuitivo ademais; é que cando me din: é que os factores de risco psicosocial son moi subxectivos, é que ao final o que afecta á túa saúde é a túa subxetividade.”

- Para rematar, alúdese á necesidade de que a avaliación deste tipo de riscos sexa realizada por **profesionais con formación axeitada** neste campo concreto da prevención:

“(…) non se está facendo nada, moi pouco. Despois, non hai profesionais con formación adecuada para facer as avaliacións de riscos psicosociais.”

7 | ACCIÓNS ORIENTADAS A UNHA MELLOR ADECUACIÓN DOS HORARIOS E O TEMPO DE TRABALLO

A ordenación do tempo de traballo non só ten consecuencias, como se viu, na saúde física e psicosocial dos/as traballadores/as senón que, tal e como se contemplaba na hipótese marco da investigación, as súas repercusións son múltiples e esténdense ao plano convivencial e social.

A análise das entrevistas recolle unha serie de reflexións neste senso, algunhas espontáneas e outras expresadas en relación coas propostas ou suxestións para mellorar a adecuación de horarios e xornada de traballo desde distintos ámbitos: sociedade civil, administración, sindicatos e empresas.

En xeral, hai unha coincidencia de opinións en canto á necesidade de que **o cambio social que representaría a consecución de horarios máis racionais a partir dunha mellor adecuación do tempo de traballo deba ser impulsado desde todos os ámbitos polo conxunto de axentes sociais**. Administracións públicas, empresas, organizacións sindicais, traballadores/as en xeral e sociedade civil, desde as súas diferentes posicións deberían axuntar esforzos de face a construír unha sociedade máis armoniosa neste senso, **a partir dun maior desenvolvemento económico e unha maior calidade de vida para os/as cidadáns/as**.

“(…) eu tamén estou a favor dun horario europeo, e neste país como só funcionan os decretos, pois nada: todo pechado ás seis por decreto, é que non funciona doutro xeito, xa verás como nos ía a ir fenomenal (risas). (...) Antes da Guerra Civil tiñamos uns horarios moito máis europeos, eu cando o lin quedeime... eu pensaba que isto era como moi moi español, comer ás tres e tal... (...) o pluriemprego, din. Entón agora por que non podemos dar ese cambio se a xente estao pedindo a berros, ¿ou un traballador quere irse ás oito da súa casa e volver ás oito e media?, é que é ridículo, ou ter tres horas para comer, mentres os seus fillos están no colexio.”

E de novo, **a saúde das persoas** como obxectivo prioritario:

“(...) pero a idea é que na medida en que todo isto váiase a estender [refírese á flexibilidade na organización do traballo], aproveitar o bo que ten, porque a flexibilidade que chega pode xerar moitas cousas boas e tamén concienciar para evitar os problemas que poida ter, sobre todo de face a evitar unha maior tensión e un empeoramento da calidade de vida, á fin e ao cabo.”

“(...) Por unha banda está o tema do traballo a tempo parcial, que en tanto que o asuman as mulleres perpetúa as desigualdades de xénero no traballo e por outro esa xornada extremadamente longa e pouco produtiva que temos aquí, que fai que un, teñamos dificultades para conciliar e dúas, que durmamos pouco. E isto desde o punto da saúde é fatal...”

Os beneficios dunha mellor ordenación horaria que permita o equilibrio entre traballo e vida máis aló dos seus efectos directos sobre a saúde dos/as traballadores/as son evidentes para as persoas entrevistadas, tal e como se foi comprobando: ao maior desenvolvemento económico derivado da mellora da produtividade das empresas, sinalado en múltiples ocasións, hai que sumar a mellora da educación das futuras xeracións derivada dunha maior dedicación dos proxenitores; ou o incremento do gasto, posto que dispor de máis tempo libre significa aumentar as posibilidades de consumo, etc., vantaxes que se condensan no seguinte comentario:

“(...) trátase dunha reflexión que deberían facer entre todos: axentes sociais, Goberno, empresarios, eu creo que é unha reflexión que si se está facendo noutros países. Para a saúde... eu penso que calquera tipo de traballo, teña o risco que teña -no traballo sentado as costas hai que coidala, creo que é bo para despexarche...-, para que haxa maior consumo a partir dunha certa hora; para que a educación vaia mellor, que tamén é unha materia pendente neste país; eu creo que é todo como unha roda, o tempo cos fillos, a dedicación a eles... non podes estar en todo... Entón tendo todo isto perfectamente organizado pois estarás ao 100% en cada momento.”

A lectura conxunta das entrevistas revela, xa que logo, diferentes propostas para os distintos axentes sociais:

- En canto ao **papel das administracións**, varios/as expertos/as coinciden en afirmar que a súa función principal consistiría en **promover o cambio cultural**, isto é, cimentar as bases para a progresiva introdución de horarios máis racionais e prácticas que melloren as posibilidades de conciliación das persoas traballadoras.

Aínda que non hai consenso en canto a se a actuación da administración neste ámbito debe chegar ata a regulación, si se propón unha actuación conxunta con outros actores.

“Eu penso que o marco legal témolo, eu penso que é máis isto, que as organizacións e as empresas e ata os traballadores en segundo que momento inclúseno como un obxectivo.”

“Imos ver, a conciliación é necesaria sobre todo na medida de que mellora a calidade de vida e pode redundar na mellora da produtividade. Moitas veces a un traballador ao que se lle axuda a satisfacer as súas problemáticas privadas pois evidentemente vai estar máis satisfeito e vai ter unha resposta moito mellor para facer o seu desempeño na empresa, eu creo que iso é bo para todos e que as campañas institucionais deberían fomentalo, non obrigar no sentido de que é difícil obrigar a conciliar a unha empresa privada, porque ata pode dar lugar a unha mala relación e iso é o que hai que evitar, pero si concienciar de que é bo que ese cambio cultural váiase producindo.”

- Por exemplo, a través do desenvolvemento de campañas de traballo con organizacións empresariais e sindicais:

“(...) entón eu creo que ten que haber unha boa comunicación institucional, unhas boas campañas, pero non só campañas publicitarias senón campañas de traballo coas organizacións empresariais, asociacións profesionais, cos sindicatos, para que todo este tipo de cousas se impranten dunha maneira máis armoniosa...”

- Contribuíndo a visibilizar boas prácticas no ámbito empresarial:

“(...) dentro da empresa tería que ir visibilizando máis as boas prácticas de empresas que xa o están facendo e que o resto de empresarios véxao, porque temos un empresariado moi tradicional, moi obsoleto, e que vexa que efectivamente iso funciona e que o traballador está na súa casa ou que vén luns, mércores e venres e que non se está rindo da empresa.”

- E xa de modo máis proactivo, realizando un seguimento dos desenvolvementos legislativos en materia de conciliación e o establecemento de horarios máis adaptados ás necesidades das familias nos servizos que dela dependen, por exemplo, centros escolares:

“A Administración desde logo un cambio cultural, as vantaxes que se están dando na administración pública que se impulsen e que haxa nese senso un maior seguimento, porque agora non o están facendo; da Lei de Igualdade non están facendo ningún seguimento practicamente, pero ese non era o problema real, o problema real é a conciliación e como está penada a conciliación, entón simplemente analizando sentenzas xudiciais de despedimentos ou igual que se puxo o teléfono de atención á maltratada, tería que haber un teléfono de atención a mulleres que se cortou a súa carreira profesional...”

“(...) De nada serve que haxa unha flexibilidade interna nas empresas, en canto a horarios flexibles e logo a Administración non vaia na liña de consecución de todas estas prácticas, e con iso refírome por exemplo aos colexios. Se os colexios aínda seguen cos horarios e tempos libres que tiñamos fai vinte e coenta anos...”

- Os comentarios que destacan a mellora da produtividade e o desenvolvemento empresarial como froito dunha mellor adecuación do tempo de traballo asóciense principalmente ao papel que deben xogar as **empresas** neste terreo. É a elas a quen, principalmente, corresponde reflexionar acerca de como no estado español, con xornadas laborais comparativamente máis longas, a **produtividade** é inferior á doutros países cun alto grao de desenvolvemento.

“(…) por iso dígoche que hai que facer como unha reflexión, como unha revisión e ver exactamente por que non somos igual de produtivos que outros países, pero eu penso que este é un motor que teñen que empuxar axentes sociais, Goberno, organizacións empresariais... para que todos esteamos en realidade un pouco ao mesmo; porque se soamente van algúns (...) tampouco vai facilitar a produtividade, non sequera facela máis competitiva. E é unha materia pendente que temos...”

- A xestión por competencias ou obxectivos volven porse no centro do debate, como transformación radical pero necesaria para alcanzar o crecemento económico á vez que se mellora a calidade de vida dos/as traballadores/as.

“Eu terminaría por onde empecei, traballemos cun marco de transparencia máis amplo, poñamos aí as competencias encima da mesa, traballar por obxectivos pero medindo o desempeño das persoas e o tempo de traballo coa maior flexibilidade, por suposto, que temos que lograr obxectivos e ser produtivos, cada vez máis, pero se pode mellorar a produtividade...”

“(…) e desde o punto de vista da produtividade xa vemos que temos uns indicadores que están entre os peores na Unión Europea; pero ben, témonos que pór todos, e desde logo unha forma de xestión distinta, que se pidan obxectivos e non horas de traballo.”

- Desenvolvemento de modelos máis participativos no seo das empresas, fórmulas flexibles de ordenación do tempo, mellora da organización do traballo en xeral e da xestión do tempo son outras suxestións recollidas respecto diso:

“Mais claro, todo pasa por intentar ter unha boa organización do traballo e unha boa xestión do tempo, porque ata en procesos internacionais pois imaxínache, pois se co mesmo persoal tivese que atender a varios, é que nin sequera ten a mesma cultura; entón todo isto pasa por unha reflexión sobre a produtividade, como digo e da organización do traballo e a xestión do tempo.”

“(…) axudar á empresa a que isto que estamos falando vostede e eu non é a estratosfera, é a urxente necesidade de desenvolver modelos participativos, modelos democráticos, modelos de diálogo, para que as nosas empresas traballen con eficiencia. O traballador non é unha máquina, ou o traballador está cómodo, ben tratado e ben considerado, ou o traballador será un robotiño e cun robotiño non se pode conquistar o mundo (...) necesitamos persoas moi competentes, que as hai...”

- Polo que respecta ao papel da **sociedade civil**, varios entrevistados/as destacan espontaneamente o importante labor realizado por ARHOE, centrada na consecución duns horarios máis racionais e semellantes aos europeos.

“(...) Eu creo que a ARHOE terían que facerlle moitísimo máis caso, porque se non non imos poder resolvelo.”

“(...) afortunadamente tamén é verdade que se incorporan á sociedade organizacións como ARHOE (comentarios sobre a asociación e o seu labor); esta xente que fai un traballo magnífico, eu fun a varias conferencias e dásche conta de que isto hai que abordalo ou si ou si.”

- Para rematar, en canto ao papel das **organizacións sindicais**, algúns/as informantes suxiren con maior ou menor énfase un **cambio na cultura sindical que sitúe no centro das súas demandas as cuestións asociadas á ordenación do tempo de traballo**. Fronte ás reivindicacións de tipo económico, a mellora das condicións de traballo na perspectiva da flexibilización do tempo sitúase na actualidade nun segundo plano, algo que a xuízo das opinións recollidas debe cambiar se en efecto quérese contribuír ao benestar e saúde das persoas traballadoras.

“Eu creo que esta é unha reflexión que temos que tomala conxuntamente os sindicatos -que creo que non llo están tomando suficientemente en serio-, o empresario e as persoas traballadoras...”

“Pero ese é un traballo moi desde dentro, traballando moito coas asociacións profesionais e cos sindicatos, que están moi enfocados cara ao tema económico, á hora de negociar convenios (...) e neste tema non se lles formou aos delegados sindicais...”

De modo máis concreto, suxírese que as medidas destinadas á conciliación en xeral, e en particular as que determinan a ordenación do tempo de traballo, sexan consideradas **materia de negociación colectiva**, desde unha formulación que atenda ás necesidades reais dos individuos e as familias.

“(...) Mais logo temos moitísimas prácticas que desde logo se este é un estudo que se fai desde o ámbito sindical, que desde o meu punto de vista están moi obsoletos nas súas formulacións, pois si que estaría ben que tomasen nota, porque ás mulleres por exemplo cando estamos falando de conciliación seguimos falando de mulleres... (...) porque ao final resulta que o teu convenio colectivo pois resulta que tes permiso para ir á operación da túa tía que lle quitan un quiste, porque eu vin convenios que che dan ganas de chorar, e se ti vives pois imaxínache, estou pensando, en Toledo, e a túa tía vive en Madrid, pois como é outra comunidade autónoma pois ti tes catro días; pero resulta que se cadra para un tema do teu fillo pois resulta que soamente tes dous. (...) Ben, pois estes paradoxos existen porque estes señores dos sindicatos... falta un enfoque de xénero, unha incorporación do enfoque de xénero e unha visión nas que se vexan realmente cales son as necesidades actuais das familias, das persoas, que necesitamos.”

“(…) hai algunha empresa que o inclúe... adoita ser tema de negociación, o tema dos horarios e entón incluío tamén, por que non, o tema da flexibilidade, ou sexa, que sería isto, telo en conta como un aspecto máis.”

Constatáronse, con todo, discrepancias en canto á conveniencia de que a flexibilidade poida aplicase con carácter individual a casos concretos, é dicir, atendendo ás distintas necesidades de conciliación dos/as traballadores*as ou, pola contra, sistematizarse por completo. En calquera caso, contémplese ou non a adaptación de medidas a casos individuais, é recomendable que as medidas sexan recollidas no convenio colectivo ou en plans específicos da empresa.

“E logo porque nós o que vimos é que en moitos casos ao bo traballador permíteselle conciliar, iso é moi curioso, claro, pero como non hai un plan de conciliación dáselle unhas medidas puntuais a Fulanita que é moi traballadora e pónselle enferma a súa nai e pode estar os días que queira no hospital excedendo o convenio, pero entón Fulanito que o ve enfádase e se desmotiva, porque déronllo a Fulanita e a min non e iso faleino en moitos casos; ou sexa que o teñen que sistematizar e incorporar a un plan, mais non o entenden porque che din non, é que este non o necesita, que é solteiro; mais tamén necesita que se lle valore e que se lle motive e tamén ten dereito a iso, e non a esta porque é a túa secretaria persoal e traballa moi ben. Aí fálтанos, está todo como moi personalizado e habería que sistematizalo máis e visibilizalo máis...”

No seguinte extracto de entrevista, descríbese a política no seo da empresa colaboradora nesta parte do estudo que atende ás necesidades individuais dos seus empregados:

“(...) E o que si é verdade é que hai xente que ten pactos individuais que eu penso -esta xa é a miña opinión particular- creo que se consegue mellor porque o café para todos eu creo que a día de hoxe non resulta e entón é verdade que hai xente que necesita un tipo de medida e outras persoas que se arranzarían con outro, e entón si que existen pactos individuais de concentración de xornada nunha determinada franxa horaria; pacto cun xefe de eu veño ata as catro e incorpórome antes... Esas cousas tamén existen.

8 | CONCLUSIÓNS

A análise do discurso obtido mediante entrevistas en profundidade a expertos/as puxo de manifesto, de xeito recorrente e ao longo das distintas opinións e reflexións vertidas, que a flexibilidade na organización do tempo de traballo na súa concepción máis ampla, isto é, entendida como “o oposto á rixidez”, é necesaria e positiva para o benestar das persoas traballadoras, desde o punto de vista da súa saúde física e psicosocial e do necesario equilibrio entre o tempo de traballo e o tempo dispoñible para a vida privada. Pero ademais, é fundamental entender que os beneficios dunha organización flexible esténdense á propia empresa, en tanto a mellora das condicións de traballo reverte no crecemento

empresarial en termos tanto cuantitativos como cualitativos e, ao cabo, no desenvolvemento económico da sociedade.

Pero a construción dunha contorna proclive á introdución das fórmulas flexibles de traballo require como punto de partida un novo escenario de relacións laborais baseado na confianza, principalmente do/a empregador/a cara a o/a traballador/a. A flexibilidade na ordenación do tempo en calquera das súas formas, e na organización do traballo en xeral, precisa necesariamente dunha transformación radical do modelo empresarial predominante no estado español, caracterizado por rixidas estruturas organizacionais. É necesario, xa que logo, introducir novos estilos de dirección, modelos de organización do traballo máis participativos e democráticos e dotar de maior grao de autonomía aos/as traballadores/as.

Pero a flexibilidade na organización do traballo non debe entenderse como sinónimo de relacións laborais flexibles que impliquen inestabilidade laboral, empeoramento das condicións de traballo e, en definitiva, emprego precario. As novas formas de traballo, como o traballo a distancia, deben ser aplicadas nun marco o máis regulado posible no que se garantan plenamente os dereitos do/a traballador/a. Algo semellante pode dicirse do traballo a tempo parcial, moi estendido nalgúns países do norte europeo e realizado sobre todo por mulleres, e que, de converterse en permanente, acaba por afondar na brecha de xénero e na precariedade, principalmente polas repercusións económicas que implica.

Traballo a distancia ou teletraballo e horarios flexibles ou variables son formas de flexibilizar o tempo de traballo e con iso a organización, con multitude de vantaxes para a vida e a saúde dos traballadores e traballadoras e cunha tradución directa na mellora do desempeño. En España, a súa implantación no tecido empresarial, aínda que progresiva, é aínda menor que noutros países europeos nos que existe unha maior flexibilización do tempo de traballo, así como condicións máis adecuadas para poder conciliar a actividade laboral coa vida persoal e as eventuais responsabilidades doméstico-familiares.

Mais, ese necesario cambio de modelo empresarial, en todo o relacionado coas relacións laborais e os aspectos organizacionais, require tamén dunha transformación radical dos métodos de control do traballo: a lóxica do control a través do tempo, materializada no estado español en horas de presenza e sustentada nunha estrutura horaria totalmente irracional e afastada do resto de países da nosa contorna, debe ser substituída pola lóxica dos obxectivos e/ou a xestión por competencias, procedendo a avaliación do desempeño e á valo-

ración da realización efectiva do produto ou servizo segundo os obxectivos ou condicións determinados para o seu desenvolvemento.

Do mesmo xeito que hai un consenso evidente entre os/as expertos/as en canto ás vantaxes da flexibilización na organización do traballo, o acordo é pleno á hora de sinalar a necesidade de máis e mellores estudos sobre a introdución nas empresas de medidas tendentes a mellorar as condicións dos/as traballadores/as no terreo da conciliación; sería convinte, xa que logo, realizar medicións, a través do establecemento de indicadores, da situación previa e posterior á realización da intervención.

A partir do diagnóstico inicial exposto na primeira parte do informe, no que se describía para o estado español un modelo estándar de xornada caracterizada por horarios dilatados e tempos improdutivo, que non fan senón prolongar a hora de saída do traballo, ao que habería que engadir un patrón cultural de valoración do desempeño baseado nas horas de presenza, as entrevistas realizadas serviron para constatar a vixencia deste escenario e, en efecto, as graves repercusións que iso ten en planos tan distintos como a saúde física e psicosocial, a produtividade das empresas, o equilibrio entre o traballo e a vida privada en xeral, e en particular, no plano convivencial, no tempo de dedicación á familia e de atención á infancia.

Asemade, corroboráronse as importantes consecuencias que para a saúde das persoas ten o exceso de horas traballo, repercusións no plano psicolóxico pero tamén físico, así como a súa relación directa cun incremento da sinistralidade.

Pero ademais, a análise dos factores de risco psicosocial puxo de manifesto a relevancia dunha contorna organizacional e unhas condicións de traballo adecuados como elemento de protección de saúde das persoas traballadoras desde o punto de vista físico e psicosocial. Neste contexto, destacou a importancia e interrelación de múltiples aspectos como o clima laboral ou o grao de autonomía do traballador/a, desde a perspectiva da capacidade de control que ten sobre o traballo que realiza, é dicir, sobre o contido do desempeño.

No plano dos riscos psicosociais, o estrés laboral é descrito como un trastorno de orixe dobre: por unha banda, como consecuencia do desequilibrio derivado das dificultades das persoas para poder compatibilizar o traballo coa dimensión privada das súas vidas; por outra, como produto dunhas condicións de traballo inadecuadas que acaban por xerar insatisfacción no individuo, tais como un clima laboral negativo, un escaso grao de control sobre o traballo, conflitos de rol, etc.

Mais non só a tensión e, en xeral, a insatisfacción e o malestar do/da traballador/a son consecuencia dunhas condicións de traballo inadecuadas; aínda que non se trate dun factor de risco, o absentismo laboral pode ser un indicador da existencia de problemas asociados á organización; e máis en concreto ao grao de autonomía e ao clima de traballo. Por outra banda, esta indagación cualitativa serviu para que opinións expertas confirmen que o índice de absentismo redúcese cando as empresas introducen medidas tendentes a mellorar as oportunidades de conciliación dos seus empregados/as, un elemento que confirma que os beneficios da conciliación non só supón vantaxes para os/as traballadores/as.

Con todo, ben sexa por descoñecemento ou por outras razóns relacionadas coa cultura organizacional predominante nas empresas, pouco permeables á flexibilidade, a realidade empresarial que describen os/as expertos/as revela un panorama moi pobre no que incumbe ás actuacións en materia de prevención dos riscos psicosociais. É necesario, xa que logo, introducir melloras no campo da xestión deste tipo de riscos laborais, para o que é imprescindible contar cos instrumentos de medición adecuados, profesionais formados na dimensión psicosocial e establecer obxectivos preventivos que poidan ser avaliados.

E neste contexto, cunha cultura preventiva aínda por construír, a ordenación do tempo como dimensión que pode incidir de xeito nítida na mellora das condicións de traballo presenta aínda un peso residual.

Finalmente, a análise das entrevistas realizadas tamén evidenciou a necesidade dunha acción conxunta dos distintos axentes sociais dirixida a unha mellor adecuación do tempo de traballo e en xeral, de racionalización horaria. Neste sentido as administracións públicas deben contribuír ao cambio cultural de diversas formas: introducindo medidas tendentes a unha mellor armonización de horarios no que incumbe aos seus servizos, a través da implantación de medidas para flexibilizar o tempo dirixidas aos/as empregados/as públicos, e contribuíndo ao impulso da súa introdución no sector privado. Pola súa banda, as organizacións sindicais deben situar no centro das súas demandas as cuestións relacionadas coa ordenación do tempo de traballo, a partir dun cambio nas súas liñas xerais de actuación que outorguen a este asunto toda a relevancia que posúe en termos de contribuír á saúde e o benestar da clase traballadora.

*Estudo de casos: análise
de boas prácticas relacionadas coa
ordenación do tempo de traballo*

3

CAPÍTULO 3

Estudo de casos: análise de boas prácticas relacionadas coa ordenación do tempo de traballo

1 | INTRODUCCIÓN

A terceira fase da investigación consistiu nun estudo de casos desenvolvido en catro empresas do Estado español. O seu obxectivo era o coñecemento de experiencias empresariais concretas caracterizadas polas súas positivas intervencións en materia de ordenación do tempo de traballo, contribuíndo, dese modo, á mellora das condicións de traballo e á conciliación da vida laboral, persoal e familiar.

Como se describe na Metodoloxía, diversas incidencias dificultaron e enlenteceron esta última fase do estudo. Con todo, a información solicitada presenta gran interese, posto que, ademais de enumerar as múltiples posibilidades a través das que se pode intervir mellorando a xestión do tempo de traballo, achega datos relevantes sobre os factores que deben terse en conta para un desenvolvemento exitoso de devanditas actuacións, principalmente, os posibles obstáculos que é necesario vencer e os elementos que facilitan ou impulsan a súa adoción.

Ao longo das seguintes páxinas ofrécese, pois, a análise da información obtida a través das entrevistas presenciais realizadas aos responsabeis das empresas participantes e a representantes sindicais, non sen antes expresar o noso agradecemento a todas elas pola súa colaboración desinteresada neste estudo.

Por orde alfabética, as compañías incluídas no estudo de casos son:

- Autobuses de Barcelona. Transports Metropolitans de Barcelona (TMB).
- Begano, S.A., empresa embotelladora e distribuidora da multinacional Coca-Cola, situada A Coruña.
- Nestlé España, S.A., situada en Esplugues de Llobregat, Barcelona.
- Repsol. Refinería da Coruña.

2 | BREVE REFERENCIA Á POLÍTICA DAS EMPRESAS EN MATERIA DE SEGURIDADE E PROTECCIÓN DA SAÚDE

Antes de analizar as distintas intervencións na organización do tempo de traballo, convén dedicar un primeiro epígrafe á política das empresas estudadas en materia de protección da saúde e prevención de riscos laborais.

Desde a perspectiva dos/as responsabeis das empresas entrevistados/as, estas compañías mostran un elevado interese por todas aquelas cuestións relacionadas coa Seguridade e a Prevención de Riscos Laborais. A prevención xenéricamente considerada ocupa un lugar máis que relevante na política empresarial, chegando a ser, como se cita desde unha delas, “un aspecto transversal a todos os departamentos e actuacións da empresa”.

Ben é verdade que a preocupación pola prevención e os aspectos relacionados coa seguridade dos/as traballadores/as é, nalgúns casos, unha cuestión relacionada coa imaxe corporativa da compañía, xa que esta parece ser unha característica definitoria da maioría das multinacionais. Mais, a tenor das entrevistas realizadas, tanto a responsabeis de Prevención como a representantes sindicais, **a Prevención de Riscos Laborais atópase fundamentalmente enfocada aos aspectos máis estreitamente relacionados coa seguridade.**

Así, en todas elas destácase o esforzo desenvolvido por estas compañías na dimensión “Seguridade”, con mencións a actuacións ou mecanismos concretos de intervención apoiados na formación aos/as traballadores/as, a modo de exemplo:

- Nunha destas empresas, o desenvolvemento dun sistema de “Seguridade baseada no comportamento”. Coñecido o nivel de sinistralidade orixinado por comportamentos inseguros (o 96% dos accidentes de traballo da empresa), impártense cursos de formación de oito horas de duración dirixidos á identificación e corrección dos comportamentos que causan os accidentes.
- Desde outra compañía sublíñase a formación impartida aos/as traballadores/as nas que as cuestións relacionadas coa Prevención ocupan o 60% do total. Participa nela o 89% do persoal e un 3% do tempo de traballo dedícase a ela. Plasmada no convenio colectivo da empresa, o acordo é de 16 horas de formación anuais.
- Outra mención relacionada coa seguridade foi o deseño dun protocolo de actuación para casos de violencia, dirixido aos/as profesionais que polas características do seu traballo (revisores/as de metro, condutores/as) están expostos a posibles agresións.

Con todo, **as intervencións preventivas en materia de identificación de riscos psicosociais non parecen estar tan xeneralizadas e teñen un carácter máis puntual ou recente.** Máis aló da realización de enquisas sobre

clima laboral -sendo cuestionada a súa utilidade nunha delas por parte da representación sindical, dado que dos seus resultados nunca se derivaron actuacións concretas-, describíronse as seguintes accións:

Identificación de riscos psicosociais a través de enquisas que permitiron detectar un exceso de carga mental entre mandos intermedios por mor da presión derivada de prazos de tempo, etc. Por mor diso, púxose en marcha unha intervención baseada na formación, concretamente na organización exitosa dun curso sobre Xestión do tempo no que participou a maior parte do persoal.

Noutra das empresas colaboradoras, e xa cun carácter permanente, realízanse con periodicidade bienal enquisas de satisfacción e detección de riscos psicosociais entre o seu persoal, concretamente a través de dous instrumentos: o cuestionario F-PSICO e un cuestionario específico da compañía.

Compróbase, deste xeito, que a pesar da introdución por parte destas empresas de medidas que favorecen a conciliación e contribúen ao benestar psicosocial, incidindo no marco regulador do tempo de traballo, ditas actuacións parecen non responder a unha identificación previa de riscos psicosociais.

3 | AS INTERVENCIÓNS SOBRE A XORNADA LABORAL E OUTRAS MEDIDAS DESTINADAS Á MELLORA DAS CONDICIÓNNS DE TRABALLO

Tras estes breves apuntamentos sobre o labor das empresas en materia de Seguridade e Saúde Laboral coméntanse a continuación máis en detalle as políticas ou medidas destas compañías que representan unha intervención directa na ordenación do tempo de traballo, actuacións que, na liña de todo o argumentado ao longo do presente estudo, supoñen introducir fórmulas flexibles na xestión do tempo ou un novo marco regulador do mesmo, dirixidas a mellorar as condicións de traballo dos/as empregados/as e a unha compatibilización máis harmónica entre a vida laboral e persoal.

Os casos analizados poñen de manifesto que poden ser numerosas as fórmulas a través das que se pode articular unha mellor organización do tempo de traballo nas empresas sen que iso supoña un prexuízo para o funcionamento normal das mesmas, xa sexa a produción ou a prestación de servizos.

As actuacións ou medidas enumeradas directamente relacionadas coa ordenación do tempo de traballo foron:

- Calendario laboral flexible. Calendario laboral anual coñecido de antemán polos/as traballadores/as e liberdade para escoller entre distintos horarios, o que lles permite planificar a súa vida privada mellor.
- Modificación da xornada semanal, coa introdución de dous días de descanso consecutivos.
- Flexibilidade horaria. Flexibilidade dentro dunhas marxes horarias de entrada e saída para que os/as empregados/as adapten a xornada laboral ás súas necesidades persoais.
- Flexibilidade a demanda nalgúns casos (adaptada a necesidades específicas dos/as traballadores/as).
- Na área de Produción dunha das empresas (fábrica), a posibilidade para as mulleres que son nais de non realizar a quenda de noite.
- Teletraballo. Fórmula de traballo restrinxida nas empresas a determinados postos.
- Xornada continua de 9,00 a 17,00 horas.
- Xornada intensiva (ou reducida) durante os meses de verán (xullo-setembro).
- Tarde do venres libre durante todo o ano⁹¹.
- E aínda que non se trate dunha medida de ordenación do tempo de traballo, como complemento á xornada continua e á flexibilidade horaria, as empresas dispoñen de servizo de comedor.

Á marxe destas intervencións na dimensión temporal da organización do traballo, as empresas participantes no estudo contan con outras vantaxes e servizos para os seus respectivos cadros de persoal, entre outros:

- Sistemas de permisos e licenzas máis aló do mínimo normativamente regulado.
- Reserva de servizos para persoas que cumpran os requisitos que establece a normativa vixente sobre conciliación.
- Outros servizos, como o de transporte colectivo.

⁹¹ As horas do venres pola tarde adóitanse distribuír ao longo da semana, polo que en ocasións denomínase a este tipo de fórmula "semana comprimida".

As fórmulas de ordenación do tempo de traballo descritas⁹², coinciden, como se pode comprobar, coas analizadas noutras partes deste estudo, as recollidas en diversas Guías de Boas Prácticas, e as suxeridas e recomendadas polos/as expertos/as, entidades e organismos públicos de distinta natureza.

Aínda que detalladas agora de maneira conxunta, é evidente que a súa aplicación vese condicionada pola actividade desenvolvida por estas compañías e, por tanto, polas distintas áreas de traballo que compoñen a organización. Pertencendo ao sector industrial tres destas catro empresas, a maioría das medidas enumeradas son de aplicación ás áreas de traballo que non realizan un traballo a quendas: a xornada continua, a xornada intensiva no verán, a flexibilidade horaria, ou a tarde do venres, non se aplican, polo tanto, á área de Producción. A relevancia deste elemento diferenciador debe terse en conta, como se comentará máis en detalle en próximos apartados.

Dende un punto de vista cualitativo, das entrevistas realizadas tanto a responsables de empresa como a delegados/as sindicais despréndese **que a posta en marcha destas fórmulas de ordenación do tempo supuxo a mellora das condicións de traballo e revertiu na satisfacción xeral do cadro de persoal** e, aínda que matizadamente, na mellora do clima laboral, xa que nalgún caso -como se comentará a continuación- dende a representación sindical indícase que as diferenzas no acceso a estas vantaxes entre traballadores/as, derivadas da pertenza a distintas áreas de traballo ou a outros factores, degradadou o ambiente de traballo.

4 | BARRERAS Á INTRODUCCIÓN DE NOVAS FÓRMULAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

Tan relevante como coñecer as fórmulas de regulación da xornada laboral que poden contribuír ao necesario equilibrio entre traballo e vida privada, é identificar cales son os elementos que, por unha banda, obstaculizan a adecuada implantación deste tipo de medidas e, por outra, que factores contribúen á súa posta en marcha.

Como se apuntou xa, aínda que pertencentes a distintas ramas da industria, o sector no que se encadran tres das empresas estudadas, así como a dedicada ao transporte público, caracterízanse por presentar modelos organizativos nos que conviven distintos tipos de xornada: mentres que unha parte do persoal desenvolve a súa actividade mediante quendas de traballo, outra a desenvolve en xornada ordinaria.

⁹² Nas páxinas finais ofrécense uns cadros resumo nos cales se enumeran estas medidas e actuacións de maneira individualizada, é dicir, as existentes en cada unha das empresas do estudo.

Este factor é de radical importancia para entender as dificultades que poden xurdir á hora de intervir na xestión do tempo, posto que aínda que a organización do traballo nestas empresas descansa en boa parte sobre o traballo a quendas -no sector industrial co obxecto de maximizar a produción, no do transporte público para garantir un servizo durante todas as horas do día-, a análise de casos revela que distintas formas de intervención poden conducir a diferentes resultados en termos de contribuír a un bo clima de traballo e á mellora das condicións para o conxunto do persoal.

Deste xeito, no caso concreto de dúas das empresas estudadas **a natureza da actividade é sinalada como un obstáculo en si mesmo, posto que algunhas áreas de traballo -principalmente aquela á que pertencen os/as traballadores/as a quendas-, non poden acceder ás mesmas vantaxes de flexibilidade horaria, xornada continua, xornada de verán ou outros servizos, dos que si goza outra parte do persoal.** Nun destes casos, ademais, recoñécese que este é un factor xerador dun claro malestar entre os/as traballadores/as que degrada o clima laboral.

É evidente que a organización do traballo baseada en quendas dificulta a adopción dalgunhas destas medidas, pero non pode ser en si mesma un obstáculo para unha mellor ordenación do tempo. Así, por exemplo, como ocorre nunha das empresas estudadas, o coñecemento anticipado dun calendario anual no que os/as traballadores/as teñan posibilidade de elección da quenda, así como o propio feito de coñecer con antelación a xornada para poder planificar a vida doméstica e familiar, poden ser positivas alternativas á dinámica propia desta modalidade de organización do traballo.

Doutra banda, e á marxe deste tipo de posibilidades de intervención na xestión do tempo, **determinados servizos ou vantaxes non deberían estar tampouco soamente ao alcance dunha parte do persoal;** o servizo de transporte colectivo, por exemplo, ou un servizo de comedor que, aínda que sexa utilizado principalmente polos/as empregados/as que realizan xornada ordinaria, podería ser tamén accesible para os que traballan a quendas nos seus descansos ou prolongan a súa xornada por “necesidades da produción”. Precisamente, sobre este último aspecto habería tamén que reflexionar acerca de como nalgún caso a flexibilidade si é de aplicación para a empresa, que pode prolongar a xornada cando non se presenta o/empregado/a de a seguinte quenda de traballo.

Neste sentido, as intervencións que se realicen sobre a organización do traballo en xeral e sobre a xestión do tempo en particular, deben tender na medida do posible a crear un marco igualitario de condicións laborais. **As diferenzas no acceso a dereitos ou**

vantaxes entre os/as empregados/as acaba por prexudicar o clima laboral ou, polo menos, crea malestar entre o persoal, a xuízo do que se desprende dalgunhas entrevistas, **e pode chegar a enturbar os procesos de negociación deste tipo de medidas ou a obstaculizar a súa implantación.**

Así, por exemplo, desde unha das compañías incluídas no estudo de casos describiuse un complicado proceso de negociación caracterizado por importantes diverxencias de criterio entre as propias organizacións sindicais, diverxencias que condicionaban a negociación colectiva. O principal escollo tivo que ver precisamente coas diferenzas no acceso a algunhas vantaxes e dereitos entre os/as traballadores/as, baseadas no que, a xuízo dunha parte da representación sindical debía ser o criterio primordial a considerar: a antigüidade no posto de traballo, un criterio non compartido por todas as organizacións.

As dificultades para a negociación entre empresa e sindicatos dos aspectos relacionados coa organización do traballo é outro dos obstáculos que dificultan a introdución de novas fórmulas de xestión do tempo. De modo máis ou menos expreso, dalgunhas entrevistas despréndese que a xestión do tempo de traballo non é sempre aceptada como asunto susceptible de negociación por parte da dirección da compañía. Ben é certo que estas intervencións sobre a ordenación do tempo foron nalgún caso iniciativa da propia empresa, aínda que noutros se tratou de reivindicacións obreiras -nun, en concreto, tras prolongadas mobilizacións-.

Como canle de comunicación formal entre empresa e traballadores/as hai que aludir ao **Comité de Seguridade e Saúde, que para a xeneralidade dos/as entrevistados/as cumpre un positivo papel. Con todo, parece que a súa función está fundamentalmente centrada nas cuestións relacionadas coa prevención de riscos relacionados coa seguridade, e non tanto con aspectos relacionados coa mellora das condicións de traballo que redundan no benestar psicosocial dos/as empregados/as.** Sería, polo tanto, necesario, reforzar o papel desta canle de comunicación en tódalas empresas, ampliando a natureza dos asuntos nel tratados, dende unha visión máis integral da mellora e adecuación das condicións de traballo.

Outra alternativa pode ser a articulación de mecanismos específicos para a comunicación sobre os asuntos relacionados coa organización do tempo de traballo; por exemplo, nunha das compañías estudadas contan cunha Comisión paritaria sobre Horarios, un órgano no cal, entre outras funcións, dilúense controversias sobre eventuais abusos ou casos de acceso desigual aos dereitos relacionados coa distribución do calendario ou á reserva de servizos.

5 | FACTORES IMPULSORES DUNHA DISTRIBUCIÓN DO TEMPO DE TRABAJO RESPECTUOSA CO EQUILIBRIO ENTRE A VIDA PERSOAL E LABORAL

No transcurso das entrevistas realizadas indagáronse tamén os aspectos que contribuíron á adopción desas medidas de organización do traballo favorables a un mellor equilibrio entre o tempo que as persoas adican ao traballo e o tempo do que dispoñen para a súa vida privada.

Ademais de atender ao carácter espontáneo das respostas, no desenvolvemento das entrevistas apuntábanse unha serie de factores de influencia, co obxecto de que fosen ordenados segundo o seu maior ou menor peso á hora de intervir na regulación do tempo de traballo da empresa.

Os elementos considerados recóllense na seguinte táboa:

	ORDE (1º, 2º, 3º...)
Interés manifesto dos/as traballadores/as	<input type="checkbox"/>
A Dirección/Xerencia está sensibilizada con respecto ao equilibrio trabajo/vida privada	<input type="checkbox"/>
Estas iniciativas forman parte dos compromisos enmarcados na Responsabilidade Social da compañía	<input type="checkbox"/>
A implantación exitosa deste tipo de medidas ntras empresas do sector	<input type="checkbox"/>
La organización ou distribución del traballo/producción faino perfectamente factible	<input type="checkbox"/>
Por tratarse de dereitos laborais recollidos na lexislación	<input type="checkbox"/>
Outros. Especificar: _____	

As respostas obtidas foron moi diversas, polo que non é posible falar dunha pauta compartida no desenvolvemento deste tipo de intervencións. É máis, mesmo naquelas empresas nas que foron entrevistados/as tanto responsables de Prevención como representantes sindicais, as súas respectivas opinións foron bastante diverxentes.

En xeral, pode dicirse que os/as portavoces das empresas conceden gran relevancia á posición favorable da compañía, xa sexa porque a Dirección se mostre sensibilizada con este tipo de cuestións, ou porque se trate de compromisos enmarcados na Responsabilidade Social da compañía; aínda que dous

deles/as sitúanse ao mesmo nivel, e entre os principais factores impulsores, o interese manifesto dos/as traballadores/as ou reivindicacións sindicais. No polo oposto, chama a atención que nunha das empresas incluídas no estudo só se escollan dous destes elementos como determinantes da implantación deste tipo de actuacións: a sensibilidade da Dirección ante estas cuestións e o feito de que este tipo de iniciativas formen parte dos compromisos relacionados coa Responsabilidade social, descartando calquera outra influencia.

Deste xeito, podería dicirse que dos factores enumerados, **o interese da empresa e do cadro de persoal destácanse sobre os demais**. A eventual implantación deste tipo de medidas noutras empresas do sector apenas parece ter influído, mentres que a importancia de que estas intervencións se correspondan con dereitos lexislados é desigual.

Como se comentou, a propia organización ou distribución do traballo ou a produción no seo destas empresas foi destacada como freo ás intervencións sobre o marco regulador do tempo de traballo, pois a modalidade do traballo a quendas e a súa coexistencia coa xornada ordinaria para outra parte do persoal dificulta a súa posta en marcha. Por este motivo non pode considerarse un elemento impulsor, fóra do que sosteñen na compañía de transporte tanto o/a representante da empresa como o/a sindicalista, pois ambos sitúan este factor en segundo lugar como positivo elemento de influencia, paradoxalmente, desde unha organización do traballo que tamén se articula a través de quendas.

Pero á marxe destes factores, **é importante destacar as alusións espontáneas en dúas das empresas estudadas a un elemento que consideran decisivo para a intervención neste ámbito, o cambio ou substitución xeracional:**

- Por unha banda, a renovación xeracional na Xerencia da empresa, substitución que levou aparellado un cambio de valores e de cultura organizacional, que sitúa o tratamento dos aspectos asociados á mellora das oportunidades para conciliar a vida persoal, familiar e laboral, nun lugar central.
- Dende outra perspectiva, a substitución xeracional, neste caso, do persoal, fai que tamén se vaia producindo un progresivo cambio de mentalidade. Como se indica desde unha destas empresas, as novas xeracións conceden máis importancia ao tempo libre que ao diñeiro, polo que na negociación estes aspectos teñen máis importancia que os incrementos salariais; un asunto que, ao mesmo tempo, é elemento de controversia no seo do pro-

pio persoal, na que se produce o “choque xeracional”, ao contraponerse os intereses dos/as empregados/as máis antigos/as cos dos/as máis novos.

6 | AVALIACIÓN DO IMPACTO

Como se puxo de manifesto noutras partes do informe, a avaliación de resultados tras a implantación de medidas tendentes a mellorar as condicións dos/as traballadores/as é un asunto capital, pero a realidade demostra que en moitas ocasións tras a realización de importantes intervencións na organización do traballo, tanto na dimensión da regulación do tempo como ou noutras vertentes, estas non foron acompañadas dunha posterior avaliación. É importante medir e observar indicadores antes e despois da posta en marcha de medidas como as que se veñen comentando. Por iso, as entrevistas realizadas indagaron o eventual impacto das actuacións descritas nunha serie de ámbitos, a saber: sobre a produtividade, sobre a calidade do produto final, sobre o nivel de absentismo, a accidentalidade, o clima laboral, a sinistralidade *in itinere* e mesmo en aspectos como o eventual aforro enerxético ou a redución de tempo en desprazamentos para os/as traballadores/as.

O estudo de casos revela a este respecto un baleiro en termos de avaliación de resultados, xustificada por distintos factores:

- Un argumento coincidente é que algunhas das dimensións mencionadas presentan nestas empresas índices reducidos que permitan a comparación. Este é o caso de dous delas nas que, por exemplo, sitúan o seu nivel de absentismo nun 3%, e en índices aínda máis baixos o índice de sinistralidade en xornada e de accidentes en traxecto.
- Noutra das compañías estudadas, a antigüidade dalgunha destas medidas fai que tampouco sexa posible dispor de datos comparativos.
- E no sentido oposto, a recente introdución dalgunhas destas actuacións - neste caso, a posibilidade de realizar xornada continua- fai que sexa prematuro comparar indicadores.

Outra opinión compartida é que os efectos máis evidentes da nova regulación da xornada son, como se sinalou, o incremento da satisfacción do persoal e a mellora do clima laboral, dimensións de máis difícil medición en termos cuantitativos, aínda que con respecto ao ambiente de traballo, deben introducirse algúns matices derivados de anteriores comentarios:

- Un innecesario acceso desigual para os/as traballadores/as ao goce destas medidas debería ser corrixido para que a dimensión ?satisfacción? alcance pleno sentido, pois algúns comentarios apuntaban ao malestar derivado desta situación.
- A persistencia de certo tipo de acordos individuais nalgunha empresa do estudo debería ser tamén considerada se, na mesma liña, non se quere influír negativamente nesa maior satisfacción dos/as empregados/as alcanzada a través do acordo colectivo.

Como excepción á mencionada carencia de medicións cabe aludir á cifra de absentismo noutra das empresas estudadas, que si someteron a comparación: a súa avaliación arroxa un positivo resultado, pois se antes da nova regulación (hai dous anos), as ausencias ao traballo situábanse nun 11%, na actualidade descendéron até o 7%.

En definitiva, **aínda que se carece dunha avaliación rigorosa de resultados, o consenso entre os/as entrevistados/as é evidente á hora de destacar o aumento da satisfacción dos traballadores e traballadoras das empresas como principal efecto das intervencións realizadas.**

Engádese, ademais, que aínda que non se dispón de índices concretos, **estas actuacións non repercutiron en absoluto de forma negativa nos niveis de produtividade.** No caso da empresa de transporte urbano non se realizan medicións de produtividade, xa que se trata da prestación dun servizo, pero si teñen en conta outro tipo de indicadores, como a satisfacción da poboación usuaria, sendo o segundo servizo público con mellor valoración da cidade.

7 | CONCLUSIÓNS

A través do estudo de casos levado a cabo en catro empresas do Estado español foi posible obter información de interese, ilustrativa de distintas formas de intervir na ordenación do tempo de traballo, á vez que de utilidade para emprender actuacións dirixidas a mellorar o marco regulador da xornada laboral, podendo extraerse como principais conclusións as seguintes consideracións:

Corroborouse que o desenvolvemento de intervencións sobre a ordenación do tempo de traballo ten positivas consecuencias para as persoas traballadoras, que ven mellorada a súa calidade de vida ao dispor de máis e mellor tempo libre para a súa vida persoal e familiar, o que á súa vez se traduce nun aumento dos niveis de satisfacción no traballo.

As experiencias analizadas confirman, por tanto, a relación entre unha regulación da xornada laboral máis respectuosa coa distribución do tempo e unha maior satisfacción dos/as empregados/as, feito que reverte positivamente no desenvolvemento do traballo.

A análise de casos permitiu comprobar como se pode articular unha mellor ordenación da xornada laboral a través de distintas fórmulas, na súa maioría baseadas na flexibilización do tempo ou simplemente no incremento do grao de autonomía do traballador/a a través dun maior grao de control sobre o seu traballo: a introdución da xornada continua, a flexibilidade horaria, o teletraballo, o coñecemento anticipado do calendario laboral con liberdade para escoller entre distintos horarios, etc., representan formas de intervención na dimensión temporal da organización recomendadas por expertos/as e entidades de distinta natureza.

As empresas incluídas neste estudo foron seleccionadas polas súas “boas prácticas” neste ámbito, e a súa contribución ao benestar dos seus traballadores/as respondeu fundamentalmente ao interese manifesto do persoal así como á iniciativa da propia empresa por estar sensibilizada ante este tipo de cuestións, aínda que non hai que esquecer que ao tratarse tres delas de multinacionais, parte destes compromisos enmárcanse na política de Responsabilidade social das respectivas compañías. Trátase dunha cuestión relevante en tanto que evidencia que a identificación de riscos psicosociais entre o persoal como elemento impulsor da introdución de medidas preventivas a través dunha mellor adecuación do tempo de traballo non foi destacada como un factor determinante. De feito, aínda que se mencionou algún tipo de intervención no campo dos riscos psicosociais, as entrevistas realizadas evidenciaron unha vez máis que a política preventiva das empresas atópase fundamentalmente dirixida aos aspectos máis estreitamente relacionados coa seguridade.

Pero a utilidade dun estudo de casos destas características non se esgota describindo como a través de fórmulas diversas pode articularse un novo marco regulador da xornada, posto que a análise das distintas experiencias tamén permitiu descubrir qué elementos poden obstaculizar a posta en marcha destas actuacións e, pola contra, que factores facilitan a súa adopción.

Neste sentido, parece que a convivencia de distintas modalidades de xornada no seo dunha mesma empresa pode representar en sí mesma un freo ao desenvolvemento de actuacións sobre a dimensión temporal da organización do traballo. Obviamente, e dado que a existencia de distintos tipos de xornada ten, en principio, a súa razón de ser, as intervencións que se apliquen nunca van derivar nun escenario de total igualdade de condicións para os seus traballadores/as, pero iso non debe servir de argu-

mento para introducir medidas xeradoras de importantes diferenzas no acceso a dereitos ou servizos.

Deste xeito, non debería afirmarse sen máis que a organización baseada no traballo a quendas non é susceptible de “reinención”, en termos de poder introducir mecanismos de flexibilidade para o/o traballador/a. Como exemplo de boa práctica neste sentido atópase precisamente a experiencia seleccionada nunha destas empresas, que, cunha organización baseada en quendas, introduciron unha mellora moi substancial na distribución da xornada laboral: dous días de descanso consecutivos, contribuíndo con iso a unha mellor recuperación do estado físico e mental do/o traballador/a, á vez que aumenta a súa calidade de vida, ao dispor de máis tempo de forma continuada para a súa vida persoal. Ademais desta importante medida, contemplouse a posibilidade de escoller quendas de traballo sobre un calendario laboral coñecido con antelación.

En calquera caso, se a natureza da actividade fíxese imposible modificar a organización de determinadas áreas de traballo, sería necesario contemplar a posibilidade de introducir outro tipo de mecanismos compensatorios que atenúen as diferenzas xeradas entre traballadores/as dunha mesma empresa.

Un desigual acceso a dereitos ou servizos no seo dun mesmo cadro de persoal é un factor clave a ter en conta se se quere levar a cabo con éxito unha intervención na xestión do tempo, posto que iso podería ter repercusións: xerar un negativo clima laboral, provocar a división entre empregados/as e dificultar o proceso de negociación das medidas e a súa implantación.

Ao fío deste asunto, debe insistirse na necesidade de introducir na negociación colectiva demandas relacionadas coa distribución da xornada, para o que en moitos casos haberá que vencer a resistencia da Dirección das empresas, reticentes moi probablemente a considerar aspectos relacionados coa organización do traballo como intervencións en materia de protección da saúde das persoas traballadoras.

Pero os obstáculos á negociación poden vir tamén do seo do propio persoal: intereses contrapostos entre os/as traballadores/as, canalizados a través dunha representación sindical dividida, poden acabar por enturbar ou facer fracasar o proceso.

É importante neste sentido, tal e como puxo de manifesto este estudo de casos, saber sacar partido aos factores de cambio: principalmente, elementos de cambio interno das empresas, como pode ser a substitución xeracional ao que adoitan acompañar novos valores, entre o persoal, pero tamén nos postos directivos, que poden incorporar á empresa unha cultura de organización baseada en novos estilos de xestión.

Finalmente, quedou tamén constatada a falta dunha cultura evaluadora no mundo empresarial. Non só a introdución de cambios na xestión do tempo de traballo se-
nón, en xeral, calquera modificación en cuestións relacionadas coa organización do
traballo debería ser obxecto de avaliación, incluíndo unha valoración cualitativa do
impacto, pero tamén unha medición cuantitativa, a través da comparación de in-
dicadores anteriores e posteriores á intervención. Dende un punto de vista interno,
iso sería de gran utilidade para a empresa, pero tamén, dende unha óptica externa,
estas avaliacións contribuirían a dar proxección a este tipo de experiencias nos seus
respectivos ámbitos sectoriais, servindo de guía para outras moitas.

CADRO RESUMO 1: RELACIÓN DE MEDIDAS IMPLANTADAS NAS EMPRE- SAS INCLUIDAS NO EL ESTUDIO⁹³.

<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade horaria en xornada ordinaria. • Flexibilidade adaptada ás necesidades individuais (xornada ordinaria). • Xornada intensiva no verán en xornada ordinaria (xullo a setembro). • Tarde do venres libre durante todo o ano (xornada ordinaria). • Servizo de comedor (xornada ordinaria). • Servizo de autobús (xornada ordinaria). • Servizo de catering se hai prolongación de xornada (xornada a turnos). • Teletraballo (recentemente implantado e ao que se acollen tres directivos). • Sistema de licencias e excedencias que amplía a normativa vixente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade horaria dentro dunhas márxes de entrada e saída con intervalo flexible para comidas de entre media hora e hora e media. • Nos turnos de fábrica contémpase a posibilidade de que as nais non fagan turnos de noite. • Prolongación da baixa de maternidade a aquelas mulleres que o soliciten tras as 16 semanas con reincorporación a tempo parcial. • Posibilidade de longas excedencias (casos de ata seis anos). • Outros permisos que amplían a normativa en vigor.
<ul style="list-style-type: none"> • Xornada continua: de 9,00 a 17,00 horas, para áreas de traballo con xornada ordinaria (recentemente introducida, porque se traballaba a xornada partida). • Flexibilidade horaria: os/as traballadores/as poden “autorregular” os tempos de traballo adaptando a xornada ás súas necesidades. • Teletraballo: ao alcance de algúns/as traballadores/as. • Adecuación do servizo de comedor para a xornada continua, con equipamento de electrodomésticos e mobiliario. • Outros permisos e excedencias que melloran a normativa vixente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Xornada a turnos baseada nun calendario laboral anual coñecido de antemán polos/as traballadores/as e liberdade para escoller entre distintos horarios. • Introducción de dous días consecutivos de descanso. • Reserva de servizos para persoas que cumpran os requisitos que fixa a normativa de conciliación. • Outras vantaxes sociais.

⁹³ Convén advertir que os cadros recollen as principais medidas destacadas polos/as informantes nas entrevistas, en especial aquelas máis directamente relacionadas coa regulación do tempo de traballo. Este listado no agota, polo tanto, todos os dereitos, vantaxes ou servizos aos que poden acceder os seus traballadores/as.

CADRO RESUMO 2: OBSTÁCULOS E FACTORES IMPULSORES Á IMPLANTACIÓN EXITOSA DE NOVAS MEDIDAS DE ORDENACIÓN DO TEMPO DE TRABALLO

BARREIRAS	ELEMENTOS IMPULSORES
<ul style="list-style-type: none"> • A propia organización do traballo ou a produción: convivencia de dúas modalidades de xornada, a ordinaria e a xornada a turnos. • Desigual acceso dos/as traballadores/as a unha mellor ordeación do tempo de traballo relacionada coa existencia desos dous tipos de xornada. • Desigual acceso do cadro de persoal a outros servizos. • A ausencia de elementos compensatorios das diferenzas entre os/as traballadores/as que realizan distintos tipos de xornada. • Flexibilidade adaptada ás necesidades da empresa: prolongación do turno en ocasións. • A consideración da xestión do tempo de traballo por parte da empresa como asunto non susceptible de negociación colectiva. • Intereses contrapostos entre os/as propios/as traballadores/as. • Falta de consenso intersindical respecto aos criterios de preferencia no acceso a determinados dereitos ou servizos asociados á ordenación do tempo de traballo e/ou medidas dirixidas á conciliación da vida laboral e familiar. • Persistencia de certo tipo de acordos individuais entre empregado/a e empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interese manifesto dos/as traballadores/as. • Sensibilidade da Dirección da empresa. • Existencia de compromisos en materia de conciliación enmarcados na RSE. • Defensa conxunta por parte dos sindicatos de ditas intervencións. • Maximizar o adecuado funcionamento dos Comités de Seguridade e Saúde. • Servirse de factores de cambio interno das empresas: <ul style="list-style-type: none"> - Cambios na composición interna da plantilla. - Cambio cultural organizacional derivado da introducción de novos estilos de dirección. • Servirse de factores externos (avances na lexislación ou na negociación colectiva).

*Síntese final e liñas
de acción e investigación futura*

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)

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 psicosocial 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)⁹³
 - 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 control sobre o traballo. Ademais da mencionada rixidez horaria, aínda son elevadas algunhas porcentaxes asociadas a esta dimensión: un 24,1%

⁹³ Enquisa Europea de Condicións de Traballo, 2005.

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 pausas⁹⁴.

Nesta orde de cousas, a segunda fase da investigación, a análise das entrevistas en profundidade a persoas expertas no tema obxecto de estudio, 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 estudio, 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 estudio 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.**

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 or-**

⁹⁴ VI Enquisa Nacional de Condicións de Traballo, 2007.

ganización 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 hora-**

rio 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 contribuír, 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 estudo 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 arroxase 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 importante 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 prác-

ticas”, 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*

5

I PROPOSTAS SOBRE ORDENACIÓN DE TEMPO DE TRABALLO

Tal e como referiamos na introdución deste estudo 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 estudo 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 Estudo 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, entendéndoo 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 conducción, 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 marzo⁹⁵, 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 Viaria⁹⁶ na que, como principal medida, proponse 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–.

⁹⁵ R.D. 404/2010 de 31 de marzo, polo que se regula o establecemento dun sistema de redución das cotizacións por contingencias profesionais ás empresas que contribúen especialmente á diminución e prevención da sinistralidade laboral. BOE 1 de abril de 2010.

⁹⁶ 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 Estudio 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>Redución 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 trabaxadores/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 propor 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 | MEDIDAS POLÍTICAS

Seguramente a recomendación básica e principal que poderíamos achegar, a pesar de non enmascarse no estritamente preventivo, é a necesidade de ruptura cun modelo de concepción das relacións laborais enmascado 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)⁹⁷ no que economía, sociedade e medio ambiente desenvólvanse en harmonía e permitan ás persoas desenvolverse.

⁹⁷ 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 empresas⁹⁸ 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

⁹⁸ 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?⁹⁹

⁹⁹ O Tempo de Traballo: A última fronteira?, Fausto Miguélez Lobo, Teresa Torns Martín, Vicent Borrás Catalá, Sara Moreno Colom, Carolina Recio Cáceres. Revista Universitaria de Ciencias do Traballo nº6. Universidade de Valladolid. Valladolid 2008

BIBLIOGRAFÍA

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 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). 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-decembro 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.horariosenespana.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
- Il 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 Trabajo*. 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 Trabajo*. Unión Europea
- *FACTS Nº 22. El estrés relacionado co Traballo*. Axencia Europea para a Seguridade e Saúde no Traballo, Bélxica, 2002
- *La humanización del Trabajo 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 Trabajo 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 legislación
- 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, enviroment & 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