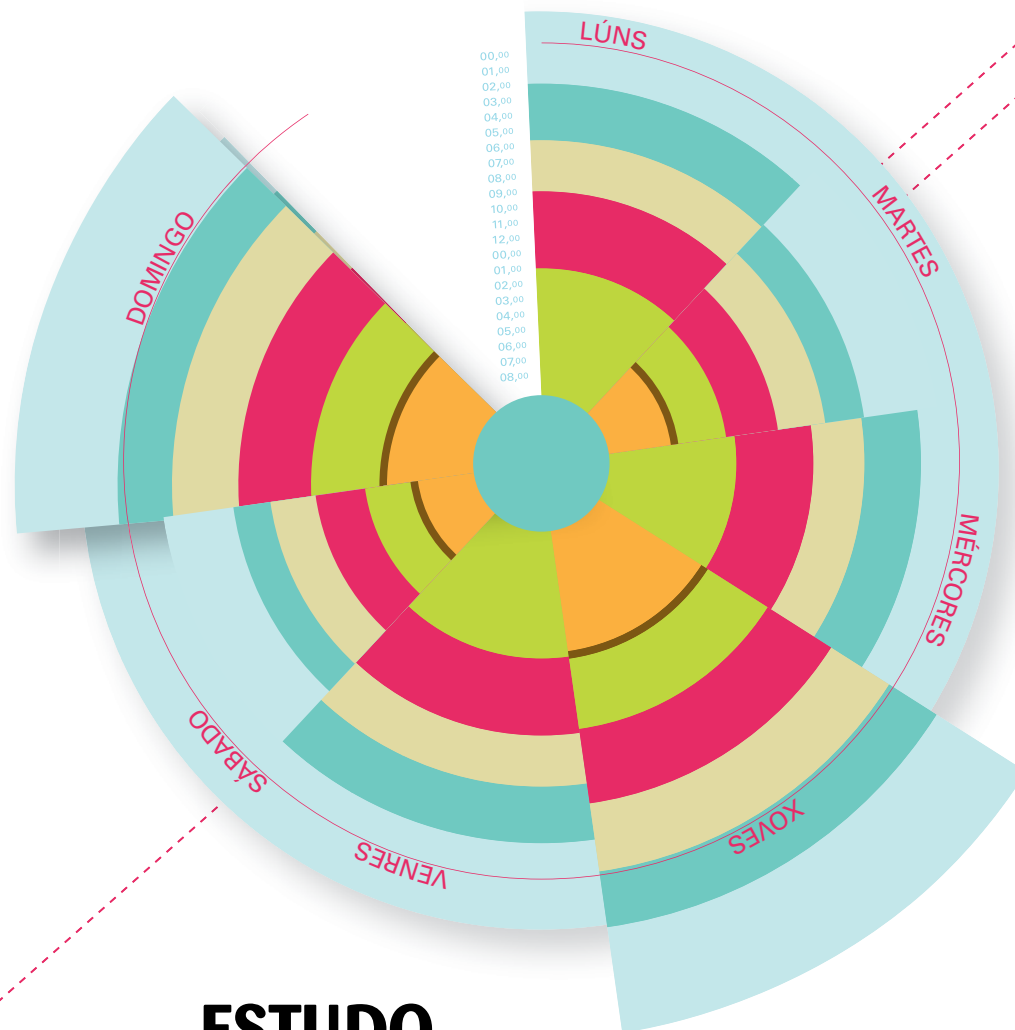




ESTUDO RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS

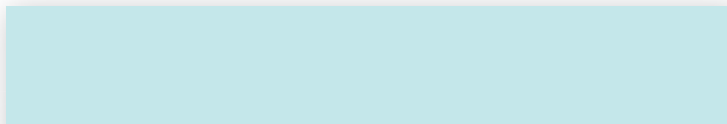
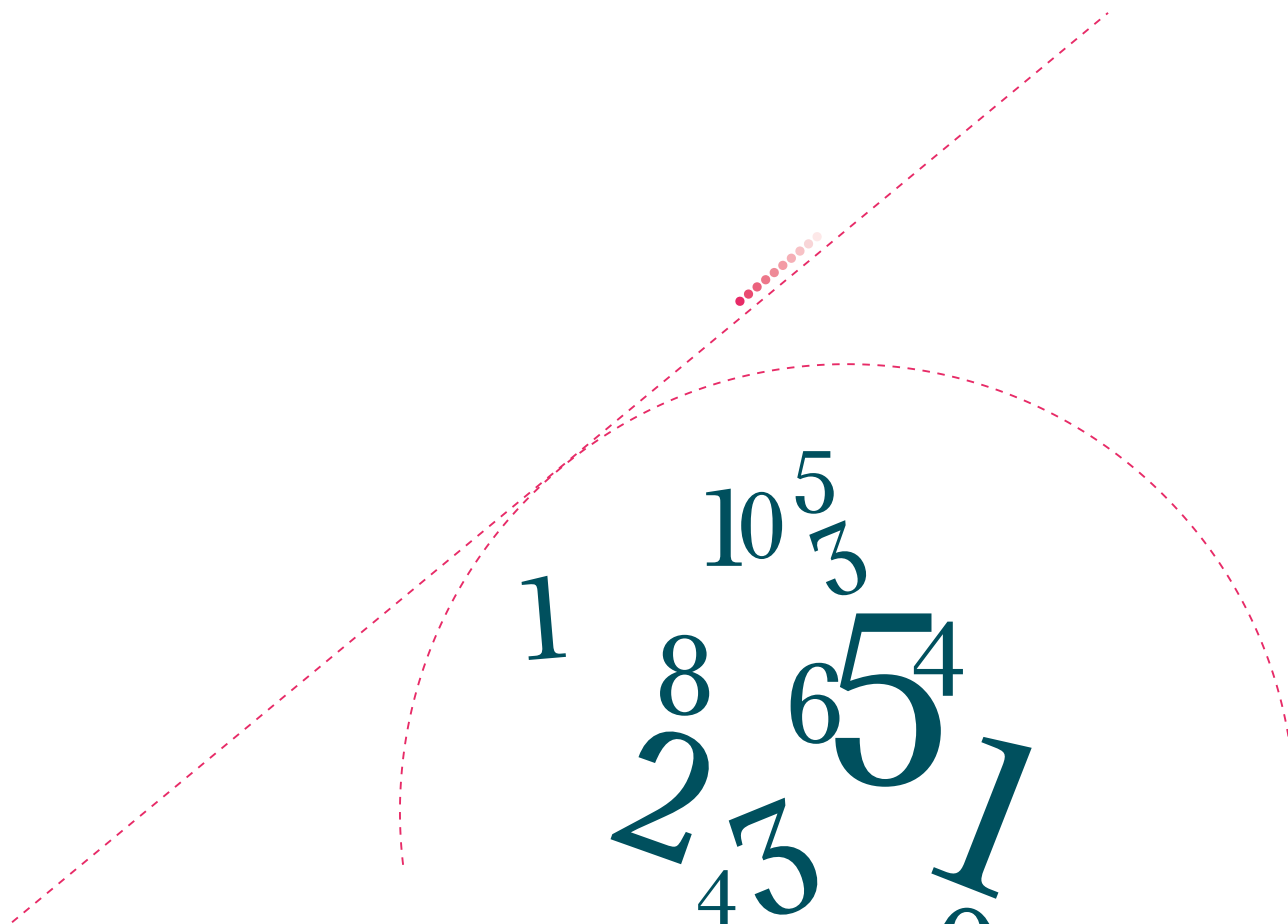
XUNTA DE GALICIA



EDITA: Consellería de Traballo e Benestar

DESEÑA E MAQUETA: Maiz Creativos

01	INTRODUCCIÓN	05
02	PRESENTACIÓN DO ESTUDO: OBXECTIVOS	07
03	ENTIDADES E PROGRAMAS DE REFERENCIA NA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN ESPAÑA. BREVE REFERENCIA Á RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN EUROPA	09
04	ANÁLISE DE OPINIÓN SOBRE A RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS NA COMUNIDADE GALEGA	13
	4.1. Situación actual das empresas avaliadas	13
	4.2. Características da mostra en relación coa organización de horarios	16
	4.3. Coñecemento acerca da racionalización de horarios	19
	4.4. Sensibilización da mostra en relación coa racionalización de horarios e a RSE	21
	4.5. Conclusións xerais	26
05	VANTAXES DA APLICACIÓN DUN SISTEMA DE RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS PARA A EMPRESA	29
06	TENDENCIAS NA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN ESPAÑA	33
07	FONTES DE INFORMACIÓN	35
	ANEXO	37



INTRODUCCIÓN

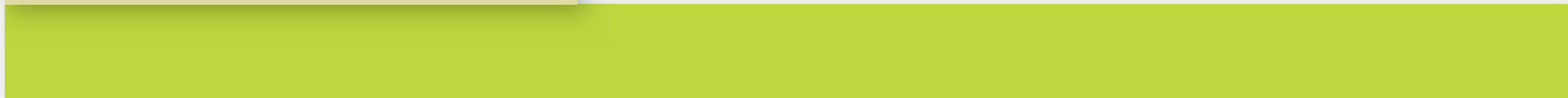
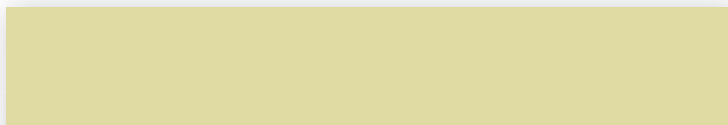
A conciliación da vida persoal, familiar e laboral é unha cuestión de interese xeral que lle preocupa á nosa sociedade e é abordada desde diferentes instancias porque queda demostrado que ten consecuencias no sistema económico, no sistema social, no desenvolvemento democrático, na consecución da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, nas relacións persoais e familiares etc.

A necesidade duns horarios racionais ten como obxectivos prioritarios: conciliar a nosa vida persoal, familiar e laboral; favorecer a igualdade; aumentar a produtividade; diminuír a sinistralidade; facilitar a globalización; mellorar a nosa calidade de vida; coidar e manter hábitos saudables; durmir o tempo suficiente e, en definitiva, darlle maior valor ao tempo. E todo isto pasa por racionalizar os nosos horarios, humanizándoos e facéndoos converxentes cos países de economías máis avanzadas. Así mesmo, as políticas dun goberno

comprometido cos valores da responsabilidade social empresarial (RSE) deben tender á promoción e creación dun tecido empresarial fundamentado nos valores deste concepto que se basea nunha integración real entre as empresas e o seu contorno ambiental e social. Esta integración social non se podería levar a cabo sen atender as novas necesidades de adaptación dos tempos e dos horarios a todas as facetas da vida.

En relación con isto, xorde a necesidade de realizar un estudo a modo de análise, para coñecer cal é o estado e as tendencias da racionalización de horarios na Comunidade Autónoma de Galicia. Este estudo implica necesariamente tentar de levar a cabo unha comparativa con outras comunidades, para poder facer un diagnóstico e sacar conclusións e posibles medidas que se van aplicar.

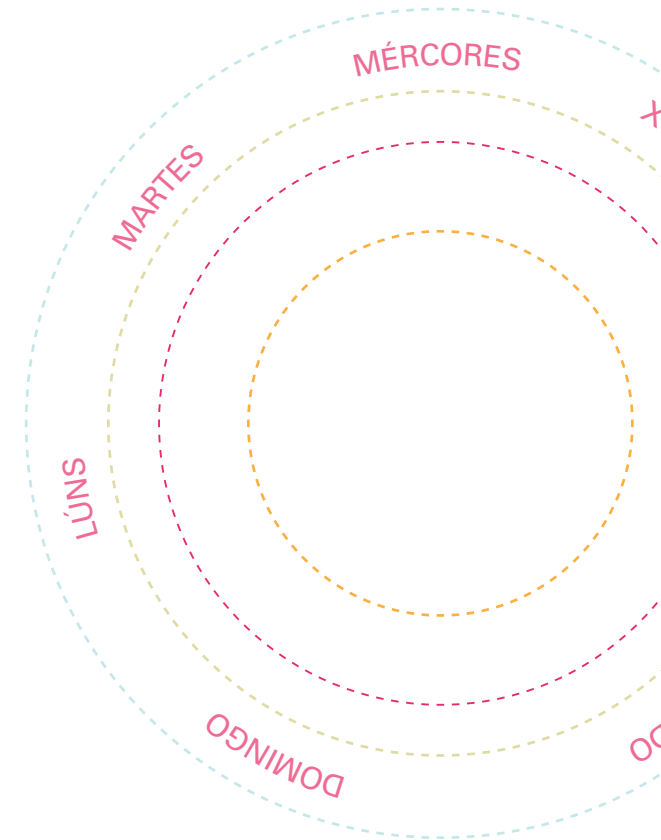
1⁹10⁵
3
8 6 4
12 3 2 1
4
5
6



PRESENTACIÓN DO ESTUDO: OBXECTIVOS

Os principais obxectivos que se perseguen coa realización deste estudo, son os seguintes:

- Dar conta da situación actual en Galicia no referente á racionalización de horarios que inflúe directamente no benestar social por un lado, e por outro achega un valor engadido que favorece o tecido social e empresarial na realidade económica actual.
- Coñecer liñas de axudas que as administracións ofrecen referentes á racionalización de horarios.
- Proporcionar un diagnóstico de cara ás tendencias da racionalización de horarios en Galicia.



9
0⁵
3
2 7 5⁴
4 3 8
5 0
1
0



ENTIDADES E PROGRAMAS DE REFERENCIA NA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN ESPAÑA. BREVE REFERENCIA Á RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN EUROPA

A Administración pública preséntase como axente clave no desenvolvemento de estratexias que facilitan e fan posible unha harmonización e un equilibrio das distintas facetas da vida das mulleres e dos homes, e debe ser un dos motores de cambio que impulse a implicación de todos os axentes sociais.

Entre as diversas iniciativas públicas de referencia cabe citar o Plan concilia, un plan integral de conciliación da vida persoal e laboral na Administración xeral do Estado, que recolle un paquete de medidas e iniciativas do sector público e privado sobre esta cuestión con relación aos horarios, coidado de fillos/as e persoas dependentes, etc. Entre as medidas recollidas no plan e que lles afectan aos **horarios** está por exemplo, a de saír ás 18:00 horas como moi tarde: mantense o número de horas semanais pero redúcese a parte fixa do horario, de 9:00 a 17:00 horas, cunha interrupción mínima para a comida en horario de mañá e tarde. A parte flexible alcanza un terzo do total e nunca poderá pasar as 18:00 horas.

Así mesmo, na Comunidade Autónoma de Valencia, o Decreto 68/2012, do 4 de maio, do Consell, polo que se modifica o Decreto 175/2006, do 24 de novembro, polo que se regulan as condicións de traballo do persoal a servizo da Generalitat, puxo en marcha un novo Plan de racionalización horaria do persoal ao servizo da Administración valenciana. Esta iniciativa establece que as horas de obrigado cumprimento polo persoal ao servizo da Generalitat serán entre as

9.00 e as 14.30 horas, polo que o resto da xornada ten carácter flexible dentro da marxe de apertura das dependencias administrativas.

E, polo que respecta a Galicia, sinalar o proxecto KRONOS, aprobado en marzo do 2011 que supón o inicio do proceso que lles permitirá aos empregados públicos acollerse ás vantaxes da flexibilidade laboral e o teletraballo, para así mellorar a conciliación da vida familiar e laboral.

O proxecto Kronos servirá para acreditar dixitalmente os empregados públicos, o que permitirá implantar un sistema de control horario universal e homoxéneo, estendéndose esta iniciativa a preto de 20.000 profesionais do persoal da Administración xeral da Xunta e da Administración de Xustiza.

Está prevista, así mesmo, a publicación, en próximas datas, dun decreto sobre xornada, control horario, flexibilidade e teletraballo.

Tamén en Galicia, se conta coa Marca Galega de Excelencia en Igualdade, que lle dá cumprimento á Lei 2/2007, do 28 de marzo, de traballo en igualdade das mulleres de Galicia, e ao do Decreto 33/2009, do 21 de xaneiro, polo que se regula a promoción da igualdade nas empresas e a integración do principio de igualdade nas políticas de emprego.

A Consellería de Traballo e Benestar puxo en marcha, en xaneiro de 2010, esta marca que é o distintivo a través do cal a Xunta de Galicia,

recoñece ás empresas- de capital público ou privado con domicilio social ou calquera representación en Galicia que contraten persoal en Galicia- que destaquen na aplicación das políticas de igualdade.

A marca concédeselles a aquelas empresas que así o soliciten perante a Consellería de Traballo e Benestar, Unidade Administrativa de Igualdade, e acrediten o cumprimento dunha serie de parámetros, valorables de xeito obxectivo, con relación a determinados indicadores, tales como, garantías e melloras dos dereitos de conciliación de traballadores e traballadoras.

Este recoñecemento con carácter oficial achega numerosos beneficios a aquelas empresas que o posúan, tanto no referente á imaxe e á marca como á hora de optar a licitacións ou subvencións públicas.

Dúas empresas galegas que posúen a Marca Galega de Excelencia en Igualdade son :

CIESA e Luis Ferreira Asociados.

Así mesmo, no ámbito das subvencións, a Consellería de Traballo e Benestar concede axudas para levar a cabo investimentos dirixidos a garantir a conciliación da vida laboral e familiar, como é o caso de axudas á construción de instalacións axeitadas para traballadoras embarazadas, salas de lactación e repouso ou servizo de comedor.

Ademais das iniciativas mencionadas anteriormente, existen unha serie de liñas de axuda coas que conta a Administración autonómica en Galicia que benefician a racionalización de horarios:

- Axudas á conciliación da vida familiar e laboral como medida de fomento da corresponsabilidade para os traballadores que se acollan á redución da súa xornada de traballo.

Trátase de axudas económicas a aqueles traballadores que se acolleran a unha redución da súa xornada de traballo para o coidado do seu fillo/a.

- Axudas do programa Emega para fomento do emprendemento feminino, cofinanciadas polo FSE.

Estas axudas teñen por obxecto incentivar as mulleres emprendedoras de Galicia para a posta en marcha, mellora ou reactivación de iniciativas empresariais como medio adecuado para a súa promoción, participación e progresión no mercado laboral, a través de diferentes liñas de actuación, **como é a da liña denominada Concilia:** un programa de apoio á conciliación do exercicio profesional coa vida persoal e familiar dirixido ás empresas, para facilitar o exercicio das responsabilidades familiares compartidas do equipo humano que integra a empresa.

A Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles

E xa máis aló dos ámbitos autonómicos, sen dúbida merece unha epígrafe especial a Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, porque gran parte das iniciativas neste eido proceden desta entidade sen ánimo de lucro e cuxos fins son concienciar a sociedade sobre o valor do tempo e a importancia da súa xestión e promover medidas que faciliten unha racionalización dos horarios en España. A comisión nacional está integrada polos representantes de 126 institucións e entidades; 7 ministerios, 10 comunidades autónomas, entre elas Galicia, organizacións empresariais, sindicais e sociais, universidades, sociedade civil, etc. A comisión

nacional conta para a execución das súas actividades con ARHOE-Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles- e co Observatorio de los Horarios Españoles.

Dende a comisión nacional leváronse a cabo varios estudos sobre os horarios en España, en colaboración con outras institucións e entidades, e tamén de elaboración propia. É o caso do informe que Amando de Miguel e Iñaki de Miguel realizaron durante o ano 2002 a raíz dunha enquisa sobre o estado dos horarios en España, e que publicaron baixo a denominación *Encuesta. El mismo Euro La Misma Hora*.

No informe realízanse unha serie de observacións entre as que se recollen as seguintes:

- Os horarios que lles afectan aos fogares españois caracterízanse pola diversidade existente ao respecto, de maneira que non existe unha media de horas ou de tramos horarios.
- A proporción de preguntas non contestadas é alta, sobre todo nas preguntas que demandan a comparación co horario europeo, o que leva a conclusión dunha deficiente información sobre determinados asuntos.
- Aínda que se refiren á converxencia co horario europeo nunha parte da poboación, engaden a anotación de que seguimos estando lonxe da xornada continua como norma.
- O 44% das persoas entrevistadas sostén que o seu horario é diferente ao horario europeo, fronte ao 29% que o considera parecido. Máis difícil é valorar se o horario español é mellor ou peor có europeo: unicamente o 10% opina que sería conveniente

incorporarse de cheo ao horario europeo. Conclúese con estes datos que quizais sexa necesaria unha activa campaña informativa para que o público coñeza as vantaxes e inconvenientes dun e doutro sistema.

- A actitude ante o horario do pequeno comercio inclínase ao lado tradicional: o 51% está a favor de que os pequenos comercios e servizos pechen ao mediodía, fronte ao 27% partidario da xornada continua.

E, no ámbito privado, outra entidade, salientable polas actuacións que está a levar a cabo en relación coa racionalización de horarios e o fomento da conciliación e a igualdade de oportunidades é a

Fundación Más Familia. Para fomentar a conciliación, esta fundación concibiu un modelo propio para deseñar, implantar e certificar estratexias de RSE nas organizacións empresariais. O modelo denominado RSeFr ocúpase especialmente das interrelacións existentes entre a RSE e a conciliación da vida familiar e laboral. Trátase dunha certificación privada que achega valor á marca en cuestión.



Algunha das entidades galegas que contan con certificación EFR son: Feiraco, S. CG, Andaina, SCG e o Grupo FEXMA.



BREVE REFERENCIA Á RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN EUROPA

Moi relacionado cuns horarios racionais atópase a xornada laboral e, neste sentido, en Europa os datos anuais sobre a evolución do tempo no traballo publicados por Eurofound destacan que o aumento da xornada laboral na UE supera en 1,7 horas semanais a media acordada nos convenios colectivos. O informe tamén recolle datos sobre os días de vacacións e festivos nos 25 países da unión, que evidencian as desigualdades que se producen entre eles.

Eurofound é a Fundación Europea para a Mellora das Condicións de Vida e de Traballo. Creada en 1975, é un órgano da Unión Europea que contribúe á planificación e o establecemento de mellores condicións de vida e de traballo en Europa. Proporciona resultados, coñecementos e consellos, procedentes de estudos independentes e comparativos, aos gobernos, ás empresas, aos sindicatos e á Comisión Europea.

No seu informe anual sobre a evolución do tempo de traballo en Europa revisa datos sobre os convenios colectivos, as xornadas marcadas nas diferentes lexislacións, días de vacacións pagadas e festas nacionais ou locais. No último informe presentado a finais de xullo confirmábase a tendencia iniciada en 2006 do aumento da xornada laboral por enriba dos acordos establecidos nos convenios colectivos. A media dos países europeos sitúase en 38 horas pero hai que destacar a diferenza entre os países da Europa dos 15 e os novos estados membros que é de 2,1. A lei Aubry fai de Francia o país coa xornada laboral legalmente máis curta, aínda que as horas

traballadas empezaron a aumentar situándose nunha media de 38 horas semanais.

O estudo recolle datos de tres sectores: o metal, o sector bancario e o funcionariado, e considera as diferenzas entre a lexislación vixente e os horarios reais dos traballadores e traballadoras. Os datos, que fan referencia á xornada completa, mostran que a semana laboral máis longa se encontra en Romanía (41,3 horas), seguida de Luxemburgo, o Reino Unido, Polonia, Alemaña, Bulgaria, Estonia e a República Checa. A semana laboral real máis curta foi en Finlandia (37,8 horas).

Así mesmo, as horas semanais efectivas dos empregados varóns que traballan a tempo completo seguiu sendo superior á das mulleres en todos os países considerados.

Da cantidade de vacacións anuais retribuídas ás que se teñen dereito, a media dos convenios colectivos sitúase en 25,4 pero varía de 30 días en Dinamarca e Alemaña, ou 25 días en Finlandia, Francia, Países Baixos (e Noruega) aos 20 de Polonia, Bélxica, Estonia ou Hungría. Por outra banda, o número de días festivos (agás os comprendidos en domingo) variou en 2010, dende 14 en España a cinco no Países Baixos, cunha media de 9,6 festivos no conxunto da UE. O total combinado de vacacións anuais e días festivos variou na UE dende os 40 días de Alemaña e Dinamarca aos 27 días de Romanía.

No referente a España a xornada laboral aumentou en 9 horas anuais e pasou de 1753 a 1762; os días de vacacións están con 22 entre a franxa máis baixa, pero a cambio somos o país co número de festas públicas máis alto, 14.

ANÁLISE DE OPINIÓN SOBRE A RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS NA COMUNIDADE GALEGA

4.1. Situación actual das empresas avaliadas

Analizáronse os resultados obtidos das enquisas aplicadas a diferentes empresas coa finalidade de coñecer a realidade e opinión que existen sobre a racionalización de horarios nas empresas galegas.

Este estudo complementábase co Sétimo Informe de Resultados realizado polo *Observatorio permanente sobre a aplicación da responsabilidade social empresarial nas empresas galegas, de maio do 2012*, concretamente coa súa terceira epígrafe, onde se trata a *conciliación da vida familiar e laboral nas empresas galegas*.

Non obstante, existe unha diferenza entre os dous estudos. Por unha banda, no informe anteriormente nomeado preséntase unha división de resultados entre empresas que aplican medidas de conciliación e as que non o fan, cos seus correspondentes datos dos cales ofrecemos unha pequena mostra:

- Entre as empresas enquisadas, un 73,8% declara contar con algún tipo de política que pode clasificarse como política de conciliación.
- As empresas industriais mostran unha maior presenza destas medidas.
- Entre as empresas que aplican este tipo de políticas, o recurso da flexibilidade horaria é maioritario para 90,7% delas.
- A flexibilidade de xornada é aplicada en menor medida, nun 76,3%.

- A presenza do teletraballo é moi reducida.
- En empresas que non aplican medidas de conciliación teñen como razóns principais a incompatibilidade de horarios co mercado existente e a ausencia de demanda destas medidas por parte dos traballadores e traballadoras.
- Dous terzos das empresas enquisadas traballan cun horario estándar mentres que soamente un terzo o fai por un sistema de quendas. Este tipo de horarios é máis frecuente na industria (53,6%) e nas grandes empresas (62,7%).

Neste estudo non se realiza esta división senón que se analiza globalmente a totalidade das empresas que compoñen a mostra sen partir, por unha banda de empresas que aplican medidas de conciliación e pola outra de aquelas que non as aplican. Así mesmo, este estudo céntrase concretamente nas medidas de racionalización de horarios e non, en xeral, nas políticas de conciliación.

Para a obtención dos datos aplicouse unha enquisa que foi cuberta pola xerencia das diferentes empresas galegas consultadas coa finalidade de coñecer a súa opinión e experiencia respecto a racionalización de horarios. Así mesmo, tamén se pretende saber o nivel de implantación de medidas relacionadas coa racionalización de horarios e a sensibilización que existe respecto a esta temática.

A mostra empregada está formada por 66 empresas de diferentes sectores, pertencentes ás catro provincias de Galicia, escollidas aleatoriamente como representación do tecido empresarial galego e que, pola súa vez, formaron parte da mostra do *Sétimo informe de*

resultados realizado polo Observatorio permanente sobre a aplicación da responsabilidade social empresarial.

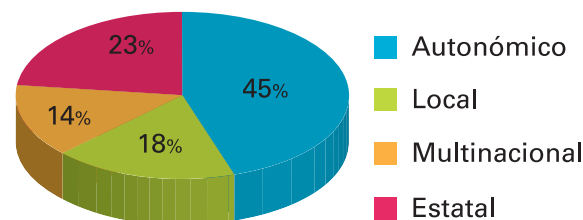
Das respostas dos/as xerentes destas empresas ás enquisas que conteñen datos referentes á propia empresa (ámbito territorial, sector de actividade, número de persoas traballadoras, sexo do/a xerente e antigüidade da empresa), ao horario empregado e a súa opinión sobre se o dito horario favorece a conciliación da vida familiar e laboral. Esta enquisa permítenos coñecer tamén cales consideran que son os principais motivos polos que a empresa non adapta o seu horario ao horario europeo, se hai unha previsión de modificar dito horario e, se existe predisposición a adaptalos, se coñecen as vantaxes que iso supón. Outro dos ítems recollidos no formulario fai alusión á competitividade das empresas con horarios adaptados ao horario europeo e se inflúe na produtividade o feito de estar máis horas no posto de traballo.

Considerouse interesante tamén coñecer a opinión dos/as xerentes en relación aos factores que aumentan a fidelidade dos/as traballadores/as cara a empresa, así como o valor que se lle outorga á influencia da implantación duns horarios racionais en diferentes aspectos (reparto de tarefas no fogar, aumento da produtividade dos/as traballadores/as, redución da sinistralidade laboral, aumento dos custos empresariais e conciliación da vida laboral e familiar)

O grao de información respecto as axudas que ten a Xunta de Galicia e as medidas existentes para fomentar a racionalización de horarios e a responsabilidade social empresarial tamén supón un dato interesante para este estudo, así como, coñecer o interese por parte

dos/as xerentes en que a súa empresa dispoña dalgunha certificación neste eido, como por exemplo a da Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

4.1.1. Ámbito territorial

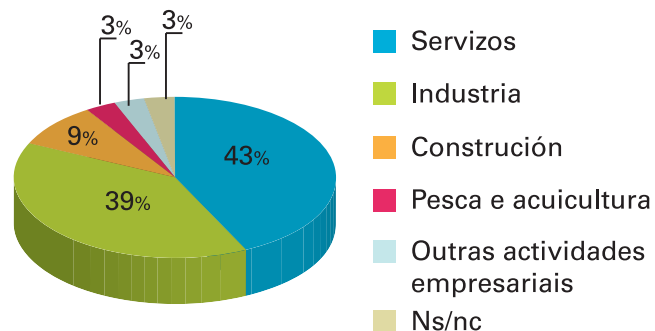


Na mostra de empresas empregada para o estudo como representación do tecido empresarial galego atopamos que o 45% das empresas son de ámbito autonómico e a menor proporción correspóndelles ás multinacionais (14% da mostra).

4.1.2. Sector de actividade

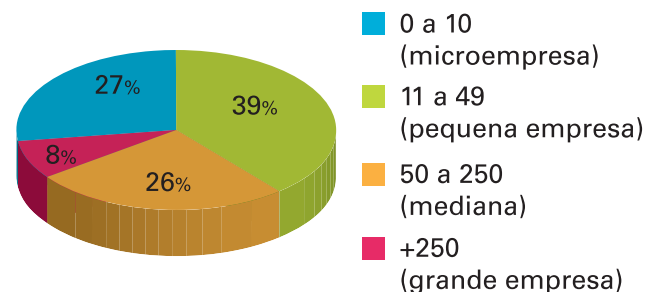
A continuación vemos recollidos os diferentes sectores de actividade da mostra empregada para a realización do estudo, contando con maior representatividade os sectores servizos e industria, cunha representación dun 43% e un 39% respectivamente.

Centrándonos nos sectores máis específicos das empresas, a mostra está caracterizada polo predominio dos sectores de comercio, construción e siderometalurxia, cun 9,1 % cada un dos sectores respecto ao total.



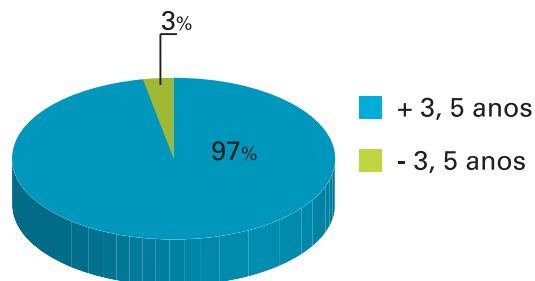
4.1.3. Número de persoas traballadoras

En canto ao número de persoas traballadoras das empresas enquisadas, a proporción que predomina é a da pequena empresa, que conta cun número de traballadores e traballadoras que oscila entre as 11 e as 49 persoas. Como podemos apreciar no gráfico seguinte a grande empresa supón o grupo minoritario se atendemos a este criterio (8%).



4.1.4. Antigüidade da empresa

O 97% das persoas enquisadas levan máis de 3,5 anos na empresa. Tendo en conta que o 79% de xerentes son homes, fronte a unha minoría feminina, apreciamos que a representatividade das mulleres nos cargos de responsabilidade é algo relativamente recente e segue sendo moi inferior á dos homes. A infrarrepresentación feminina nos centros de decisión das organizacións e das empresas podería ser unha das razóns que apuntan á muller como principal prexudicada pola estrutura horaria en España e Galicia, que dista tanto da europea.



4.2. Características da mostra con relación á organización de horarios

4.2.1. Horario que aplica

Cabe diferenciar dous conceptos que son a flexibilidade horaria e a flexibilidade de xornada. A flexibilidade horaria refírese á posibilidade de que os traballadores e traballadoras poidan establecer a súa xornada laboral arredor dunha base de horas centrais. Esta medida presenta en ocasións dificultades para a súa aplicación xa que require un sistema de control das entradas e saídas.

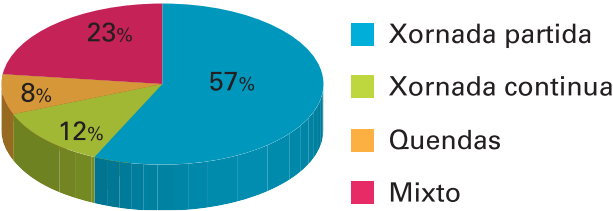
Por outra banda, está a flexibilidade de xornada na que as persoas traballadoras poden escoller diferentes modalidades de xornada, continua, partida, por quendas.

O *Sétimo Informe de Resultados* do Observatorio permanente sobre a aplicación da responsabilidade social empresarial confirma que a existencia de políticas de conciliación é maioritaria entre as empresas consultadas pero, se nos centramos no aspecto da racionalización de horarios, os resultados acadados son os seguintes:

O tipo de xornada que predomina entre as empresas que forman parte da mostra que se analizou neste estudo é a xornada partida, supoñendo esta o 57,6% do total de empresas enquisadas. O menos frecuente é o horario a quendas, que abrangue o 7,6% do total.

Estes datos demostran que o horario máis frecuente é o que máis dista do modelo de horario europeo, aquel que ofrece menos flexibilidade e menos contribúe a favorecer a conciliación familiar e

laboral. Outros tipos de horario como a xornada continua ou por quendas que poderían supoñer unha maior adaptación ao horario europeo son os menos usuais, e supoñen unha menor porcentaxe de empresas as que empregan os ditos tipos de xornada.



4.2.2. Relación entre os horarios das empresas e as súas características

4.2.2.1. Horario que aplica segundo o ámbito territorial

O número de empresas que participaron na enquisa que aplican un horario de xornada partida foi significativamente máis alto có que indicou unha xornada continua, aínda que esta proporción non parece estar relacionada co ámbito supra-autonómico da empresa.

	ÁMBITO TERRITORIAL				Total
	Local	Autonómico	Estatal	Multinacional	
Horario X. partida	13,63%	22,72%	12,12%	9,09%	57,56%
Horario X. continua	1,51%	6,06%	3,03%	1,51%	12,11%
Horario Quendas	1,51%	4,54%	1,51%	0%	7,56%
Horario Mixto	1,51%	12,12%	6,06%	3,03%	22,72%
TOTAL	18,16%	45,45%	22,72%	13,63%	100%

4.2.2.2. Horario que aplica segundo o sector de actividade

Existen casos de xornada continua maioritariamente no sector de servizos e industria e noutras actividades empresariais (3,03%). Estes casos son inexistentes en calquera dos demais sectores (construción, pesca e acuicultura), tendo en conta que se dan moi poucos casos e unicamente nos sectores que contan con maior representatividade dentro da mostra.

	SECTOR ACTIVIDADE						Total
	Ns/nc	Servizos	Industria	Construcción	Pesca e acuicultura	Outras actividades empresariais	
Horario X. partida	1,51%	24,24%	19,69%	9,09%	3,02%	0%	57,55%
Horario X. continua	0%	1,51%	7,57%	0%	0%	3,02%	12%
Horario Quendas	0%	4,54%	3,03%	0%	0%	0%	8%
Horario Mixto	1,51%	12,12%	3,09%	0%	0%	0%	22,72%
TOTAL	3,02%	42,41%	39,38%	9,09%	3,02%	3,02%	100%

4.2.2.3. Horario que aplica segundo o número de persoas traballadoras

Como reflicte a táboa que aparece a continuación, soamente un 12% das empresas participantes no estudo aplican a xornada continua fronte a un 57,52% que aplican a xornada partida. Deste 12% que aplica a xornada continua, un 9,09% son pequenas empresas. Este dato débese a que a mostra está composta nun 39,39% de casos por este tipo de empresas, que son maioritarias no tecido empresarial galego.

Por outra parte é certo, como confirman os datos do *Sétimo Informe de resultados* do Observatorio permanente sobre a aplicación da responsabilidade social empresarial, que as empresas de maior tamaño, son máis sensibles a aplicar medidas de conciliación, aínda que este tipo de empresas son minoritarias na nosa comunidade.

	Nº DE TRABALLADORES				Total
	0 a 10 (microempresa)	11 a 49 (pequena empresa)	50 a 250 (mediana)	+ 250 (grande empresa)	
Horario X. partida	19,69%	21,21%	12,12%	4,50%	57,52%
Horario X. continua	0%	9,09%	1,51%	1,51%	12%
Horario Quendas	1,51%	0%	6,06%	0%	7,57%
Horario Mixto	6,06%	9,09%	6,06%	1,51%	22,72%
TOTAL	27,26%	39,39%	25,75%	7,52%	100%

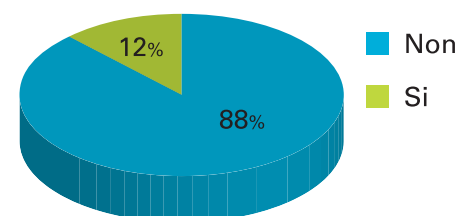
4.3. Coñecemento acerca da racionalización de horarios

4.3.1. Coñece as axudas e medidas sobre a racionalización de horarios?

O 88% das persoas enquisadas descoñece as axudas que ten a Xunta de Galicia e as medidas existentes para o fomento da responsabilidade social empresarial e, polo tanto, para a racionalización de horarios. Desta elevada porcentaxe, a maioría dos/as xerentes afirman que o descoñecemento se basea na falta de información, co que queda demostrada a necesidade de realizar campañas informativas, de difusión das axudas das que a Xunta de Galicia dispón, que favorecen a conciliación e a racionalización de horarios: axudas á conciliación da vida familiar e laboral como medida de fomento da corresponsabilidade para os traballadores que se acollan á redución da súa xornada de traballo; axudas en materia de traballo en igualdade das mulleres de Galicia, cofinanciadas parcialmente polo Fondo Social Europeo; e axudas do programa Emega para o fomento do emprendemento feminino, cofinanciadas polo FSE.

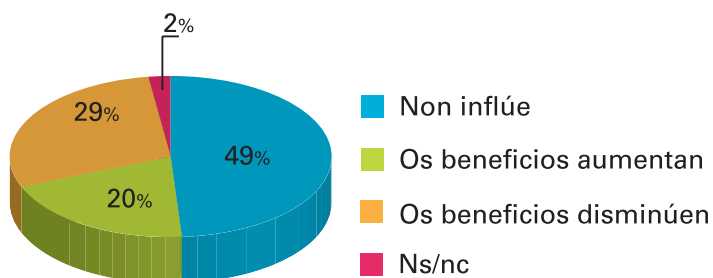
Con respecto a estas campañas informativas manifestan que deberían incluír tamén información sobre as medidas que se están a levar a cabo neste sentido e as vantaxes que isto supón para os/as traballadores/as e para a propia empresa, de forma que a racionalización de horarios non resulte tan allea para as empresas galegas e se achegue a información necesaria para adoptar ditas medidas ou beneficiarse das axudas públicas existentes.

Entre o 12% que afirma coñecer as axudas e medidas existentes, a maioría coinciden en que a información que manexan é a referente a implantación da RSE, o cal nos dá un dato sobre as carencias informativas sobre a temática que se deberían ter en conta na campaña de difusión.



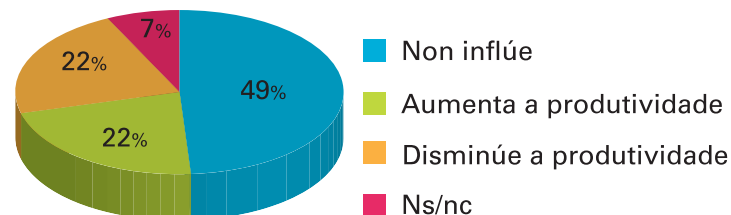
4.3.2. Influencia da implantación de horarios racionais

A continuación podemos apreciar un gráfico das porcentaxes obtidas sobre como consideran as persoas enquisadas que inflúe na produtividade da empresa que o/a traballador/a permaneza máis horas no seu posto de traballo. Un 49% opina que as horas de permanencia no posto non inflúen na produtividade, o cal rompe coa falsa crenza que identifica a produtividade cunha maior presenza horaria no traballo, denominada cultura do presentismo. Esta cultura do presentismo é unha das razóns que está detrás das longas xornadas diarias de traballo, e das cales a muller é unha das principais prejudicadas por esa estrutura horaria que dista tanto da europea.

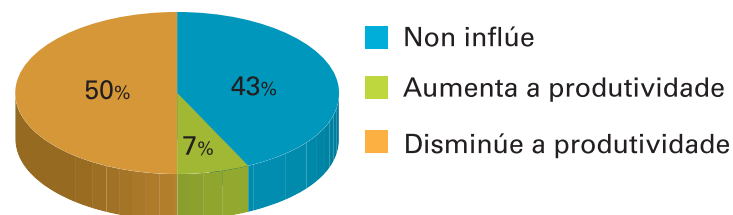


En xeral non se detectaron diferenzas notables entre sexos nas respostas aos ítems salvo neste caso:

Visión masculina + horas= + produtividade?



Visión feminina + horas= + produtividade?

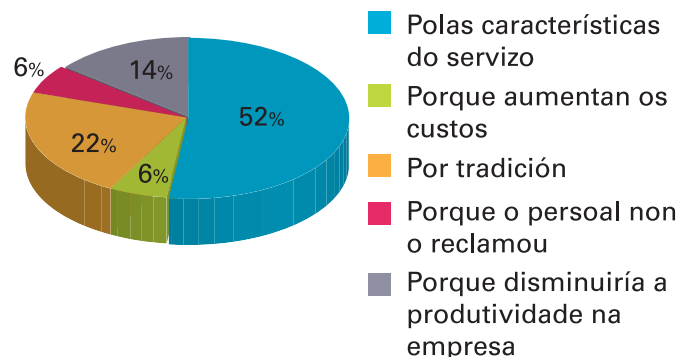


Unha porcentaxe moito máis elevada de mulleres que responderon a esta pregunta, opina, nun 50% dos casos, que permanecer máis horas no posto de traballo, diminúe a produtividade, fronte a un 22% dos homes que ten a mesma opinión.

4.3.3. Por que na súa empresa non se produciu a adaptación de horarios?

O 52% da mostra afirma que as características do servizo son principalmente as que impiden adaptar os horarios da empresa aos horarios europeos. É significativo tamén o feito de que o 22% asegure que os horarios se manteñen simplemente por tradición.

Existe unha parte significativa da mostra que opina que o cambio horario suporía unha diminución da produtividade e un aumento dos custos a nivel empresarial. Estas tendencias supoñen en conxunto un 20% da mostra total, polo cal non se poden desestimar e concluímos que calquera delas apoia a necesidade de realizar unha campaña informativa que faga ver que a racionalización de horarios non supón un aumento dos custos, nin unha diminución da produtividade senón ao contrario, así como, transmitir as diferentes liñas de axudas que a Administración autonómica ofrece en relación coa racionalización de horarios.

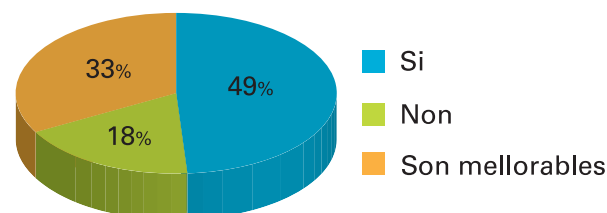


Outras achegas das persoas que cubriron a enquisa afirman que a imposibilidade de adaptar os horarios da súa empresa ao horario europeo se basea en que se adecúan ao horario comercial, horarios de tendas e atención ao público, xa que consideran que condicionan o seu horario e lle impiden ofrecer flexibilidade ao persoal da súa empresa.

4.4. Sensibilización da mostra en relación á racionalización de horarios e a RSE

4.4.1. Considera que o seu horario favorece a conciliación?

O 49% da mostra considera que o seu horario favorece a conciliación, a pesar de que o 57% teñen unha xornada partida, e é unha minoría a que posúe xornada continua ou por quendas. Cabe destacar tamén que unha porcentaxe significativa da mostra opina que os horarios empregados son mellorables á hora de favorecer a conciliación da vida familiar e laboral, o cal resulta moi interesante como factor indispensable á hora de valorar a posibilidade de adaptar os horarios ao horario europeo.



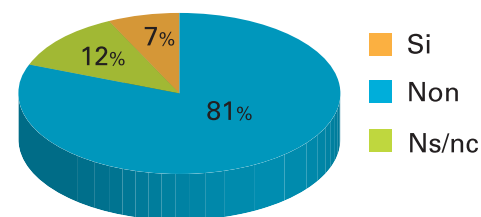
A proporción de persoas que aseguran que o seu horario favorece a conciliación da vida familiar e laboral é maior no caso da xornada continua. Moitas das persoas que contan cunha xornada partida ou as que a combinan coa xornada continua (horario mixto), así como o horario por quendas opinan que a súa xornada laboral non favorece a conciliación ou que sería mellorable neste aspecto.

Conclúese que é importante concienciar ao empresariado da importancia que supón o compromiso cos/as traballadores/as e ofrecerlles medidas flexibles que lles permitan conciliar a súa vida laboral e familiar, de forma que aumenta a satisfacción por parte do seu persoal, diminúen as baixas laborais e os conflitos e, polo tanto, redunda nun aumento da produtividade.

		HORARIO				Total
		X. partida	X. continua	Quendas	Mixto	
O horario favorece a conciliación	Si	22,72%	10,60%	3,03%	12,12%	48,47%
	Non	15,15%	1,51%	0%	1,51%	18,17%
	Son mellorables	19,69%	0%	4,54%	9,09%	33,32%
TOTAL		57,56%	12,11%	7,57%	22,72%	100%

4.4.2. Ten previsto cambiar os horarios de traballo?

Os datos obtidos con relación a se teñen previsto cambiar os horarios da súa empresa nun futuro próximo, o 81% asegura que non. Predomina a conformidade co horario establecido e é unha minoría, concretamente o 7% da mostra, a que ten previsto un cambio horario. Os motivos máis usuais cos que xustifican a negativa á previsión do cambio nos horarios das empresas son a adaptación aos horarios dos clientes, xa que, do contrario non se prestaría un bo servizo ao non axustarse ao horario comercial. Hai casos nos que recoñecen que nunca se formulou tal iniciativa ou que non é o momento por existir problemáticas de maior urxencia.



4.4.3. Considera que o seu horario favorece a conciliación? vs. ten pensado cambialos nun futuro próximo?

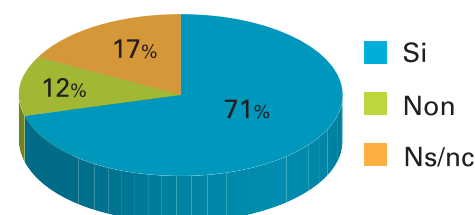
A pesar de que a maioría das persoas enquisadas asegura que o seu horario ou ben non favorece a conciliación da vida familiar e laboral ou ben serían horarios mellorables nese aspecto, a tendencia que predomina é a que non formula un cambio horario nun futuro próximo. O resultado máis significativo apunta aos datos que evidencian que, aínda considerando que os horarios empregados son mellorables, non se van a cambiar a curto prazo, o cal demostra un alto grao de conformidade neste aspecto.

		PREVÉ CAMBIO HORARIO			Total
		Ns/nc	Si	Non	
O horario favorece a conciliación	Si	6,97%	0%	13,95%	20,92%
	Non	0%	2,32%	25,58%	28%
	Son mellorables	4,65%	4,65%	41,86%	51,16%
TOTAL		11,62%	7%	81,39%	100%

4.4.4. Se lle explicaran as vantaxes, estaría disposto a adaptar o horario?

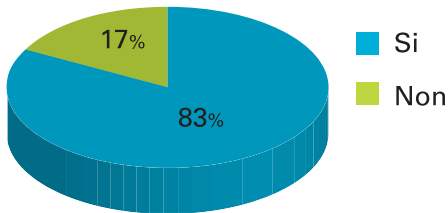
O 71% das enquisas que se cubriron revelan que os/as xerentes estarían dispostos a adaptar o horario se lles explicaran as vantaxes que suporía este cambio. Este dato reflicte certa predisposición dos/as xerentes de adaptar o seu horario, ofrecendo unha maior flexibilidade que facilite a conciliación da vida laboral e familiar do cadro de persoal da súa empresa, e tamén carencias informativas respecto á racionalización de horarios e as vantaxes que presenta.

A falta de información evidencia a necesidade de realizar campañas de difusión que expliquen a temática e conciencien a poboación das melloras que a adaptación horaria supón para os efectos da imaxe da empresa, xa que transmiten valores de compromiso coas persoas traballadoras e coa sociedade en xeral, evitan conflitos na empresa e aumentan a satisfacción das persoas traballadoras e como consecuencia a produtividade da empresa.



4.4.5. Cre que as empresas galegas poderían ser máis competitivas se adaptaran os horarios aos das empresas europeas?

A pesar de ser unha crenza moi estendida, non obstante, non se formulan cambios a curto prazo e atribúense os motivos a aspectos tales como os horarios dos clientes.



4.4.6. Cre que as empresas galegas poderían ser máis competitivas se adaptaran os horarios? segundo o horario que aplica

A proporción mantense entre os diferentes tipos de horario empregado, tanto as persoas que empregan unha xornada partida, unha xornada continua, por quendas ou un horario mixto comparten maioritariamente a crenza de que a competitividade das empresas galegas aumentaría se os seus horarios se adaptasen ao horario europeo.

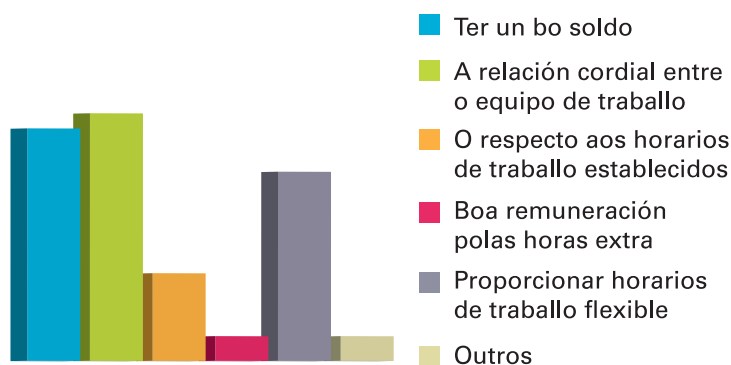
O grao de sensibilización neste aspecto resulta ser equivalente independentemente do tipo de xornada empregado.

		HORARIO				Total
		X. partida	X. continua	Quendas	Mixto	
Aumentaría a competitividade se adaptan o horario ao europeo?	Si	48,48%	7,57%	7,57%	19,69%	83,31%
	Non	9,09%	4,54%	0%	3,03%	16,66%
TOTAL		57,57%	12,11%	7,57%	22,72%	100%

4.4.7. Que opción considera que aumenta máis a fidelidade das persoas traballadoras?

Os factores que son considerados como máis determinantes cara ao aumento da fidelidade das persoas traballadoras son claramente a obtención dun bo soldo e unha relación cordial entre o equipo. A importancia que se outorga á proporcionarlle horarios de traballo flexibles ocupa o terceiro posto en importancia polo que é un factor para considerar para o benestar dos cadros de persoal.

Entre as achegas que figuran nas enquisas cubertas, con relación a outros factores que aumentan a fidelidade dos/as traballadores/as, destacan a importancia na confianza, seguridade no ámbito laboral e tamén a comunicación e a implicación dos/as traballadores/as na toma de decisións.

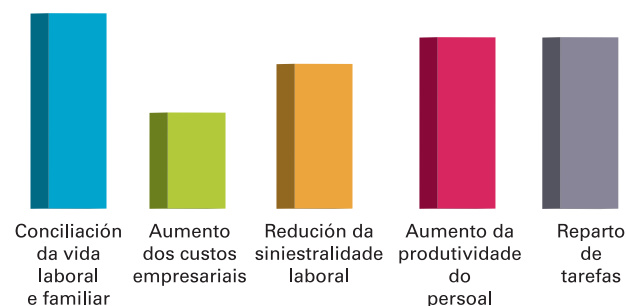


4.4.8. Como inflúe a implantación de horarios racionais en aspectos da vida diaria?

Ante a pregunta de como inflúe a implantación de horarios racionais en determinados aspectos da vida diaria, as persoas enquisadas tiñan a opción de puntuar do 1 ao 6, (sendo 6 a máxima puntuación) para aquelas cuestións que consideraban que se podían ver máis afectadas pola existencia duns horarios racionais. Os resultados foron os seguintes:

As persoas participantes no estudo consideraron, outorgando unha puntuación media de 5,43, que os horarios racionais inflúen directamente na conciliación da vida laboral e familiar. O seguinte aspecto que se vería reforzado pola aplicación deste tipo de horarios sería o aumento da produtividade dos traballadores, que obtén 4,56 puntos, seguido moi de preto pola posibilidade dun maior reparto das tarefas do fogar.

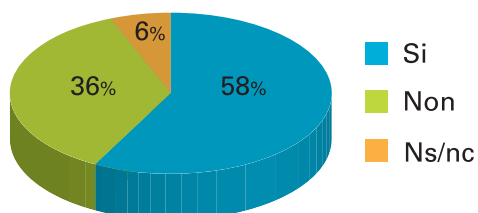
Outro dos aspectos puntuados foi a redución da sinistralidade laboral, que as persoas participantes puntuaron con 4,07 puntos. A valoración mínima, con 2,78 puntos, foi para o aumento dos custos empresariais, do cal podemos deducir que unha parte importante das persoas que contestaron á enquisa non relacionan a implantación duns horarios racionais co aumento dos custos empresariais.



4.4.9. Tería interese en que a súa empresa obtivese a Marca Galega de Excelencia en Igualdade?

A maioría das persoas enquisadas estarían interesadas en que a súa empresa obtivese a Marca Galega de Excelencia en Igualdade.

O interese por parte das empresas de posuír este tipo de certificación resulta un dato interesante á hora da implantación de medidas de racionalización horaria nestas, pois amosa preocupación por contar cun recoñecemento oficial no ámbito, co cal entendemos que existe certa consciencia da importancia do tema e o beneficioso que podería ser para a empresa.



4.5. Conclusións xerais

● En Galicia predomina a aplicación da xornada partida nun 57% dos casos. O tipo de horario aplicado nas empresas galegas non ten relación directa co ámbito da empresa (local, estatal, multinacional...), xa que, incluso as empresas enquisadas de ámbito multinacional aplican maiormente a xornada partida como horario de traballo habitual.

● Existen casos puntuais de xornada continua ou a quendas nos sectores de servizos e industria, que son os maioritarios na nosa comunidade.

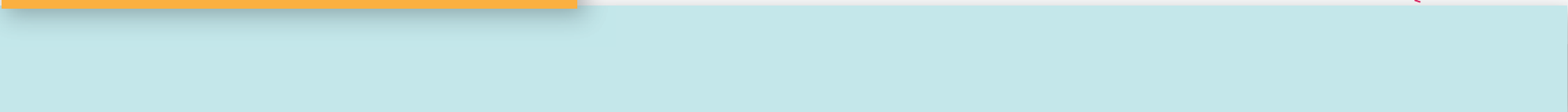
● Do 12% de empresas que aplican a xornada continua, un 9,09% son pequenas empresas. As pequenas empresas son maioría na mostra deste estudo, xa que son un 39,39% do total e, ademais, son maioritarias na nosa comunidade.

● O 88% das persoas participantes na enquisa descoñece as axudas que existen para fomentar a conciliación da vida familiar, persoal e laboral e a RSE, polo que sería recomendable facer campañas de información sobre a temática.

● Un dato relevante é que o 49% das persoas enquisadas opina que as horas de permanencia no posto de traballo non inflúen na produtividade. Trátase dun dato que evidencia que se está a superar a cultura do presentismo que ligaba as horas de permanencia no posto do traballo coa calidade ou co aumento de produtividade.

● Un dato que non se debe descoidar é que un 20% das persoas participantes na enquisa consideran que o cambio de horario suporía unha diminución da produtividade e un aumento dos custos no ám-

9
7⁰₃⁵
5
2
3⁴
1
5
0
8
4



VANTAXES DA APLICACIÓN DUN SISTEMA DE RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS PARA A EMPRESA

Segundo Ignacio Buqueras y Bach, presidente da Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE):

“Os beneficios para as empresas resúmense nunha frase: a racionalización de horarios é rendible. As empresas que optan por uns horarios racionais **melloran a súa produtividade porque os/as empregados/as renden máis** cando gañan tempo para a súa vida privada e cando se lles concede maior capacidade de decisión e responsabilidade. Lamentablemente, aínda son minoritarias as empresas que en España actúan así e son maioría aquelas nas que segue primando o cumprimento rigoroso dos horarios e se recoñece a quen destaca por permanecer máis horas ca ninguén no traballo.

Para a sociedade, en xeral, uns horarios máis racionais e europeos farannos máis libres. Permitirannos conciliar a nosa vida persoal, familiar e laboral; favorecer a igualdade entre a muller e o home; mellorar a nosa calidade de vida; durmir o tempo suficiente; fomentar a saúde; aumentar a produtividade; diminuír a sinistralidade laboral e de tráfico; apoiar o rendemento escolar; facilitar a globalización e, en definitiva, darlle maior valor ao tempo... Son tantas as vantaxes có reto paga a pena.”

Por exemplo, unha medida que aplican cada vez máis empresas é a xornada continua no verán, sobre o cal ARHOE afirma que o reto consiste en racionalizar os horarios para facelos converxentes cos países de economías máis avanzadas e o decálogo de argumentos cos que a comisión nacional asegura que o empresariado “comprobará que a produtividade non só non descende con esta clase de medidas, senón que se ve incrementada” componse dos seguintes puntos:

1. Aumenta a motivación.

A xornada continua ten unha incidencia directa na motivación das persoas traballadoras. Están máis satisfeitas, máis felices e con mellor disposición para o traballo grazas a que teñen tempo para dedicalo á súa vida persoal e á súa familia.

2. Fortalece a identificación co proxecto e coa empresa.

O persoal da empresa satisfeito identificarase con maior facilidade cunha empresa que ten en conta as súas necesidades e as súas circunstancias persoais, que lles deixa tempo para atender esas cuestións.

3. Reduce o estrés.

O estrés acumulado repercute negativamente no rendemento das persoas traballadoras, ademais isto únese á angustia que lles produce o feito de que as longas xornadas de traballo lles impiden dedicar tempo á atención da familia, a preparación das vacacións, as compras e as obrigas cotiás.

4. Estimula a optimización do tempo.

Ao dispoñer dun menor número de horas para realizar as mesmas tarefas que antes distribuía ao longo dunha xornada completa, o persoal aprende a optimizar as súas horas de traballo, a ser máis eficaces e resolutivos na realización dos seus labores profesionais diarios.

5. Ensina a planificarse.

Sen unha boa planificación, a optimización do tempo é unha tarefa imposible. Os traballadores e traballadoras veranse obrigados a aprender a planificar as súas xornadas de traballo con suficiente antelación, por medio de reunións de traballo operativas que lles permitan distribuír os seus tempos ao longo da semana.

6. Permite a aprendizaxe e o traballo en equipo.

O verán é tamén o período vacacional para moitas persoas traballadoras, algo que obriga aos que aínda non se foron a implicarse máis nas tarefas e responsabilidades dos compañeiros ausentes e a colaborar con outros departamentos e coñecer así outros aspectos da empresa ata que volven os primeiros para relevar os segundos. Todo iso redunda en beneficio da empresa e é algo que sería moi difícil levar a cabo nun ambiente de insatisfacción laboral.

7. Mellora o descanso.

A xornada reducida permite que a persoa traballadora sufra un menor nivel de desgaste físico e psíquico. Chega á casa máis fresca, a unha hora que lle permite dispoñer de tempo abondo para o seu ocio e a súa familia, sen ter que trasnoitar, e que se deita antes, con menos preocupacións e con menor sensación de esgotamento. Todo iso fai que chegue menos cansa ao traballo e en mellores condicións para traballar.

8. Facilita a desconexión.

Saír a unha hora razoable de traballar permítelle á persoa desconectar por unhas horas das preocupacións laborais. Algo que sería moi difícil facer se a xornada que comeza se vive como unha continuación da anterior porque se saíu moi tarde e apenas lle deu tempo para cear coa familia e deitarse. Un tempo de ocio de calidade é esencial para liberar a mente e deixala limpa e lista para unha nova xornada de traballo produtiva.

9. Explora novas facetas.

Facetas da personalidade que máis tarde poden ter unha incidencia directa no seu traballo. Dende cursos de formación que agora ten tempo para realizar, ata aspectos de desenvolvemento persoal de cada un que, aproveitando que teñen máis tempo e están máis relaxadas, poden activarse ou desenvolverse.

10. Incrementa a produtividade.

A produtividade das persoas vese incrementada de xeito significativo, algo do que se benefician tanto as propias persoas como a súa empresa, e que proba a rendibilidade da implantación de medidas da conciliación e horarios racionais.

RECORDA:

Que a necesidade duns horarios racionais ten como obxectivos prioritarios:

- Conciliar a nosa vida persoal, familiar e laboral.
- Permitir a corresponsabilidade na repartición de tarefas domésticas e atención á familia.
- Favorecer a igualdade entre a muller e o home.
- Mellorar a nosa calidade de vida.
- Aumentar a produtividade.
- Durmir o tempo suficiente.
- Fomentar a saúde.
- Diminuír a sinistralidade.
- Apoiar o rendemento escolar.
- Facilitar a globalización.

E, en definitiva, darlle maior valor ao tempo.

Todo isto pasa, ineludiblemente, por racionalizar os horarios, facelos máis humanos e máis europeos.

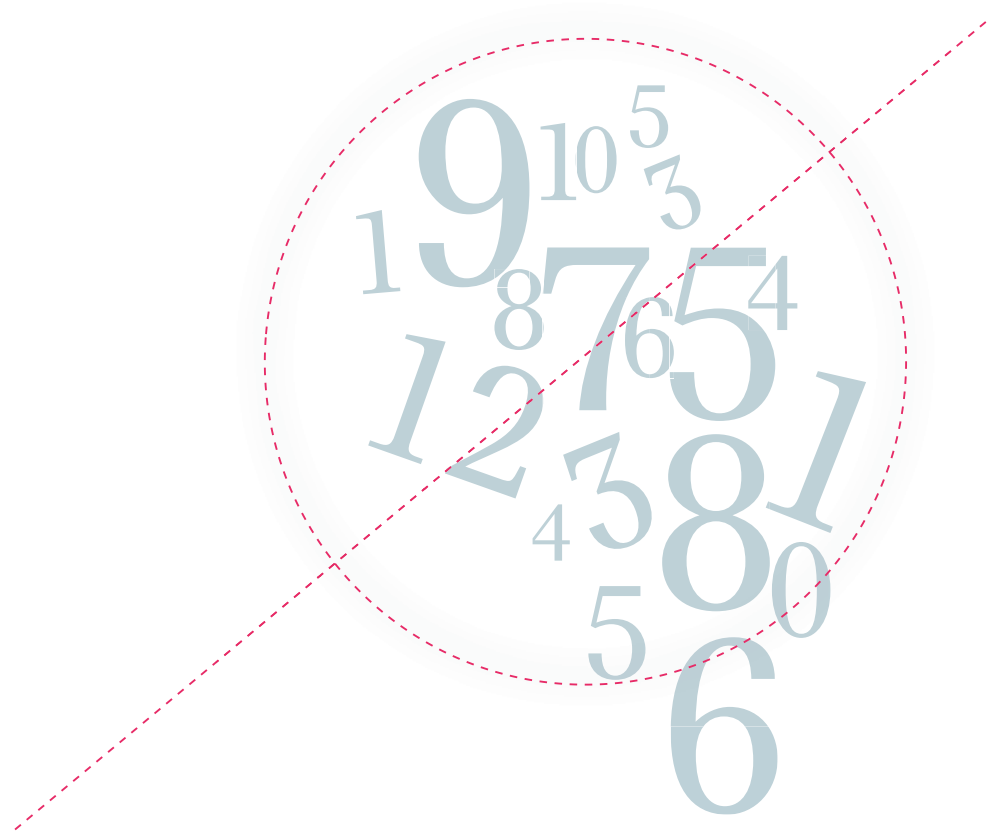
TENDENCIAS NA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS EN ESPAÑA

A nivel nacional estanse a producir manifestacións e actitudes contra os horarios españois, que producen situacións tales como que o “prime time” dos programas de televisión sexa ás dez da noite, ou que os informativos de máxima audiencia sexan ás tres da tarde e ou ben que os grandes partidos de fútbol rematen ás 12 da noite, polo que para modificar estes comportamentos por parte do Goberno do Estado se está a traballar nun plan que terá en conta as recomendacións que eleve a Comisión de Igualdade, a cal aprobou por unanimidade que se crease unha a subcomisión específica para o seu estudo.

En execución desta iniciativa, o pasado 13 de setembro deste ano 2012, o Pleno do Congreso dos Deputados aprobou a creación dunha *Subcomisión para o estudo da racionalización de horarios, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e a corresponsabilidade*.

Esta subcomisión estará integrada por tres representantes de cada un dos grupos parlamentarios, e marcouse entre os seus obxectivos analizar as medidas de conciliación e flexibilización horaria existentes e a súa utilización na práctica, impulsar propostas para a incorporación de horarios máis racionais en todos os ámbitos, que favorezan a conciliación e a converxencia con Europa e simultaneamente melloren a produtividade laboral, e así mesmo estudará a aplicación da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH), en relación coas medidas de conciliación.

Esta medida, sen dúbida, afectará á produtividade e, sobre todo, afectará positivamente á muller, que é a gran prexudicada pola escasa racionalización de horarios en España, xa que, é evidente que as mulleres teñen maiores dificultades de conciliación.



FONTES DE INFORMACIÓN

WEB:

www.horariosenespana.es
www.eurofound.europa.eu
www.masfamilia.org
www.conciliamadrid.net
www.eurofound.eu.int
rse.xunta.es

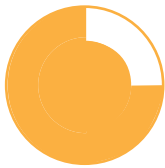
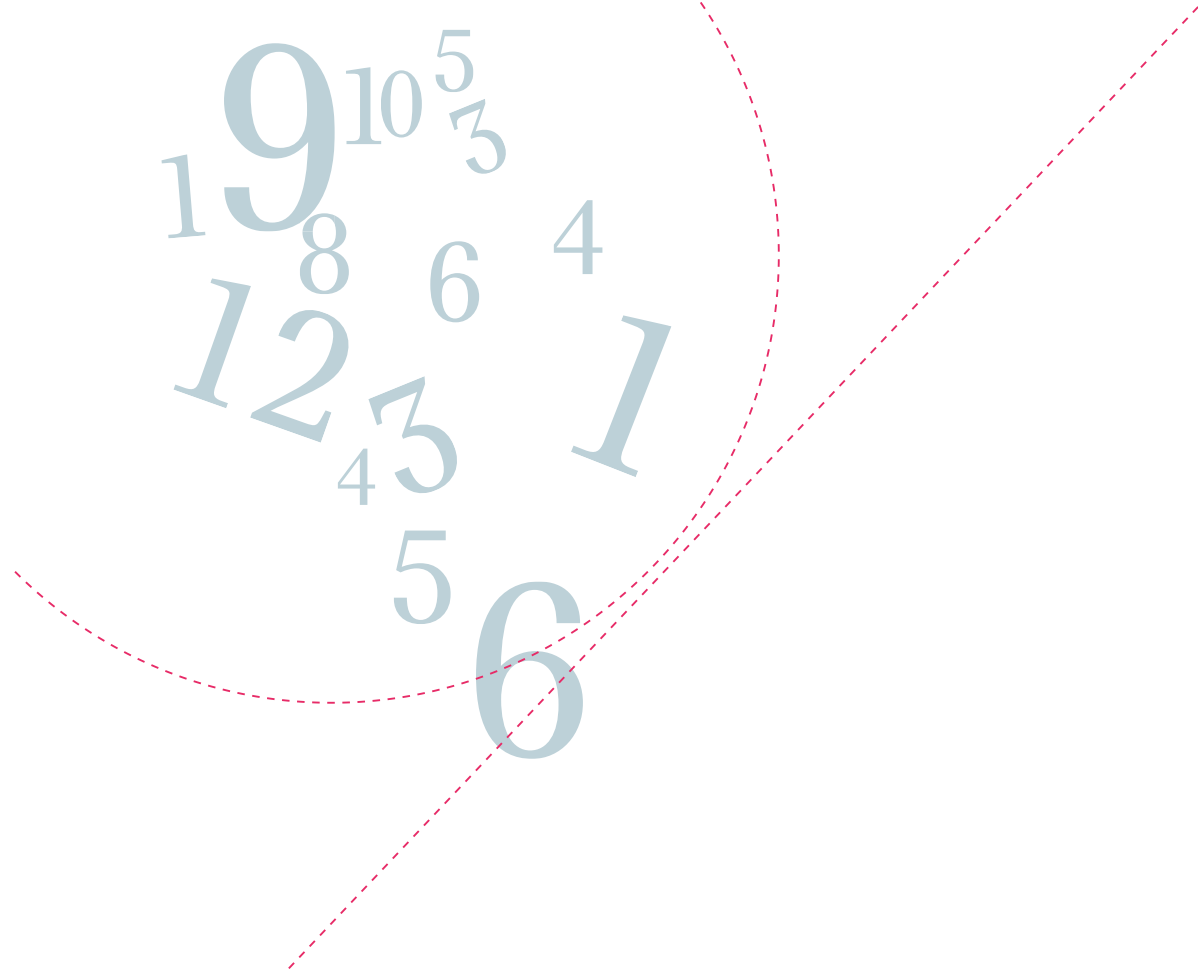
ESTUDOS:

De Miguel, Amando, De Miguel, Iñaki (2002). *Encuesta. El Mismo Euro La Misma Hora*. ARHOE.

El horario de trabajo y la conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas europeas (2005). Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Consellería de Traballo e Benestar (maio 2012). *Sétimo informe de resultados* Observatorio permanente sobre a aplicación da responsabilidade empresarial nas empresas galegas.

Working time developments 2010, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.



ANEXO

ENQUISA

A RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS

A racionalización de horarios parte da necesidade de acadar unha maior calidade de vida e conciliar a vida persoal e familiar coa laboral. Na nosa sociedade aínda está moi presente a cultura do “presentismo” onde se cre que é mellor traballador o que pasa máis tempo no seu posto de traballo, esta maneira de pensar é errónea xa que a partir dun determinado número de horas, os/as traballadores/as deixan de render e ademais temos que sumar o feito de que contaremos cun cadro de persoal insatisfeito e inmerso nun mal uso do tempo.

É preciso que adoptemos uns horarios máis racionais e flexibles e uns hábitos máis europeos para poder competir cos países veciños. Faise necesaria unha modificación dos tempos de traballo, facéndoos máis racionais para que as persoas podan conciliar e en definitiva levar unha vida máis humanizada.

Cada vez son máis as empresas que deron un paso adiante e que optaron pola racionalización, acadando así un aumento na rendibilidade, xa que os/as traballadores/as se atopan máis motivados/as e senten maior fidelidade de cara á empresa.

Responsabilidade social empresarial

A racionalización de horarios está intimamente relacionada coas medidas de RSE. Falar de responsabilidade social na empresa supón falar dun novo modelo empresarial emerxente e alternativo de xestión, algo que, en momentos como o actual, no que se constata

o fracaso dun modelo baseado unicamente na obtención de beneficios económicos, resulta imprescindible.

Un modelo alternativo, comprometido coa sociedade, que reconece que a empresa é un conxunto de relacións, non só da súa directiva, senón tamén de todas as partes ou grupos interesados pola existencia e o devir da propia empresa: do persoal, clientela, provedores/as, comunidade local, ambiente e sociedade en xeral.

Enténdese así un modelo distinto de empresa no que a defensa dos intereses colectivos prima sobre o lucro persoal e na que a integridade moral e o respecto aos demais se converten na primeira lei universal, por enriba de calquera outro fin.

Que é a Marca Galega de Excelencia en Igualdade

A Consellería de Traballo e Benestar puxo en marcha, en xaneiro de 2010, a Marca Galega de Excelencia en Igualdade, que se lles concederá a aquelas empresas que cumpran as garantías efectivas de igualdade entre homes e mulleres.

Esta iniciativa inscríbese no impulso que o departamento autonómico está a darlle á promoción da igualdade laboral entre os homes e as mulleres.

Este recoñecemento ten carácter oficial e achégalles numerosos beneficios a aquelas empresas que o posúan, tanto no referente a imaxe e marca como á hora de optar a licitacións ou subvencións públicas.

ENQUISA DE VALORACIÓN SOBRE A RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS NAS EMPRESAS GALEGAS

A Dirección Xeral de Relacións Laborais ten como obxectivo primordial da realización desta enquisa, o de obter datos actuais sobre a realidade en Galicia no referente á racionalización de horarios. É preciso coñecer a opinión das empresas sobre este tema, así como o nivel de implantación de medidas relacionadas.

Existe a necesidade de sensibilizar á sociedade sobre os beneficios da racionalización de horarios, pero para iso debemos detectar as

debilidades e crenzas das empresas galegas en relación coa temática.

Deste xeito poderemos facer un diagnóstico das tendencias da racionalización de horarios en Galicia, así como unha comparativa con outras comunidades. Isto permitirá analizar cales son aquelas medidas e iniciativas que se deben impulsar dende a administración autonómica, para conseguir ter cadros de persoal e familias máis satisfeitos e fidelizados coas empresas. Deste xeito acadarase un tecido empresarial máis estable que terá o capital humano como o seu eixo vertebrador.

ENQUISTA DE VALORACIÓN SOBRE A RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS NAS EMPRESAS GALEGAS

Ámbito territorial da empresa:

- | | |
|----------------------------------|--|
| ☐ Local | ☐ Autonómico |
| ☐ Estatal | ☐ Multinacional |

Sector de actividade:

N.º de traballadores:

- | | |
|--|--|
| ☐ 0 a 10 (microempresa) | ☐ 11 a 49 (pequena empresa) |
| ☐ 50 a 250 (mediana) | ☐ +250 (grande empresa) |

Sexo do xerente:

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| ☐ Home | ☐ Muller |
|-------------------------------|---------------------------------|

Antigüidade da empresa:

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ +3,5 anos | ☐ -3,5 anos |
|------------------------------------|------------------------------------|

1. Horario que aplican actualmente:

- ☐ xornada partida (especificar):

- ☐ xornada continua (especificar):
☐ a quendas
☐ mixto especificar (se depende da produción, da época, do posto desempeñado):

2. ¿Cre que os horarios da súa empresa favorecen a conciliación da vida laboral e familiar?

- ☐ Si* ☐ Non ☐ Son mellorables

*Se contesta que "si" salte directamente á pregunta 3.

Se contestaron que "non" ou que "son mellorables" na pregunta anterior:

2.a. Escolla entre a seguinte lista, as dúas razóns polas cales na súa empresa non se produciu a adaptación dos horarios:

- ☐ Polas características do servizo que prestamos
Explicar:
- ☐ Porque aumentan os custos
- ☐ Por tradición

- ☐ Porque o persoal non o reclamou
- ☐ Porque diminuíría a produtividade da empresa

2.b. Ten previsto cambiar os horarios de traballo da súa empresa nun futuro próximo

- ☐ Si ☐ Non

Motivo:

2.c. Se lle explicaran as vantaxes de racionalizar os horarios, estaría disposto a adaptalos?

- ☐ Si ☐ Non

Motivo:

Para todos/as:

3. Cree que as empresas galegas poderían ser máis competitivas se adaptan os seus horarios aos das empresas europeas? (Os horarios europeos ten como hora de comezo da xornada entre as 7:30 e as 9:00 horas e como hora de remate da xornada entre as 17:00 e as 18:00 horas):

- ☐ Si ☐ Non

4. Como inflúe na produtividade da empresa que o traballador permaneza máis horas no seu posto de traballo

- ☐ Non inflúe
- ☐ Os beneficios aumentan
- ☐ Os beneficios diminúen

5. Das seguintes opcións escolla dúas que considere que aumentan a fidelidade dos traballadores cara á empresa:

- ☐ Un bo soldo
- ☐ A relación cordial entre o equipo de traballo
- ☐ O respecto aos horarios de traballo establecidos
- ☐ Boa remuneración polas horas extra
- ☐ Proporcionar horarios de traballo flexibles
- ☐ Outros (indicar cales):

6. Valore na seguinte escala do 1 ao 6 (sendo 6 a máxima puntuación), a influencia que ten a implantación duns horarios racionais nos seguintes aspectos:

- | | |
|---|-------------|
| ☐ Reparto de tarefas no fogar | 1 2 3 4 5 6 |
| ☐ Aumento da produtividade dos traballadores | 1 2 3 4 5 6 |
| ☐ Redución da sinistralidade laboral | 1 2 3 4 5 6 |
| ☐ Aumento dos custos empresariais | 1 2 3 4 5 6 |
| ☐ Conciliación da vida laboral e familiar | 1 2 3 4 5 6 |

7. Coñece as axudas que ten a Xunta de Galicia e as medidas existentes para fomentar a racionalización de horarios e á responsabilidade social empresarial?

☐ Si

Cales:

☐ Non

Motivo:

8. Tería vostede interese en que a súa empresa posuíra a Marca Galega de Excelencia en Igualdade?

☐ Si

☐ Non

Motivo:

galicia

