

Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
Informe de conclusiones

Mayo de 2010



Agenda

1. Contextualización del proyecto
2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto
3. Análisis del tejido empresarial y de la población de la CAPV
4. Análisis de Convenios Colectivos
5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos
6. Aproximación al modelo de impacto teórico.
 - 6.1 Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de las empresas. Conclusiones.
 - 6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados. Conclusiones.
 - 6.2.1 Enfoque del proceso de encuestación a empleados.

ANEXOS (en documento separado)

1. Análisis de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV
2. Análisis descriptivo de la población de la CAPV
3. Fichas resumen de las entrevistas a empresas



1. Contextualización del proyecto

Proceso de reflexión permanente en torno a las condiciones de trabajo y la pérdida de productividad

En los últimos años estamos asistiendo a un **proceso de reflexión permanente en torno a distintas propuestas de cambio en las condiciones de trabajo**, en aras de lograr mejoras de naturaleza muy diversa: competitividad, productividad, creación de empleo, calidad de vida en el trabajo, conciliación de vida profesional y privada....

Muchas de las propuestas de modificación de las condiciones de trabajo como la flexibilidad laboral, el teletrabajo, el establecimiento de la jornada continua, etc., van asociadas a la **necesidad de racionalizar los horarios laborales** con el objetivo de que sean más flexibles, que incrementen la calidad de vida y se adapten a los que siguen los trabajadores/as en el resto de países europeos.

De hecho, España es uno de los países de Europa en el que más horas se trabajan, y sin embargo tiene unos índices de productividad mas bajos: **a mayor jornada laboral, menor productividad laboral.**

Los datos del Eurostat y del Euroíndice IESE-ADECCO (EIL) que analiza el mercado laboral de siete países europeos durante los últimos años, muestran una **relación inversa entre el tiempo de trabajo y la productividad.**



“Los españoles trabajan 232 horas al año más que los europeos pero producen la mitad.”

“Mientras que los belgas trabajan nueve horas semanales menos que los españoles, su productividad es muy superior”

“Los países europeos con jornadas medias más cortas (Holanda, Alemania, Bélgica) presentan mayor productividad por hora trabajada”

En términos de productividad por persona ocupada,

“El país cuyo ocupado medio fue más productivo en 2008 fue Bélgica, con 69.100 euros. En el otro extremo se ubicó España, con 49.500 euros por persona ocupada. Por lo tanto, hay una diferencia de 40% en la productividad máxima y mínima por ocupado entre los países analizados.”

“Mientras que países como Bélgica, Austria y Holanda muestran incrementos acumulados de entre 7% y 7,5% en productividad por persona ocupada, Italia y España presentan la evolución más desfavorable para esta variable, con el agravante de que, al contar con la menor productividad del grupo, España se ha alejado más del promedio. En 2000, la productividad de cada persona ocupada en España resultaba 14,4% inferior a la media de la Eurozona. Ahora, la distancia se amplió a 17,1%.”

De acuerdo a estos informes, la **pérdida de niveles de productividad es uno de los principales problemas a los que se enfrenta el mercado laboral español** a lo largo de los últimos años, y especialmente en la actualidad.

1. Contextualización del proyecto

En el caso de la CAPV, la productividad por persona empleada ha descendido un 2% en los últimos 10 años.

En el caso de la CAPV, la productividad laboral por persona empleada ha descendido progresivamente desde el año 98, y aunque experimentó un incremento entre el 2005 y 2007, el año pasado descendió hasta situarse en niveles inferiores a los de 1997.

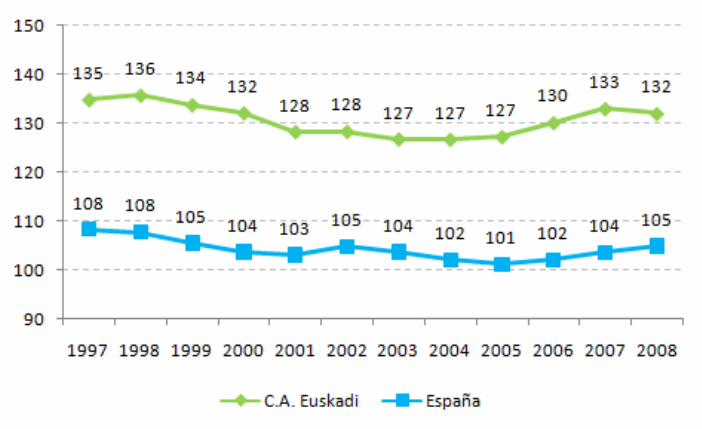
En 2008, tomando como base la EU-25, el índice de productividad en la CAPV (132) se sitúa por debajo de países como Luxemburgo, Noruega, Estados Unidos o Irlanda, y ligeramente por encima Bélgica, Francia, Holanda, Austria o Suiza.

En términos de evolución en los últimos años, tanto en la CAPV, como en el Estado, la productividad ha descendido en torno a un 2-3%.

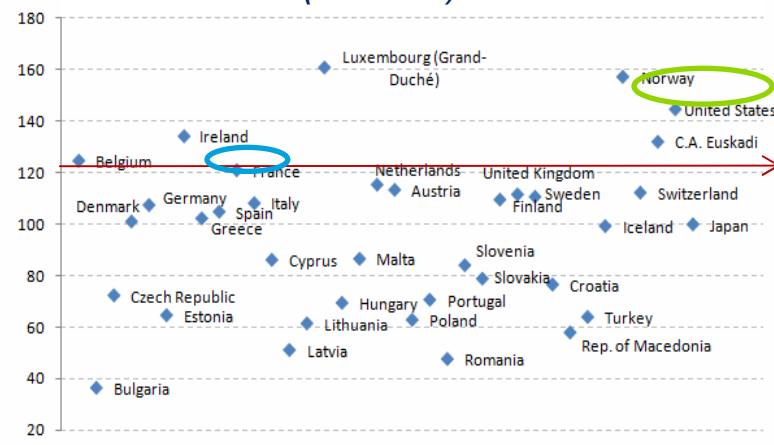
En el ámbito europeo, Noruega destaca tanto por su elevado incremento de productividad (29%) durante los últimos años, como por la posición alcanzada en la actualidad, situándose entre los países con mayor productividad en 2008 tras Luxemburgo.

Evolución de la productividad laboral por persona empleada	Evolución 97-08
Romania	104%
Estonia	62%
Lithuania	62%
Turkey	60%
Slovakia	45%
Latvia	44%
Bulgaria	38%
Norway	29%
Poland	27%
Croatia	25%
Yug. Rep. Macedonia	24%
Czech Republic	20%
Slovenia	15%
Hungary	13%
Greece	10%
Ireland	7%
Cyprus	7%
Netherlands	5%
Portugal	4%
United States	4%
United Kingdom	2%
Japan	0%
Switzerland	-1%
Finland	-1%
Sweden	-1%
C.A. Euskadi	-2%
Spain	-3%
Luxembourg	-3%
France	-4%
Austria	-5%
Germany	-6%
Denmark	-8%
Belgium	-9%
Iceland	-10%
Malta	-10%
Italy	-16%

Evolución de la productividad por persona empleada, 1997-2008



Productividad laboral por persona empleada (EU 27=100). 2008



Fuente. Eustat / Eurostat. Índices obtenidos tomando como base 100 la EU-25

1. Contextualización del proyecto

Mientras que las jornadas interminables influyen negativamente en la productividad, la jornada continuada aumenta la productividad

Actualmente, cada vez existe una **mayor sensibilización respecto a las implicaciones que tienen las jornadas laborales interminables**; los trabajadores/as están cada vez más insatisfechos porque pasan muchas horas en el trabajo, no se sienten realizados, están agotados físicamente, agobiados ante la imposibilidad de conciliar la vida profesional con la familiar, etc. lo que redonda en una **pérdida de calidad de vida y un descenso de la eficiencia y la productividad en las empresas**.

En este contexto, determinadas empresas están apostando por **establecer la jornada continua que favorezca el incremento de la productividad y la conciliación**, beneficiando así a la familia y a la empresa. para lo que sugieren múltiples argumentos a favor de la jornada continua:

Beneficios del establecimiento de una jornada continua

- **Aumenta la motivación**; incidencia directa en la motivación de sus empleados, están más satisfechos, más felices y con mejor disposición para el trabajo gracias a que tienen tiempo para dedicarlo a su vida personal y a su familia.
- **Fortalece la identificación con el proyecto y con la empresa**; Los empleados satisfechos se identificarán con mayor facilidad con una empresa que tiene en cuenta sus necesidades y sus circunstancias personales, que les deja tiempo para atender esas cuestiones.
- **Reduce el estrés**. El estrés acumulado repercute negativamente en el rendimiento de los trabajadores, unido a la angustia que les produce el hecho de que las largas jornadas de trabajo les impide dedicar tiempo a la atención de la familia, la preparación de las vacaciones, las compras y las obligaciones cotidianas.
- **Estimula la optimización del tiempo**. Al disponer de un menor número de horas para realizar las tareas que antes distribuía a lo largo de una jornada completa, los empleados aprenden a optimizar sus horas de trabajo, a ser más eficaces y resolutivos en la realización de sus labores profesionales diarias.
- **Enseña a planificarse**. Sin una buena planificación, la optimización del tiempo es una tarea imposible. Los empleados se ven obligados a aprender a planificar sus jornadas de trabajo con suficiente antelación, por medio de reuniones de trabajo operativas que les permitan distribuir sus tiempos a lo largo de la semana.
- **Permite el aprendizaje y el trabajo en equipo**. La necesaria implicación en las tareas y la colaboración con otros departamentos para la optimización del tiempo redonda en beneficio de la empresa y es algo que sería muy difícil llevar a cabo en un ambiente de insatisfacción laboral.
- **Mejora el descanso**. La jornada reducida permite que el trabajador sufra un menor nivel de desgaste físico y psíquico, le permite disponer de tiempo suficiente para su ocio y su familia sin tener que trasnochar, y se acuesta antes, con menos preocupaciones y con menor sensación de agotamiento. Todo ello hace que llegue menos cansado al trabajo y en mejores condiciones para trabajar.
- **Facilita la desconexión**. Salir a una hora razonable de trabajar permite a la persona desconectar por unas horas de las preocupaciones laborales. Un tiempo de ocio de calidad es esencial para liberar la mente y dejarla limpia y lista para una nueva jornada de trabajo productiva.
- **Explora nuevas facetas**, que más tarde pueden tener una incidencia directa en su trabajo. Desde cursos de formación que ahora tiene tiempo de realizar, hasta aspectos de desarrollo personal de cada trabajador que, aprovechando que tienen más tiempo y están más relajados, pueden activarse o desarrollarse.
- **Incrementa la productividad**. Todas estas razones confluyen en una única y principal razón de peso; la productividad de los trabajadores se ve incrementada de manera significativa, algo de lo que se benefician tanto él como su empresa, y que viene a probar la rentabilidad de la implantación de medidas de la conciliación y horarios racionales.

Fuente: Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (Arohe)

1. Contextualización del proyecto

Escasa valoración global y evaluación del impacto de alternativas para la flexibilización de la jornada laboral o la implantación de la jornada continua

La implantación de una jornada laboral continua podría generar múltiples beneficios tanto para las empresas como para las familias, que resultaría de gran interés identificar y medir .

Los agentes que participan en los distintos foros de debate respecto a esta cuestión, plantean las consecuencias de este tipo de medida realizando un mayor énfasis en determinados y muy diferentes aspectos, resultando parciales en sus conclusiones. Así, es posible abordar el análisis de su impacto en términos de:

- Cambios en la productividad de los trabajadores/as.
- Incorporación de la mujer al trabajo.
- Calidad del empleo de la mujer.
- Equilibrio entre la vida profesional y privada de cualquier trabajador.
- Flexibilización y dinamismo del mercado laboral.
- Desarrollo de la formación continua en el trabajo
- Etc.

Con el objetivo de ordenar estas ideas y configurar un modelo teórico del impacto de un cambio en el modelo horario laboral, Deloitte ha realizado el proyecto objeto de este informe en los términos definidos en los próximos apartados.

Este modelo teórico ha sido construido con la participación de una muestra de empresas representativas de diversos sectores que desarrollan su actividad en el ámbito de la CAPV junto con el análisis de los diversos escenarios de distribución de tiempos y gastos que se han constatado del estudio de otros modelos horarios europeos.

Este modelo de impacto podrá completarse en función de los objetivos de la Consejería de Empleo del Gobierno Vasco bien a través de un proceso de encuestación dirigido a empleados que podrían verse afectados por un cambio de modelo de estas características, obteniendo de esta forma un análisis detallado de los nuevos destinos de tiempo y gasto.

2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto

El objetivo principal del proyecto ha consistido en:



Realizar un estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.

Teniendo en consideración la complejidad del proyecto, los principales aspectos a cubrir en el desarrollo del proyecto propuesto han sido los siguientes:

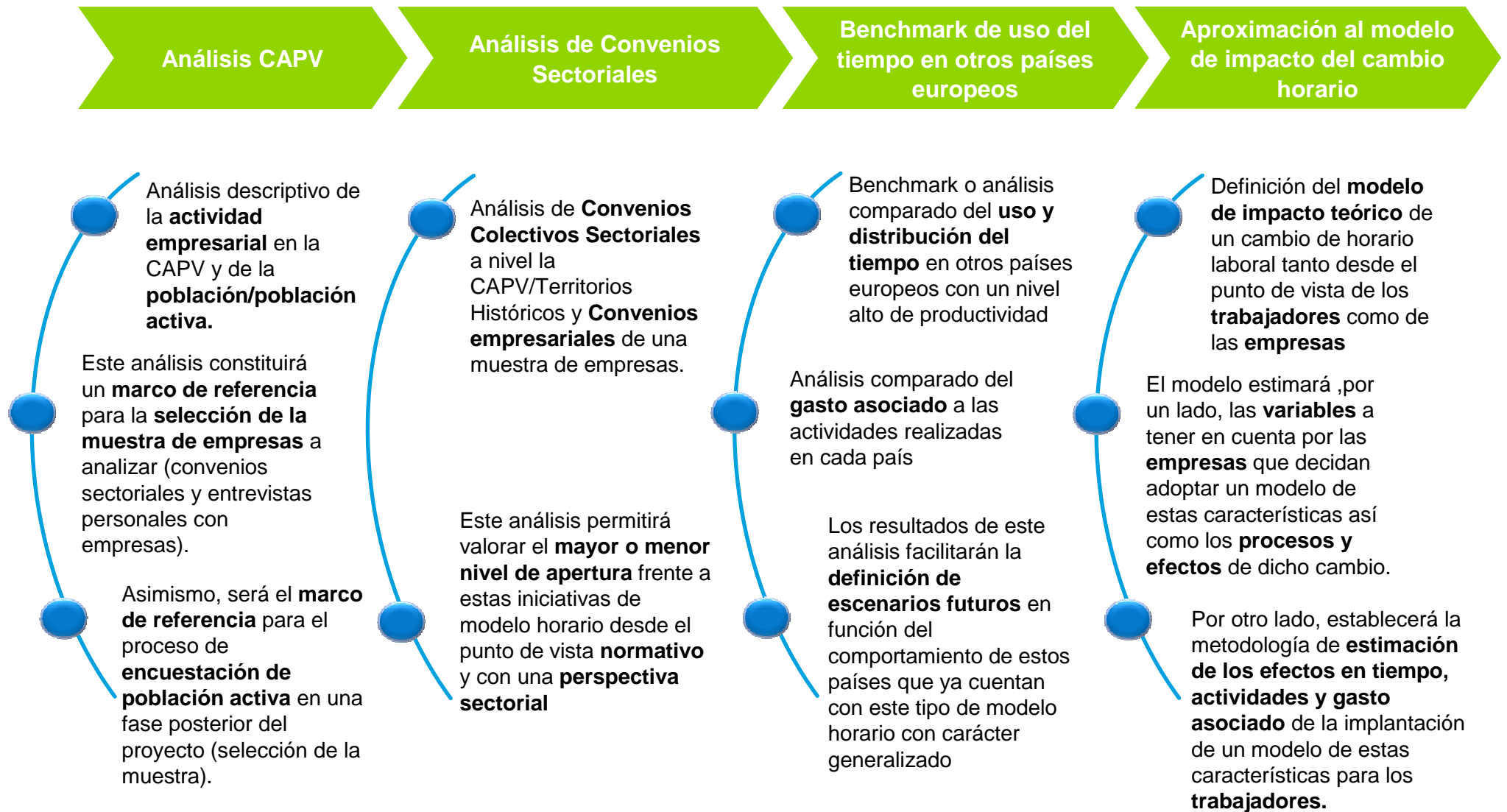
- **Análisis pormenorizado del impacto previsible en el ámbito económico y social de un cambio del horario de la jornada laboral**
 - Diagnóstico previo de la **realidad social y económica** de la CAPV.
 - Análisis de la **estructura y tejido productivo** empresarial.
 - Análisis de **best-practices** en el ámbito de la CAPV.
 - Identificación de las **implicaciones cuantitativas y cualitativas** de un cambio de horario laboral.
- Para el desarrollo del proyecto se ha trabajado desde una **doble dimensión**:
 - Por un lado, desde la perspectiva de las **empresas**, y dada la falta de información tanto cualitativa como cuantitativa disponible en relación a la implantación de un modelo horario de tipo continuado, se han realizado entrevistas personalizadas a representantes del equipo de dirección de una muestra de empresas que han adoptado modelos horarios de esta tipología en el ámbito de la CAPV.

2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto

- Con el objetivo de analizar las implicaciones y efectos de un cambio horario en el comportamiento y hábitos de los **empleados** afectados por este cambio, hemos recurrido al análisis de información disponible en **fuentes estadísticas oficiales** (últimos datos disponibles) que llevan a cabo procesos de **encuestación relacionados con el uso y distribución del tiempo**.
- Este **análisis** se ha abordado de forma **comparada**, a **nivel estatal y europeo**, con el fin de avanzar posibles escenarios futuros y tendencias de distribución del tiempo y gasto por actividad los que podría orientarse la CAPV en el caso de que este cambio de modelo horario se abordara con carácter generalizado.
- Una información cuantitativa más exhaustiva y adecuada para el análisis podría ser completada a través de un **proceso de encuestación** general dirigido a aquellas personas que pudieran verse afectados o han experimentado este cambio. Si bien, este proceso queda **fuera del alcance** de esta fase del proyecto.
- No obstante, fruto de los resultados de este proyecto, se facilitarán en el apartado de conclusiones algunas de las **claves para abordar este proceso** de encuestación en cuanto a la estructura del cuestionarios, contenido necesario del mismo así como el enfoque metodológico para abordar este proceso desde un punto de vista operativo, en el caso de que fuera finalmente considerado de interés.

2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto

El enfoque de trabajo que se propone está orientado hacia **el análisis del cambio en los comportamientos y hábitos de los principales agentes afectados por la medida sobre la jornada laboral**, empresas y trabajadores/as, realizado bajo la rigurosidad de un modelo y del planteamiento de un escenario de evolución probable.



2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto

- Según el enfoque metodológico anterior, proyecto se estructura en los **siguientes grandes bloques de análisis**:

Análisis CAPV

- Como punto de partida del proyecto se lleva a cabo un **análisis descriptivo del tejido empresarial de la CAPV y de la población** que permita contextualizar la realidad existente en la CAPV en términos empresariales así como demográficos y de patrones de comportamientos socio-culturales y de gasto.
- Por un lado se realiza un análisis de la **actividad empresarial de la CAPV** con el fin de **caracterizar el tejido productivo** en términos de número y distribución territorial de empresas, establecimientos y empleo, tipología de actividad, tamaño/estrato de empleo, personalidad jurídica, edad, género, relación contractual y tipo de jornada laboral entre otros.
- Este análisis se complementa con otro análisis descriptivo de la **población de la CAPV** categorizada en función de la **demografía** (cuantificación de la población, evolución, distribución territorial, pirámide, unidad familiar, etc.), el **perfil laboral** (activos-inactivos, edad, sexo, situación profesional, sector de actividad, tipo de contrato y jornada, etc.), los **hábitos socioculturales** (actividades realizadas, tiempo dedicado), y la **renta per cápita y gasto** (distribución del gasto según tipo de hogar, condición socioeconómica, destino, ocupación, etc.) entre otros aspectos.

Análisis de Convenios Colectivos

- Se plantea un análisis de los Convenios Colectivos de aplicación en la CAPV en una doble dimensión: **Convenios Colectivos Sectoriales y Convenios Colectivos Empresariales**.
- El objetivo de este análisis es determinar **la posibilidad de implantar** una jornada continua a través del estudio de las **condiciones laborales determinadas** en los convenios acerca de las jornadas y horarios de aplicación así como la existencia de diferencias en función de los colectivos o grupos profesionales.
- Por un lado se analizan los **Convenios Colectivos Sectoriales a nivel de Territorio Histórico o de la CAPV**, según los casos. Estos Convenios muestran una información más genérica en torno a la jornada laboral y colectivos de aplicación si bien permiten intuir de manera preliminar la mayor facilidad de implantación de una jornada continua en ciertos sectores.
- Por otro lado se realiza un análisis de los **Convenios Colectivos Empresariales** a través de la selección de una muestra representativa de empresas de diversos sectores en función de su capacidad tractora y de liderazgo. Estos convenios concretan en mayor medida las jornadas existentes y colectivos de aplicación si bien la información que contienen no es lo suficientemente detallada como para poder sacar conclusiones exhaustivas en torno a la posibilidad de aplicación de jornadas de tipo continuo.

2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto

Análisis **comparativo del uso del tiempo** en **otros países europeos** con un elevado nivel de productividad

- Actualmente muchos **países europeos** con elevados niveles de productividad han adoptado un **horario laboral continuo o flexible**, el llamado “horario europeo”, que implica un adelantamiento del hora de entrada y salida del trabajo reduciendo entre otros aspectos el tiempo destinado a la comida al mediodía y ganando en flexibilidad y posibilidades de conciliación de la vida laboral y profesional.
- Con el fin de profundizar en estos modelos europeos se plantea un **análisis comparativo (benchmark)** en torno al **uso del tiempo** en algunos de estos países considerando las actividades que se realizan, el tiempo destinado a las mismas, el momento de realización de la actividad y el gasto asociado.
- Para ello se diseña una ficha por cada país que contiene un detalle del tiempo medio dedicado a cada actividad así como la distribución de dicho tiempo a lo largo del día en función de las actividades realizadas. La fuente de información para el desarrollo de estas fichas son institutos estadísticos oficiales de cada país.
- Del mismo modo se realiza un análisis del **gasto medio por persona** asociado a cada actividad en los países seleccionados.
- El análisis comparado por países de esta información permite definir unas posibles **fases, etapas o escenarios** en torno al **uso del tiempo** por las que debería pasar la CAPV para aproximarse a un modelo de horario laboral más europeo.
- Desde el punto de vista del **gasto resulta más difícil** establecer un comportamiento homogéneo por países dado que la realidad propia de cada país condiciona ciertas partidas del gasto.

2. Objetivos y enfoque metodológico del proyecto

Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los trabajadores y las empresas

- Tomando como inputs los análisis anteriores se plantea un **modelo preliminar del impacto** que supondría un cambio de horario laboral tanto desde el punto de vista de las empresas como desde los trabajadores.
- El análisis para el caso de **los trabajadores** parte de la concreción de una **jornada tipo continua y otra partida** que permita detectar las principales **variables y consecuencias** que supondría el paso de un horario partido a uno continuo. Asimismo, se realiza un análisis de los **hábitos y usos del tiempo** por parte de la población y de la **distribución del gasto** en función de su destino. Para la obtención de esta información se recurre a fuentes estadísticas oficiales.
- La consecuencia inmediata es la disposición de un tiempo adicional libre por las tardes que podría implicar una **redistribución del tiempo** destinado a las actividades diarias o la realización de nuevas actividades. Estos cambios podrían llevar consigo una variación o **redistribución del gasto personal**. En función de estos parámetros se define un modelo preliminar de cálculo del impacto en tiempo y gasto que podría suponer la transición a una jornada continua.
- En el caso de las **empresas**, la aproximación al modelo se realiza a través de **entrevistas personales** con algunas empresas que o bien cuentan con un horario continuo o un horario flexible más europeo. Esto se completa con estudios, artículos o publicaciones ya realizados por otros organismos en torno al modelo horario.
- El objetivo de las entrevistas es detectar **las principales variables** que una empresa debería considerar ante un cambio de estas características. En este sentido se trata de recabar información sobre aspectos como las motivaciones promotoras del cambio, el modelo y proceso seguido para la implantación del horario continuo/flexible, los principales efectos y consecuencias o las líneas de negocio o colectivos afectados por el mismo.

3. Análisis del tejido empresarial y la población de la CAPV

Principales conclusiones

- A continuación se incluyen las principales conclusiones del análisis descriptivo realizado en la CAPV:
 - Análisis descriptivo de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV
 - Análisis descriptivo de la población de la CAPV
- El desarrollo del análisis completo se encuentra en la parte de los Anexos incluida al final del presente documento.

3. Análisis de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV

Principales conclusiones

Empresas, establecimientos y empleo en la CAPV

- El tejido empresarial de la CAPV está compuesto por un total de **184.290 empresas** que suponen un total de **203.911 establecimientos** y generan un **empleo de 942.479 trabajadores**:
 - El **50 %** de las **empresas** y el **43% del empleo** generado se concentran en **Bizkaia**. Gipuzkoa aglutina el 35% de las empresas y el 28% del empleo y Álava el 12% y 18% respectivamente.
 - Considerando los **establecimientos**, el **52%** de los mismos se concentra en **Bizkaia** generando el **51% del empleo**. Gipuzkoa cuenta con el 35% de los establecimientos y el 33% del empleo y Álava con el con el 13% de establecimientos y 16% del empleo.
- Según estos datos, existiría una **media de 1,1 establecimientos por cada empresa** lo cual podría suponer una concentración de los empleados en una única ubicación. Este factor podría tener su importancia de cara cambio de modelo horario en tanto en cuanto uno de los aspectos mencionados en las entrevistas mantenidas con la empresas es el elevado coste que supondría el establecimiento de un comedor dadas las circunstancias.

Por actividad (CNAE 2009)

- Atendiendo a la actividad (CNAE 2009), el **52 % de las empresas y de los establecimientos de la CAPV se concentran en 3 ramas de actividad**: comercio y reparación de vehículos; construcción; actividades profesionales, científicas y técnicas.
- El **56% del empleo generado** se concentra en: industria manufacturera; comercio y reparación; construcción ; educación en el caso de los establecimientos o administración pública el caso de las empresas.
- Según los **convenios colectivos**, la **industria y la construcción** son los sectores que más **barreras** presentan para la implantación de un modelo de jornada continua . Sin embargo, en la **realidad** la mayor parte de las empresas que han **implantado** modelos de este tipo son de carácter **industrial**. Además el proceso de entrevistas con empresas llevado a cabo ha constatado que aquellas empresas no vinculadas con la industria que han intentado buscar referencias de jornada continua en otros sectores, han tenido grandes dificultades para encontrarlas.

3. Análisis de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV

Principales conclusiones

Por tamaño (estrato de empleo)

- Las **empresas y establecimientos de pequeño tamaño** (menos de 3 empleados) caracterizan el tejido empresarial de la CAPV suponiendo un 76% y 75% respectivamente.
- La distribución del **empleo generado** varía según se consideren las empresas (**20% en empresas de 500 o mas** empleados, llegando al 42% en Álava) o los establecimientos (**19% en establecimientos de menos de 3 empleados**).
- De manera agregada, el **63% del empleo** se concentra en empresas de **más de 100 empleados** (36%) y **menos de 5 empleados** (27%). Esta información puede resultar de utilidad en fases posteriores del proyecto ya que las empresas grandes tienen un mayor efecto tractor sobre el resto del tejido empresarial; y las pequeñas en muchos casos están asociadas al comercio , que puede constituir uno de los sectores sensibles a un cambio de hábitos de la población.

Por personalidad jurídica

- El **58%-59%** de las **empresas y establecimientos** son **personas físicas**. Las **sociedades limitadas** son la segunda forma más común suponiendo un 25%.
- Sin embargo, desde el punto de vista del **empleo** son las **sociedades limitadas** la forma predominante suponiendo un 30% del empleo seguidas de las sociedades anónimas, 29%. Cabe destacar el caso de Álava donde los órganos de las Administración del Estado y las CC.AA generan un 36% del empleo.

3. Análisis de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV

Principales conclusiones

Por actividad, tamaño y personalidad jurídica

- Considerando la **actividad y el tamaño (estrato de empleo)**, las empresas y establecimientos de **pequeño tamaño** tienen un **peso elevado en la mayor parte** de la ramas de actividad salvo en alguna industrias (extractiva) en la cual predomina el tamaño de 10-49 empleados y la administración pública con predominio del tamaño de 50 o mas empleados.
- Cerca del **70% de las pequeñas empresas y establecimientos** con **personas físicas**. Un 43%-47% de las empresas y establecimientos de 50 o más empleados son sociedades anónimas. Una media del 51% de las de 3-49 empleados son sociedades limitadas.
- Por otro lado, más del 90% de las personas físicas, la mitad de las sociedades limitadas y casi el 70% de otras sociedades y asociaciones (empresas y establecimientos) cuentan con menos de 3 empleados. Las sociedades anónimas tienen tamaños diversos
- Las **personas físicas** constituyen la forma jurídica **predominante** en las **ramas de actividad con un mayor peso de empresas y establecimientos**. Las sociedades anónimas y las limitadas tienen un mayor presencia en actividades relacionadas con la industria y algunos servicios comerciales. Y por último, otras formas jurídicas predominan en las actividades relacionadas con la administración pública.

Empleo y género

- Las empresas y establecimientos de la CAPV muestran una **proporción de hombres superior a la de mujeres**, 57% frente a 43%. Esta proporción se mantiene por territorios históricos.
- Este **sesgo en función del género** también se aprecia al **considerar la actividad** resultando más acusado en las actividades relacionadas con la industria y la construcción (75%-88% presencia masculina). Sin embargo, en las actividades relacionadas con servicios se constata un equilibrio de sexos y en los casos de sanidad y educación una mayor presencia de la mujer (60%-70%).
- Considerando el **tamaño de los establecimientos** se constata un **mayor peso de los hombres** en todos los casos. Las mujeres tienen una mayor presencia en los centros de más de 1.000 empleados y en los de 3-14 empleados (47% en ambos casos).

3. Análisis de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV

Principales conclusiones

Empleo y edad

- Mas de la mitad de la población ocupada (**57%**) tiene entre **24-44 años**. Un 25% tiene entre 45-54 años , y un 12% mas de 55 años.
- Según **ramas de actividad y tamaño de los establecimientos**, se detectan ligeras **diferencias en función de la edad**:
 - La **población más joven** (16-34 años) tiene una mayor presencia en comercio, hostelería, industria extractiva, y algunos servicios comerciales (financieras, inmobiliarias y administración pública). Asimismo, muestran un mayor peso en los establecimientos de 3-49 empleados.
 - La **población intermedia** (35-55 años) tiene un peso mayor en industria manufacturera, construcción, transporte y comunicaciones, educación y sanidad. Se distribuye de casi manera proporcional entre pequeños y grandes establecimientos
 - La **población más envejecida** muestra una mayor presencia en actividades relacionadas con energía y en los establecimientos pequeños y de gran tamaño (más de 250 empleados)

Empleo y relación contractual

- Un **64% de la población ocupada** cuenta con **contrato indefinido**. Los **no asalariados** y los **contratos temporales** suponen un **17%** respectivamente.
- La relación contractual **varia en función de los sectores de actividad**. Así, los contratos indefinidos predominan claramente en la industria, alcanzando un 71%. Es peso desciende al 61% en servicios y al 49% en construcción. Los no asalariados tienen un peso importante en servicios y construcción (22% y 23% respectivamente) y los contratos temporales o de duración determinada en construcción (29%).
- Al considerar el **tamaño de los establecimientos** también se detectan **ciertas diferencias**. Se aprecia una concentración del empleo **no asalariado** en los establecimientos de menor dimensión (66%). Los **contratos indefinidos** alcanzan su mayor nivel en los establecimientos de 15-49 empleados (76%) y de 100-249 empleados (72%). El peso de los contratos temporales o de duración determinada crece con el aumento del tamaño de los establecimientos alcanzando el 28% en los grandes establecimientos (más de 500 empleados).

3. Análisis de la estructura y tejido productivo empresarial de la CAPV

Principales conclusiones

Empleo y tipo de jornada

- La **jornada completa** caracteriza al **88% de la población ocupada**, siendo el 12% restante jornada parcial.
- Por sectores de actividad, la **industria y la construcción** presentan unos **menores índices de jornada parcial** no superando el 5% (95% jornada completa). A estos sectores se añaden las actividades relacionadas con el transporte y comunicaciones. Las actividades relacionadas con los **servicios** (educación, sanidad, comercio, hostelería, actividades financieras, inmobiliarias, profesionales, administrativas y administración pública) registran unos niveles de **jornada parcial superiores al 16%**.
- Asimismo se detectan **variaciones** al considerar el **tamaño de los establecimientos**. La jornada parcial alcanza su nivel más elevado(18%) en los grandes establecimientos de 500 o más empleados. La jornada completa por otro lado, supone el 89% en los establecimientos de 10-49 empleados y un 87% en los de 250-499 empleados.

3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Caracterización del perfil laboral

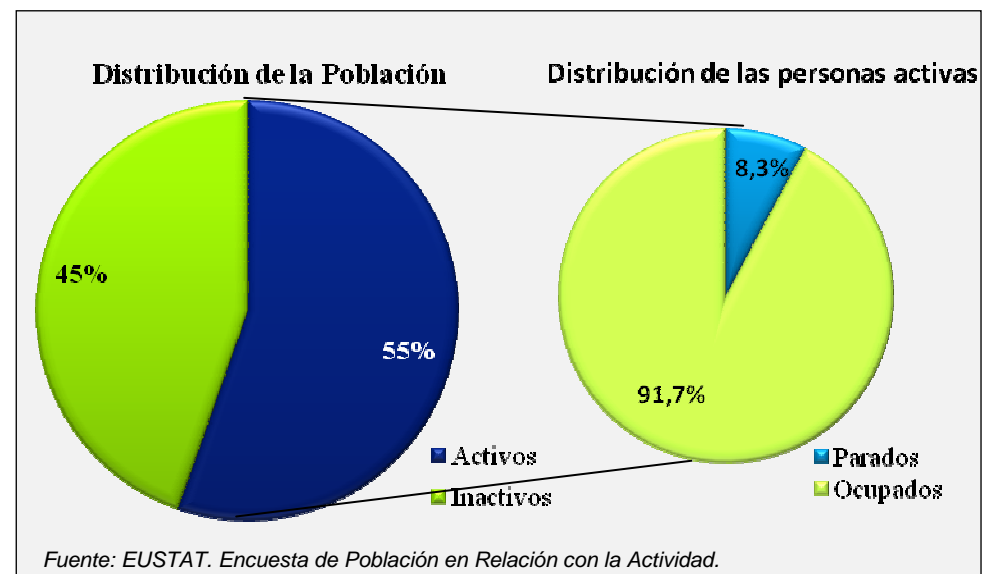
Distribución de la población en función de la actividad y el sexo

	C.A. de Euskadi			Araba / Alava			Bizkaia			Gipuzkoa		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Ocupados	977,8	560,9	426,2	150,2	88,1	62,1	510,6	287,5	223,1	326,3	185,3	141,0
Parados	38,6	19,9	18,7	4,2	2,0	2,2	23,2	12,4	10,8	11,1	5,5	5,6
- Parados que han trabajado	35,4	18,3	17,1	4,0	1,9	2,1	21,3	11,4	10,0	10,1	5,1	5,1
- Parados que buscan su primer empleo	3,1	1,6	1,5	0,3	0,1	0,2	1,9	1,0	0,8	1,0	0,4	0,6
Activos	1.025,7	580,9	444,8	154,4	90,1	64,3	533,8	299,9	233,9	337,4	190,8	146,6
Inactivos	827,8	320,2	507,7	114,7	44,1	70,6	460,7	178,2	282,5	252,4	97,9	154,5
Población total	1853,5	901,0	952,5	269,2	134,2	134,9	994,6	478,1	516,5	589,8	288,7	301,1

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 2008.
Unidades: Miles de euros

- En base a los últimos datos disponibles en el Eustat (2008), el 53% de las mujeres de Euskadi eran inactivas, mientras que únicamente el 36% de los hombres lo era. Estos porcentajes se repiten de forma similar en todos los territorios históricos.
- Si nos centramos en la población ocupada, el porcentaje de parados y de ocupados sobre el total de activos es similar en ambos sexos, siendo en las tres provincias un punto porcentual superior el porcentaje de mujeres paradas.
- A finales del 2008, la población activa de 16 y más años de la CAPV suponía el 55% de total de la población, de los cuales cerca del 96% se encontraban ocupados.
- En base a los últimos datos la tasa de parados ha ido creciendo ininterrumpidamente durante el 2009, llegando a ser en el último trimestre de 2009 del 8,3%.
- Tanto los porcentajes de activos e inactivos y parados y ocupados son muy similares en los tres territorios históricos. Con un 97% Álava y Gipuzkoa son las provincias con mayor porcentaje de ocupación (Bizkaia 96%).

Parte del colectivo de inactivos podría incorporarse al mercado laboral fruto del cambio de modelo horario



3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Caracterización del perfil laboral

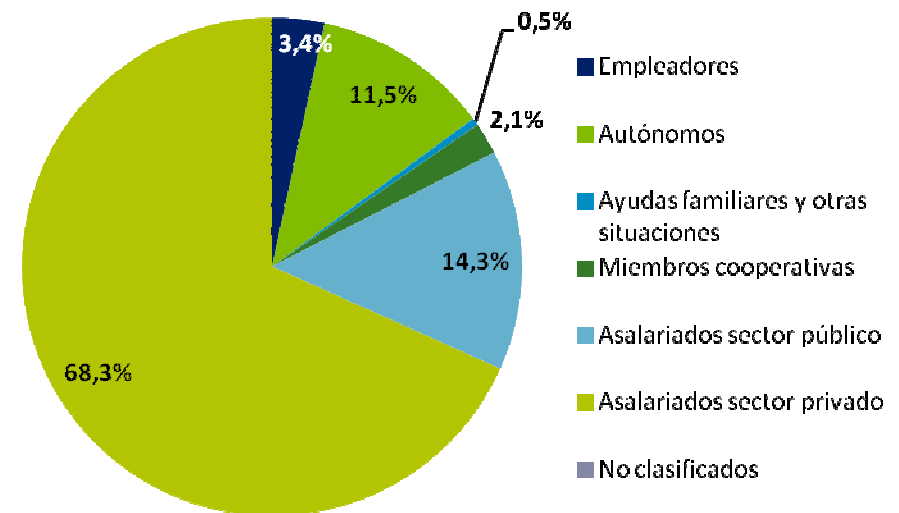
Distribución de la población activa en función sexo y la situación profesional

C.A Euskadi								
	Total	Empleadores	Autónomos	Ayudas familiares y otras situaciones	Miembros cooperativas	Asalariados sector público	Asalariados sector privado	No clasificados
Ocupados	978,0	33,1	112,5	4,7	20,3	139,6	667,8	0
Varones	550,7	23,1	72,3	1,6	12,3	56,5	384,9	0
Mujeres	427,3	10,0	40,2	3,1	8,0	83,1	282,9	0
Parados	47,5	0,1	1,6	0,2	0	2,6	40,8	2,2
Varones	23,6	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	20,6	1,0
Mujeres	23,9	0,1	0,6	0,2	0,0	1,6	20,2	1,2
Población Activa	1025,5	33,2	114,1	4,9	20,3	142,2	708,6	2,2

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. 2008.
Unidades: Miles de euros

- A nivel de Comunidad Autónoma, el 68% de los ocupados son asalariados del sector privado, seguidos por los empleados en el sector público (14%) y los autónomos (11,5%).
- Los miembros de cooperativas suponen el 2,1% del total de la población ocupada y los empleadores un 3,4%.
- El sector público, (junto con la población receptora de ayudas) es el único colectivo en el que el número de mujeres ocupadas es superior al de los hombres.
- Desde el punto de vista de los parados, los asalariados del sector privado son los que predominan, llegando a ser el 86% del total.
- El porcentaje de parados en los demás colectivos no llega a superar en ningún caso el 6%.

Distribución de la población ocupada de la CAPV en función de su situación profesional



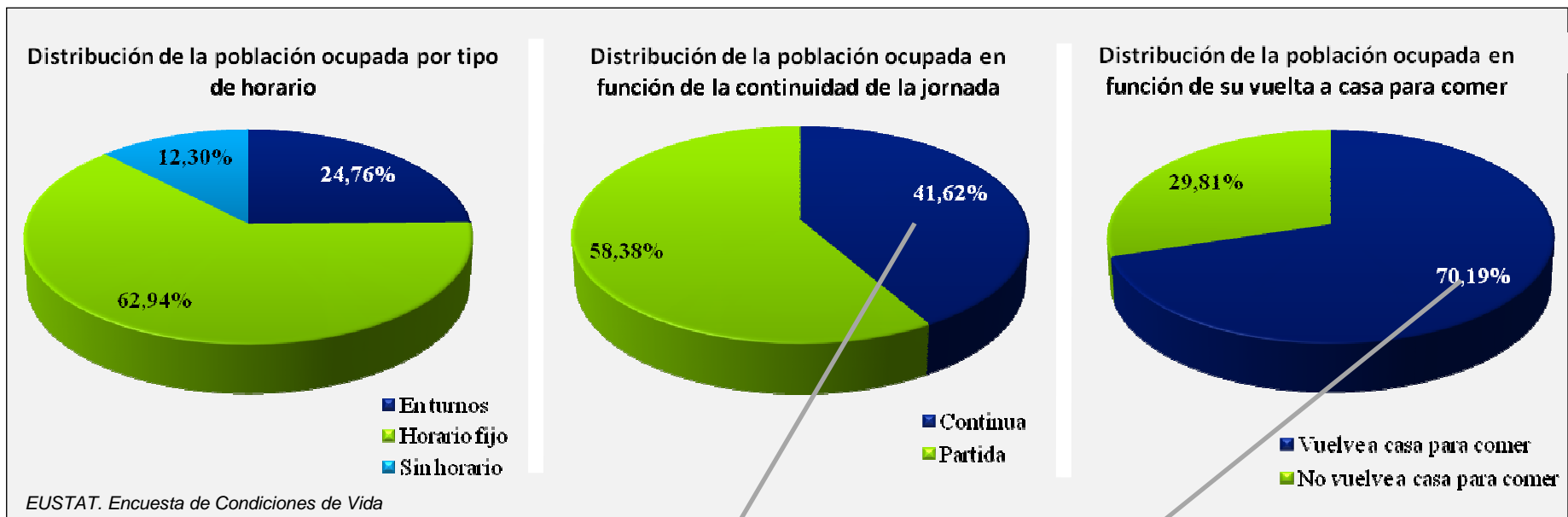
La situación profesional construiría un condicionante a tener en cuenta para una fase posterior del proyecto de cara a la selección de la muestra de población a encuestar

3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Caracterización del perfil laboral

Distribución de la población ocupada en función del tipo de contrato y el tipo de jornada (cont.)

- En base a los últimos datos disponibles en el Eustat (2004), es posible afirmar que **el 62,94% de la población ocupada trabaja con un horario fijo**, el **24,76% por turnos** y el 12,3% no tiene un horario estipulado (ver gráfico situado a la izquierda).
- En cuanto a la continuidad de la jornada, el **58,38% de la población ocupada trabaja con una jornada partida** mientras que el 41,62% restante goza de una jornada continua (ver gráfico situado en el centro de la página).
- Por último en el gráfico situado a la derecha, queda patente que **el 70,19% de la población ocupada vuelve a casa a la hora de comer**. Teniendo en cuenta que el 41,62% son personas que trabajan de forma continua, es posible concluir que **el 28,5 % de las personas que trabajan en jornada partida, vuelven a casa para comer**.



Considerando la población ocupada en jornada continua y eliminando los asalariados de sector público aproximadamente 267.443 personas trabajarían a turnos y en jornada continua

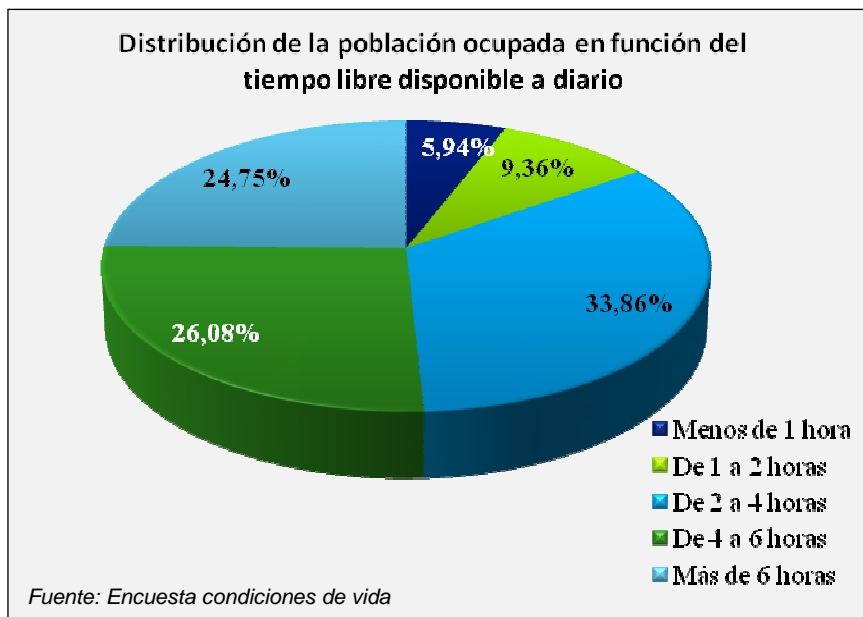
Extrayendo de la población ocupada que vuelve a casa para comer, la población en jornada continua, aproximadamente 293.400 personas en jornada partida vuelven a casa para comer

3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Caracterización del perfil laboral

Distribución de la población ocupada en función del tiempo libre disponible en días laborables

- Antes de analizar la distribución, aclarar que la Encuesta realizada por Eustat, entiende como tiempo libre aquel tiempo que una persona puede dedicar a sus aficiones, hobbies, etc. No se incluye en tiempo libre labores domésticas, cuidar niños o mayores o realizar gestiones o compras.
- Según una encuesta realizada por el Eustat en el 2004, el 33,86% de la población ocupada asegura disponer de entre 2 y 4 horas de tiempo libre al día.
- En segundo lugar, el 26,08% de la población dice disponer de entre 4 y 6 hora de tiempo libre, seguido del 24,75% de los ocupados que manifiestan disponer de más de 6 horas de tiempo libre al día.
- Las personas ocupadas que dicen disponer de menos de 2 horas de tiempo libre no llegan a superar el 16% de la población.



3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Hábitos socio-culturales

Descripción y medición de las principales actividades realizadas durante el día

▪ **Necesidades fisiológicas:** Se trata de las necesidades básicas de todo ser humano (comer, beber, dormir, etc.). Es la actividad a la que más tiempo se le dedica durante el día (11:41 horas como promedio según la Encuesta de Presupuestos del Tiempo), viéndose incrementado este tiempo los sábados y los domingos.

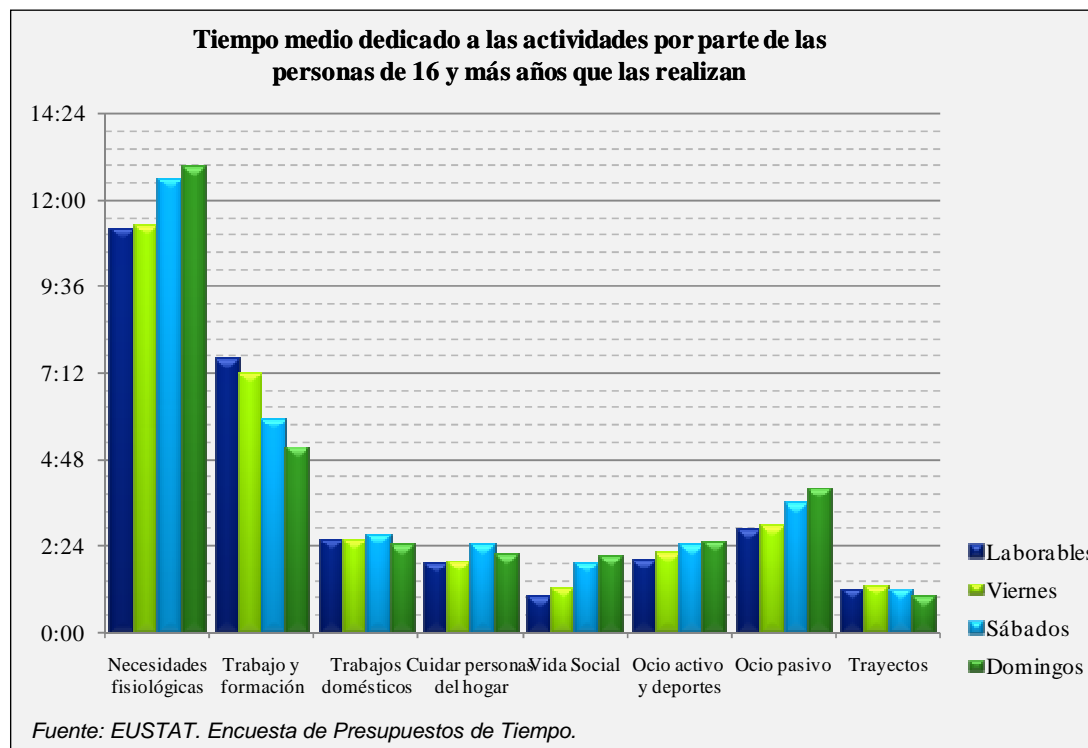
▪ **Trabajo y formación:** Se puede afirmar que el trabajo y la formación son el eje central de la organización del tiempo en la CAPV, ya que se trata del determinante fundamental de la jornada de la gran mayoría de los ciudadanos. Se entiende por trabajo tanto el remunerado como el que no lo está.

El tiempo medio dedicado al día por esa parte de la población que efectivamente trabaja es de 7:21 horas. Los fines de semana este tiempo se reduce considerablemente.

Trabajos domésticos: Aunque se trate de una actividad que se realiza frecuentemente fuera del ámbito mercantil, se considera asimismo trabajo. Si tenemos en cuenta la parte de la población que afirma realizar estas tareas (el 92,3% de los encuestados), el tiempo medio dedicado al día es de 2:36 horas. Resaltar la gran diferencia existente entre el tiempo que las mujeres aseguran dedicar en comparación al de los hombres (3:31 y 1:10 respectivamente).

▪ **Relaciones sociales y ocio:** Es todo aquel tiempo que no es trabajo ni tareas domésticas esenciales, es decir, se trata de tiempo recreativo. En el presente estudio se desglosa en Ocio pasivo (realizado por el 93,2% de los encuestados), ocio activo y deporte (realizado por el 60,4%) y vida social (44,2%).

El tiempo medio dedicado a estas actividades por parte de las personas que afirman realizarlas (65,9%), es de 6:51 horas.

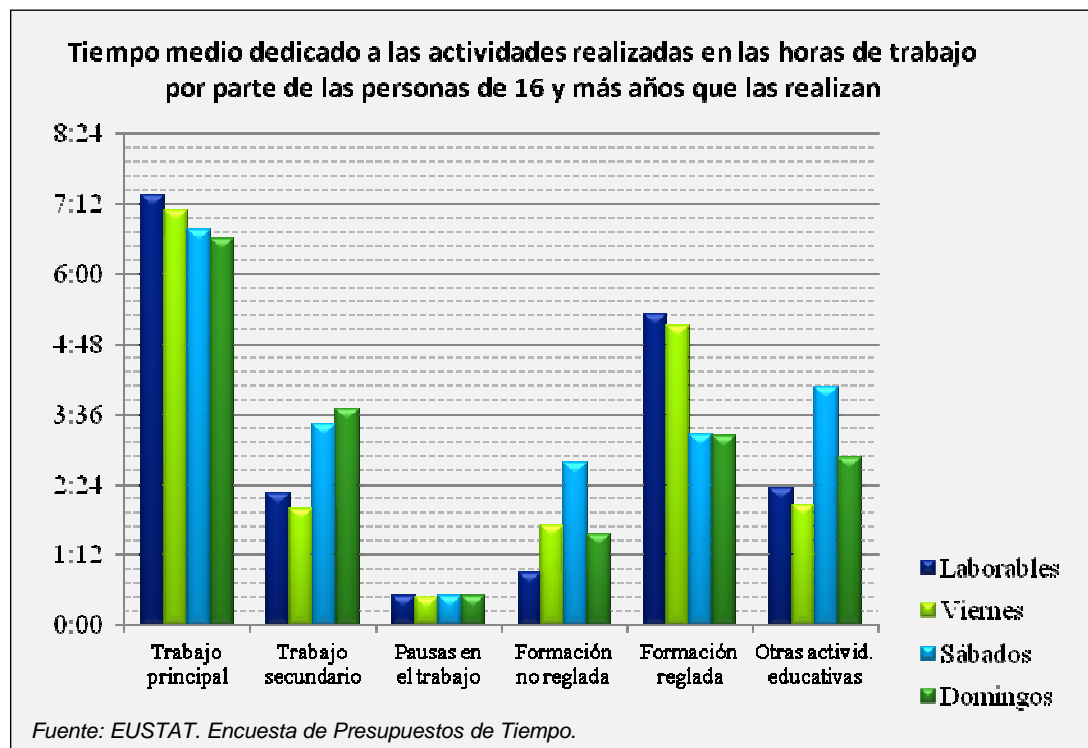


3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Hábitos socio-culturales

Profundización en el tiempo dedicado al trabajo

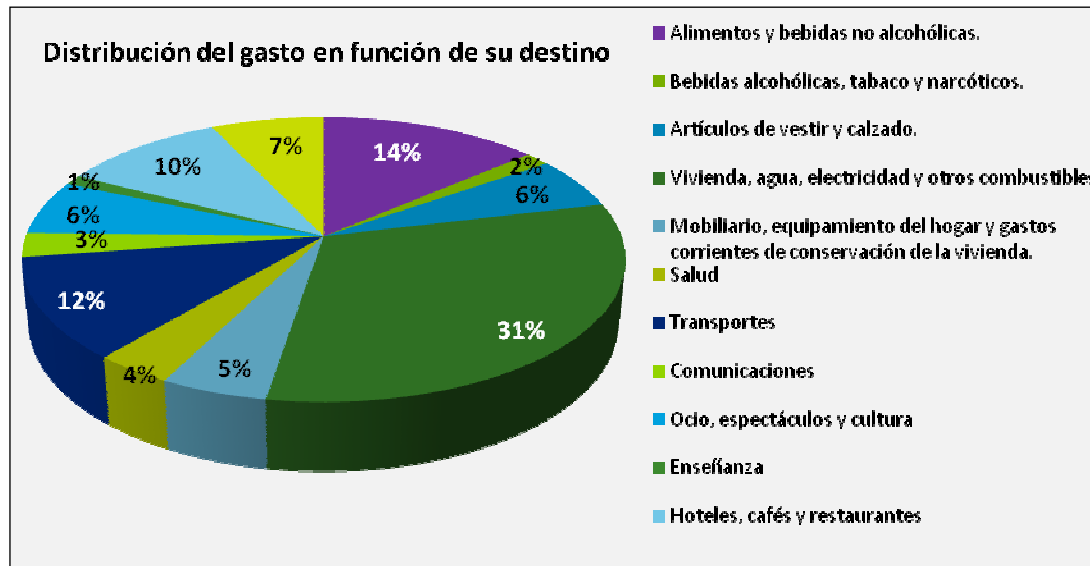
- Al hilo de lo descrito en la página anterior, el trabajo (tanto el remunerado como el no remunerado), es el vertebrador del día a día de cualquier ciudadano.
- En el gráfico es posible ver el tiempo dedicado a cada uno de las actividades comprendidas dentro del concepto trabajo por parte de las personas que efectivamente afirman realizarlas. Así, el trabajo principal es el que mayor tiempo requiere, siendo como promedio de 7:16 horas. Lógicamente, los fines de semana este tiempo se ve reducido y el porcentaje de personas que aseguran trabajar los sábados y los domingos se reduce drásticamente (13,8% y 7,3% respectivamente).
- En segundo lugar, la formación reglada es la actividad que más tiempo consume. Entre las personas que dicen llevar a cabo esta actividad (únicamente el 8,8% de los encuestados), dedican 4:57 horas como promedio.
- Resaltar, el incremento del tiempo consumido que se produce en el trabajo secundario los sábados y los domingos. Las personas que realizan esta actividad dedican 2:30 horas al día como promedio, si bien, únicamente el 1,3% de los encuestados forman parte de este colectivo.
- En lo referente a las pausas en el trabajo, las personas encuestadas que afirman llevarlas a cabo (20% de los encuestados), manifiestan tomarse descansos de 30 minutos al día. El tiempo de descanso no varía entre los días laborables y los fines de semana.
- Por último, la formación no reglada y otras actividades educativas, si bien se realizan por un mayor número de ciudadanos los días laborables, las personas que las llevan a cabo los fines de semana les dedican un mayor número de horas.



3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Análisis de la renta per cápita y del gasto

Análisis del gasto en el CAPV



- En base a los últimos datos del INE (2008), las familias de la CAPV dedicaban el **31% de su gasto a la vivienda, agua, electricidad, etc.** Con un **14%**, los alimentos y las bebidas no alcohólicas, son el segundo grupo de gasto al que mayor presupuesto se le dedica.
- En contraste la enseñanza (1%), seguido de la salud y las bebidas alcohólicas y los narcóticos (2% respectivamente), son los grupos de gasto que menos presupuesto se les dedica por parte de las familias.
- Resaltar el gasto dedicado al transporte, que llega a ser el 12% del total.

	Gasto total	Gasto medio por hogar	Gasto medio por persona
Alimentos y bebidas no alcohólicas.	3.943.468	4.682	1.859
Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos.	445.067	528	210
Artículos de vestir y calzado.	1.707.055	2.027	805
Vivienda, agua, electricidad y otros combustibles.	9.054.013	10.751	4.269
Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda.	1.425.895	1.693	672
Salud	990.404	1.176	467
Transportes	3.313.541	3.934	1.562
Comunicaciones	784.988	932	370
Ocio, espectáculos y cultura	1.790.498	2.126	844
Enseñanza	321.921	382	152
Hoteles, cafés y restaurantes	2.941.991	3.493	1.387
Otros bienes y servicios	2.032.554	2.413	958

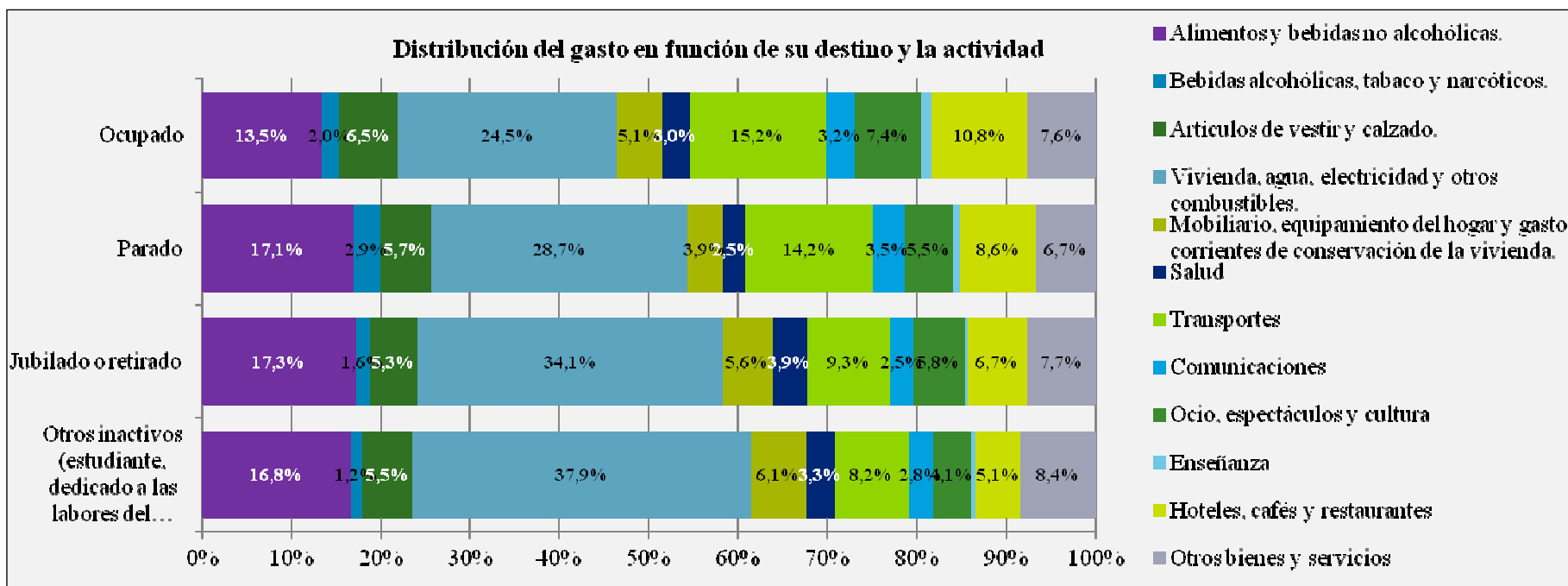
Unidades: Gasto total: miles de euros. Gastos medios: euros

3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Análisis de la renta per cápita y del gasto

Análisis de la estructura del gasto

- Debido a la falta de información específica de la CAPV, los datos analizados sobre la estructura del gasto hacen referencia a la población de todo el estado.
- Si se analiza la distribución del gasto en función de la situación de los ciudadanos, vemos que:
 - La distribución del gasto entre los distintos grupos es en términos relativos similar para todos colectivos
 - Los Jubilados o retirados son el colectivo que mayor gasto dedica a los alimentos y bebidas no alcohólicas, sobre su gasto total, lo que no quiere decir que en términos absolutos sean los que mayor gasto realicen.
 - El gasto en vivienda, agua, electricidad, etc. es el grupo al que mayor presupuesto se le dedica en todos los colectivos. Los ocupados son los que menor porcentaje dedican del total del gasto realizado.
 - Asimismo, son los ocupados los que mayor parte de su presupuesto dedican a ocio, espectáculos y cultura, así como a hoteles, cafés y restaurantes.
 - Todos los colectivos coinciden al dedicar el menor gasto a bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos, salud y enseñanza.



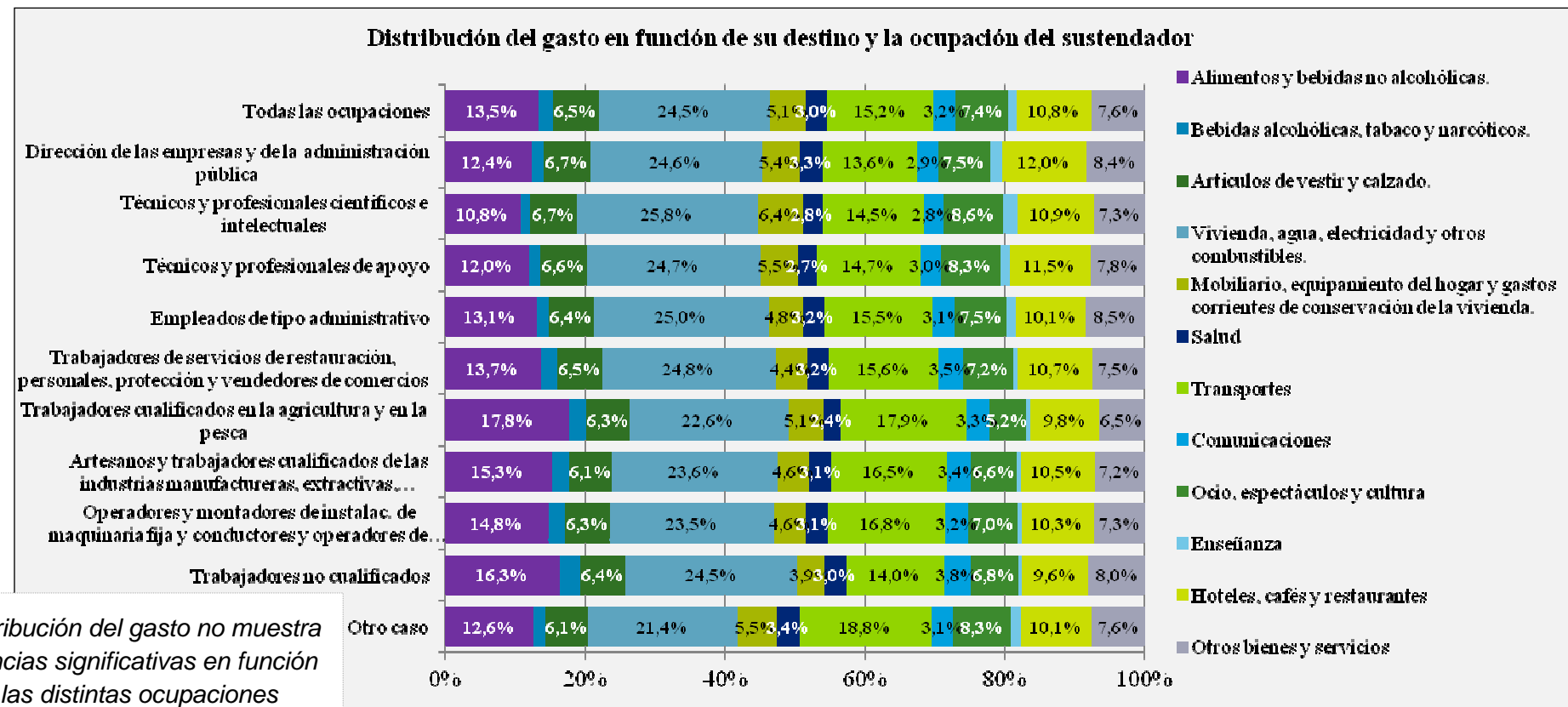
La renta disponible condiciona el gasto realizado. Esto debería ser objeto de mayor análisis en una fase posterior del proyecto (proceso encuestación) para afinar los datos cuantitativos relativos a los hábitos de la población

3. Análisis descriptivo de la población de la CAPV

Análisis de la renta per cápita y del gasto

Análisis de la estructura del gasto (cont.)

- Para finalizar el análisis de la estructura del gasto, a continuación se presenta la distribución del gasto por grupos de gasto y la ocupación del sustentador.
 - En valores absolutos son la dirección de las empresas y los técnicos y profesionales científicos e intelectuales los que más gastan en el alimentos (1.753 euros como gasto medio por persona año). Sin embargo, en términos relativos los trabajadores cualificados en agricultura son el colectivo que mayor gasto dedica a este grupo sobre su presupuesto total.
 - Los mismo ocurre con el transporte, si bien, el colectivo de los técnicos en general es el que más gasta en este grupo, son los trabajadores cualificados en agricultura los que mayor porcentaje de su presupuesto dedican al transporte.
 - En términos generales la distribución porcentual del gasto es similar en para todos los colectivos.



4. Análisis de Convenios Colectivos

Jornada laboral partida y jornada laboral continua

- La **jornada de trabajo** o **jornada laboral** es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo por el cual ha sido contratado. Se contabiliza por el número de horas que el empleado ha de desempeñar para desarrollar su actividad laboral dentro del período de tiempo de que se trate: días, semanas o años.
- La jornada de trabajo en España, está regulada por el **Art 34 del Estatuto de los Trabajadores** y por lo que **dispongan los Convenios Colectivos** que les afecten. De este artículo cabe destacar los siguientes apartados:
 - La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **40 horas semanales** de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.
 - Mediante **convenio colectivo**, o, en su defecto, por **acuerdo entre la empresa y los representantes** de los trabajadores, se podrá establecer la **distribución irregular de la jornada a lo largo del año**. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley.
 - Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, **doce horas**.
 - Los trabajadores **menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias** de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.
 - El trabajador tendrá **derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.
- La jornada laboral presenta diferentes modalidades entre las que se encuentran el objeto de estudio de este análisis:
 - **Jornada continua**: cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.
 - **Jornada partida**: cuando a la mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.



- *Según los últimos datos disponibles en el Eustat (2004), el **58% de la población ocupada trabaja con una jornada partida y el 42% restante con una jornada continua**. (Estos datos consideran cualquier forma/tipo de horario de trabajo realizada de manera continua y de todos los sectores de actividad. Es decir, el trabajo a turnos y el funcionariado de la Administración Pública estarían incluidos)*
- *El paso de una jornada partida a una jornada continua supondría **cambios en la distribución del uso del tiempo** citada anteriormente así como en el propio **tejido empresarial y en el empleo**.*

4. Análisis Convenios Colectivos

Contextualización

- Los Convenios Colectivos junto a los contratos de trabajo, son uno de los principales instrumentos con los que cuentan las empresas para regular las condiciones laborales de sus empleados. Entre estas condiciones, se encuentran la jornada y horarios laborales, las cuales toman un protagonismo relevante en la mayoría de los convenios.
- Por este motivo, se ha procedido a realizar un análisis de los convenios que resultan de aplicación en la CAPV, como marco regulador vinculante a tomar en consideración. En concreto, este análisis se ha efectuado en dos niveles:

Convenios Colectivos Sectoriales

El análisis de estos acuerdos se ha efectuado desde el punto de vista de su ámbito de aplicación. En este sentido se han analizado los convenios sectoriales de aplicación en la **CAPV, Bizkaia, Gipuzkoa y Álava**

En cuanto a la **jornada continua**, en general esta tipología de convenios **no cierra las puertas a su aplicación**. No obstante, en todos los casos se establece un número de horas anuales, semanales o diarias en su caso, cuyo cumplimiento resulta obligatorio.

Por otro lado, **en determinados Convenios Sectoriales**, como son los aplicables a la Industria y a la Sanidad, **distinguen distintos colectivos a los que aplicar un tipo de jornada u otra**. En estos casos, la posibilidad de implantar una jornada continua sería parcial.

Convenios Colectivos Empresariales

En ciertos casos la jornada laboral de los empleados se encuentra regulada a través de **acuerdos individuales** de empresa recogidos en los correspondientes convenios colectivos empresariales.

Tras realizar el análisis se ha podido detectar que esta clase de convenios **definen con un mayor detalle** las cuestiones relativas a la **jornada** laboral.

En algunos casos esta mayor definición implica el **reconocimiento expreso** de la jornada continua. Sin embargo, en otros casos, la jornada continua sólo es **una tipología más** entre las diversas jornadas existentes. En un menor número de casos, no se recoge nada sobre la jornada continua o esta **no se reconoce** como un tipo de jornada aplicable.

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: CAPV

Tras realizar un análisis de los Convenios Colectivos Sectoriales existentes tanto a nivel provincial como autonómico de la CAPV, se han podido extraer una serie de conclusiones en cuanto a la posibilidad de aplicación o no de jornadas de tipo continuado. Dichas conclusiones se recogen en las siguientes tablas:

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Educación	CAPV	Centros de Educación Medioambiental, Granjas Escuela	2005-2007	En los convenios, de manera general, no se establece nada sobre la jornada continua, ni a favor ni en contra. No obstante, el convenio sobre el consorcio Haurreskolak establece que el personal de gestión trabajará de manera general en jornada partida. Asimismo, se deduce del convenio de las Ikastolas que la jornada habitual es partida, aunque se pueden fijar jornadas continuadas para ciertas categorías y en aquellos periodos en los que no hay clases	Parcial, en la mayoría de los casos no se hace mención en contra. No obstante, el personal de gestión de manera general trabaja en jornada partida en el caso de las haurreskolak. Asimismo, en el caso de las Ikastolas, la jornada habitual es partida
		Centros Privados de Enseñanza Reglada de la CAPV,	2005-2006		
		Colectivo de Centros de Enseñanza de Iniciativa Social	2008-2009		
		Consortio Haurreskolak	2007-2010		
		Ikastolas de Araba, Gipuzkoa y Bizkaia,	2008-2009		
		Personal laboral de Religión dependiente del Dpto. Educación, Universidades e Investigación del	2003		
Personal Laboral del Dpto. Educación Universidades e Investigación del Gobierno Vasco	2008-2009				
Limpieza	CAPV	Contratas de limpieza de centros educativos dependientes del Departamento de Educación	-	En el convenio se menciona que existen empleados trabajando en jornada continuada. No obstante, será finalmente la empresa quien fije el horario de trabajo	Sí, según el convenio existen trabajadores en jornada continua. No obstante, será la empresa quien fije el horario específico de trabajo



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: CAPV

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
AA.PP	CAPV	Laborales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi	2001	En los convenios se establece que el régimen habitual de trabajo es a jornada continua. No obstante, cabe establecer jornada de trabajo continuada para determinados colectivos por necesidades del servicio. Concretamente en el convenio de servicios auxiliares del Departamento de Interior del Gobierno Vasco establece que la jornada habitual es partida, aunque los viernes la jornada es continua	Parcial, el régimen habitual es jornada partida. No obstante, cabe establecer jornada continuada por necesidades del servicio
		Servicios Auxiliares del Departamento de Interior del Gobierno Vasco	2000-2001		
Trasporte	CAPV	Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadores de patio dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco	2004-2009	El convenio no hace mención expresa a la jornada continua, pero tampoco se establecen condiciones en contra.	Sí, no se hace mención en contra



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Bizkaia

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Comercio	Bizkaia	Comercio de alimentación	2008-2009	Los convenios relacionados con actividades de comercio en Bizkaia no reconocen la jornada continua como tal. No obstante, según los convenios, serán las empresas de acuerdo con los trabajadores los que decidirán el horario de trabajo anualmente. En este sentido, la potestad de fijar una jornada continua queda en manos de la empresa	Sí, si las empresas lo acuerdan, salvo que se trabaje a turnos
		Comercio de piel y calzado	2004-2007		
		Comercio de metal	2005-2008		
		Comercio del Mueble	2007-2008		
		Comercio Textil	2005-2008		
		Confección y Comercio de Peletería	1999		
Transporte	Bizkaia	Transporte de mercancías por carretera	2006-2009	Los convenios no reconocen la jornada continua como tal, pero tampoco se establecen condiciones en contra, que imposibiliten su aplicación	Sí, no se hace mención en contra
		Transporte de viajeros por carretera	2008-2010		
Construcción	Bizkaia	Construcción	2009-2011	El convenio no lo regula expresamente la jornada continua. Asimismo se reconoce por un lado la existencia de trabajadores a turnos y se reconoce que la jornada ordinaria, salvo que la empresa establezca lo contrario, se desarrollará de 8 a 18 (de lo que se deduce existen 2 horas de descanso, porque la jornada máxima son 40 horas semanales de lunes a viernes), por lo que la jornada ordinaria es partida	Difícil, la jornada ordinaria es partida, tendría que haber acuerdo expreso en contra
Educación	Bizkaia	Autoescuelas	2009-2010	El propio convenio reconoce que tanto el personal docente como el no docente pueden optar por trabajar en jornada continua	Sí, ya se da la jornada continua



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Bizkaia

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Servicios profesionales	Bizkaia	Oficinas y despachos	2006-2008	Sí, el propio convenio reconoce la existencia de trabajadores a jornada continua	Sí, si las empresas correspondientes así lo acuerdan
Industria	Bizkaia	Artes gráficas, manipulados de papel y de cartón y editoriales	2006-2008	Los convenios vinculados con el sector industrial en Bizkaia reconocen la existente de distintos tipos de jornada: jornada partida, non-stop, continua y a turnos, en función del tipo de actividad	Parcial, existen trabajadores a jornada partida, non-stop y a turnos, a los que no se les puede aplicar la jornada continua. No obstante, otro tipo de trabajadores, tal y como se reconoce en el convenio trabajan ya en jornada continua
		Siderometalurgia	2001-2003		
Hostelería	Bizkaia	Hostelería	2008	El convenio no reconocen la jornada continua como tal, pero tampoco se establecen condiciones en contra, que imposibiliten su aplicación	Sí, si las empresas lo acuerdan
Sanidad	Bizkaia	Ambulancias	2003-2005	Algunos convenios reconocen expresamente la existencia de ciertos trabajadores a jornada continua, pero también existen otros que trabajan a turnos o en jornada partida como es el caso del personal de movimiento en el caso de las ambulancias (concretamente estos disponen de una hora completa para comer)	Parcial, existen trabajadores a turnos, en jornada partida, pero también continua
		Establecimientos sanitarios de hospitalización	2003-2005		



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Bizkaia

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Portuario	Bizkaia	Autoridad Portuaria de Bilbao	2001-2003	Ciertas categorías profesionales, por el tipo de actividad que realizan, tienen que tener una disponibilidad especial en cuanto a horarios, por lo cual la jornada continua no es aplicable, estas son: operaciones portuarias (comisaría), talleres de mantenimiento, proyectos de construcción (obra civil), embarcaciones (dragado), administración general, servicios auxiliares, servicio de prevención. En otros casos y categorías profesionales no se establecen nada sobre la jornada continua, por lo que en principio puede ser aplicable. Asimismo, en el convenio se reconoce que ciertas categorías, como los operarios de grúa, pueden optar por la jornada continua	Difícil, sólo en ciertas categorías profesionales
		Sociedad estatal de estiba y desestiba del puerto de Bilbao	2004-2008		
Servicios sociales	Bizkaia	Ayuda a domicilio	2007-2012	En ciertos convenios no se establece nada sobre la jornada continua, ni a favor ni en contra. En otros se reconoce expresamente	Sí, ya que en ciertos casos ya existe jornada continua y en otros se podría establecer, salvo que el trabajador solicite trabajar a turnos
		Centros de la Tercera Edad	2006-2008		
		Intervención Social	2008-2011		
Limpieza	Bizkaia	Limpieza de edificios y locales	2007-2009	En el convenio no se hace mención expresa al trabajo en jornada continuada, pero tampoco se hacen menciones en contra, salvo en los casos que el trabajo sea a turnos	Parcial, en principio el convenio no establece condiciones en contra. Sin embargo, existen trabajadores a turnos



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Gipuzkoa

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Industria	Gipuzkoa	Artes gráficas e industrias auxiliares manipulados de papel y cartón y editoriales	1997-	En ciertos convenios, no se establece nada sobre la jornada continua, en otros, se reconoce la existencia de jornada continua, además de otro tipo de jornadas como partida o a turnos. En el caso del convenio de la industria textil de Bergara, se establece que la jornada será partida o a turnos	Parcial, ciertos trabajadores trabajan en jornada continua, o en otros casos no se establece nada en contra de la jornada continua. Sin embargo, ciertos trabajadores, según el convenio trabajar a turnos o a jornada partida
		Fabricación de pasta, papel y cartón	1994-		
		Industria de bebidas refrescantes	2001-2002		
		Industria de la cerámica	2001-2003		
		Industria de panadería	2000-2003		
		Industria del mueble y auxiliares	1999-2000		
		Industria del vidrio	2000-2003		
		Industria siderometalúrgica	2007-2009		
Industria textil de Bergara ▲	1995-1998				
Industrias de derivados del cemento	1999-2000				
Educación	Gipuzkoa	Autoescuelas	2006-2008	En el convenio no se habla de jornada continua como tal. Sin embargo, la jornada que se define para los profesores en prácticas parece continua. No obstante, el resto del personal, según convenio trabaja en jornada partica	Parcial, sólo para los profesores en prácticas
Comercio	Gipuzkoa	Comercio del mueble	1998-1999	En la mayoría de los convenios de este sector no se hace mención expresa a la jornada continua. En otros casos, se establece que será la empresa quien fije el horario junto a los trabajadores, por lo que se puede establecer jornada continua	Sí, no se hace mención en contra
		Comercio de la piel	2006-2009		
		Comercio en general	2006-2009		
		Comercio metal	2005-2008		
		Comercio textil	2006-2009		
		Industria y comercio de alimentación	2006-2009		
		Industria y comercio de confiterías	2007-2009		
		Industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas	1999-2000		
		Mayoristas de frutas y productos hortícolas	2008-2009		
Mayoristas de pescados y mariscos	2003-2004				



▲ Según convenio, la jornada sólo es partida o a turnos

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Gipuzkoa

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Hostelería	Gipuzkoa	Hostelería	2008-2010	El convenio reconoce la existencia de trabajadores a jornada continua, pero también partida	Parcial, ya existen trabajadores en jornada continua, pero también partida
Sanidad	Gipuzkoa	Hospitalización, clínicas médico-quirúrgicas	1999-2000	Los convenios no establecen nada sobre la jornada continua, pero tampoco condiciones en contra	Sí, no se hace mención en contra
		Transporte de enfermos y accidentados en ambulancias	2004-2007		
Transporte	Gipuzkoa	Transporte de mercancías por carretera	2007-2009	Los convenios de transporte en Gipuzkoa no establecen nada sobre la jornada continua, pero tampoco se deducen condiciones en contra	Sí, no se hace mención en contra
		Transporte de viajeros por carretera	2003-2005		
Construcción	Gipuzkoa	Construcción y obras públicas	Indefinida	El convenio reconoce expresamente la existencia de trabajadores con jornada continua, pero también existen otros con jornada partida y a turnos	Parcial, se reconoce expresamente la existencia de trabajadores a jornada continua, pero también existen trabajadores a jornada partida y a turnos



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Gipuzkoa

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Servicios Profesionales	Gipuzkoa	Oficinas y despachos excepto gestorías administrativas	2006-2009	El convenio no hace mención expresa a la jornada continua, pero tampoco se establecen condiciones en contra.	Sí, no se hace mención en contra
Servicios Sociales	Gipuzkoa	Residencias de personas mayores	2005-2008	El convenio recoge expresamente que existen trabajadores en jornada continua	Sí, según el convenio existen trabajadores en jornada continua
Limpieza	Gipuzkoa	Limpieza de edificios y locales	2007-2009	En el convenio se reconoce la posibilidad de existencia empleados en jornada continua, los cuales cuentan en su jornada con 30 minutos de descanso (<i>Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada</i>)	Sí, en el convenio se reconoce expresamente la existencia de trabajadores a jornada continua



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Álava

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Comercio	Álava	Comercio de alimentación	2005-2007	El convenio no hace mención expresa a la jornada continua, pero tampoco se establecen condiciones en contra.	Sí, no se hace mención en contra
		Comercio de calzado	2006-2010		
		Comercio de metal	-		
		Comercio del mueble	2007-2009		
		Comercio textil	2008-2009		
Construcción	Álava	Construcción y obras públicas	2008-2010	El convenio no hace mención expresa a la jornada continua, pero tampoco se establecen condiciones en contra.	Sí, no se hace mención en contra
Hostelería	Álava	Hostelería	2007-2009	El convenio recoge expresamente que existen trabajadores en jornada continua	Sí, según el convenio existen trabajadores en jornada continua
Industria	Álava	Derivados del cemento	2006-2008	Los convenios no hacen mención expresa a la jornada continua, pero tampoco se establecen condiciones en contra. Tan sólo en algún convenio se menciona que pueden existir trabajadores a turnos si así lo establece la empresa	Sí, no se hace mención en contra. No obstante, será la empresa la que finalmente fije el horario
		Industria de la madera	2006-2008		



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Sectoriales: Álava

Sector	Ámbito Territorial	Convenios Analizados	Ámbito Temporal del Convenio	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Transporte	Álava	Transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte,	2006-2008	Los convenios recogen expresamente que existen trabajadores en jornada continua, aunque también reconoce la existencia de otro tipo de trabajadores trabajando bajo otro tipo de jornadas	Sí, según el convenio existen trabajadores en jornada continua
		Transporte de viajeros por carretera	2008-2010		
Servicios Sociales	Álava	Servicio de ayuda a domicilio	2008-2011	Los convenios no hacen mención expresa a la jornada continua, pero tampoco se establecen condiciones en contra, salvo en el caso de las trabajadoras auxiliar domiciliaria, que cuentan con dos horas de descanso en su jornada, por lo que se deduce que su jornada es partida	Parcial, no se hace mención en contra. No obstante, la jornada continua no es aplicable en el caso de las trabajadoras auxiliar domiciliaria
		Servicios Sociales de intervención y asistencia a la infancia, juventud y familia	2007		
Limpieza	Álava	Limpieza de edificios y locales	-	El propio convenio establece que existen trabajadores a jornada continuada, aunque se deduce que también existen otro tipo de jornadas	Sí, el propio convenio establece que existen trabajadores a jornada continuada



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

- A continuación se ha realizado un análisis de algunos **Convenios Colectivos de Empresas** ubicadas en la CAPV pertenecientes a **distintos sectores de actividad**.
- Para el desarrollo de este análisis se ha seleccionado una **muestra de empresas** en función de su **capacidad tractora y liderazgo** ante un cambio de estas características. La selección se ha realizado considerando del mismo modo su **facturación**, número de **empleados** y sector de **actividad**.
- Según estos criterios, se toma una **muestra inicial de 95** empresas líderes con **30 o más empleados** siguiendo una estructura similar a los pesos de los sectores de actividad en la CAPV y repartidas entre los 3 territorios históricos:
 - Para la selección de la empresas se ha tomado como base el listado de empresas líderes realizado por Iberiform (Grupo Crédito y Caución) en 2008. En este listado se identifican 455 empresas líderes en la CAPV en función de su sector de actividad, volumen de empleados y facturación.
 - A partir de este listado inicial se realiza la selección de las empresas alcanzando la siguiente **representatividad**:
 - **Empresas de 30 o más empleados**: 95 empresas que suponen una representatividad sobre el total de empresas líderes de 30 o más empleados del **23,75%** (95/400).
 - Dado que solamente se detectan 4 empresas líderes entre 30 y 50 empleados dentro de la muestra, se recalcula la representatividad para los 2 tramos siguientes de empleo:
 - **Empresas de 50 o más empleados**: 91 empresas que suponen una representatividad sobre el total de empresas líderes de 50 o más empleados del **24,59%** (91/370).
 - **Empresas de 100 o más empleados**: 90 empresas que suponen una representatividad sobre el total de empresas líderes de 100 o más empleados del **27,60%** (90/326).
- **Cuantitativamente** esta muestra puede parecer limitada al contar el tejido empresarial de la CAPV con 184.290 empresas. Sin embargo debe tenerse en cuenta que cerca del **76% de las empresas son de pequeño tamaño** (2 o menos empleados), por lo cual la mayoría de las mismas no cuentan con un Convenio Colectivo Propio y su capacidad tractora es mucho menor. Asimismo, las empresas de mayor tamaño tienen un mayor impacto en el empleo generado.
- La **distribución de las 95 empresas** seleccionadas en función de su sector de actividad, volumen de empleados y facturación se puede ver en la siguiente página.

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

- La muestra inicial de 95 empresas repartidas de la siguiente manera:

Sectores de actividad	nº empresas
Industria	35
Comercio	17
Servicios profesionales	13
Construcción	8
Intermediación financiera	9
Transporte	6
Energía	3
Sanidad	2
Telecomunicaciones	2
TOTAL	95

Variables para la selección de la muestra:

- Liderazgo y capacidad tractora
- Sector de actividad
- Volumen de empleados
- Facturación

Criterios de selección:

- Empresas con mayor capacidad de tracción (tamaño y facturación) manteniendo la representatividad de los sectores de actividad en la estructura del tejido empresarial de la CAPV
- Empresas con Convenio Colectivo propio en la CAPV

Nº emp. Según sector, empleados y facturación		Número de empleados					
		< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000
Facturación	0-249 millones		1	4	1	4	
				6	1		1
				3	1	1	
				1	1		1
	250-499 millones					2	
						2	2
				3	1		8
			1		1	1	3
	500-749 millones					1	1
		1				2	
						1	1
							1
	750-999 millones				3		3
							3
						1	
						1	
1.000-1.249 millones			1			4	
	1			1			
						3	
						2	
1.250-1.499 millones						1	
						2	
						1	
				1			
1.500-1.749 millones						1	
						1	
						1	
						1	
> 2.250 millones						1	
						1	
						1	
						1	

Fuente: Base de datos empresarial Iberinform

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

- Una vez identificadas las empresas, se procede a **analizar la existencia de un convenio colectivo propio** a través de las Delegaciones Territoriales de Empleo y Asuntos Sociales y los Boletines Oficiales de cada provincia, el Boletín oficial del País Vasco y el Boletín Oficial del Estado.
- Dado a que **no todas las empresas cuentan con un Convenio Colectivo propio** (en muchos casos se rigen por el convenio sectorial correspondiente o cuentan con pactos o acuerdos de empresa que no llegan a publicarse), esta muestra inicial de 95 empresas, se ve reducida a **37 empresas (37 Convenios Colectivos propios)** que se reparten como queda reflejado en la tabla inferior.
- Estas 37 empresas suponen un **10% de representatividad** considerando el total de empresas líderes de 50 o más empleados. Teniendo en cuenta que de estas 37 empresas, solamente una cuenta con un convenio colectivo propio, se recalcula la representatividad considerando el siguiente tramo de empleo, es decir empresas de 100 o más empleados alcanzando un **11%**.

Sector de actividad		nº empresas
Industria		19
Comercio		4
Servicios profesionales		2
Construcción		0
Intermediación financiera		5
Transporte		3
Energía		2
Sanidad		1
Telecomunicaciones		1
TOTAL		37

Nº emp. Según sector, empleados y facturación	Número de empleados						
	< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000	
Facturación	0-249 millones	1	3		2		
			2				
			1	1			
	250-499 millones				2		1
					1	1	4
						1	
	500-749 millones				2		2
	750-999 millones				1		2
	1.000-1.249 millones						1
	1.500-1.749 millones				1		2
1.750-1.999 millones						1	
2.000-2.249 millones							
> 2.250 millones						1	

- En las siguientes páginas se muestra el **detalle del análisis de los Convenios Colectivos de las 37 empresas** seleccionadas así como las empresas que han quedado fuera del análisis por no disponer de Convenio Colectivo propio en el ámbito de la CAPV

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

- Este análisis ha tenido en cuenta la posibilidad según convenio de aplicación de jornada continua para todas o algunas de las categorías profesionales pertenecientes a la empresa en cuestión. De este modo, las conclusiones obtenidas por sectores se recogen en la siguiente tabla:

Sector	Empresa	Ámbito Territorial	Convenio Analizado	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Comercio	Outokumpu Copper Tubes *	Bizkaia	CC Outokumpu Copper Tubes, S.A. 2006-2008	En la mayoría de los convenios analizados se indica expresamente la existencia de empleados trabajando en jornada continuada. No obstante, también se identifica la existencia de otro tipo de jornadas, generalmente jornada partida, pero en algunos casos también jornada a turnos. Por otro lado, no se identifica qué tipo de categorías profesionales son las que desarrollan su trabajo en jornada continuada	Parcial, existen empleados trabajando en jornada continuada, pero también empleados en jornada partida y en algunos casos a turnos
	Unión Farmacéutica Guipuzcoana	Gipuzkoa	CC para la empresa Unión Farmacéutica Guipuzcoana, S.A. 2008-2011		
	Ros Casares *	Álava	CC para la empresa Ros Casares Centro del Acero, S.L. 2004-2006		
	Helados Nestlé	Álava	CC Helados u Postres, S.A. Centro de Trabajo de Vitoria. 2007 - 2008		
Energía	Grupo Naturgás Energía	Bizkaia	CC Suscrito entre Naturgas Energía, (CAPV y Figueres) y sus trabajadores para los años 2006, 2007 y 2008.	En los convenios analizados, se aprecia una tendencia hacia la jornada continuada. En uno de los casos analizados, no se reconoce la jornada continuada como tal. No obstante, dado la flexibilidad horaria que permite, es el propio trabajador quien puede decidir si trabajar en jornada continua o no, en función del tiempo de descanso que se tome al mediodía. En otro caso, se reconoce expresamente la existencia de jornada continuada, aunque también existen trabajadores a turnos según el convenio	Sí, ya existen empleados trabajando en jornada continuada, aunque no son la totalidad de los mismo, sí representan una parte significativa
	Iberdrola	Bizkaia	IV Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. 2007-2010		



* Nota: empresas vinculadas a la producción industrial pero con actividad mayormente distribuidora

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

Sector	Empresa	Ámbito Territorial	Convenio Analizado	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Industria	Smurfit Kappa Nervión ▲	Bizkaia	CC de la Empresa Smurfit Nervión, S.A. Años 2002-2005	Existen dos tipos de tendencias en los convenios analizados: 1) Ciertos convenios no reconocen la jornada continuada entre los tipos de jornada aplicables a sus trabajadores, tan solo se reconoce la jornada partida y a turnos. En este sentido, según convenio no se puede aplicar una jornada continuada 2) El resto de convenios reconocen la existencia de ciertos empleados trabajando en jornada continuada, pero también existen otras tipologías de jornadas como la partida o a relevos o turnos que se aplican al resto de empleados. De este modo, tan sólo es aplicable la jornada continua a ciertos colectivos de empleados, que no se identifican expresamente	Difícil, en algunos casos se reconoce la existencia de cierto personal trabajando en jornada continuada, pero también existen trabajadores trabajando en otro tipo de jornadas. En otros casos el convenio no reconoce la jornada continuada. Resumiendo, parece difícil la aplicación de una jornada continua de manera generalizada
	Industria de Turbo Propulsores ▲	Bizkaia	CC Industria de Turbo Propulsores S.A. 2003-2007		
	Tenneco Automotive Ibérica ▲	Bizkaia	CC para la Tenneco Automotive Ibérica, S.A. 2008-2010		
	Nervacero ▲	Bizkaia	CC para la Empresa Nervacero, S.A. 2008-2009		
	Arcelormittal Sestao	Bizkaia	CC para la fábrica de etxebarri y el personal de Aceralia Corporación Siderúrgica S.A (Grupo Arcelor en Bizkaia). 2003-2004-2005		
	Bridgestone Hispania ▲	Bizkaia	XXII CC de Bridgestone Hispania, S.A. 2007-2009		
	Gsb Acero ▲	Gipuzkoa	CC de GSB Acero, S.A. 2006-2008		
	Arcelormittal Olaberria	Gipuzkoa	Convenio Colectivo de Arcelormittal Gipuzkoa S.L. 2009-2011		
	Laminaciones Arregui	Álava	CC para la empresa Laminaciones Arregui, S.L. 2005-2009		
	Condesa Fabril Siderúrgica de Tubo Soldado Tibular Group ▲	Álava	CC para la empresa Condesa Fabril, S.A. 2005-2012		
	Vidrala	Álava	CC de la Empresa Vidrala S.A. para los años 2008, 2009 y 2010.		
	Guardian Llodio Uno	Álava	CC de la Empresa Guardian Llodio Uno, S.L. 2008-2011		
	Tubos Reunidos	Álava	CC para la empresa Tubos Reunidos, S.A.		
	Tubacex	Álava	CC para las Empresas Tubacex, S.A., TTI, S.A. y Acería de Álava, S.A. 2008-2012		
	Sidenor Industrial	Álava	CC 2008/2012 Fábrica de Vitoria-Gasteiz. Sidenor Industrial		
	Acería de Álava ▲	Álava	CC para las Empresas Tubacex, S.A., TTI, S.A. y Acería de Álava, S.A.		
	Tuboplast Hispania, S.A. ▲	Álava	Convenio Colectivo de la Empresa Tuboplast Hispania, S.A		
Tuberías y Perfiles Plásticos S.A.U ▲	Álava	CC de Tuberías y Perfiles Plásticos S.A.U			



▲ Según convenio, la jornada sólo es partida o a turnos

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

Sector	Empresa	Ámbito Territorial	Convenio Analizado	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Intermediación Financiera	Seguros Bilbao	Bizkaia	CC de Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, S.A	Existen dos tendencias en los contratos analizados: 1) Convenios en los que la jornada habitual es partida, aunque en estos, en los meses de verano, la jornada siempre es continuada 2) En otros convenios, se reconoce la existencia de empleados trabajan a jornada continuada, pero también existen empleados trabajando a jornada partida o a turnos	Parcial, existen empleados trabajando en jornada continuada, pero también empleados en jornada partida y en algunos casos a turnos
	AXA Aurora Vida	Bizkaia	CC del Grupo AXA 2009-2011		
	BBK	Bizkaia	CC de Bilbao Bizkaia Kutxa. 2006-2010		
	Caja de Gipuzkoa y San Sebastián	Gipuzkoa	VI CC Laboral de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y		
	Caja de Vitoria y Alava (Vital Kutxa)	Álava	CC de la Caja de Vitoria y Álava – Caja Vital. 2008-2010		
Sanidad	Policlínica Gipuzkoa	Gipuzkoa	Convenio colectivo de Policlínica Gipuzkoa, S.A 2006-2007	El convenio reconoce la existencia de tres tipos de jornada: jornada continuada, partida y nocturna	Parcial, existen empleados trabajando en jornada continuada, pero también empleados en jornada partida
Servicios Profesionales	Befesa Medio Ambiente	Bizkaia	CC para la Befesa Gestión de Residuos Industriales, S.L. 2006-2007	Los convenios analizados recogen las siguientes tendencias: 1) No se menciona expresamente la jornada continuada, pero tampoco se establecen condiciones en contra. Sin embargo, existen otros empleados trabajando a turnos, con lo cual la aplicación de la jornada continuada sería parcial 2) Se reconoce la existencia de empleados desarrollando sus funciones en jornada continuada, pero también existen empleados trabajando en otro tipo de jornadas, como partida, a turnos o teletrabajo	Parcial, existen empleados trabajando en jornada continuada, pero también empleados en jornada partida, a turnos, y otros que realizan teletrabajo
	Ibermática	Gipuzkoa	CC de Ibermática S.A. 2007-2009		



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales

Sector	Empresa	Ámbito Territorial	Convenio Analizado	Información relevante	Posibilidad según convenio de fijar una jornada continua
Telecomunicaciones	Euskaltel	Bizkaia	CC de Euskaltel, S.A., para los años 2006-2008	En el convenio no se establecen condiciones en contra de la jornada continuada. De hecho los viernes ya se ha de trabajar por convenio en jornada continuada, pero no se establece nada sobre la jornada de lunes a jueves. En este sentido, parecería posible trabajar de lunes a jueves en jornada continuada.	Sí, no se establecen condiciones en contra de la jornada continuada, y los viernes ya se trabaja así.
Transporte	Sociedad Pública Eusko Trenbideak Ferrocarriles Vasco	Bizkaia	CC de Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A. para 2005-2007	En los convenios analizados se observan dos tipos de tendencias: 1) Convenios en los que se reconoce la existencia de empleados en jornada continuada, pero también en turnos o partida. 2) En otro de los convenios la jornada de los empleados según convenio sólo puede ser partida o a turnos, por lo que no cabría la implantación de la jornada continuada.	Parcial, existen empleados trabajando en jornada continuada, pero también empleados en jornada partida, a turnos.
	Metro bilbao S.A	Bizkaia	CC de Metro Bilbao para 2001-2003		
	Decoexsa	Gipuzkoa	CC de la empresa "Depósitos de Comercio Exterior, S.A." (DECOEXSA). 1997		



4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Vigencia

En la siguiente tabla se recogen los **Convenios Colectivos Empresariales** anteriormente analizados considerando la **vigencia del convenio**, esto es, se valora si actualmente el convenio se encuentra en el periodo para el cual se estipuló inicialmente su duración, y además se valora si dicho convenio recoge expresamente alguna información sobre la jornada continuada o no.

Sector	Ámbito Territorial	Empresa	Ámbito temporal del Convenio	Vigencia	Reconocimiento expreso de Jornada Continuada	Notas
Comercio	Bizkaia	Outokumpu Copper Tubes	2006-2008		✓	
	Gipuzkoa	Unión Farmacéutica Guipuzcoana	2008-2011	✓	✓	
	Álava	Ros Casares	2004-2006		✓	
	Álava	Helados Nestlé	2007-2008		Sólo los Viernes	
Energía	Bizkaia	Grupo Naturgás Energía	2006-2008			La flexibilidad horaria que establece el convenio colectivo, permite a los empleados diseñar su propia jornada dentro de ciertos límites. De este modo, ellos mismos pueden optar por trabajar en jornada continuada
	Bizkaia	Iberdrola	2007-2010	✓	✓	

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Vigencia

Sector	Ámbito Territorial	Empresa	Ámbito temporal del Convenio	Vigencia	Reconocimiento expresode Jornada Continuada	Notas
Industria	Bizkaia	Smurfit Kappa Nervión	2002-2005			
	Bizkaia	Industria de Turbo Propulsores	2003-2007			
	Bizkaia	Tenneco Automotive Ibérica	2008-2010	✓	✓	
	Bizkaia	Nervacero	2008-2009			
	Bizkaia	Arcelormittal Sestao	2003-2005		✓	
	Bizkaia	Bridgestone Hispania	2007-2009			
	Gipuzkoa	Gsb Acero	2006-2008			
	Gipuzkoa	Arcelormittal Olaberria	2009-2011	✓	✓	
	Álava	Laminaciones Arregui	2005-2009		✓	
	Álava	Condesa Fabril	2005-2008			
	Álava	Siderúrgica de Tubo Soldado Tubular Group	2008-2012	✓	✓	
	Álava	Vidrala	2008-2010	✓	✓	
	Álava	Guardian Llodio Uno	2008-2011	✓	✓	
	Álava	Tubos Reunidos	2005-2008		✓	
	Álava	Tubacex	2008-2012	✓	✓	
	Álava	Sidenor Industrial	2008-2012	✓	✓	
	Álava	Acería de Álava	2008-2013	✓		
	Álava	Tuboplast Hispania, S.A.	2007-2010	✓		
	Álava	Tuberías y Perfiles Plásticos S.A.U	2007-2009			

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Vigencia

Sector	Ámbito Territorial	Empresa	Ámbito temporal del Convenio	Vigencia	Reconocimiento expresode Jornada Continuada	Notas
Intermediación Financiera	Bizkaia	Seguros Bilbao	2004-2007		✓	
	Bizkaia	AXA Aurora Vida	2009-2011	✓	✓	
	Bizkaia	BBK	2006-2010	✓	✓	
	Gipuzkoa	Caja de Gipuzkoa y San Sebastián (Grupo)	2009-2010	✓		De junio a septiembre, la jornada es continuada
	Álava	Caja de Vitoria y Alava (Vital Kutxa)	2008-2010	✓		De junio a septiembre, la jornada es continuada
Sanidad	Gipuzkoa	Policlínica Gipuzkoa	2006-2007		✓	
Servicios Profesionales	Bizkaia	Befesa Medio Ambiente	2006-2007			
	Gipuzkoa	Ibermática	2007-2009		✓	
Telecomunicaciones	Bizkaia	Euskaltel	2006-2008			Sólo los viernes se trabaja en jornada continuada
Transporte	Bizkaia	Sociedad Pública Eusko Trenbideak	2005-2007			
	Bizkaia	Metro bilbao S.A	2001-2003		✓	
	Gipuzkoa	Decoexsa	1997			



En general se percibe, que los convenios empresariales que actualmente se encuentran en vigencia, o cuya redacción es más reciente, reconocen de algún modo la posibilidad de aplicación de jornadas de tipo continuo

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Detalle empresas seleccionadas para el análisis

- Listado de empresas finalmente analizadas por disponer de un Convenio Colectivo propio en el ámbito de las CAPV:



Comercio
Transporte
Construcción
Servicios profesionales
Industria
Hostelería
Sanidad
Intermediación financiera
Energía
Telecomunicaciones

BIZKAIA		Número de empleados					
		< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000
Facturación	0-249 millones			Smurfit Kappa Nervión			
						Sociedad Pública Eusko Trenbideak Ferrocarriles Va Metro bilbao S.A	
	250-499 millones						Industria de Turbo Propulsores Tenneco Automotive Ibérica
						Euskaltel	
					Outokumpu Copper Tubes Nevacero		
	500-749 millones						Seguros Bilbao AXA Aurora Vida
							Befesa Medio Ambiente
	750-999 millones				Arcelormittal Sestao		
							Bridgestone Hispania
	1.000-1.249 millones						
	1.250-1.499 millones				Naturgás Energía Grupo		
	1.500-1.749 millones						BBK
	1.750-1.999 millones						
2.000-2.249 millones							
> 2.250 millones						iberdrola	

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Detalle empresas seleccionadas para el análisis

- Listado de empresas finalmente analizadas por disponer de un Convenio Colectivo propio en el ámbito de las CAPV:



GIPUZKOA		Número de empleados					
		< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000
Facturación	0-249 millones					Gsb Acero	Ibermática
				Unión Farmacéutica Guipuzcoana Decoexsa			
					Policlínica Gipuzkoa		
	250-499 millones						
	500-749 millones				Arcelormittal Olaberria		
	750-999 millones						
1.000-1.249 millones						Caja de Gipuzkoa y San Sebastián (Grupo)	

- Comercio
- Transporte
- Construcción
- Servicios profesionales
- Industria
- Hostelería
- Sanidad
- Intermediación financiera
- Energía
- Telecomunicaciones

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Detalle empresas seleccionadas para el análisis

- Listado de empresas finalmente analizadas por disponer de un Convenio Colectivo propio en el ámbito de las CAPV:



- Comercio
- Transporte
- Construcción
- Servicios profesionales
- Industria
- Hostelería
- Sanidad
- Intermediación financiera
- Energía
- Telecomunicaciones

ÁLAVA		Número de empleados					
		< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000
Facturación	0-249 millones			Condesa Fabril		Laminaciones Arregui	
				Ros Casares			
				Tuberías y Perfiles Plásticos			
	250-499 millones		Siderúrgica de Tubo Soldado Tibular Group				
						Caja de Vitoria y Alava (Vital Kutxa) (Grupo)	
				Acería de Alava			Vidrala
							Tuboplast Hispania
					Guardian Llodio Uno		
	500-749 millones					Helados Nestlé	Tubos Reunidos Tubacex
	750-999 millones						
	1.000-1.249 millones						Sidenor Industrial
	1.250-1.499 millones						
	1.500-1.749 millones						
1.750-1.999 millones							
2.000-2.249 millones							
> 2.250 millones							

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Detalle empresas descartadas para el análisis

- Listado de empresas cuyo análisis fue valorado en un primer momento, pero que han sido descartadas debido a la no disposición de un convenio colectivo propio en el ámbito de la CAV:



GIPUZKOA		Número de empleados						
		< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000	
Facturación	0-249 millones					Grupo Ingeteam	Corporación Patricio Echeverría	
					Construcciones Amenabar			
				Elektra			Thyssenkrupp	
				Beralan				
				Unialco				
				Construcciones Moyua				
	250-499 millones						Giroa	
								Transportes Azkar Tavex Algodonera
	500-749 millones						Grupo Calcinor	
						Grupo Alonos Gallardo		Dhl Express Iberia Banco Guipuzcoano (Grupo)
	750-999 millones	Avia						Grupo de Empresas Bruesa
	1.000-1.249 millones							Caja Laboral Popular
							CAF	

4. Análisis Convenios Colectivos

Convenios Empresariales: Detalle empresas descartadas para el análisis

- Listado de empresas cuyo análisis fue valorado en un primer momento, pero que han sido descartadas debido a la no disposición de un convenio colectivo propio en el ámbito de la CAV:



ÁLAVA		Número de empleados					
		< 50	50-99	100-249	250-499	500-999	> 1.000
Facturación	0-249 millones				Celaya Emparanza y Galdós Internacional		
		Inoxidables de Euskadi					
			Visesa				
		Pet Iberia					
		Arraia Oil					
				Hydro Building Systems Alumafel			
					Celaya Emparanza y Galdós		
				Yarritu Construcciones Urrutia			
	250-499 millones						Aernnova Aerospace Synergy Industry and Technology
				Pbg Holding de España Etve			
							Snack Ventures
	750-999 millones			Guardian Glass España Central Vidriera			
						Grupo Urvasco	
1.250-1.499 millones							
> 2.250 millones						Corporación Sidor Gamesa Corporación Tecnológica	

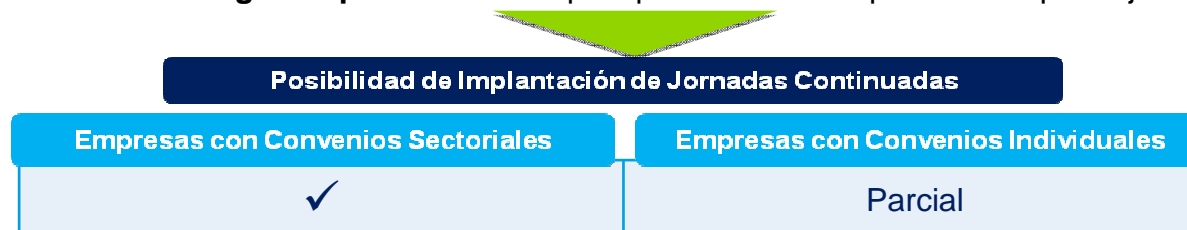
4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Comercio

- El sector del comercio cuenta con un **amplio número de convenios sectoriales** (alimentación, textil etc.) como empresariales. Si bien hay que **distinguir** entre el **comercio minorista y las grandes superficies y cadenas** .
- El **comercio minorista** tiene una presencia importante en la CAPV. Con carácter general, estos establecimientos o empresas no suelen contar con un convenio empresarial propio siendo de aplicación por tanto el **convenio sectorial** y adaptándose con mucha frecuencia a los **hábitos y usos del tiempo de la población** así como a la **dinámica de otros sectores**. En este sentido, la jornada continua presentaría mayores dificultades de aplicación.
- La situación cambia al considerar las **grandes superficies y cadenas** debido a la existencia de un mayor número de convenios empresariales dadas las características de estos establecimientos.
- Los convenios sectoriales, son mucho **más permisivos** en cuanto a la posible fijación de una jornada continua, ya que la mayoría de ellos, si bien no hacen ninguna mención sobre la jornada continua, tampoco hacen menciones en contra. No obstante, aquellas empresas del sector comercio que cuentan con un **convenio empresarial**, son **más restrictivas** en cuanto a la aplicación de jornadas continuas. En estos convenios, en general, se recoge la posibilidad de aplicar una jornada continua, pero además se reconoce la convivencia de este tipo de jornadas con otras como la jornada partida o a turnos.
- De este modo, se entiende que **la aplicación de jornadas continuadas** en este sector y siempre atendiendo al contenido de los convenios, solamente podría ser **parcial**, ya que se entiende que existen trabajadores tanto a turnos como en jornada partida. Asimismo, cabe mencionar que en ciertos casos analizados, ya se recoge la **existencia de jornadas continuadas** generalizadas, aunque tan solo son de aplicación los **viernes**
- Finalmente, cabe resaltar el hecho de que en **ninguno de los convenios** analizados que contaban con el reconocimiento de jornadas continuadas, se hace **mención a las categorías profesionales** que aplican o deben aplicar este tipo de jornadas.



4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Energía

- En cuanto al sector de la energía, **no** se ha detectado ningún **convenio sectorial** cuyo **ámbito territorial fuera la CAPV o alguna de sus provincias**, por lo cual no se ha podido realizar este análisis.
- Sin embargo, las **principales empresas** del sector de la energía que se encuentran en la CAPV cuentan con un **convenio colectivo propio**.
- Tras realizar un análisis pormenorizado de sus convenios, se puede concluir que este sector es **muy propenso** a la implantación de jornadas de tipo continuado.
- En uno de los casos analizados, su convenio cuenta con un anexo pormenorizado en el que se detallan las tipologías de jornadas y horarios de las distintos trabajadores. En este sentido, en muchos casos es posible la aplicación de jornadas de tipo continuado o comprimido. No obstante, **ciertos grupos de trabajadores**, por la tipología de trabajo que desarrollan han de trabajar a turnos.
- Otro de los casos que ha sido objeto de análisis, se establece un **horario flexible para los trabajadores**, de modo que ellos mismos, dentro de unos márgenes son quienes se pueden diseñar una jornada de tipo continuado. Asimismo, los **viernes** la jornada es de tipo intensivo. Tal y como sucedía en el caso anterior, ciertas tipologías de trabajo de carácter más operativo, pueden no cumplir de manera estricta los estándares generales de horarios y jornadas de la firma, de modo que se les exige especial disponibilidad, compensándosele económicamente.

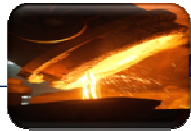


Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales	Empresas con Convenios Individuales
No se han analizado	✓

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Industria

- Dentro de la industria, tanto los **convenios de carácter sectorial** (siderometalúrgia, industria textil etc.) como los convenios **empresariales** son muy **abundantes**.
- En cuanto a los convenios **sectoriales**, la mayoría de ellos **reconocen la jornada continua**, pero como una **tipología más** de jornada a aplicar junto a la jornada partida y a turnos. En este sentido, la aplicación generalizada de la jornada continua en empresas de este tipo parece complicado.
- Las empresas que cuentan con **convenios empresas** siguen dos tipos de tendencias:
 - 1) La primera sería similar a la mencionada en el caso de los convenios sectoriales de la industria. La jornada continua se reconoce, pero como una **tipología más** de jornada a aplicar.
 - 2) Entre las tipologías de jornadas existentes en la empresa **no se reconoce la jornada continua**, sólo la partida o a turnos. En este sentido, en estas empresas parece difícil la implantación de jornadas de trabajo continuas, ya que esto requeriría la necesaria modificación de sus convenios colectivos.
- Los convenios que recogen en algún sentido la existencia de jornada continua, **no** hacen referencia a la **tipología de colectivos** a los que cabe aplicar este tipo de jornadas. No obstante, se puede deducir, que dado el carácter de la actividad que desarrolla el sector industrial, este tipo de jornadas no serían de aplicación en los empleos vinculados directamente con el propio ciclo productivo.



4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Intermediación Financiera

- El sector de intermediación financiera **no cuenta** con **convenios sectoriales** cuya aplicación se circunscriba al ámbito territorial de la CAPV o sus provincias.
- Sin embargo, se han podido detectar distintos **convenios empresariales** pactados por entidades con sede en la CAPV. Del análisis de estos convenios se deducen dos tipos de tendencias:
 - 1) Ciertas empresas reconocen la existencia de **trabajadores** en jornada **continuada**, aunque también existen empleados que desarrollan sus funciones en **jornada partida o a turnos**.
 - 2) Otras empresas, reconocen que la **jornada habitual es partida**. No obstante, en los **meses de verano** la tipología de jornada a aplicar es de tipo continuado.
 - 3) Como excepción a las casuísticas anteriores, en algunos convenios se recoge expresamente el caso de los **establecimientos ubicados en** centros comerciales, aeropuertos, centros mercados, universidades, centros oficiales, centros de ferias y congresos etc., cuyos trabajadores desarrollarán su actividad de acuerdo a los horarios generales de dichos centros.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales	Empresas con Convenios Individuales
No se han analizado	Parcial

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Sanidad

- En el sector de la sanidad, se han podido analizar tanto **convenios sectoriales como empresariales**. Las conclusiones que se obtienen tras la realización de estos dos análisis son similares
- En general, tanto los convenios sectoriales como los empresariales reconocen la existencia de **ciertos empleados** desarrollando su actividad en jornada continua. Aún así, la jornada continua se contempla en su conjunto como una **tipología más de jornada**, ya que existen trabajadores a turnos y en jornada partida. En este sentido, parece difícil una aplicación generalizada de jornadas continuadas en este sector.
- Además de todo lo anterior, cabe mencionar que por las características de la actividad que desarrollan algunos profesionales de este sector, en ciertos casos se les requiere una **exigencia especial de disponibilidad**. En estos casos concretos, aunque no se mencione expresamente, parece muy difícil la aplicación de jornadas de tipo continuado.
- Otros profesionales, cuentan con una **jornada nocturna**, con el objetivo de dar servicio a la sociedad de manera continuada. De esta manera, de nuevo, aunque no se mencione de manera expresa, resultaría difícil la aplicación de jornadas continuadas a estos profesionales.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales	Empresas con Convenios Individuales
Parcial	Parcial

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Servicios Profesionales

- Existen numerosos **convenios tanto sectoriales como empresariales** en el ámbito de los servicios profesionales. Tras la realización del análisis de estas tipologías de convenios, se han percibido dos tendencias claramente diferenciadas.
- Los convenios de carácter **sectorial son mucho más permisivos** que los convenios empresariales. Concretamente, en general los convenios sectoriales no recogen **nada explícito sobre la jornada continuada**. En este sentido, tampoco establecen condiciones en contra, de modo que, en lo referente al ámbito de los convenios, parece posible la aplicación de jornadas de tipo continuado.
- Por otro lado, los **convenios empresariales** muestran una tendencia completamente distinta. Estos convenios, en general recogen la **existencia de jornadas de tipo continuado**. No obstante, tal y como sucedía en otros casos, la jornada continuada **no se aplica de manera generalizada**, ya que es una tipología más de jornada junto a la jornada partida, a turnos, y en algunos casos desarrollando su actividad a través del teletrabajo.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales



Empresas con Convenios Individuales

Parcial

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Telecomunicaciones

- El número de empresas del sector de las telecomunicaciones con sede en la CAPV no resulta muy amplio. En este sentido, **no** ha resultado posible localizar **convenios sectoriales** cuya aplicación se circunscribiera a la CAPV. Del mismo modo, tal sólo se ha podido realizar el análisis de **un convenio empresarial**.
- En cuanto al convenio empresarial analizado, en él se apunta la **aplicación de jornadas continuas los viernes y vísperas** de festivos. No obstante, no se hace referencia expresa a la tipología concreta de jornada que aplica de lunes a jueves. Además de todo esto, en el periodo de **verano**, concretamente del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada que aplica es de tipo intensivo.
- Finalmente, se ha de mencionar que aunque en este convenio **no se haga mención expresa** a la jornada continua como jornada habitual, tampoco se hacen menciones en contra.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales	Empresas con Convenios Individuales
No se han analizado	✓

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Transporte

- En el sector del transporte se han analizado una serie de **convenios sectoriales y empresariales**. De este modo, tal y como se ha aclarado en el caso de otros sectores, se perciben tendencias claramente diferenciadas.
- Los convenios **sectoriales**, parecen mucho **más permisivos** en cuanto a la aplicación de jornadas de tipo continuado. Estos **no hacen menciones expresas** sobre la jornada continuada, pero tampoco hacen menciones en contra.
- No obstante, los **convenios empresariales concretan** de un modo mucho más preciso las jornadas de sus trabajadores. De este modo, en la mayoría de convenios se reconoce la **existencia de jornadas de tipo continuado**, aunque estas no son generalizadas, ya que resultan una tipología más de jornada junto a las jornadas partidas y a turnos.
- Así, se puede concluir diciendo que en aquellos casos que las empresas cuenten con **convenios sectoriales**, puede resultar mucho **más fácil aplicar jornadas** de tipo continuado de manera generalizada.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales	Empresas con Convenios Individuales
✓	Parcial

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Educación

- En el ámbito del sector educativo, tan sólo se han podido analizar **convenios de carácter sectorial**.
- En estos convenios, la posibilidad de aplicación de una jornada de tipo continuo se reduce ya que para muchas categorías profesionales la **jornada habitual es partida**. Este es por ejemplo el caso del personal gestor.
- Como excepción a esta norma, está el caso de las **autoescuelas**, que cuentan con convenios provinciales propios, con un régimen de jornadas más abierto. En este sentido, en general no se establece nada sobre la jornada continuada, pero tampoco se establecen condiciones en contra.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales

Empresas con Convenios Individuales

Parcial

No se han analizado

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Construcción

- En el ámbito de la construcción, tan solo se han podido analizar **convenios de tipo sectorial**. En concreto, existe un convenio sectorial de la construcción para Bizkaia, otro para Gipuzkoa y otro para Álava.
- A diferencia de otros casos, resulta bastante **difícil extraer conclusiones generales** para la totalidad del sector, ya que cada uno de los convenios analizados, recoge distintas pautas, en cuanto a la jornada:
 - 1) **Convenio de la Construcción de Bizkaia:** la jornada ordinaria es partida, y sólo cabe el establecimiento de otros tipos de jornadas con acuerdo expreso en contra
 - 2) **Convenio de la Construcción de Gipuzkoa:** se reconoce expresamente la existencia de trabajadores en jornada continuada, pero también trabajadores en jornada partida y a turnos
 - 3) **Convenio de la Construcción de Álava:** este convenio no establece nada sobre la jornada continuada, pero tampoco establece condiciones en contra.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales	Empresas con Convenios Individuales
-	No se han analizado

4. Análisis Convenios Colectivos

Principales Conclusiones



Hostelería

- En el sector de la hostelería se han analizado **tres convenios sectoriales**: el de Bizkaia, Gipuzkoa y Álava. Resulta complicado extraer conclusiones generalizadas en cuanto al sector de la hostelería, ya que la tendencia que muestra cada convenio analizado no es generalizable.
- De un modo más preciso, se apunta:
 - 1) **Convenio de Hostelería de Bizkaia**: aunque expresamente no se recoja nada sobre la jornada continua, cabría la aplicación de esta con acuerdo de las partes.
 - 2) **Convenio de Hostelería de Gipuzkoa**: la aplicación de la jornada continua en su caso es parcial, ya que algunos trabajadores desarrollan su actividad en jornada partida o a turnos
 - 3) **Convenio de Hostelería de Álava**: el propio convenio apunta que existen empleados en jornada continua.



Posibilidad de Implantación de Jornadas Continuas

Empresas con Convenios Sectoriales

-

Empresas con Convenios Individuales

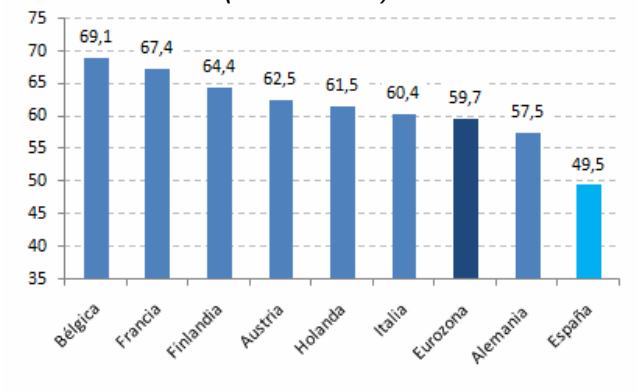
No se han analizado

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Metodología empleada

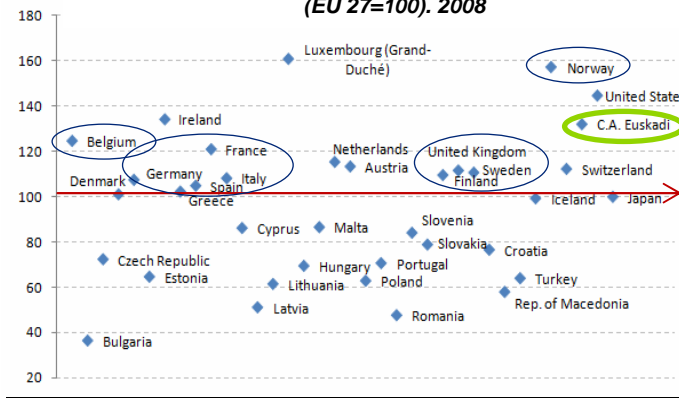
- A continuación se desarrolla un **análisis benchmark en torno al uso de tiempo** (actividades realizadas, tiempo destinado y gasto asociado) en **otros países europeos con un nivel alto de productividad** con el objetivo de detectar semejanzas y/o diferencias respecto a la distribución existente en España/CAPV y que servirán al mismo tiempo para consolidar las hipótesis y variables consideradas en el desarrollo del modelo de impacto de una cambio de horario laboral.
- Para la selección de los países con nivel de productividad elevada se considera información relativa a:
 - productividad por personas ocupada
 - productividad laboral por persona empleada: PIB a precios de mercado, en poder adquisitivo de compra (PPC) por trabajador con relación a la UE=100

Productividad por persona ocupada. 2008
(Miles de euros)



Fuente. IESE-Adecco en base a Eurostat

Productividad laboral por persona empleada
(EU 27=100). 2008



Fuente. Eustat / Eurostat. Índices obtenidos tomando como base 100 la EU-27

PAÍSES ANALIZADOS*

- España (punto de referencia)
- Bélgica
- Francia
- Italia
- Alemania
- Reino Unido
- Suecia
- Noruega
- Finlandia

*No se seleccionan países como Luxemburgo, Irlanda, Austria, Holanda o Suiza por no disponer información sobre el uso del tiempo a través del estudio de Eurostat "Harmonised European Time Survey"

- Para cada país seleccionado se analizan los siguientes aspectos relativos al **uso del tiempo y gasto asociado**:
 - **Tiempo medio dedicado** a las diversas **actividades** del día a día- distribución media diaria de la participación de la población en los grandes grupos de actividades-(la información recabada a través de Eurostat – "Harmonised European Time Survey" no permite diferenciar el tiempo dedicado en función de la relación de las personas con el trabajo)
 - **Distribución del tiempo** dedicado a las actividades durante el día (se contempla del mismo modo de manera conjunta toda la población independientemente de su relación con el trabajo)
 - **Gasto asociado** a las actividades realizadas (información recabada a través de Eurostat)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

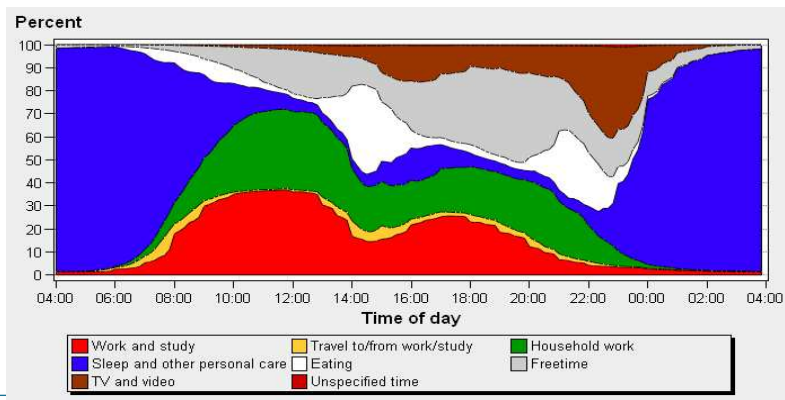
Análisis del uso del tiempo

ESPAÑA



Distribución del tiempo durante el día según actividades

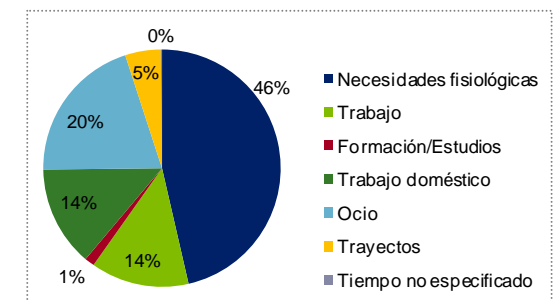
- **Trabajo y estudios** : aumento ligero del tiempo dedicado a partir de las 6:00 horas manteniéndose constante hasta las 7:00 horas y creciendo progresivamente a partir de ese momento hasta las 13:00 horas; descenso gradual hasta las 15:00 horas a favor de la comida seguido de un aumento progresivo del tiempo dedicado hasta las 18:00 horas, descendiendo de manera continua hasta las 22:00 horas.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejándose de realizar dicha actividad a partir de las 0:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo dedicado a partir de las 7:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 10:00 horas. Nuevo aumento progresivo significativo del tiempo dedicado entre las 13:00 horas y las 15:30 horas y entre las 21:00 y las 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 7:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 13:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 21:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 23:00 horas manteniéndose constante hasta 7:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento progresivo del tiempo destinado entre las 14:00 – 17:00 horas seguido de una reducción progresiva a favor del tiempo libre hasta las 21:00 horas momento a partir del cual se observa un nuevo aumento entre las 21:00-0:00 horas reduciéndose posteriormente de manera acentuada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 8:00-13:00 horas , descenso a favor de la comida volviendo a crecer de manera progresiva a partir de las 15:00 horas hasta las 21:00 horas alcanzando su máximo alrededor de las 20:00 horas. A partir de las 21:00 horas el tiempo desciende de manera mas acentuada a favor de la cena, la televisión y video en un primer momento y posteriormente , a partir de las 23:00 horas, a favor del sueño.



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	11:08
Trabajo	3:13
Formación /Estudios	0:19
Trabajo doméstico	3:17
Ocio	4:51
Trayectos	1:10
Tiempo no especificado	0:02

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

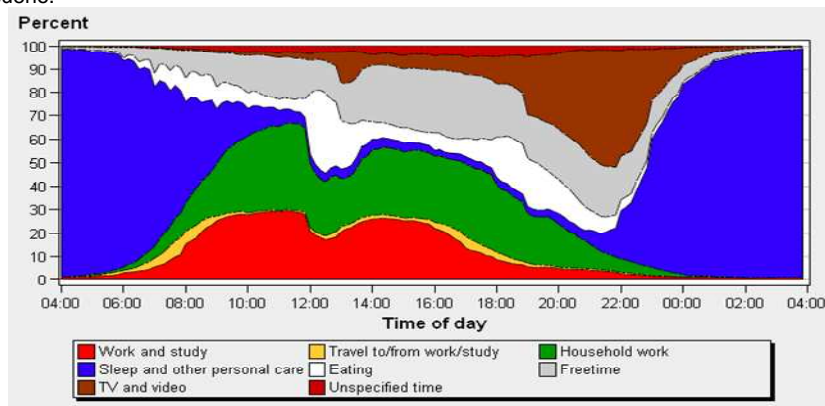
Análisis del uso del tiempo

BÉLGICA



Distribución del tiempo durante el día según actividades

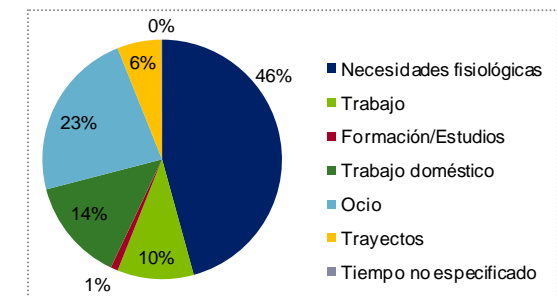
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 12:00 horas; descenso marcado hasta las 13:00 horas en favor de la comida seguido de un aumento progresivo del tiempo dedicado hasta las 15:00-16:00 horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo dedicado a partir de las 6:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 10:00 horas. Nuevo aumento acentuado del tiempo dedicado entre las 12:00-13:00 horas y a partir de las 18:00 horas manteniéndose constante el tiempo destinado hasta las 20:00 horas seguido de un descenso progresivo hasta las 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 12:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 20:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00-22:00 horas manteniéndose constante hasta 5:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento acentuado del tiempo destinado entre las 13:00 – 16:00 horas seguido de una reducción progresiva a favor del tiempo libre hasta las 18:00 horas momento a partir del cual se observa un nuevo aumento llegando al máximo hacia las 22:00 horas y reduciéndose posteriormente de manera acentuada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas , descenso a favor de la comida volviendo a crecer de manera progresiva a partir de las 13:00 horas, manteniéndose constante hasta las 19:00 horas. A partir de este momento desciende a favor de la cena, la televisión y el video manteniéndose constante hasta las 21:00-22:00 horas. Seguidamente desciende de manera notable a favor del sueño.



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	10:58
Trabajo	2:29
Formación /Estudios	0:14
Trabajo doméstico	3:20
Ocio	5:31
Trayectos	1:26
Tiempo no especificado	0:01

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

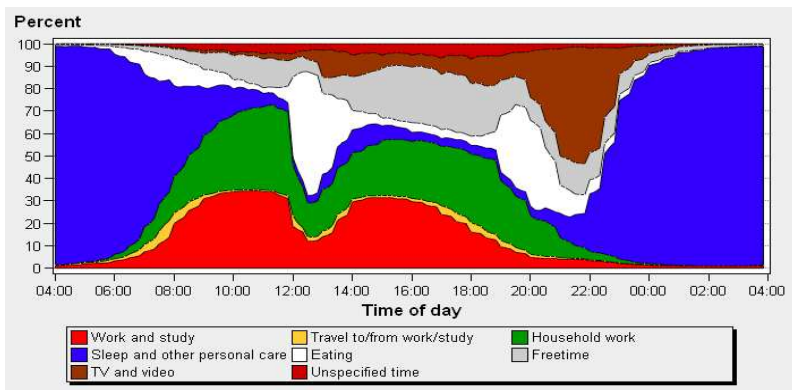
5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del uso del tiempo

FRANCIA

Distribución del tiempo durante el día según actividades

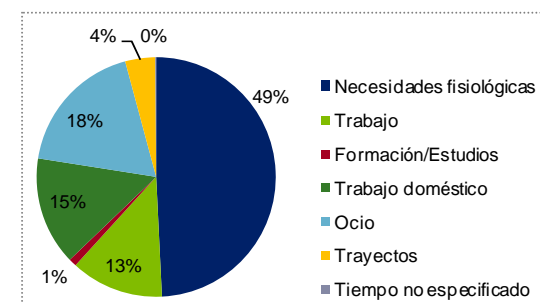
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 12:00 horas; descenso marcado hasta las 13:00 horas en favor de la comida seguido de un aumento progresivo del tiempo dedicado hasta las 16:00 horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo dedicado a partir de las 6:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 9:00-10:00 horas. Nuevo aumento acentuado del tiempo dedicado a partir de las 12:00 horas, alcanzando su valor máximo a las 13:00 horas y disminuyendo progresivamente hasta las 14:00 horas. Nuevo aumento pronunciado entre las 19:00-21:00 horas seguido de un descenso progresivo hasta las 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 12:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 20:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00-22:00 horas manteniéndose constante hasta 5:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento ligero del tiempo destinado entre las 13:00-15:00 horas seguido de una reducción progresiva a favor del tiempo libre volviendo a aumentar de manera acentuada a partir de las 19:00 horas. Llega a su valor máximo a las 22:00 horas descendiendo de manera marcada a partir de ese momento a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas, descenso a favor de la comida volviendo a crecer de manera progresiva a partir de las 13:00 horas, manteniéndose constante hasta las 19:00 horas. A partir de este momento desciende a favor de la cena, la televisión y el video en un primer momento, y posteriormente a partir de las 22:00 horas a favor del sueño



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	11:49
Trabajo	3:01
Formación /Estudios	0:15
Trabajo doméstico	3:31
Ocio	4:24
Trayectos	0:58
Tiempo no especificado	0:02

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

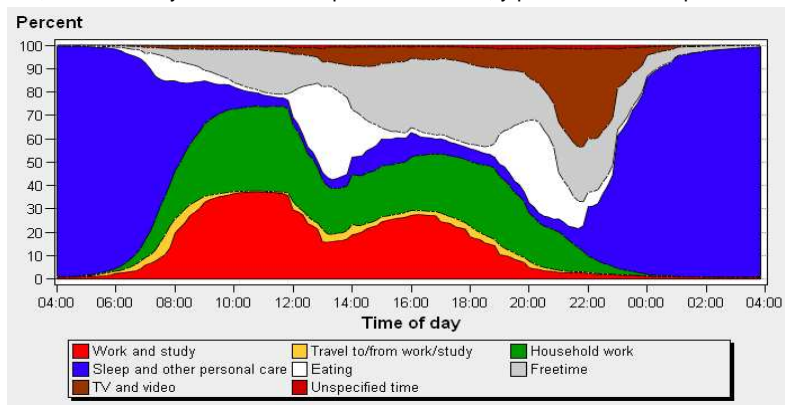
Análisis del uso del tiempo

Italia



Distribución del tiempo durante el día según actividades

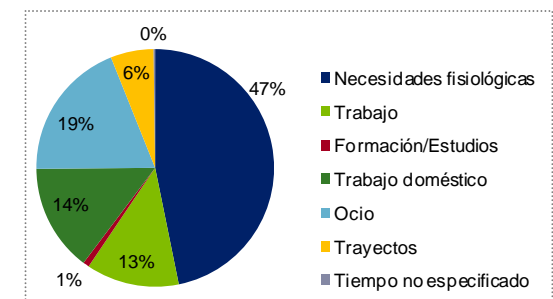
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 12:00 horas; descenso marcado hasta las 13.00 horas en favor de la comida seguido de un aumento progresivo del tiempo dedicado hasta las hasta las 17:00horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo destinado a partir de las 6:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 9:00 horas. Nuevo aumento acentuado del tiempo dedicado a partir de las 12:00 horas, alcanzando su valor máximo a las 13:00horas y disminuyendo progresivamente hasta las 14:00 horas. Nuevo aumento pronunciado entre las 19:00-21:00 horas seguido de un descenso progresivo hasta las 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 12:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 20:00-21:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 22:00 horas manteniéndose constante hasta 6:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento ligero del tiempo destinado entre las 13:00–16:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 20:00 horas. A partir de este momento crece de manera pronunciada alcanzando su valor máximo a las 22:00 horas y descendiendo a partir de ese momento de manera marcada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas , descenso a favor de la comida volviendo a crecer de manera progresiva a partir de las 13.00 horas, manteniéndose constante hasta las 19:00 horas. A partir de este momento desciende a favor de la cena, la televisión y el video en un primer momento, y posteriormente a partir de las 22:00 horas a favor del sueño



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	11:14
Trabajo	3:02
Formación /Estudios	0:12
Trabajo doméstico	3:30
Ocio	4:35
Trayectos	1:24
Tiempo no especificado	0:03

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

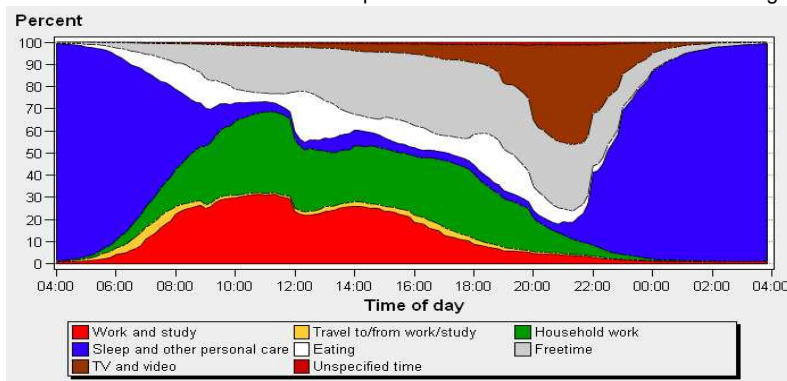
Análisis del uso del tiempo

Alemania



Distribución del tiempo durante el día según actividades

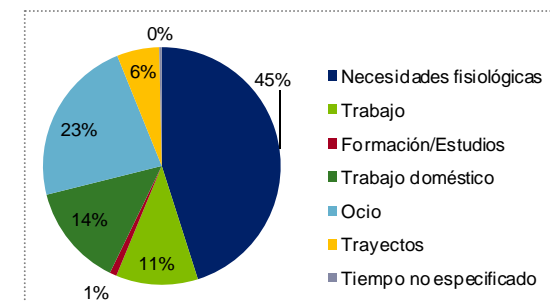
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 12:00 horas; descenso ligero hasta las 13.00-14:00 horas en favor de la comida seguido de un aumento suave del tiempo dedicado hasta las 15:00horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo destinado a partir de las 5:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 9:00 horas. Nuevo aumento del tiempo dedicado a partir de las 12:00 horas, alcanzando su valor máximo a las 13:00horas y disminuyendo progresivamente hasta las 14:00 horas. Nuevo aumento entre las 18:00-20:00 horas seguido de un descenso progresivo hasta las 21:00-22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 5:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 12:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 18:00-19:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00- 22:00 horas manteniéndose constante hasta 5:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento ligero del tiempo destinado entre las 13:00–18:00 horas. A partir de este momento crece de manera pronunciada alcanzando su valor máximo a las 21:00- 22:00 horas y descendiendo a partir de ese momento de manera marcada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas , descenso muy pequeño a favor de la comida volviendo a crecer de manera progresiva a partir de las 13.00 horas, manteniéndose constante hasta las 18:00 horas. A partir de este momento desciende a favor de la cena, la televisión y el video en un primer momento, volviendo a crecer y posteriormente decrecer a partir de las 21:00 horas a favor del sueño. La distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo de todo el día (hasta las 21:00horas).



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	10:49
Trabajo	2:41
Formación /Estudios	0:13
Trabajo doméstico	3:20
Ocio	5:28
Trayectos	1:23
Tiempo no especificado	0:05

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

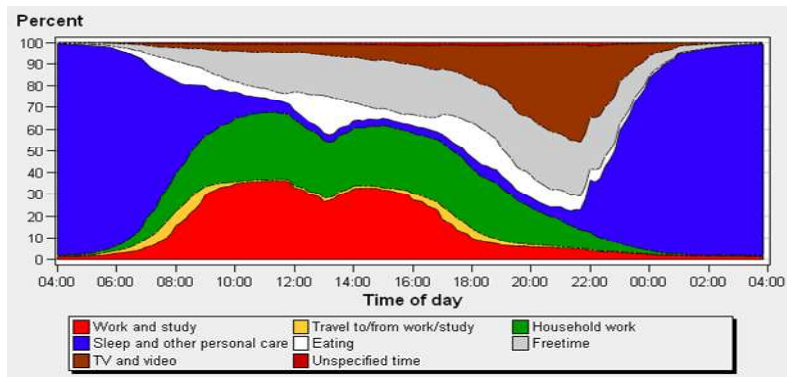
Análisis del uso del tiempo

Reino Unido



Distribución del tiempo durante el día según actividades

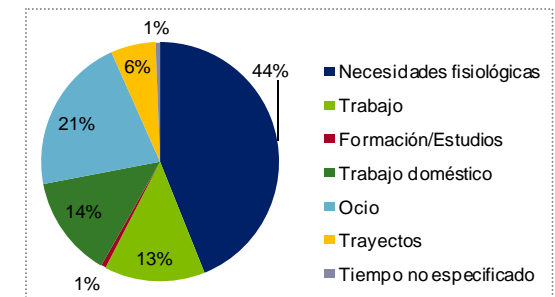
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 11:00- 12:00 horas; descenso ligero hasta las 13.00 horas en favor de la comida seguido de un aumento suave del tiempo dedicado hasta las 15:00horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo destinado a partir de las 6:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 9:00 horas. Nuevo aumento del tiempo dedicado a partir de las 12:00 horas, alcanzando su valor máximo a las 13:00horas y disminuyendo progresivamente hasta las 14:00 horas. Nuevo aumento entre las 17:00- 19:00 horas seguido de un descenso progresivo hasta las 21:00- 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 12:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 18:00-19:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00- 22:00 horas manteniéndose constante hasta 6:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento ligero del tiempo destinado entre las 12:00–17:00 horas. A partir de este momento crece de manera pronunciada alcanzando su valor máximo a las 21:00- 22:00 horas y descendiendo a partir de ese momento de manera marcada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas manteniéndose constante hasta las 17:00 horas. A partir de este momento desciende ligeramente a favor de la cena, la televisión y el video volviendo a crecer a partir de las 19:00 horas y reduciéndose a partir de las 21:00 horas a favor del sueño. La distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo de todo el día (21:00 horas)



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	10:33
Trabajo	3:16
Formación /Estudios	0:09
Trabajo doméstico	3:18
Ocio	5:08
Trayectos	1:27
Tiempo no especificado	0:09

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

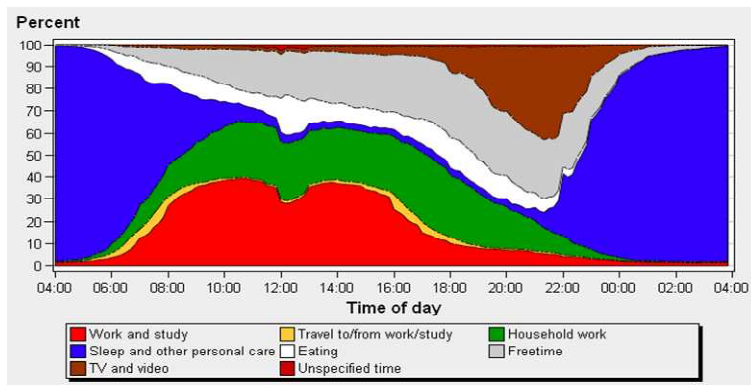
Análisis del uso del tiempo

Suecia



Distribución del tiempo durante el día según actividades

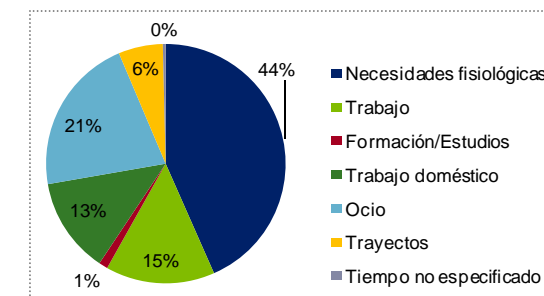
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 11:00- 12:00 horas; descenso ligero hasta las 13.00 horas en favor de la comida seguido de un aumento suave del tiempo dedicado hasta las 14:00-15:00horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo destinado a partir de las 5:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 12:00 horas. En ese momento aumenta notablemente hasta las 13:00horas volviendo a descender y manteniéndose relativamente constante hasta las 20:00-21:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 12:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 18:00-19:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00- 22:00 horas manteniéndose constante hasta 5:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: aumento ligero del tiempo destinado entre las 13:00–18:00 horas. A partir de este momento crece de manera pronunciada alcanzando su valor máximo a las 21:00 horas y descendiendo a partir de ese momento de manera marcada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas manteniéndose constante hasta las 18:00 horas. A partir de este momento desciende ligeramente a favor de la televisión y el video manteniéndose constante hasta las 21:00horas y descendiendo posteriormente de manera acentuada a favor del sueño . La distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo de todo el día (21:00- 22:00horas).



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	10:25
Trabajo	3:32
Formación /Estudios	0:17
Trabajo doméstico	3:06
Ocio	5:07
Trayectos	1:26
Tiempo no especificado	0:06

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

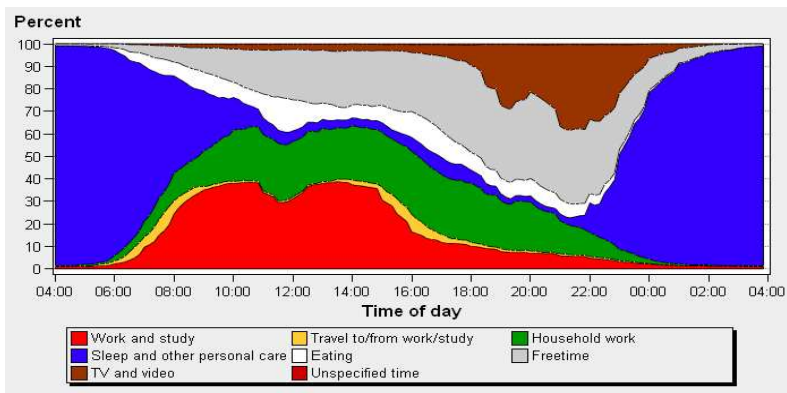
Análisis del uso del tiempo

Noruega



Distribución del tiempo durante el día según actividades

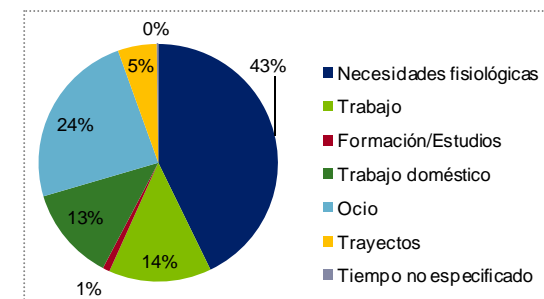
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 11:00 horas; descenso ligero hasta las 12:00 horas en favor de la comida seguido de un aumento suave del tiempo dedicado hasta las 14:00 horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo destinado a partir de las 6:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 11:00 horas. En ese momento aumenta notablemente hasta las 12:00 horas volviendo a descender y manteniéndose relativamente constante hasta las 18:00 horas descendiendo gradualmente hasta las 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 13:00-14:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 18:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00- 22:00 horas manteniéndose constante hasta 6:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: el tiempo destinado se mantiene constante entre las 8:00-16:00 horas. A partir de ese momento crece de manera acentuada hasta las 19:00 horas, reduciéndose ligeramente hasta las 20:00 horas, volviendo a crecer hasta las 22:00 horas momento en el cual alcanza su valor máximo. Posteriormente decrece de manera pronunciada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-13:00 horas manteniéndose constante hasta las 18:00 horas. A partir de este momento desciende ligeramente a favor de la televisión y el video, volviendo a crecer a entre las 19:00-21:00 horas descendiendo a partir de las 22:00 horas de manera acentuada a favor del sueño . La distribución es relativamente constante a lo largo de todo el día (22:00 horas).



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	10:16
Trabajo	3:21
Formación /Estudios	0:14
Trabajo doméstico	3:04
Ocio	5:46
Trayectos	1:16
Tiempo no especificado	0:03

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

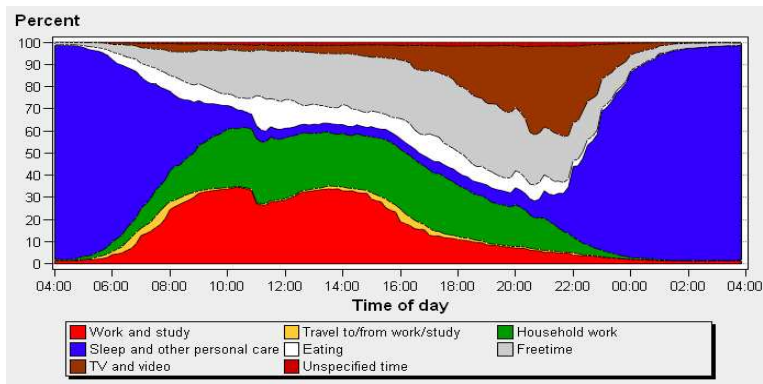
Análisis del uso del tiempo

Finlandia



Distribución del tiempo durante el día según actividades

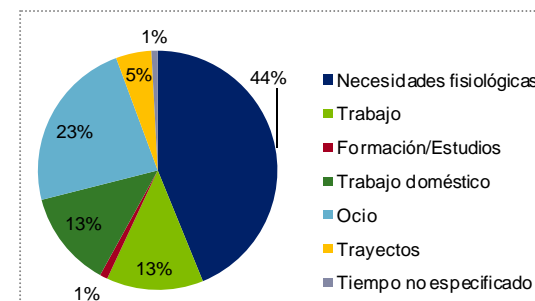
- **Trabajo y estudios** : aumento progresivo del tiempo dedicado desde las 6:00 horas hasta las 11:00 horas; descenso ligero hasta las 12.00 horas en favor de la comida seguido de un aumento suave del tiempo dedicado hasta las 14:00 horas momento a partir del cual empieza a descender de manera continua hasta la noche.
- **Trabajos domésticos**: distribución análoga al trabajo y estudios dejando de realizarse dicha actividad a partir de las 00:00 horas.
- **Comida**: aumento progresivo del tiempo destinado a partir de las 5:00 horas que se mantiene relativamente constante hasta las 11:00 horas. En ese momento aumenta notablemente hasta las 12:00horas volviendo a descender y manteniéndose relativamente constante hasta las 17:00-18:00 horas descendiendo gradualmente hasta las 22:00 horas.
- **Trayectos**: aumento progresivo del tiempo dedicado entre las 6:00 horas y las 10:00 horas y a partir de las 13:00 horas manteniéndose relativamente constante hasta las 18:00 horas.
- **Dormir y cuidados personales**: aumento pronunciado del tiempo dedicado a partir de las 21:00- 22:00 horas manteniéndose constante hasta 5:00- 6:00 horas momento a partir del cual se ve reducido notablemente a favor de otras actividades (trabajo y estudios, trabajo doméstico fundamentalmente)
- **Televisión y video**: el tiempo destinado se mantiene constante entre las 8:00-15:00horas. A partir de ese momento crece de manera acentuada hasta las 21:00-22:00 horas, momento en el cual alcanza su valor máximo. Posteriormente decrece de manera pronunciada a favor del sueño.
- **Tiempo libre**: aumento del tiempo dedicado de manera gradual entre las 6:00-12:00 horas manteniéndose constante hasta las 17:00 horas. A partir de este momento desciende ligeramente a favor de la televisión y el video manteniéndose constante hasta las 20:00horas y descendiendo posteriormente de manera acentuada a favor del sueño . La distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo de todo el día (21:00 horas).



Tiempo medio dedicado a cada actividad

Actividades	Horas:minutos
Necesidades fisiológicas	10:31
Trabajo	3:09
Formación /Estudios	0:15
Trabajo doméstico	3:08
Ocio	5:36
Trayectos	1:09
Tiempo no especificado	0:12

Nota: la distribución del tiempo mostrada en la tabla considera toda la población sin distinguir su relación con el trabajo



Fuente: Harmonised European Time Survey. Eurostat e Instituto Estadístico de Suecia; 2000-2006)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del uso del tiempo

- Tomando como punto de referencia la situación de España en cuanto a tiempo (cantidad y distribución) dedicado a las diversas actividades, se pueden extraer las siguientes conclusiones para cada país:

PAÍSES	Distribución del tiempo durante el día según actividades	Tiempo medio dedicado actividad
Bélgica	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (2-3 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (1-2 horas) y de cena (2 horas aprox.) Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1 -2horas aprox) Televisión y video: adelantamiento de la hora aumento del tiempo dedicado a la actividad (2-3 horas aprox.) y ligero crecimiento del tiempo destinado después de la comida. Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2-3 horas aprox.) 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: mismo tiempo Trabajo: menor tiempo (4% menos) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: mismo tiempo Ocio: mayor tiempo (3% mas) Trayectos: mayor tiempo (1% mas)
Francia	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (2 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (1-2 horas) y de cena (2 horas aprox.) Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1-2 hora sa aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora aumento del tiempo dedicado a la actividad (1 hora aprox.) y ligero crecimiento del tiempo destinado después de la comida. Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2-3 horas aprox.) 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: mayor tiempo (3% mas) Trabajo: menor tiempo (1% menos) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: mayor tiempo (1%) Ocio: menor tiempo (2% menos) Trayectos: menor tiempo (1% menos)
Italia	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (1 hora aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (1-2 horas) y de cena (2 horas aprox.) Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1 hora aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora aumento del tiempo dedicado a la actividad (1 hora aprox.) y ligero crecimiento del tiempo destinado después de la comida. Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2 horas aprox.) 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: mayor tiempo (1% mas) Trabajo: menor tiempo (1% menos) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: mismo tiempo Ocio: menor tiempo (1% menos) Trayectos: mayor tiempo (1% mas)
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (3 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (1-2 horas) y de cena (3 horas aprox.) Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1-2 horas aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora de aumento del tiempo dedicado a la actividad (3 horas aprox.) Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2 horas aprox.) 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: menor tiempo (1% menos) Trabajo: menor tiempo (3% menos) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: mismo tiempo Ocio: mayor tiempo (3% mas)) Trayectos: mayor tiempo (1% mas)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del uso del tiempo

- Tomando como punto de referencia la situación de España en cuanto a tiempo (cantidad y distribución) dedicado a las diversas actividades, se pueden extraer las siguientes conclusiones para cada país.

PAÍSES	Distribución del tiempo durante el día según actividades	Tiempo medio dedicado actividad
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1 hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (3 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (1-2 horas) y de cena (3-4 horas aprox.) Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1 hora aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora de aumento del tiempo dedicado a la actividad (3-4 horas aprox.) Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (3 horas aprox.) si bien la distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo del día. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: menor tiempo (2% menos) Trabajo: menor tiempo (1% menos) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: mismo tiempo Ocio: mayor tiempo (1% mas) Trayectos: mayor tiempo (1% mas)
Suecia	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1 hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (3 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (1-2 horas) y distribución uniforme durante el resto del día del tiempo destinado Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1-2 horas aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora de aumento del tiempo dedicado a la actividad (3 horas aprox.) Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2-3 horas aprox.) si bien la distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo del día. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: menor tiempo (2% menos) Trabajo: menor tiempo (1% mas) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: menor tiempo (1% menos) Ocio: mayor tiempo (1% mas) Trayectos: mayor tiempo (1% mas)
Noruega	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1 hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (3-4 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (2-3 horas) y distribución uniforme durante el resto del día del tiempo destinado Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1 hora aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora de aumento del tiempo dedicado a la actividad (2-3 horas aprox.) Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2 horas aprox.) si bien la distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo del día. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: menor tiempo (3% menos) Trabajo: mismo tiempo Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: menor tiempo (1% menos) Ocio: mayor tiempo (4% mas) Trayectos: mismo tiempo
Finlandia	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo y estudios: adelantamiento de la hora de crecimiento del tiempo dedicado a trabajo/estudios (1 hora) y adelantamiento del momento a partir del cual el tiempo dedicado a los mismos desciende de manera progresiva (3-4 horas aprox) Trabajos domésticos: comienzan a desarrollarse más temprano (1 hora antes aprox.) si bien finalizan a la misma hora Comida: adelantamiento de la hora de comida (2-3 horas) y distribución uniforme durante el resto del día del tiempo destinado Trayectos: análogos al tiempo de trabajo/estudio Dormir y cuidados personales: adelantamiento de la hora de dormir por la noche y de la hora de despertarse por la mañana (1-2 horas aprox.) Televisión y video: adelantamiento de la hora de aumento del tiempo dedicado a la actividad (2-3 horas aprox.) Tiempo libre: adelantamiento de la hora de disfrute de mayor tiempo libre (2-3 horas aprox.) si bien la distribución del tiempo libre es relativamente constante a lo largo del día. 	<ul style="list-style-type: none"> Necesidades fisiológicas: menor tiempo (2% menos) Trabajo: menor tiempo (1% menos) Formación/estudios: mismo tiempo Trabajo doméstico: menor tiempo (1% menos) Ocio: mayor tiempo (3% mas) Trayectos: mismo tiempo

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del uso del tiempo

- Considerando que la distribución y uso del tiempo en la CAPV sigue las mismas tendencias generales en España, se pueden extraer las siguientes **conclusiones generales** sobre el uso del tiempo (distribución diaria) en los países analizados:

- En todos los países analizados se aprecia un **adelantamiento** de aproximadamente **1 hora** del momento mayoritario de **entrada al trabajo**. Lo mismo sucede con el horario a partir del cual la gente **sale de trabajar adelantándose** cerca de una hora en Italia, 2-3 horas en Italia y Bélgica, 3 horas en Alemania, Reino Unido y Suecia y hasta casi 4 horas en Noruega y Finlandia.
- Los **trabajos domésticos adelantan** del mismo modo su comienzo aproximadamente una hora en todos los países analizados
- El **tiempo** destinado a la **comida** también se **adelanta con carácter general**. En países como Bélgica, Francia e Italia se aprecia un crecimiento muy marcado del tiempo destinado a la comida entre las 12:00-13:00 horas en detrimento del tiempo destinado al trabajo. En Alemania, Reino Unido, Noruega, Suecia y Finlandia este crecimiento es menos pronunciado produciéndose en las mismas franjas horarias. Asimismo, estos 4 países muestran una distribución relativamente uniforme del tiempo destinado a la comida a lo largo de la tarde si bien en el caso de Bélgica, Francia e Italia se puede apreciar un nuevo crecimiento de este tiempo entre las 18:00-20:00 horas.
- El tiempo destinado a los **trayectos** muestra un **comportamiento similar al destinado al trabajo** si bien se puede observar como en el caso de Suecia, Noruega y Finlandia apenas se realizan trayectos durante la hora destinada a la comida (12:00-13:00 horas).
- El tiempo dedicado a **dormir a y los cuidados personas** se **adelanta** entre 1 y 2 horas en todos los países, es decir con carácter general la población se despierta antes por la mañana y se acuesta antes por la noche.
- El momento a partir del cual se comienza a destinar **más tiempo a la televisión y video se adelanta** en torno a 1 hora en Italia y Francia, 2-3 horas en Bélgica, Noruega y Finlandia y hasta 3 horas en Alemania, Suecia o Reino Unido. Por otro lado, se aprecia un ligero crecimiento del tiempo de televisión y video después de la hora de la comida en Bélgica, Italia y Francia.
- Del mismo modo, el **momento de disfrute de mayor tiempo libre** también **se adelanta** en el día cerca de 2 horas en Italia y Alemania y entre 2-3 horas en Bélgica y Francia. Reino Unido, Suecia, Noruega y Finlandia presentan una distribución relativamente uniforme del tiempo libre a partir del mediodía si bien se podría decir que también en estos casos se adelanta el momento de mayor disfrute entre 2-3 horas.

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del gasto asociado a las actividades realizadas

- Para analizar el gasto asociado a las actividades realizadas en los países seleccionados, se utiliza el mismo **esquema** presentado para la **primera aproximación al modelo de impacto horario**:

	Descripción de las actividades	Conceptos de gasto relacionados (según clasificación Eurostat)
Necesidades fisiológicas	Se trata de las necesidades básicas de todo ser humano (comer, beber, dormir, cuidados médicos, cuidados personales, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Productos alimenticios • Bebidas no alcohólicas • Medicamentos y otros productos farmacéuticos, aparatos y material terapéutico • Servicios médicos y paramédicos extrahospitalarios • Servicios hospitalarios • Cuidados personales
Trabajo y formación	Se trata del determinante fundamental de la jornada de gran parte de los ciudadanos. Se entiende por trabajo tanto el remunerado como el que no lo está.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación (masters, etc.) • Enseñanza no definida por el grado (pagos a programas de enseñanza no reglada, apoyo a enseñanza reglada, centros destinados a educación de adultos, etc.)
Trabajos domésticos	Aunque se trate de una actividad que se realiza frecuentemente fuera del ámbito mercantil, se considera asimismo trabajo. Engloba la preparación de las comidas, la limpieza, ropa, compras, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Compra de artículos de vestir, calzado, etc. • Gastos corrientes de mantenimiento y reparación de la vivienda (productos de limpieza y de mantenimiento, etc.).
Cuidar personas del hogar	Actividades relacionadas con el cuidado de niños y adultos, personas incapacitadas de un mismo núcleo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos en protección social (inversamente proporcional a la variación en el tiempo de dedicación a esta actividad).
Vida Social	Todas aquellas actividades que tengan como fin la relación entre personas (salidas sociales, conversaciones, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Gasto en bebidas alcohólicas, tabaco, etc. • Servicio telefónico • Gastos dedicados a comidas y bebidas fuera del hogar.
Ocio activo y deportes	Actividades recreativas cuya característica principal es la participación activa de la persona que la realiza (deporte, paseos y excursiones, juegos, pc, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y accesorios fotográficos y de procesamiento de información, etc. • Otros artículos y equipamiento recreativos. • Gastos en vacaciones y en servicios de alojamiento. • Servicios recreativos y culturales
Ocio pasivo	Actividades recreativas que no requieren de una participación activa del sujeto (ver la TV, tiempo dedicado al relax, etc)	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa, librería y papelería
Trayectos	Esta actividad tiene en cuenta la dedicación diaria que le suponen a una persona los desplazamientos que realiza por diversos motivos durante el día.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de vehículos personales • Servicio de transporte

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del gasto asociado a las actividades realizadas

- Considerando los grupos de actividades definidos para el modelo de impacto desde el punto de vista de los trabajadores afectados, se aprecian las siguientes **tendencias por país** en cuanto al **gasto medio por persona** asociado a las citadas actividades:

Gasto medio por persona al día (€)	ACTIVIDADES	ESPAÑA	BÉLGICA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA	R. UNIDO	SUECIA	NORUEGA	FINLANDIA
	Necesidades fisiológicas	7,67	7,67	8,49	8,49	7,12	6,85	7,67	11,78	7,95
	Trabajo y Formación	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	Trabajos domésticos	2,47	2,47	2,47	3,84	2,47	4,11	2,47	3,84	2,19
	Cuidado personas hogar	0,27	0,55	0,82	0,27	0,55	0,55	1,10	1,10	0,55
	Vida social	7,95	4,66	4,38	5,21	3,56	8,22	3,84	7,40	5,75
	Ocio activo y deportes	3,84	3,56	4,38	3,29	3,56	6,58	4,93	7,40	4,93
	Ocio pasivo	0,55	0,55	0,55	0,55	0,82	0,82	0,55	1,37	0,82
	Trayectos	3,01	3,84	4,93	4,11	3,84	5,75	4,38	6,03	3,84

Variaciones (%) respecto al gasto asociado a España	ACTIVIDADES	ESPAÑA	BÉLGICA	FRANCIA	ITALIA	ALEMANIA	R. UNIDO	SUECIA	NORUEGA	FINLANDIA
	Necesidades fisiológicas		0,00%	10,71%	10,71%	-7,14%	-10,71%	0,00%	53,57%	3,57%
	Trabajo y Formación		nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
	Trabajos domésticos		0,00%	0,00%	55,56%	0,00%	66,67%	0,00%	55,56%	-11,11%
	Cuidado personas hogar		100,00%	200,00%	0,00%	100,00%	100,00%	300,00%	300,00%	100,00%
	Vida social		-41,38%	-44,83%	-34,48%	-55,17%	3,45%	-51,72%	-6,90%	-27,59%
	Ocio activo y deportes		-7,14%	14,29%	-14,29%	-7,14%	71,43%	28,57%	92,86%	28,57%
	Ocio pasivo		0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%	150,00%	50,00%
	Trayectos		27,27%	63,64%	36,36%	27,27%	90,91%	45,45%	100,00%	27,27%

Fuente: Eurostat 2007. No existen información disponible para calcular los gastos asociados a trabajo y formación

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Análisis del gasto asociado a las actividades realizadas

- Analizando los datos mostrados en las tablas anteriores se pueden extraer las siguientes **conclusiones**:

- En cuanto al **gasto asociado a las necesidades fisiológicas**, **no se aprecia una tendencia uniforme** en todos los países. De este modo el gasto asociado se mantiene en Bélgica y Suecia, aumenta en Finlandia (3,5%), Francia e Italia (10,7 %) y Noruega (53%) y disminuye en Alemania (7,1%) y Reino Unido (10,7%).
- El **gasto asociado a los trabajos domésticos tampoco** muestra una **tendencia uniforme** en los países seleccionados manteniéndose en Bélgica, Francia, Alemania y Suecia, aumentando en Italia y Noruega (55,5%) y disminuyendo en Finlandia (11,1%).
- El **cuidado de las personas del hogar** supone un gasto que si bien se mantiene al mismo nivel en Italia, muestra **grandes crecimientos** en el resto de países: 100% en Bélgica, Alemania, Reino Unido y Finlandia, 200% en Francia y hasta un 300% en Suecia y Noruega.
- El **gasto** correspondiente a la **vida social decrece** en todos los países menos en Reino Unido (aumento del 3,4%). Estas disminuciones son más acusadas en Alemania y Suecia (en torno al 53%), seguidas de Bélgica y Francia (en torno al 43%), Italia y Finlandia (31% de media) y en último lugar Noruega (6,9%).
- El **ocio activo** muestra tanto **aumentos como disminuciones en términos de gasto**. De este modo se aprecian disminuciones del 7,1% en Bélgica y Alemania y del 14,2% en Italia. Los aumentos oscilan desde un 14,2% en Francia hasta un 92,8% en Noruega pasando por un 28,5% en Suecia y Finlandia y un 71,4% en Reino Unido.
- Las actividades de **ocio pasivo mantienen el nivel de gasto** en Bélgica, Francia, Italia y Suecia, muestran un **crecimiento** del 50% en Alemania, Reino Unido y Finlandia y de hasta un 150% en Noruega.
- Se aprecia un **crecimiento significativo en el gasto asociado a los trayectos** en todos los países analizados. Así Bélgica, Alemania, Finlandia e Italia muestran un crecimiento medio del 31,5 %, seguidos de Suecia y Francia con un 45,5% y 63,6% respectivamente, Reino Unido, 90,9% y Noruega, 100%.

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

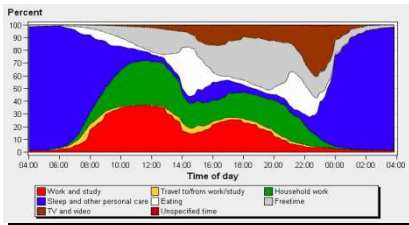
Posibles escenarios/fases

- Considerando las situación actual de la **CAPV y España** como **punto de partida** y teniendo en cuenta el análisis realizado sobre el **uso del tiempo** (distribución media diaria según actividades) en los países seleccionados, se plantean los siguientes **estadios/fases** por los que debería pasar la CAPV para aproximarse a un **modelo de horario laboral “más europeo”** y con **mayores facilidades de conciliación**.

PUNTO DE PARTIDA

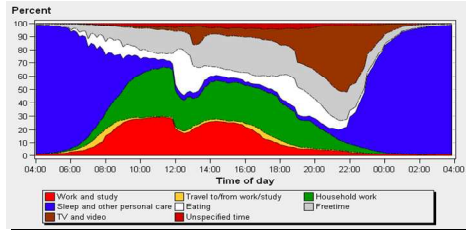
Los países de agrupan en función de su semejanza en la distribución media del tiempo. Las fases muestran los escenarios progresivos por los que podría pasar la CAPV en su camino hacia un modelo de jornada laboral más conciliador.

ESPAÑA

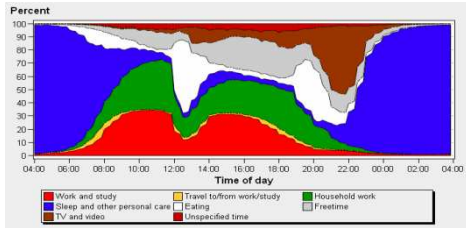


FASE I

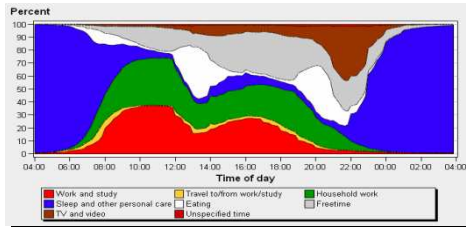
BÉLGICA



FRANCIA

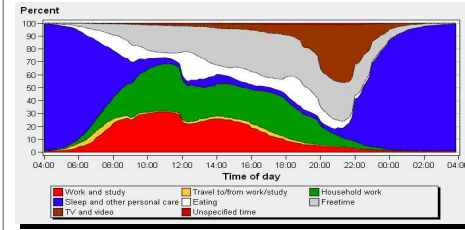


ITALIA

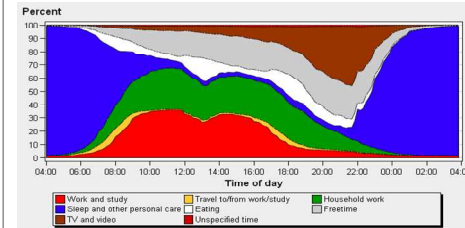


FASE II

ALEMANIA

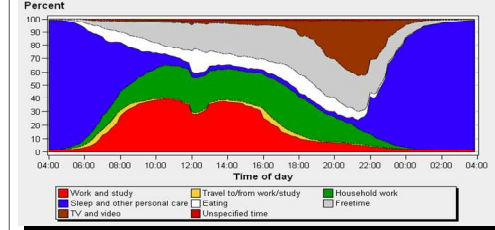


REINO UNIDO

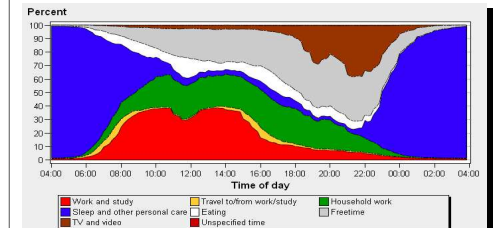


FASE III

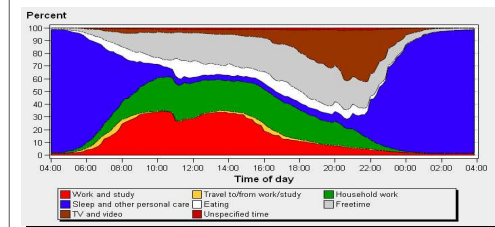
SUECIA

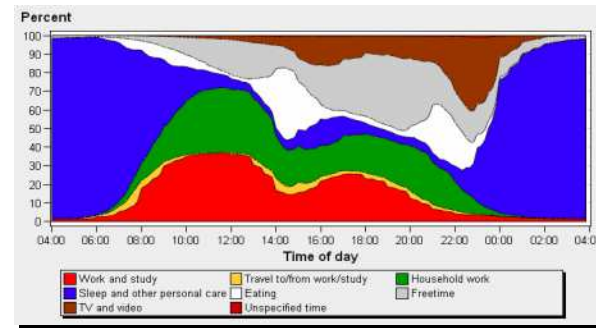


NORUEGA



FINLANDIA



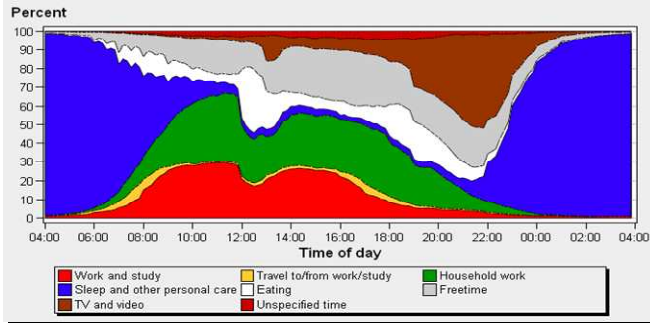


FASE I

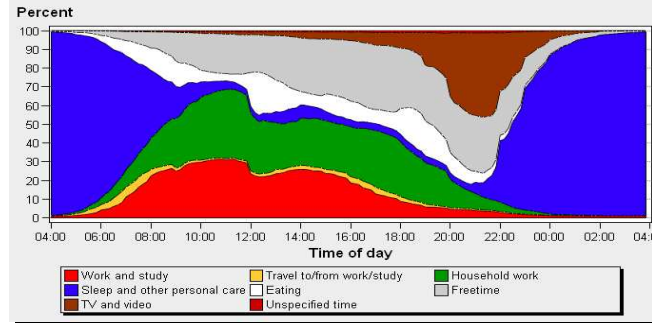
FASE II

FASE III

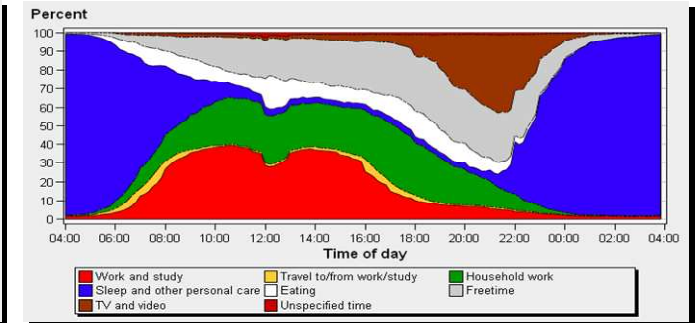
BÉLGICA



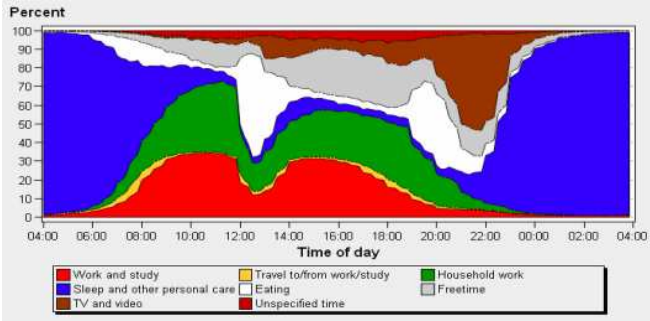
ALEMANIA



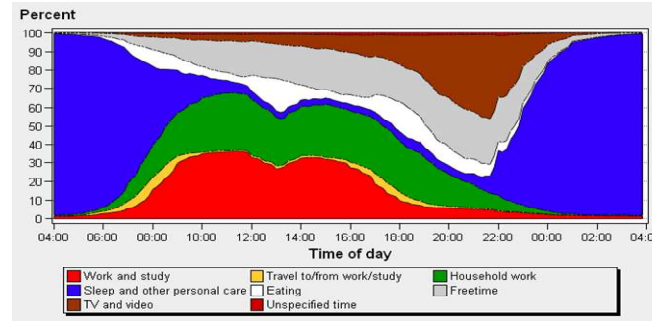
SUECIA



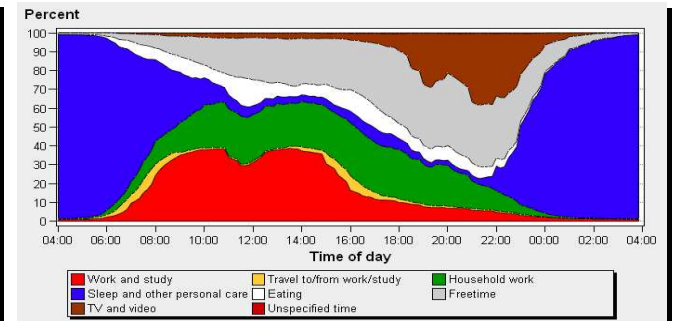
FRANCIA



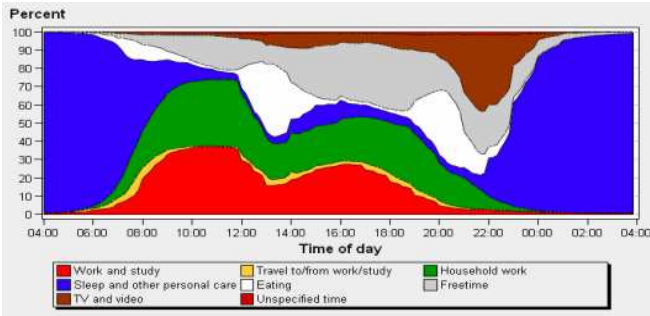
REINO UNIDO



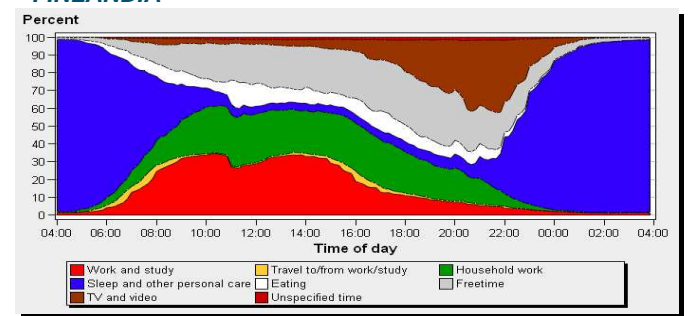
NORUEGA



ITALIA



FINLANDIA



5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

Posibles escenarios/fases

- Los **gastos asociados a los países** incluidos en cada una de las fases son los siguientes:

PUNTO DE PARTIDA

Los países se agrupan en función de su semejanza en la distribución media del tiempo. Las fases muestran los escenarios progresivos por los que podría pasar la CAPV en su camino hacia un modelo de jornada laboral más conciliador.

Actividades	España
Necesidades fisiológicas	7,67
Trabajo y Formación	nd
Trabajos domésticos	2,47
Cuidado personas hogar	0,27
Vida social	7,95
Ocio activo y deportes	3,84
Ocio pasivo	0,55
Trayectos	3,01

FASE I

Actividades	Bélgica	Francia	Italia
Necesidades fisiológicas	7,67	8,49	8,49
Trabajo y Formación	nd	nd	nd
Trabajos domésticos	2,47	2,47	3,84
Cuidado personas hogar	0,55	0,82	0,27
Vida social	4,66	4,38	5,21
Ocio activo y deportes	3,56	4,38	3,29
Ocio pasivo	0,55	0,55	0,55
Trayectos	3,84	4,93	4,11

FASE II

Actividades	Alemania	Reino Unido
Necesidades fisiológicas	7,12	6,85
Trabajo y Formación	nd	nd
Trabajos domésticos	2,47	4,11
Cuidado personas hogar	0,55	0,55
Vida social	3,56	8,22
Ocio activo y deportes	3,56	6,58
Ocio pasivo	0,82	0,82
Trayectos	3,84	5,75

FASE III

Actividades	Suecia	Norueg.	Finlan.
Necesidades fisiológicas	7,67	11,78	7,95
Trabajo y Formación	nd	nd	nd
Trabajos domésticos	2,47	3,84	2,19
Cuidado personas hogar	1,10	1,10	0,55
Vida social	3,84	7,40	5,75
Ocio activo y deportes	4,93	7,40	4,93
Ocio pasivo	0,55	1,37	0,82
Trayectos	4,38	6,03	3,84

Desde el punto de vista del gasto asociado a las actividades, los países agrupados en cada fase no muestran un comportamiento homogéneo en todas las actividades:

- Los países incluidos en la Fase I muestran un gasto similar en el ocio apreciándose variaciones en el resto de actividades
- Los países incluidos en la Fase II muestran un gasto similar en el cuidado de las personas del hogar y en el ocio pasivo apreciándose variaciones en el resto de actividades
- Los países incluidos en la Fase III muestran diferencias en gasto en todas las actividades

Si bien el comportamiento no es homogéneo, se pueden extraer ciertas tendencias de crecimiento/decrecimiento en cada grupo. (ver detalle página siguiente)

5. Análisis benchmark del uso del tiempo en otros países europeos

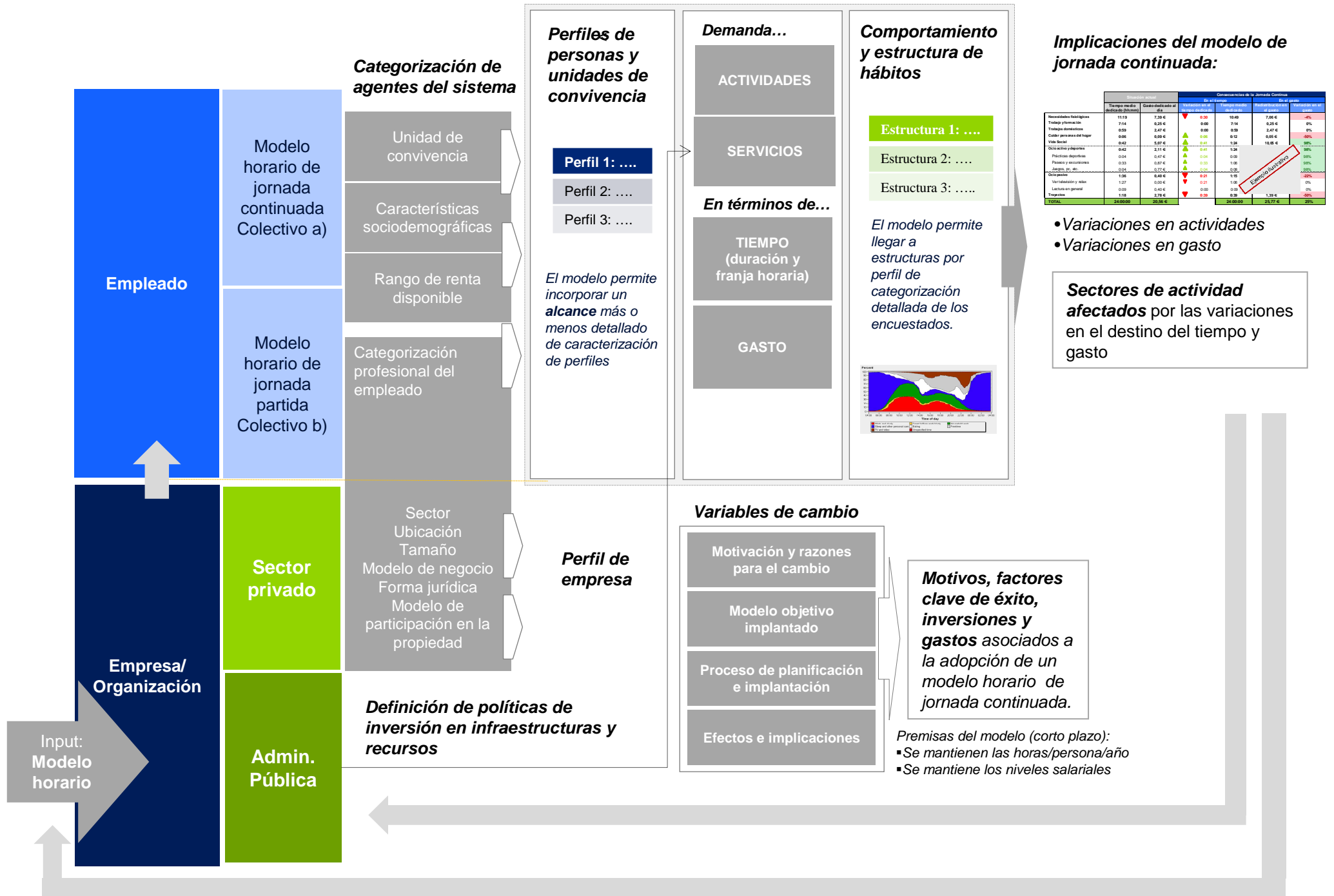
Posibles escenarios/fases

- El paso de una fase a otra considerando la distribución del tiempo y gasto asociado en los países agrupados en cada fase supondría los siguientes cambios:

	FASE I	FASE II	FASE III
Cambios en el uso del tiempo (distribución actividades)	<ul style="list-style-type: none"> Adelantamiento de la hora de entrada y salida del trabajo Interrupción acusada y muy concentrada del trabajo para comer y del ocio (tiempo libre/televisión o video) para cenar Realización de trayectos durante el mediodía coincidiendo con el tiempo de comida Aumento del tiempo destinado a televisión/video después de la hora de la comida y de la cena Crecimiento pronunciado del tiempo libre entre la hora de la comida y la cena 	<ul style="list-style-type: none"> Adelantamiento de la hora de entrada y salida del trabajo (la salida se adelanta aproximadamente 1 hora más que en la Fase I) Interrupción leve del trabajo para comer y del ocio (tiempo libre) para cenar Menor realización de trayectos durante el mediodía coincidiendo con el tiempo de comida Aumento del tiempo destinado a la televisión /video después de la hora de la cena Crecimiento progresivo del tiempo libre manteniéndose relativamente constante hasta la noche 	<ul style="list-style-type: none"> Adelantamiento de la hora de entrada y salida del trabajo (la salida se adelanta entre 0,5-1 hora más que en la Fase II) Interrupción leve del trabajo para comer Distribución uniforme del tiempo destinado a comer a lo largo de la tarde Apenas se realizan trayectos durante el mediodía (tiempo de comida) Aumento significativo del tiempo destinado a la televisión/video entre las 18:00-22:00 horas Crecimiento progresivo del tiempo libre manteniéndose relativamente constante hasta la noche
Cambios en los gastos asociados a las actividades	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento o ligero aumento del gasto asociado a necesidades fisiológicas. Mantenimiento o crecimiento (50%) del gasto asociado a los trabajos domésticos. Crecimiento significativo del cuidado a las personas del hogar (150% media) Reducción del gasto asociado a la vida social (40% media) Crecimiento o decrecimiento del gasto asociado a ocio activo y deportes Mantenimiento del gasto asociado al ocio pasivo Crecimiento del gasto destinado a trayectos (42%) 	<ul style="list-style-type: none"> Decrecimiento del gasto asociado a las necesidades fisiológicas (9% media) Mantenimiento o crecimiento del gasto asociado a los trabajos domésticos (66%) Crecimiento significativo de gasto asociado al cuidado de las personas del hogar (100%) Crecimiento o decrecimiento de gasto asociado a la vida social Crecimiento o decrecimiento del gasto asociado al ocio activo y deportes Crecimiento del gasto asociado a ocio pasivo (50%) Crecimiento del gasto asociado a trayectos (59% media) 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento o crecimiento del gasto asociado a las necesidades fisiológicas (28% media) Mantenimiento, crecimiento o decrecimiento del gasto destinado a trabajos domésticos Crecimiento significativo del gasto asociado al cuidado de las personas del hogar (200%) Decrecimiento del gasto asociado a la vida social (29% media) Crecimiento del gasto asociado a ocio activo y deportes (50%) Crecimiento del gasto asociado a ocio pasivo (100%) Crecimiento del gasto asociado a trayectos (57,3%)

- 6.1 Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de las empresas.
- 6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados.
- 6.1.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados.

6. Aproximación al modelo de impacto teórico



6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de las empresas

Aproximación al modelo de impacto

- Además de los impactos previsibles en los hábitos y gastos de los trabajadores, al cambio de horario laboral supone una serie de **efectos en las empresas que lo llevan a cabo**. La identificación y cuantificación de estos impactos se realizará a través de un proceso de encuestación/entrevistas a determinadas empresas que ya han aplicado la jornada continua .
- Este proceso de encuestación/entrevistas se concretará en la selección de una muestra de empresas de diversos sectores de actividad representativos en la CAPV:
- La propuesta preliminar de encuesta/guión de entrevista** a realizar se adjunta de manera separada a este documento siendo sus principales bloques. Estos cuestionarios han servido de guía para realizar las entrevistas, pero cada uno de los puntos que incluye se han tratado con las empresas en mayor o menos profundidad dependiendo de la casuística que presentaba cada empresa (datos disponibles,...)
 - Identificación de la compañía:** datos generales de la empresa
 - Proceso de implantación de la jornada continua:** identificación de los motivos de la implantación, realización de estudios previos de viabilidad, dificultades detectadas en la implantación, departamentos, líneas de actividad y colectivos afectados por la jornada continua, necesidades de medidas de adaptación a la jornada.
 - Efectos de la implantación de la jornada continua:** implicaciones para el empleado, impacto en la cuenta de resultados de la empresa y en desarrollo del negocio, realización de estudios de evaluación de efectos producidos por la implantación de la jornada, identificación de principales beneficios e inconvenientes derivados de la implantación

The image shows three overlapping questionnaire forms titled "Cuestionario sobre cambio de horario laboral" (Questionnaire on change of working hours) from Deloitte. The forms are structured as follows:

- Section 1: Identificación de la Compañía (Company Identification)**
 - 1. Identificación de la compañía
 - 2. Datos de contacto
 - 3. Datos de actividad
 - 4. Valoración de la actividad (Categoría ICDP 2008)
 - 5. Datos de la actividad
- Section 2: PROCESO DE IMPLANTACIÓN DE LA JORNADA CONTINUA (Implementation Process)**
 - 6. ¿Cuál fue el motivo que motivó la implantación de la jornada continua en la empresa?
 - 7. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con la implantación de la jornada continua?
 - 8. ¿Cuáles son las principales dificultades encontradas en la implantación?
 - 9. ¿Cuál es el nivel de satisfacción con los resultados de la implantación?

Each form includes a "Detalle:" section at the bottom, likely for additional notes or data. The forms are partially overlapping, showing different sections of the questionnaire.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Estado de situación de los contactos con las empresas

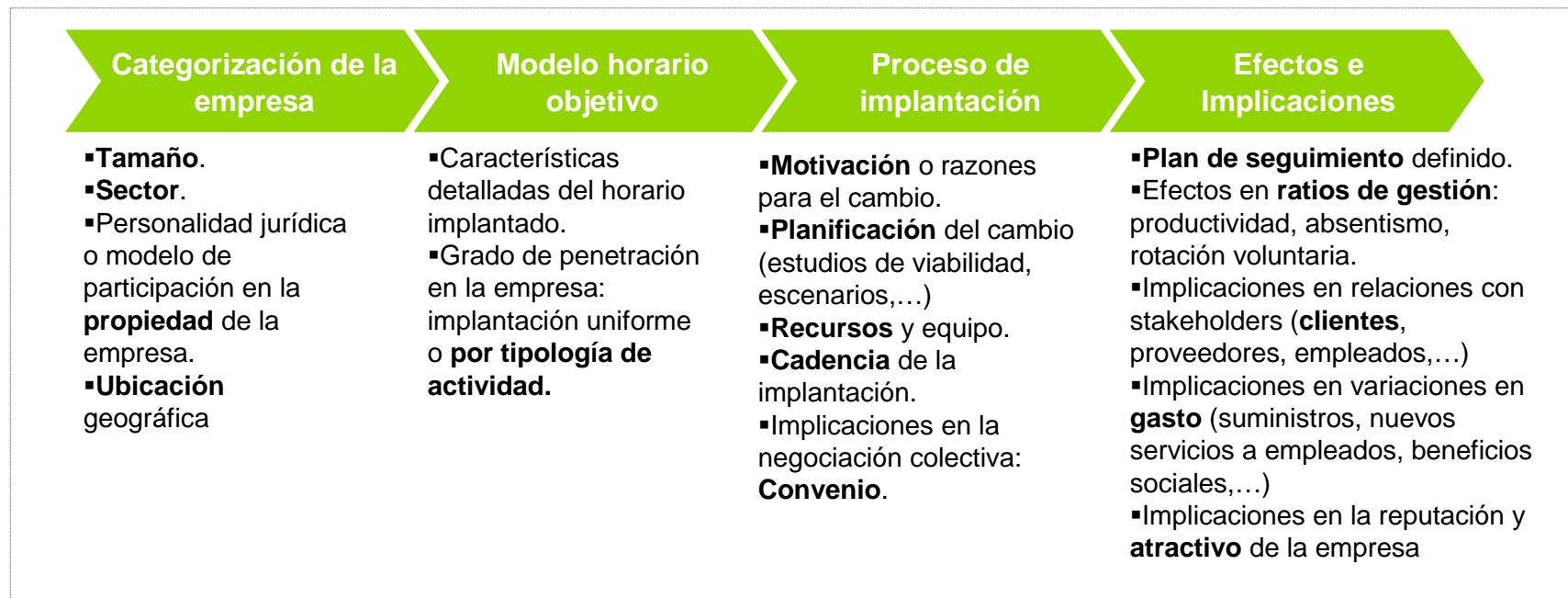
- Con el fin de conocer en detalle las implicaciones y efectos que la implantación de una jornada de estas características tendría en las empresas y poder de este modo completar el modelo teórico de impacto desde el punto de vista de las empresas, se está llevando a cabo un **proceso de entrevistas/cuestionarios con algunas empresas ubicadas en la CAPV**.
- La **representatividad** de esta muestra constituye en términos de **empleo** un **27,9%** considerando el rango de empresas de **más de 250 empleados** y de un 20,4% de empresas de más de 100 empleados (UFG pertenece a este segundo rango).

EMPRESA	PERSONA ENTREVISTADA	CARGO ENTREVISTADO	FECHA DE REALIZACIÓN
IBERDROLA	Ángeles Alcazar	Directora de Proyectos Sociales de Iberdrola y Presidenta del Foro de Empresa Familiarmente Responsable	10.02.2010
ULMA CONSTRUCCIÓN	Pedro Tellería	Asesor de Presidencia	11.02.2010
METRO BILBAO	José Ramón Garay	Unidad de Organización dependiente directamente de la Dirección de Organización y RRHH	15.02.2010
UNIÓN FARMACEÚTICA GUIPUZCOANA	Raúl Maeso	Director Comercial	18.02.2010
TUBACEX	Virginia Acasuso	Coordinadora de desarrollo de personas	24.02.2010
EUSKALTEL	Mario Bilbao	Director de Recursos Humanos	11.03.2010
CAF	Saroy Oyarbide Gorka Acebal	Responsable de Área de Gestión de Personas Responsable del Área de Relaciones Laborales	05.03.2010
EROSKI	Joseba Jainaga	Gerente de la sede Social	04.03.2010
BBK	Fernando López de Eguilaz	Director General de Recursos Humanos	16.03.2010
CAJA LABORAL	Ricardo Pérez	Director de Recursos Humanos	8:03:2010
LABEIN (Corp. Tecnalia)	Fernando Espiga	Director General de Labein	02.03.2010

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas

- Son varios los objetivos de esta fase de entrevistas a empresas:
 - Identificar cuáles son los **avances** que ya se han dado en el **tejido empresarial de la CAPV** en el ámbito de la implantación de un nuevo modelo horario tal y como se ha definido en este proyecto.
 - Identificar cuáles son las **características comunes y diferencias** asociadas a los diversos **modelos objetivo** que se están adoptando por estas empresas en la CAPV.
 - Analizar si la **tipología de la empresa** condiciona posibilitando o impidiendo la implantación de este modelo horario.
 - Analizar el **proceso de análisis y planificación** que las empresas han seguido para abordar este cambio así como los **efectos** que han identificado tras su **implantación**.
- En las siguientes páginas podrán encontrar el detalle de las cuestiones tratadas en cada una de las entrevistas con las empresas que han participado en el proyecto. No obstante, presentamos a continuación las principales conclusiones de carácter agregado a esta fase, siguiendo la siguiente estructura de análisis:



6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- **El Tamaño (entendido en número de empleados)-** Las empresas entrevistadas **no consideran que el tamaño sea un factor que imposibilite por sí mismo la implantación** de un nuevo modelo horario de tipo continuo.
- **Departamento de Organización, Recursos Humanos o similares-** Sin embargo, consideran que el tamaño puede ser un factor condicionante en el proceso de análisis, planificación e implantación desde la siguiente perspectiva. Las empresas de tamaño medio y grande (en torno a 250 ó más empleados) cuentan con carácter general con departamentos de organización con un equipo de personas que pueden liderar y ejecutar los proyectos de análisis y planificación del proceso. Estos equipos suelen contar tanto con las **habilidades** necesarias para abordar este tipo de proyectos, con una **dinámica de trabajo** ajustada a las necesidades de este tipo de iniciativas, como con un **conocimiento del modelo organizativo** y de tipologías de actividad coexistentes en la organización que redundan en una mayor agilidad y acierto en el proceso de implantación.
- **Duración media del proceso de implantación-** Por otro lado, hay que tener en cuenta que tal y como han constatado las empresas entrevistadas, el proceso de implantación lleva **en torno a un año como horizonte mínimo**, que tiende a extenderse en el tiempo si está a su vez asociado a un proceso de **negociación colectiva** en el que confluyan otras cuestiones adicionales que se asocien a la adopción de un nuevo modelo horario.
- Para evitar confundir las cuestiones que entran en el marco de la negociación colectiva, estas empresas recomiendan definir de forma clara cuestiones como el número de horas que constituirán la **jornada laboral anual** tras el cambio, la **política salarial** y la **política de beneficios sociales** para los empleados.
 - Por ejemplo, consideremos una empresa que ponía a disposición de los empleados “tickets restaurante” y que a raíz del cambio horario decide eliminar este beneficio bien por la apertura de un comedor de empresa bien por la adopción de una jornada continuada sin pausa. Hemos identificado casos en los que esta situación ha provocado reticencias al cambio por una percepción de lucro cesante por parte del empleado (un menor ingreso en especie).
- Las barreras por estos motivos han sido aisladas en cuanto a su número e intensidad en los casos en los que se han dado, pero consideramos que son cuestiones a tener en consideración para poder gestionarlas de una manera previsoramente y sin que se erijan en motivo de conflicto.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



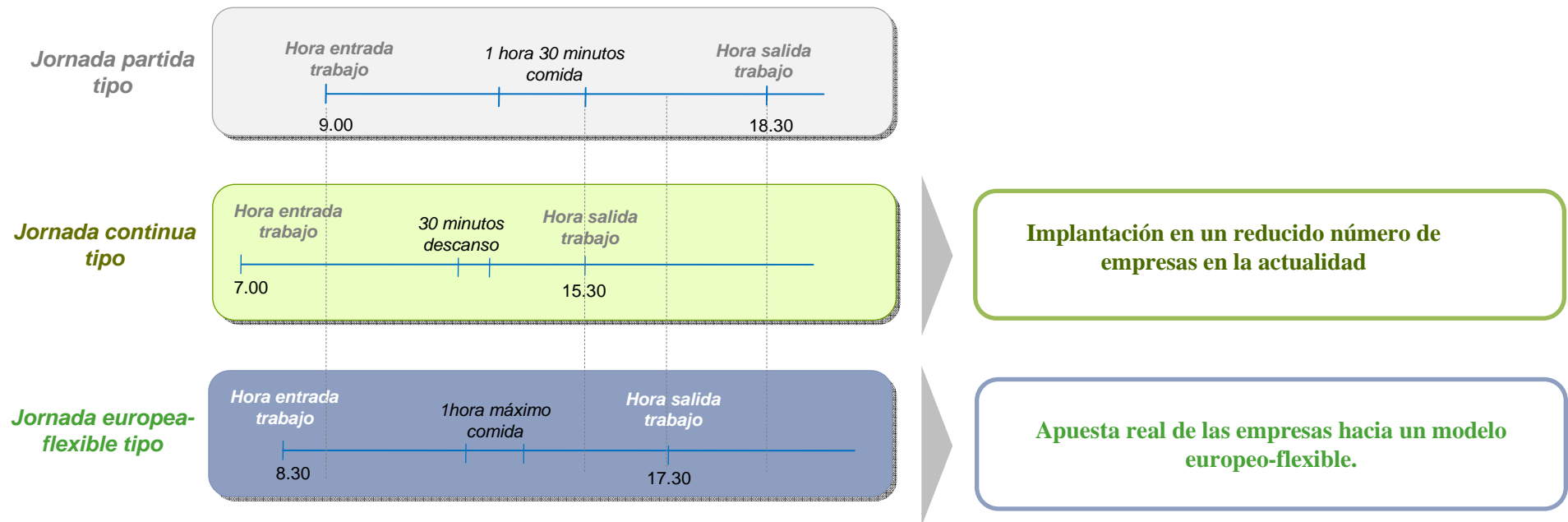
- A nivel sectorial, en la fase de entrevistas ha sido más fácil identificar a empresas que hayan adoptado este modelo horario en el **sector industrial** y el sector **financiero** y más limitada la representatividad de las empresas del sector de **distribución** y empresas de **servicios** (especialmente servicios profesionales). Las empresas de distribución han constatado que para enfocar su proceso de cambio han querido localizar empresas del sector que ya lo hubieran implantado, sin éxito, por lo que han recurrido a analizar los ejemplos del sector industrial.
- No obstante, es cierto que no hemos identificado ningún sector/empresa en el que la jornada continuada se haya aplicado con carácter generalizado a toda la organización. En todas las empresas entrevistadas **coexisten diversos colectivos con modelos horarios distintos**. Por lo que parece razonable constatar que la posibilidad de implantación está asociada a otra serie de variables y no exclusivamente a la pertenencia a un sector u otro.
- En cualquier caso, las empresas entrevistadas opinan, y así lo han constatado, que la imposibilidad de aplicarlo a todos los perfiles de actividad no debe ser óbice para que puedan adoptarse modelos de estas características en segmentos determinados. De hecho, el 70% de las empresas combinan diversos modelos horarios.
- En cuanto a la **personalidad jurídica y modelo de participación en la propiedad**, las empresas de naturaleza **cooperativa** y aquellas de **participación semipública** han mostrado una mayor predisposición a adoptar y mantener este tipo de horarios dentro de su **política social**.
- **Ubicación de sede y establecimientos**. En aquellas empresas donde la sede y los principales establecimientos estaban ubicados fuera de los principales núcleos urbanos, esta condición también ha jugado un papel importante en la consideración de adoptar modelos horarios en los que se tienda a jornadas horarias de tipo continuado. Estas empresas opinan que el modelo horario ha acompañado a la **atracción de profesionales**. A la nueva política de horarios un número reducido de estas empresas han tenido que sumar servicios de transporte colectivo de empresa, para garantizar fundamentalmente la entrada de los empleados en hora dado que en estos casos se carecía de un servicio de **transporte público ajustado a ese horario** desde las principales ciudades de la CAPV.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- De las entrevistas realizadas podemos extraer **dos grandes grupos de modelos de jornada horaria continuada**. La principal diferencia viene definida por la incorporación o no de una **pausa** que en términos generales se entiende destinada a la comida del mediodía. Esta pausa no se contabiliza dentro de las horas computables como jornada laboral y debe ser de menos de una hora para que tenga la consideración de jornada continuada.



6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- Todas las empresas entrevistadas que en su jornada prevén una pausa de comida, establecen un **tiempo mínimo de pausa de 30 minutos**. La mayoría de estas empresas definen un rango horario destinado a esta pausa superior a la hora. Siendo puristas estas empresas estarían contemplando un modelo de jornada partida pero en la práctica la tendencia de los empleados, en palabras de las personas entrevistadas, y salvo contadas ocasiones, es a concentrar la comida en torno a 30-45 minutos. Por tanto, en la práctica estos modelos están más cerca de la jornada continuada.
- A la vista de las entrevistas realizadas la implantación de las **jornada continuada sin pausas** (modelo de 7.00-15.00 horas) está limitada a un número reducido de empresas y ellas mismas se consideran una rara avis en el entorno. Por el contrario, las empresas entrevistadas abogan por un **modelo horario de tipo europeo** caracterizado por **entradas tempranas** por la mañana, una **comida frugal** de 30-45 minutos aproximadamente y que **avanza a primera hora de la tarde (16.30-17.00 de media) la hora de salida**.
- La empresas que adoptan este segundo modelo plantean serias dudas sobre su **predisposición a adoptar un modelo de jornada continuada sin pausa** por los siguientes motivos en los que coinciden:
 - Necesidad de **cobertura de servicio a primera hora de la tarde**, entre 14.00 y 16.30. Garantizar al menos una jornada mínima de coincidencia con colectivos que tienen otro horario, mayoritariamente los turnos de tarde de actividades fabriles o de mantenimiento y turnos de tarde de establecimientos de la distribución.
 - **Evitar un modelo rígido** que permita equilibrar posibles contingencias en la hora de entrada-salida por desplazamientos y obligaciones de carácter personal-familiar fundamentalmente.
 - **Cuestiones de salud sin base científica** y soportada por la intuición de los entrevistados. En este sentido argumentan que aquellas personas que finalizan su jornada laboral a las 15.00-15.30 y no residan en su lugar de trabajo, y no hayan podido gozar de una pausa, comerán entre las 16.00-16.30 de media.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- Además, la mayoría de los modelos analizados incorporan **opciones de flexibilidad** en la entrada, salida y pausa de la comida bajo las siguientes condiciones:
 - La flexibilidad se establece en determinados **rangos horarios preestablecidos por la empresa** y bajo parámetros de **autogestión** del tiempo profesional y personal.
 - La flexibilidad siempre prevé una **jornada mínima de presencia común** en la que todos los empleados desarrollan su actividad laboral. La definición de esta jornada mínima de presencia y su amplitud es una de las cuestiones críticas que han abordado en el proceso de implantación las empresas analizadas. Así, la jornada mínima de presencia establece de facto una hora límite de entrada y también de salida.
 - En esta misma línea, obliga tal y como se ha definido en la mayoría de estas empresas a realizar una pausa de 30 minutos mínimo hacia la mitad de la jornada. Esta medida pretende **evitar que de facto se realicen jornadas continuadas sin pausa**, por las razones que hemos indicado anteriormente.
- Aunque las empresas no han realizado un seguimiento pormenorizado de la tendencia a una jornada tipo, la mayoría coinciden en que la **tendencia de las personas es a realizar un horario homogéneo** y a adelantar las salidas de la tarde en comparación con modelos de jornada partida. Los empleados tienden en definitiva a aprovechar las opciones que ofrece el modelo de concentrar la actividad productiva en la primera mitad del día. De hecho, y siempre bajo criterios de observación no cuantitativa, esta tendencia se ve agudizada en los meses de primavera y entre el colectivo más joven y la dedicación del tiempo está orientada a la práctica deportiva en gran medida. Señalar de nuevo, que estas afirmaciones hay que considerarlas con sumo cuidado y que para la toma de decisiones debería ser refrendada por otros métodos de evaluación y diagnóstico.
- La implantación del modelo de jornada continua es diverso entre los diferentes **colectivos** de la empresa.
 - El **equipo directivo** queda fuera de este modelo salvo en el caso de las cooperativas. Sin embargo, muchas de las empresas entrevistadas consideran que la implantación de la jornada continuada en un colectivo importante de la empresa ha provocado un efecto tractor también del equipo directivo, que no cumpliendo con este modelo horario, ven como su jornada se traslada también a la primera parte del día. Este efecto ha sido más acuciado en empresas que han pasado de un modelo de jornada partida a uno de jornada continuada sin pausa.
 - No aplica a aquellos asignados a la **actividad fabril de turnos**.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- Los equipos que constituyen la **rama comercial** de la empresa siguen una diversidad de modelos:
 - Sector **financiero**. Con el convenio anterior, la actividad de la rama comercial y de oficinas de las Cajas de Ahorros se veían limitadas a un horario de mañana. Con la firma del último convenio se abre la posibilidad de la jornada partida para estos equipos. Las entidades han optado por diversas fórmulas pero en ningún caso se ha adoptado la jornada partida con carácter generalizado. Por el contrario, la jornada partida afecta a un número reducido de empleados y oficinas seleccionadas y bajo parámetros de pura rentabilidad y de ganar cuota de mercado a través de la captación de nuevos clientes de perfil distinto al cliente de mañana.
 - Los equipos comerciales del sector de **distribución** analizados, tienen flexibilidad horaria únicamente condicionada por la consecución de resultados (en ventas, en número de vistas/día/semana predeterminados,...) y por la disponibilidad horaria de su cliente directo.
- No aplica a todos aquellos equipos o departamentos que presten **servicios 24x7** o de **urgencia** donde la **inmediatez en el servicio** cobra importancia crucial. No obstante, debido a la penetración y rápida evolución de las **tecnologías de comunicación e información**, existen un número creciente de opciones que, aunque con limitaciones (resistencia del cliente a resolver su incidencia con una “máquina” entre otras), permiten la gestión de necesidad de cobertura de servicio de un modo diverso.
- Con carácter general el modelo horario de jornada continuada se ha implantado en las áreas de **servicios centrales, administración**, y equipos que trabajan **por proyectos** y bajo parámetros de consecución de resultados. En esta línea, las empresas entrevistadas consideran que la modificación de un modelo de turnos a una jornada continuada es difícil por motivos de optimización de la inversión y por tanto, es más probable la transición a jornadas continuadas desde los colectivos en jornada partida.
- El modelo horario no se concibe como una cuestión estática y falta de evolución. De hecho las empresas entrevistadas están valorando en la actualidad, analizando sus pros y contras tanto para la empresa como para el empleado, **otros tipos de modelos horarios**. Actualmente destaca en esta línea el análisis de opciones al **teletrabajo**: ¿a qué tipo de actividad se puede aplicar? ¿qué implicaciones tiene para el modelo organizativo?, ¿qué implicaciones tiene para la responsabilidad e indemnidad de la empresa?, ¿teletrabajo es sinónimo de flexibilidad horaria total? ¿cuál es el nivel de predisposición de los empleados? ¿el teletrabajo como obligatoriedad u opción de carácter voluntario? ¿qué inversiones debe realizar la empresa? ¿qué recursos hay que poner a disposición del empleado para garantizar el cumplimiento con sus responsabilidades?

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- Todas las empresas entrevistadas opinan que el **liderazgo** de la implantación debe ser asumido por el **equipo directivo**, o debe realizarse en su nombre. Si bien, en algunos casos la solicitud o reivindicación de su implantación ha surgido entre colectivos de empleados, de los más jóvenes con carácter general.
- Las razones que han planteado las empresas entrevistadas para la adopción de este modelo horario han sido diversas:
 - En la mayoría de los casos la razón está asociada a un **plan global de empresa** que aborda desde diversas perspectivas y a través de distintas políticas medidas de **conciliación** de la vida profesional y personal y la **racionalización del tiempo** que se destina al trabajo.
 - Estos planes han sido adoptados con carácter general junto con **políticas de evaluación del desempeño** y de resultados, orientando las organizaciones hacia **autogestión de las unidades de trabajo**.
 - En un tercio aproximadamente de las empresas, estas iniciativas se han dado en el marco de algún **proceso de certificación de calidad**, o de auditoría voluntaria de evaluación como **empresa socialmente o familiarmente responsable**.
 - Únicamente una empresa, que curiosamente coincide con la que cuenta con un menor número de empleados, ha asociado el cambio de modelo horario a un **proceso de evaluación de la productividad** en el que quedaba evidenciado que por las tardes su nivel de productividad se reducía considerablemente.
 - Existe algún otro caso aislado en el que el cambio horario ha sido provocado por **cuestiones de otro orden**, como la apertura de un comedor de empresa.
- La mitad de las empresas afirman haber seguido un **proceso planificado y ordenado** donde se evalúe el modelo a implantar, sus características así como la cadencia de implantación y proyectos de análisis a abordar en el proceso. El resto no aporta luz en este sentido bien porque se consideró una apuesta clara de empresa, bien porque el convenio así lo establecía o bien porque el modelo actual lleva más de 10 años implantado y no tienen evidencia de cómo se materializó el proceso.
- Implantación de día cero vs implantación gradual. La mitad de las empresas ha seguido un modelo de **implantación de “día cero”**, donde todos los empleados afectados adoptan este modelo al unísono. El resto de las empresas ha adoptado el **modelo de forma gradual** a través de **pilotos** donde se han ido valorando las posibles incidencias por descoordinación, recursos necesarios, etc.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- **Plan de comunicación.** Como en todo proceso de cambio todas las empresas han gestionado la comunicación equilibrando las **expectativas** creadas y la **participación de los empleados en el proceso**. No hay un plan de comunicación tipo. Cada empresa ha gestionado la comunicación en cada fase del proceso de manera diversa. Pero todas coinciden en los siguientes puntos:
 - La comunicación inicial debe venir del equipo de dirección. Es deseable la participación de la **Alta Dirección** en la comunicación inicial.
 - Deben dejarse claras desde el inicio, para gestionar las expectativas que se creen, aquellas **cuestiones que son inamovibles**. Por ejemplo, todas las empresas consultadas menos una ha mantenido la jornada horaria anual vigente, por lo que es importante dejar claro que nuevo modelo horario no significa trabajar menos horas. Al contrario, la empresa restante no solo no ha reducido la jornada anual sino que la ha aumentado.
 - Una de las cuestiones que en ocasiones quedan en el tintero tras abordar el proceso de cambio es la **comunicación a clientes**. Si se considera que el cambio puede afectar a los clientes conviene en opinión de las empresas comunicar a aquellos afectados de manera directa. La comunicación incluirá siempre información sobre los nuevos protocolos a seguir, aunque estos no sean de respuesta inmediata en el tiempo por parte de la empresa a la solicitud del cliente. El mayor riesgo en este proceso de cambio es no gestionar la incertidumbre del cliente ante la falta de respuesta o servicio.
 - Por último pero no menos importante las empresas coinciden en que es importante definir en la etapa inicial del proyecto la **involucración de los sindicatos** en éste.
- Prácticamente todas las empresas entrevistadas han incorporado a sus **Convenios colectivos o Pactos de Empresa** la adopción del modelo horario convenido. Las empresas, no obstante abogan por no definir en excesivo **detalle** el modelo horario. Basta con introducir las características básicas del modelo y los colectivos a los que aplica. En ningún caso incluir aquellos punto sobre los que se duda. Por el lado de los sindicatos, las empresas opinan que aquellos suelen favorecer que el detalle sea el máximo posible por lo que habrá que equilibrar en el proceso de negociación ambas posturas.
- Solo una de las empresas entrevistadas ha fracasado en el proceso de implantación del modelo de jornada continuada por haber sido rechazado por el Comité de Empresa. El rechazo no se debió a una falta de acuerdo en cuanto a las propuestas que contenía el modelo horario per se, sino a otras iniciativas que se propusieron con carácter simultáneo en la mesa de negociación. El equipo directivo de esta empresa, que es quien ha promovido y lidera el proceso, sigue manteniendo la intención de implantar el nuevo modelo horario.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- Con carácter generalizado existe una gran dificultad para dar datos objetivos en relación a los efectos y consecuencias de la implantación de la jornada flexible debido a que **apenas se han realizados mediciones**.
- Las empresas no han establecido un **plan de seguimiento** para medir los beneficios o resultados que se obtienen con el nuevo modelo. No lo han considerado necesario porque tampoco han visto una merma en los ratios o indicadores que incorporan a sus cuadros de mando o gestión.
- Por tanto, las empresas **no cuentan con datos objetivos** que muestren la **relación causa efecto** en términos de **productividad** de la adopción del nuevo modelo horario. Es más, las opiniones de los responsables de las empresas son diversas, incluso dentro de la misma empresa. Más de la mitad opinan que redundan en un mayor rendimiento de los empleados, pero no utilizan datos empíricos, mientras que el resto opina que el resultado es neutro, que el cambio de modelo horario poco o nada tiene que ver con la productividad e incluso llegan a aseverar que las variables de productividad tradicionales están obsoletas y deberían revisarse.
- **Rotación voluntaria.** La rotación voluntaria en todas las empresas entrevistadas es **muy reducida**. Los responsables entrevistados no asocian en exclusiva esta baja rotación a la disponibilidad de un modelo horario atractivo pero consideran que es uno de los factores que actúa en el poder de atractivo de la empresa.
- **Absentismo laboral.** Los niveles de absentismo son considerados por todas las empresas **muy altos** independientemente de la adopción o no de este modelo. Sin embargo, este análisis realizado por las empresas hay que tomarlo con sumo cuidado dado que cada organización incluye cuestiones diversas medidas de distinta forma (Incapacidad temporal, enfermedad común, accidentalidad/siniestralidad laboral, absentismo no justificado, bajas por maternidad,...) y que su ocurrencia poco o nada tiene que ver con el modelo horario.
- En el caso de la **siniestralidad/accidentalidad**, una de las empresas de reciente incorporación al modelo horario continuado ha visto como en el último año la accidentalidad laboral se ha reducido en un 24% y en un 10% el absentismo sin baja. En este último año, en cualquier caso, los índices de absentismo se han reducido con carácter generalizado y dada la incertidumbre generada en torno al mantenimiento del puesto de trabajo en la situación de crisis actual.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Conclusiones de la fase de entrevistas a empresas



- **Satisfacción de empleados y clima laboral.** Existe una percepción generalizada de una mejora de la satisfacción de los empleados con modelos horarios continuos o flexibles. La mayor parte de las empresas realizan encuestas de clima laboral para su medición (en algunos casos específicas para determinar los efectos del nuevo modelo horario) . Los principales elementos de mejora detectados son una mayor **facilidad de reparto y aprovechamiento del tiempo** productivo y de ocio así como el **cumplimiento de otras obligaciones** o responsabilidades de carácter personal.
- **Atractivo de la empresa.** Como sucedía con la rotación voluntaria, éste no es el único parámetro que actúa sobre el mayor o menor nivel de atractivo de la empresa para posibles candidatos. Pero con carácter general esta cuestión juega sumando a la oferta global que la empresa ofrece al candidato y en **épocas de bonanza** o distintas a la de crisis juegan una baza importante a la hora de poder hacer una buena y amplia selección entre numerosos candidatos. En concreto, de las empresas que recientemente han adoptado este modelo horario y que por tanto puede tener mayor índice de comparación, el número de curriculum vitae recibidos desde la implantación del nuevo modelo horario ha incrementado considerablemente (en torno al 10% en perfiles de interés).
- En un caso concreto se ha producido un claro aumento del índice de reputación corporativa ascendiendo de la posición 12 a la 3 en el ranking de **“Best Place to Work”**.
- **Gastos e Inversiones.** Todas las empresas coinciden en afirmar que no han experimentado ahorros en **gastos generales o de suministros**, ni han incurrido en **nuevos costes de personal**. Las empresas que han implantado la jornada continua pura (7:00-15:00) han experimentado un ahorro en los **cheques o ticket de comida**. Las empresas con un modelo de horario flexible, o bien cuentan con un **comedor** propio o con tickets de comida para sus empleados.
- **Las relaciones con otros agentes o stakeholders.** Esta cuestión constituye el punto crítico que juega en detrimento de una mayor implantación de modelos de jornada continuada o modelos análogos. En consultas realizadas en otros ámbitos geográficos, el miedo a perder clientes es la principal barrera para no abordar el proceso de análisis e implantación. En este sentido, un 84% de estas empresas ven posible adoptar este tipo de jornada si lo hicieran los clientes.

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Información adicional desde la perspectiva de las empresas

- A continuación se recogen las principales implicaciones de un cambio de horario laboral recabadas a través de distintos estudios y/o noticias publicadas en prensa:

Mejora en términos de productividad.....

“Una jornada laboral compacta y con horario flexible tiene unos beneficios claros para las empresas que apuesten por esta fórmula: la productividad de los empleados **umenta entre un 15 y un 20%** y se reduce su absentismo hasta en un 30%.”¹

“Un 81% de las compañías que participaron en el estudio considera que este horario supondría un **incremento de la productividad del 5% debido al aumento del rendimiento de los empleados y a una mejora en la motivación**”²

Ahorro en costes.....

“También afirma que **se produciría una reducción de los gastos**. Un 18% de las sociedades cree que disminuirían los de luz en más de un 10%, mientras que un 32% opina que se reducirían entre un 5 y un 10%”.²

Otras implicaciones mencionadas....

Mejora del clima laboral, creación de empleo, mejora de la imagen y comunicación externa, contribución a la incorporación de la mujer al mercado laboral...

Reducción del absentismo laboral.....

“Los propios trabajadores reconocen que si tuvieran este tipo de horario, producirían más por hora (14%), **mientras que otro 6% opina que habría menos absentismo laboral**.”.²

“Una jornada laboral compacta y con horario flexible tiene unos beneficios claros para las empresas **y se reduce su absentismo hasta en un 30%**.”.¹

Aumento de la motivación del personal.....

El 68% de las empresas considera que aumenta la motivación del personal.²

Retención del talento....

El 55% de las empresas considera que la jornada laboral compacta y con horario flexible ayudaría a retener el talento.²

Fuentes:

(1) “La Jornada continua y flexible aumenta la producción y reduce el absentismo”. Artículo, publicado el 05 de Febrero de 2009 en Expansión.com

(2) “Implicaciones de la jornada laboral y flexible en las empresas de la Comunidad de Madrid” (2006). Consejería de Empleo y Mujer

6.1. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde la perspectiva de las empresas

Información adicional desde la perspectiva de las empresas

- Según un estudio realizado por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, la **perspectiva** de las **propias empresas** en torno a las **implicaciones de la jornada laboral continua** podría resumirse de la siguiente manera:
(Nota: la información disponible sobre el estudio no permite hacer un análisis por sectores de actividad)

Un 13% de las empresas encuestadas afirman contar con una jornada laboral continua. El 80% cuenta con una jornada partida y el 7% restante a turnos.

Implicaciones para los empleados

PRODUCTIVIDAD

- Un 86% de los empleados consideran ser más productivos durante la mañana. Entre las principales razones de una menor productividad se encuentran en exceso de horas de trabajo (51%) y el cansancio del personal por los excesivos desplazamientos múltiples (20%).

INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL

- Un 30% de las personas se incorporarían al mercado laboral. El 17% no saben/no contestan.

Implicaciones para la empresa

PRODUCTIVIDAD

- Un 63% de las empresas considera que mejoraría la productividad de su empresa frente a un 22% que no considera tal mejora.

PERSONAS

- Un 64% ve la jornada continua como una herramienta facilitaría la retención de talento
- Según un 28% de las empresas, las contrataciones de personal en las empresas podrían aumentar entre un 5-20%..

POSIBILIDAD DE IMPLANTACIÓN

- La implantación de este tipo de jornada se ve factible por un 40% de las empresas analizadas. Los principales motivos alegados por las empresas para no ver posible la implantación de este tipo de jornada son el miedo a perder clientes (36%), el tipo de trabajo realizado (19%) y un cambio integral de la estructura (11%). Un 22% alega otros motivos no especificados.
- En este mismo sentido, un 84% ve posible adoptar este tipo de jornada si lo hicieran los clientes.

MOTIVACIÓN Y OTROS IMPACTOS

- Un 68% considera que aumentaría la motivación del personal, con una mayor productividad por hora (14%), un entorno más agradable (11%) y un menor absentismo laboral (6%).

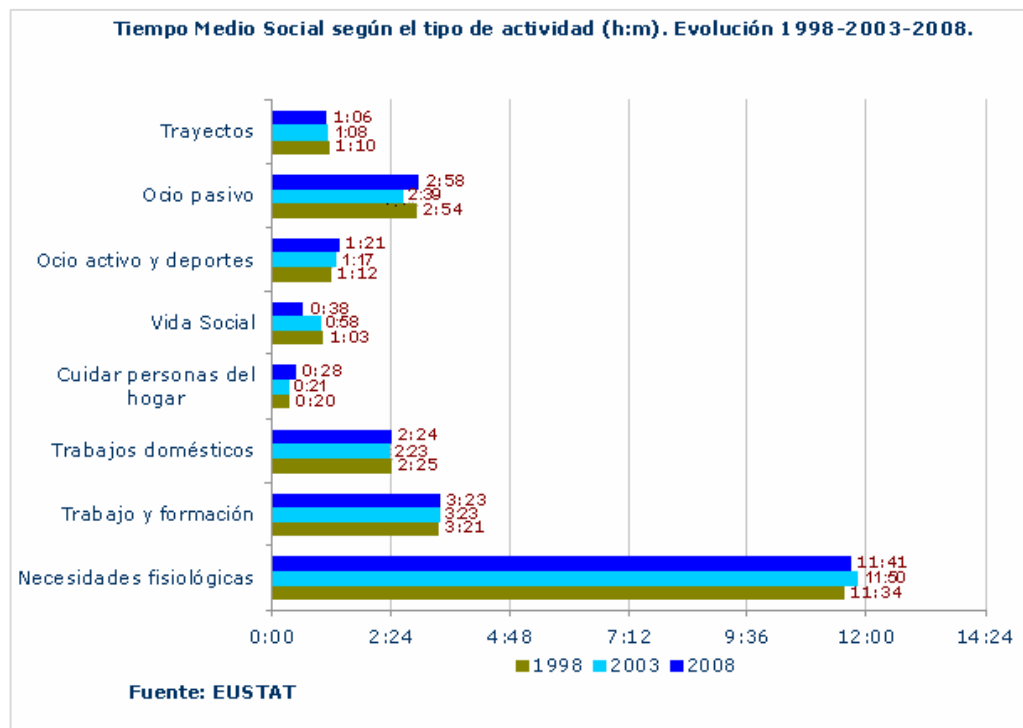
AHORROS EN SUMINISTROS

- Un 50% estima un posible ahorro del 5%-10% en consumo energético, y un 18% hasta un 10% de ahorro.

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Uso del tiempo disponible en la CAPV

- Como punto de partida del análisis de las implicaciones que supondría un cambio en el horario laboral (paso de una jornada partida a una jornada continua) se analiza el **uso del tiempo por parte de la población de la CAPV destinado a las diversas actividades diarias**.
- Así se observa como, según los resultados de la cuarta Encuesta de Presupuestos de Tiempo llevada a cabo por Eustat en 2008, la **distribución diaria del tiempo** dedicado por la población a las diversas actividades observadas **muestra algunos cambios** que podrían apuntar **nuevas tendencias en el uso social del tiempo**.
- En términos generales se aprecia como **en comparación con el año 2003**, la población de 16 y más años dedica un **mayor tiempo al ocio y al cuidado de otras personas** y **menos a la vida social** y a la satisfacción de las **necesidades fisiológicas y cuidados personales**, siendo **similar** el tiempo dedicado al **trabajo y/o la formación**, a las **tareas domésticas** y a **trayectos**.



Principales cambios en el uso del tiempo (2008-2003)

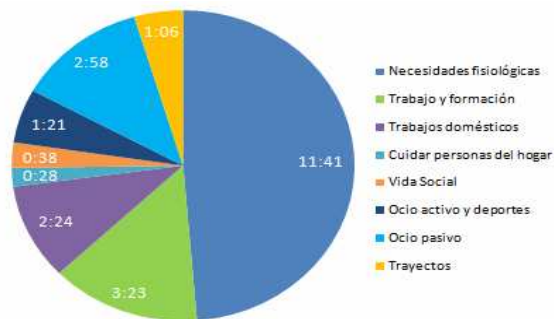
- **El tiempo medio social que se emplea para comer baja**, aunque las personas que comen fuera del domicilio emplean más tiempo (10 minutos más) y las que comen en casa un menor tiempo (20 minutos menos)
- **El tiempo de trabajo de la población ocupada aumenta en 12 minutos diarios** en los últimos 5 años y sube la tasa de participación femenina en el trabajo remunerado (1,9 puntos porcentuales)
- Sólo el 7,7% de las personas de 16 y más (en 2003 esta tasa era un 13,7% mayor) años afirma no dedicar tiempo a las **labores domésticas**, mientras que el resto emplea 2 horas y 36 minutos diarios
- **Aumentan** tanto la participación (3% más que en 2003) como el tiempo medio dedicado al **cuidado de menores y adultos** (aumento de 17 minutos por participante)
- De media, la población dedica **13 minutos diarios al ordenador y a Internet**, casi el doble que hace cinco años
- Continúa **disminuyendo (en un 8,5%) la población que dedica tiempo a actividades relacionadas con la vida social**, empleando en estas actividades 2 horas

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Uso del tiempo disponible en la CAPV

- La **situación general** según los datos recogidos en **2008** queda representada en los siguientes gráficos:

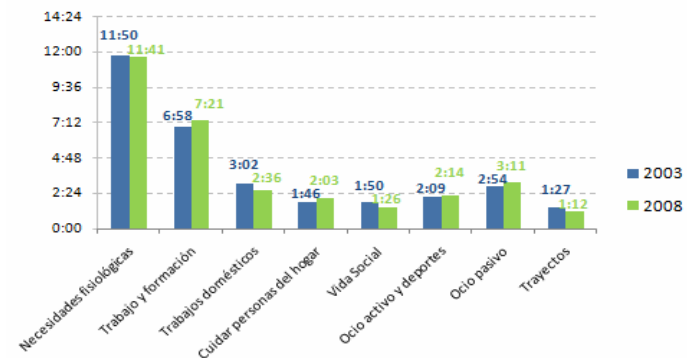
Tiempo medio que dedica a una actividad la población >= 16 años CAPV. Año 2008



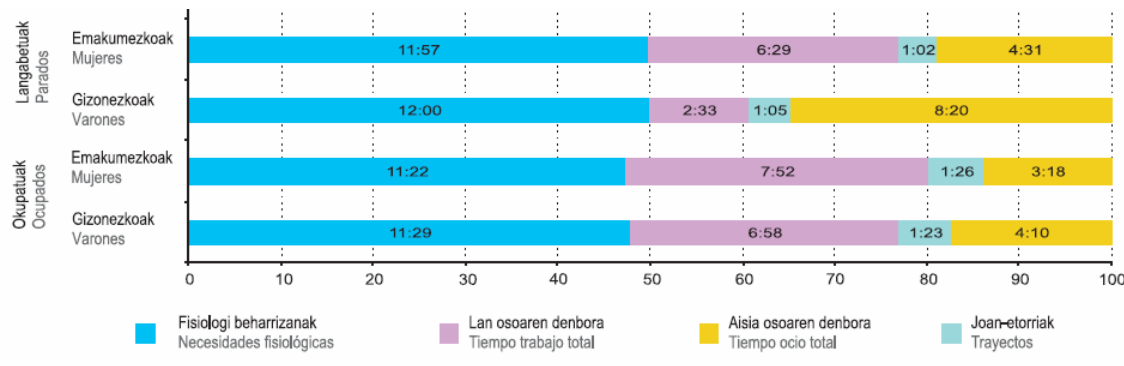
- Tiempo medio social de 11 horas y 41 minutos a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y los cuidados personales (9 minutos menos que en 2003)
- Trabajo remunerado y/o la formación: 3 horas y 23 minutos
- Tareas domésticas: 2 horas y 24 minutos,
- Vida social: 38 minutos (20 minutos menos que en 2003)
- Ocio 4 horas y 19 minutos (23 minutos más que en 2003)
- Trayectos: 1 hora y 6 minutos
- Cuidados a otras personas del hogar 28 minutos diarios (7 minutos más que en 2003)

- Considerando la **población que realmente destina parte de su tiempo** al desarrollo de cada actividad se aprecian ciertas variaciones en los tiempos dedicados que son especialmente relevantes en los casos de trabajo y formación (7 horas y 21 minutos), cuidado de las personas del hogar (2 horas y 3 minutos), vida social (1 hora y 26 minutos), y ocio activo y deportes (2 horas y 14 minutos).

Tiempo medio que dedica a una actividad la población >=16 años que realmente destina parte de su tiempo al desarrollo de la misma. CAPV 2008



Distribución diaria de las actividades en función de género y relación con el trabajo. CAPV 2003.



- La distribución del tiempo entre las diversas actividades también muestra **variaciones** en función del **género y de la relación con el trabajo** como queda reflejado en el gráfico de la izquierda.

Fuente: Eustat. Encuesta Presupuestos del tiempo 2008 2003.

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- La **transición de una jornada partida a una jornada laboral** supondría impactos tanto para las empresas como para los trabajadores en los siguientes aspectos:

Impactos en los hábitos y en el gasto del trabajador:

- En relación al trabajo: comida, transporte, formación continuada
- En relación al tiempo de ocio (usos alternativos del tiempo): deporte, cuidado familiar, compras, ocio
- En relación al ahorro en determinadas actividades

Impactos en cambios operativos de las empresas y gastos e ingresos asociados:

- Operativa funcional de las empresas
- Económicos: gastos e ingresos de personal, energía, luz, teléfono, seguridad, etc.
- Competitividad y productividad
- Empleo: turnos, desarrollo de plantillas
- Inversión

- A continuación se desarrolla una **propuesta preliminar del modelo** que sintetiza las variables a tener en cuenta para analizar los cambios probables y consecuencias del paso de una jornada laboral partida a una jornada continua:

Jornada tipo partida

Horario de entrada: 8.00-9.00 horas

Parada para comida: 1 hora y 30 minutos

Horario de salida: 17.30-18.30 en función del cumplimiento de 8 horas de trabajo efectivo sin considerar la parada de comida

Nota: se estima un horario laboral medio no distinguiendo entre los días de lunes a jueves y los viernes, teniendo estos últimos en muchos casos un horario diferente que puede ser considerado como jornada continua y trabajándose un mayor número de horas de lunes a jueves

Jornada tipo continua

Horario de entrada: 7.00-8.00 horas

Tiempo de descanso: 30 minutos

Horario de salida: 15.30-17.30 en función del cumplimiento de 8 horas de trabajo efectivo sin considerar la parada de descanso

Consecuencia inmediata del cambio de jornada: disposición de tiempo adicional libre por la tarde al adelantar el horario de salida del trabajo y redistribución del tiempo dedicado a las actividades realizadas por la tarde-noche

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- Para calcular el **tiempo adicional disponible por la tarde** debe tenerse en cuenta que las **horas de trabajo efectivo siguen siendo las mismas** (40 horas semanales como promedio) sin embargo en el caso de la jornada continua se producen los **siguientes cambios**:

Implicaciones del cambio a jornada continua

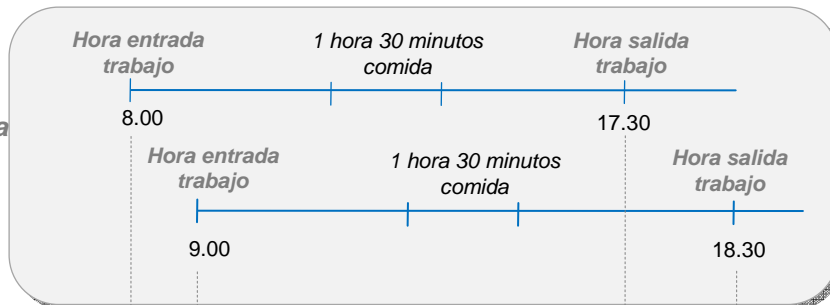
- Adelantamiento del horario de entrada
- Desaparición del tiempo de comida al mediodía
- Reducción de los trayectos a realizar al lugar de trabajo
- Adelantamiento del horario de salida



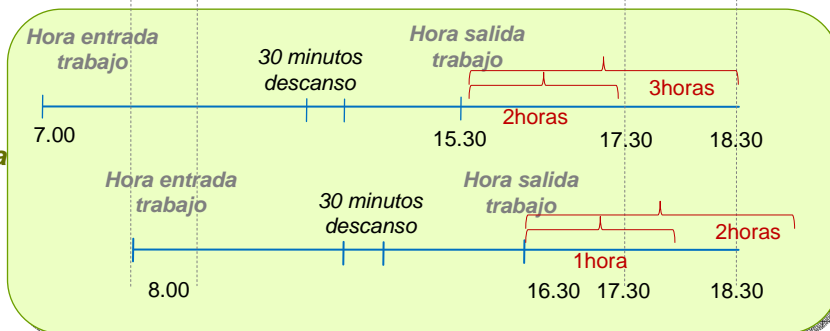
Consecuencias del cambio a jornada continua

- Redistribución del tiempo** destinado a las **actividades diarias** con el consecuente **trasvase de gasto** que esto implica y la posible **variación de las actividades realizadas**
- En concreto esto supone:**
 - Redistribución de las necesidades fisiológicas:**
 - Adelantar la hora de despertarse por la mañana y la hora de acostarse por la noche
 - Reducción del tiempo destinado a la comida
 - Reducción a la mitad de los trayectos realizados al lugar de trabajo**
 - Aumento del tiempo disponible por la tarde** para realizar actividades

Ejemplo jornada partida



Ejemplo jornada continua



Tomando como hipótesis que los **30 minutos de descanso** de la jornada continua **no se consideran trabajo efectivo** sino que se utilizan como una medida de flexibilidad, se plantean las siguientes posibilidades:

- Si se mantiene la hora de entrada, se gana el tiempo de la hora de la comida: **1 hora**
- Si se adelanta la hora de entrada 1 hora, se gana el tiempo de la comida más el tiempo de entrada: **2 horas**
- Si se adelantan 2 hora de entrada, se gana el tiempo de la comida más el tiempo de entrada: **3 horas**



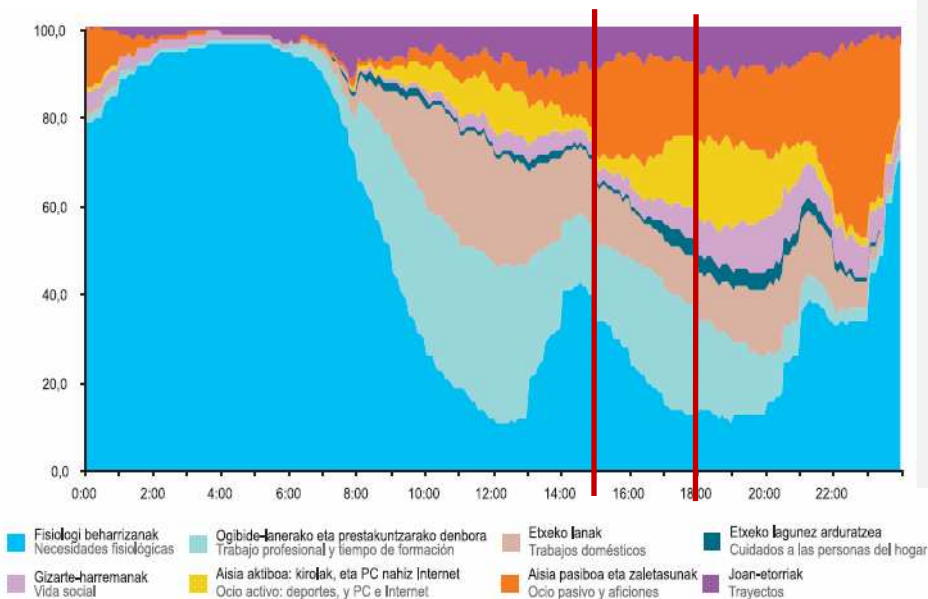
Con la implantación de la jornada continua se ganan entre 1 y 3 horas en el horario comprendido entre las 15.30 y las 18.30

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- Para **estimar la posible redistribución del tiempo y actividades** que implica la disposición de entre una 1 y 3 horas adicionales se considera la distribución media del tiempo entre las distintas actividades realizadas por una persona durante un día:

Distribución media diaria de la participación de la población en los grandes grupos de actividades. (Eustat 2008)



- Además del adelantamiento que se produce en la entrada al trabajo y en la hora de acostarse, la **franja horaria situada entre las dos líneas rojas, son las más susceptibles a sufrir modificaciones**. La priorización de las actividades distintas al trabajo a realizar difiere de un intervalo a otro (1 más prioritario- 6 menos prioritario):

	De 15:00 a 16:00	De 16:00 a 17:00	De 17:00 a 18:00
Trabajos domésticos	2	2	3
Cuidar personas del hogar	6	6	6
Vida Social	5	5	5
Ocio activo y deportes	3	3	1
Ocio pasivo	1	1	2
Trayectos	4	4	4

- Además de estos intervalos, hay que tener en cuenta que el adelantamiento de las necesidades fisiológicas por la noche, tendrán un efecto en el **ocio pasivo nocturno** (actividad que más se realiza en ese momento), ya sea desplazándolo en el tiempo o eliminándolo a favor de otras actividades.

Nota: el gráfico está tiene como origen la encuesta de Presupuestos de Tiempo 2003 (Eustat) y considera de manera conjunta a la población independientemente de su relación con el trabajo

- Por tanto, considerando las **actividades y el tiempo dedicado** a las mismas por una persona y la posible **implantación de una jornada continua** con las consecuencias mencionadas anteriormente, se puede concluir lo siguiente:

La implantación de una jornada continua supondría un AUMENTO del tiempo destinado a las

- Ocio en general
- Vida Social
- Cuidado a las personas del hogar
- Trabajo doméstico

La implantación de una jornada continua supondría un DESCENSO del tiempo destinado a las actividades

- Ocio pasivo (en caso de que se redujera el ocio pasivo de la noche)
- Necesidades fisiológicas
- Trayectos

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- Una vez identificadas las actividades afectadas por el cambio de jornada, se procede a **estimar cómo se distribuyen las 1-3 horas adicionales entre dichas actividades así como el trasvase de gasto que esto puede suponer considerando que sectores se ven beneficiados y cuales no.**

1 Estimación de la **redistribución de 1-3 horas entre las actividades identificadas**

2 Estimación de la **redistribución del gasto** en función de la redistribución del tiempo entre actividades

- 1
- **Para estimar la variación en el tiempo destinado a las actividades** se sigue la siguiente metodología:

- Dado que el tiempo ganado con la jornada continua se estima **entre 1 y 3 horas**, se toma como **hipótesis la media**, es decir, se supone **1 hora y 30 minutos ganados**.
- Se toma como base la **distribución del tiempo** entre los diversos tipos de actividades recogida en la **Encuesta Sobre Presupuestos del Tiempo elaborada por Eustat**. El tiempo adicional que se dedicará a cada actividad identificada, se calcula en función del peso que tiene cada actividad sobre el total de actividades que van a aumentar su tiempo disponible.
- Esta distribución inicial no tiene en cuenta las **prioridades de la población y sectores objetivo** de jornada continua en relación con el uso del tiempo adicional disponible. Para ello debería tomarse como base un **proceso de encuestación/entrevistas** a determinadas empresas y trabajadores que ya disfrutaban de una jornada continua o que han experimentado dicho cambio desde una jornada parcial y aplicar posteriormente un **factor de corrección** a los datos obtenidos a partir de Eustat.

- 2
- Para la **redistribución del gasto**, se consideran el gasto asociado a las actividades que experimentan una variación del tiempo dedicado. Dicho **gasto se altera en la misma proporción en la que se modifica el tiempo destinado a la actividad en concreto**.
 - Los datos se obtienen a partir de la información recogida en INE a partir de la Encuesta de Presupuestos Familiares (los datos de gasto hacen referencia a la población sin diferenciar su relación con el trabajo).

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- Como paso previo a la estructuración del modelo, se presenta una descripción de las actividades y de los conceptos de gasto que se podrían ver alterados por un cambio en el tiempo dedicado a las mismas:

	Descripción de las actividades	Conceptos de gasto relacionados (según clasificación INE)
Necesidades fisiológicas	Se trata de las necesidades básicas de todo ser humano (comer, beber, dormir, cuidados médicos, cuidados personales, etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Productos alimenticios • Bebidas no alcohólicas • Medicamentos y otros productos farmacéuticos, aparatos y material terapéutico • Servicios médicos y paramédicos extrahospitalarios • Servicios hospitalarios • Cuidados personales
Trabajo y formación	Se trata del determinante fundamental de la jornada de gran parte de los ciudadanos. Se entiende por trabajo tanto el remunerado como el que no lo está.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación (masters, etc.) • Enseñanza no definida por el grado (pagos a programas de enseñanza no reglada, apoyo a enseñanza reglada, centros destinados a educación de adultos, etc.)
Trabajos domésticos	Aunque se trate de una actividad que se realiza frecuentemente fuera del ámbito mercantil, se considera asimismo trabajo. Engloba la preparación de las comidas, la limpieza, ropa, compras, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Compra de artículos de vestir, calzado, etc. • Gastos corrientes de mantenimiento y reparación de la vivienda (productos de limpieza y de mantenimiento, etc.).
Cuidar personas del hogar	Actividades relacionadas con el cuidado de niños y adultos, personas incapacitadas de un mismo núcleo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Gastos en protección social (inversamente proporcional a la variación en el tiempo de dedicación a esta actividad).
Vida Social	Todas aquellas actividades que tengan como fin la relación entre personas (salidas sociales, conversaciones, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Gasto en bebidas alcohólicas, tabaco, etc. • Servicio telefónico • Gastos dedicados a comidas y bebidas fuera del hogar.
Ocio activo y deportes	Actividades recreativas cuya característica principal es la participación activa de la persona que la realiza (deporte, paseos y excursiones, juegos, pc, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos y accesorios fotográficos y de procesamiento de información, etc. • Otros artículos y equipamiento recreativos. • Gastos en vacaciones y en servicios de alojamiento. • Servicios recreativos y culturales
Ocio pasivo	Actividades recreativas que no requieren de una participación activa del sujeto (ver la TV, tiempo dedicado al relax, etc)	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa, librería y papelería
Trayectos	Esta actividad tiene en cuenta la dedicación diaria que le suponen a una persona los desplazamientos que realiza por diversos motivos durante el día.	<ul style="list-style-type: none"> • Utilización de vehículos personales • Servicio de transporte

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- En base a las hipótesis realizadas sobre las consecuencias que podría tener un cambio horario en la CAPV, y con el fin de medir el impacto que esto tendría sobre las actividades, el tiempo dedicado a las mismas y el gasto generado, se construye una **tabla de trabajo como base de funcionamiento del modelo**.
- Esta tabla de trabajo ha sido estructurada de tal manera que **partiendo de la situación inicial de distribución de tiempo y gasto** entre las actividades permita obtener la **implicaciones cuantitativas y cualitativas** que podría suponer la implantación de una jornada continua en las actividades (tiempo y gasto) desarrolladas por una persona ocupada durante un día-tipo.
- En las siguiente página se muestra el detalle del funcionamiento de la tabla de trabajo.

	Situación actual		Consecuencias de la Jornada Continua			
	Tiempo medio dedicado (hh:mm)	Gasto dedicado al día	En el tiempo		En el gasto	
			Variación en el tiempo dedicado	Tiempo medio dedicado	Redistribución en el gasto	Variación en el gasto
Necesidades fisiológicas	11:19	7,39 €	▼ 0:30	10:49	7,06 €	-4%
Trabajo y formación	7:14	0,25 €	0:00	7:14	0,25 €	0%
Trabajos domésticos	0:59	2,47 €	0:00	0:59	2,47 €	0%
Cuidar personas del hogar	0:06	0,09 €	▲ 0:06	0:12	0,05 €	-50%
Vida Social	0:42	5,07 €	▲ 0:41	1:24	10,05 €	98%
Ocio activo y deportes	0:42	2,11 €	▲ 0:41	1:24	4,18 €	98%
Prácticas deportivas	0:04	0,47 €	▲ 0:04	0:09	0,94 €	98%
Paseos y excursiones	0:33	0,87 €	▲ 0:33	1:06	1,72 €	98%
Juegos, pc, etc.	0:04	0,77 €	▲ 0:04	0:08	1,54 €	98%
Ocio pasivo	1:36	0,40 €	▼ 0:21	1:15	0,31 €	-22%
Ver televisión y relax	1:27	0,00 €	▼ 0:21	1:06	0,00 €	0%
Lectura en general	0:09	0,40 €	0:00	0:09	0,40 €	0%
Trayectos	1:18	2,78 €	▼ 0:39	0:39	1,39 €	-50%
TOTAL	24:00:00	20,56 €		24:00:00	25,77 €	25%

Hipótesis para el ejemplo

- La jornada continua** implica "ganar" **1 hora y 30 minutos** diarios
- Menor dedicación al tiempo** para la **comida** (se reduce a la mitad): **30 minutos** dedicados
- Menor tiempo** dedicado a la realización de **trayectos** (se reduce a la mitad) : **39 minutos** dedicados
- Reducción del tiempo** destinado al **ocio pasivo** realizado por las noches en **21 minutos** (tiempo existente hasta alcanzar la hora y media ganada)

Fuente: Elaboración propia a partir de diversas fuentes del Eustat y del INE.

6.2. Aproximación al modelo de impacto de un cambio de horario laboral desde el punto de vista de los empleados

Aproximación al modelo de impacto

- Explicación detallada de la tabla de trabajo del modelo de impacto:

	Situación actual		Consecuencias de la Jornada Continua			
	Tiempo medio dedicado (hh:mm)	Gasto dedicado al día	En el tiempo		En el gasto	
			Variación en el tiempo dedicado	Tiempo medio dedicado	Redistribución en el gasto	Variación en el gasto
Necesidades fisiológicas	11:19	7,39 €	▼ 0:30	10:49	7,06 €	-4%
Trabajo y formación	7:14	0,25 €	0:00	7:14	0,25 €	0%
Trabajos domésticos	0:59	2,47 €	0:00	0:59	2,47 €	0%
Cuidar personas del hogar	0:06	0,09 €	▲ 0:06	0:12	0,05 €	-50%
Vida Social	0:42	5,07 €	▲ 0:41	1:24	10,05 €	98%
Ocio activo y deportes	0:42	2,11 €	▲ 0:41	1:24	4,18 €	98%
Prácticas deportivas	0:04	0,47 €	▲ 0:04	0:09	0,94 €	98%
Paseos y excursiones	0:33	0,87 €	▲ 0:33	1:06	1,72 €	98%
Juegos, pc, etc.	0:04	0,77 €	▲ 0:04	0:08	0,40 €	98%
Ocio pasivo	1:36	0,40 €	▼ 0:21	1:15	0,00 €	-22%
Ver televisión y relax	1:27	0,00 €	▼ 0:21	1:06	0,00 €	0%
Lectura en general	0:09	0,40 €	0:00	0:09	0,40 €	0%
Trayectos	1:18	2,78 €	▼ 0:39	0:39	1,39 €	-50%
TOTAL	24:00:00	20,56 €		24:00:00	25,77 €	25%

→ Variación en la dedicación del Gasto

- Una vez calculadas las variaciones en el tiempo, estas se aplican al gasto correspondiente a cada una de las actividades, que aumentan y disminuyen en función de las alteraciones que han sufrido en el tiempo.
- Debe tenerse en cuenta que nos todos los gastos varían en el mismo sentido que el tiempo. Así, el gasto dedicado al Trabajo Doméstico es inversamente proporcional a la variación del tiempo dedicado al mismo. Este comportamiento es debido a que si los Ocupados disponen de más tiempo por la tarde podrían optar a cuidar ellos mismos de sus familiares, en vez de contratar los servicios a otros agentes (guarderías etc.).

Descripción de la situación actual

- En base a diversas fuentes del Eustat y del INE, en la tres primeras columnas se enumeran las actividades anteriormente descritas, en función del tiempo y del gasto diario dedicado a las mismas actualmente por parte de los ocupados,
- La suma de los tiempos dedicados a las actividades da como resultados las 24 h del día.

Variación en la dedicación del tiempo

- En esta segunda parte de la tabla se presentan, en base a las hipótesis anteriormente descritas, los cambios que la implantación de la jornada continua generaría en el colectivo de la población ocupada.
- Tal como se ha señalado anteriormente el tiempo de comida, el ocio pasivo y los trayectos, se reduce a favor de la vida social y del ocio activo y el cuidado a las personas del hogar. Concretamente:
 - El tiempo de comida incluida dentro de las necesidades fisiológicas se reduce en 30 min.
 - El ocio pasivo en lo correspondiente a ver la TV, y relax se reducido en 21 min.
 - Los trayectos se reducen en 39 min.
- La hora y media resultante se distribuye entre las actividades que se ven incrementadas en función de su peso relativo. En este caso, la vida social, los tres conceptos incluidos dentro del ocio activo y deportes y el cuidado a las personas del hogar

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

- El proyecto desarrollado y objeto de este informe contempla la definición de un modelo de impacto teórico que incorporara las variables a considerar a la hora de abordar un proceso de análisis cuantitativo posterior, que quedaría fuera del alcance de este proyecto.
- A partir de los resultados obtenidos en la fase de definición y análisis del modelo de impacto teórico desde la perspectiva de los empleados que hemos presentado, y con el objetivo de enfocar el proceso de obtención de la información necesaria para alimentar dicho modelo teórico de impacto, presentamos en este apartado una primera aproximación del enfoque metodológico y de las posibilidades existentes en cuanto a los trabajos a realizar para la obtención de los objetivos señalados anteriormente.



- Para dotar de datos cuantitativos reales a la perspectiva de los empleados, sugerimos como ya hemos venido avanzando a lo largo del proyecto, la realización de un proceso de encuestación dirigido y que tenga en cuenta las premisas y condicionantes que señalamos a continuación bajo los siguientes epígrafes:

- Enfoque metodológico** para la ejecución del proceso de encuestación.
- Selección de la muestra.**
- Cuestiones de base a considerar para la **definición del cuestionario.**
- Explotación de los resultados.**

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

A. Enfoque metodológico para la ejecución del proceso de encuestación.

- Para definir el enfoque metodológico diferenciamos entre dos tipos de colectivos de empleados que pueden ser objeto de encuestación:
 - **Colectivo a):** Personas que en la actualidad cuentan con un modelo horario de jornada continuada (entendida como diferente a la jornada partida y que no trabajen a turnos).
 - **Colectivo b):** Personas que cuentan con una jornada partida.
- En el proceso de encuestación se mantiene una encuesta común para ambos colectivos.
- Adelantamos, que de los resultados que se obtengan de la explotación de los datos permite realizar un **análisis comparado** por diferencias entre ambos escenarios de hábitos de actividad y gasto. De este análisis comparado se podrá concluir si este cambio horario trae consigo una redistribución de las actividades realizadas y los gastos asociados a los mismos. Así prevemos que las actividades y gasto asociado mostrarán los siguientes movimientos:

Variación en actividades	Variación en gasto
Mismas actividades con una dedicación (en tiempo y franja horaria) distinta.	El gasto por persona se mantiene, aumenta o disminuye en términos absolutos.
Distinto reparto de actividades, que trae consigo un reparto distinto del gasto.	El gasto sufre una variación en cuanto a su destino (actividad a la que se asocia) para cada una de las tres opciones anteriores (mantenimiento, aumento o disminución absoluto del gasto).

- También se ha valorado la posibilidad plantear el proceso de encuestación únicamente para el colectivo de los empleados en jornada continuada, preguntándoles por su situación actual y pasada para poder concluir con un análisis comparado de ambos escenarios de distribución de actividad/gasto. Este análisis comparado del destino de tiempo/gasto en una misma persona es difícil de trasladar al cuestionario dado que o bien esta persona no formaba parte de la plantilla en la situación anterior o su situación familiar-profesional ha variado en un alto número de casos. Consideramos que el grado de indefinición que puede trasladarse a los resultados es elevado. Este riesgo se produce por la antigüedad o años de vigencia de este modelo horario en la mayoría de las empresas entrevistadas (más de 5 años en todas las empresas menos una. De aquellas más del 40% entre 8 y 12 años).

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

B. Selección de la muestra

▪ Identificación del universo y selección de la muestra.

Nota. Para la estimación inicial de la dimensión del universo muestral para cada uno de los colectivos, hemos partido de los resultados de la “Encuesta de condiciones de vida” (distribución de la población ocupada en función de la continuación de la jornada) y de la “Encuesta de Población en Relación con la Actividad” (distribución de la población en función de la actividad), ambas del Eustat . Señalar que los últimos datos disponibles de la primera encuesta son de 2004 y los de la Encuesta de PRA, de 2008.

	<i>Universo muestral</i>	<i>Selección de la muestra</i>	
colectivo a)	<p>•<i>Colectivo a)</i> Personas que en la actualidad cuentan con un modelo horario de jornada continuada (entendida como diferente a la jornada partida y que no trabajen a turnos).</p>	407.043,6 personas*	Con un nivel de representatividad del 95,5% y un error del 5% , el resultado de la muestra es de 384 encuestas.
Colectivo b)	<p>•<i>Colectivo b):</i> Personas que cuentan con una jornada partida.</p>	570.956,4 personas	Con un nivel de representatividad del 95,5% y un error del 5% , el resultado de la muestra es de 384 encuestas.

**Muestra global:
768 encuestas**

* tener en cuenta que la información disponible en Eustat no diferencia entre los empleados de turno y otros de jornada continuada. En cualquier caso si se estima incorporar a los empleados de turnos al universo, en ningún caso penalizaría la representatividad y error muestral.

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

C. Cuestiones de base a considerar para la definición del cuestionario.

- **Categorización** de las **personas** encuestadas:

Con el objetivo de enriquecer el análisis de la información recopilada en el proceso de encuestación, proponemos categorizar a cada uno de los empleados encuestados en función a diversas variables.

DATOS BÁSICOS	DATOS SOCIODEMOGRAFICOS	DATOS DE ACTIVIDAD
La categorización de las personas encuestadas se realizará atendiendo exclusivamente a su vinculación con un modelo horario de jornada partida o de jornada continuada	En la categorización de las personas encuestadas se introducirán además: -variables sociodemográficas : sexo, edad, nivel de estudios, lugar de residencia. -variables básicas del tipo de unidad de convivencia al que pertenece.	Se incluirán además de las variables anteriores, aquellas asociadas a su perfil profesional: - sector en el que desarrolla su actividad. - nivel de responsabilidad / rango salarial . - ubicación del lugar de trabajo. -adherido a la reducción de jornada .

Esta categorización dota a nuestra metodología de encuestación de un nivel de detalle avanzado a nivel individual, y permite realizar agrupaciones de encuestados identificando **colectivos con características homogéneas** que hacen posible una **explotación de datos de mayor valor añadido** en cuanto al análisis de tendencias de los perfiles identificados.

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

C. Cuestiones de base a considerar para la definición del cuestionario.

- Por otro lado, para la definición detallada de las distintas opciones para cada ítem de análisis se tomarán como base aquellas opciones definidas en otras encuestas que se llevan a cabo con una periodicidad determinada por organismos oficiales (Eustat, INE, Eurostat) a fin de que los resultados obtenidos en el proceso de encuestación puedan ser comparables con los resultados obtenidos por otros procesos relacionados con la distribución del tiempo y del gasto.

Por ejemplo, la “Encuesta Demográfica” del Eustat categoriza las familias o unidades de convivencia en los siguientes tipos: unipersonal, compuesta, nuclear sin hijos, nuclear con hijos, monoparental, ampliada, polinuclear. La encuesta objeto de este análisis de impacto podría mantener esta misma clasificación. Y de esta forma atendiendo a la tendencia que se percibe en relación al peso específico de cada tipología de unidad de convivencia, podrían realizarse hipótesis del peso que tendría cada unidad familiar tipo en los impactos agregados previsibles.

- Para finalizar, es importante incorporar en el cuestionario la **identificación de actividades** que se realizan en entorno de la empresa privada o en entornos de servicios públicos (transporte, actividad de ocio activo, servicios de guardería, colegios, etc.) para poder extraer información en base a la cual la Administración pueda plantearse la adopción de determinadas medidas desde los Departamentos implicados para facilitar esta transición.
- Sugerimos que el tipo de encuestas sea lo más **cerrada** posible para garantizar que los datos sean comparables.

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

D. Explotación de los resultados.

▪ Identificados los criterios de selección de la muestra y categorización de los encuestados, la información recopilada en el proceso de encuestación ofrece las siguiente posibilidad de explotación de resultados.

Doble perspectiva de impacto

Impacto e implicaciones en la **redistribución del tiempo y gasto realizado y sectores destino**

Impacto de la nueva distribución de actividades y gasto en **el PIB, empleo e ingresos fiscales**

▪ **Impacto e implicaciones en la redistribución del tiempo y gasto realizado y sectores destino.** Permite cuantificar el impacto por persona en términos de actividad, gasto y sector destino. Los resultados que se obtengan incluirán la transferencia de tiempos y gastos entre los dos escenarios horarios. Se podrá constatar si hay un incremento/disminución del gasto, si se produce un cambio de hábitos/actividades o si el efecto del cambio horario provoca una mera traslación de franja horaria las actividades que ya se vienen realizando con el modelo horario anterior.

Las conclusiones caracterizan la situación futura prevista y sirven de punto de partida la el cálculo del impacto en el PIB, empleo e ingresos fiscales.

▪ **Impacto económico en el PIB, empleo e ingresos fiscales.** Desde esta perspectiva calculamos el impacto del cambio a un modelo horario continuado en términos puramente económico: PIB, empleo e ingresos fiscales. A este modelo de cálculo se incorporan los multiplicadores de sectores de actividad.

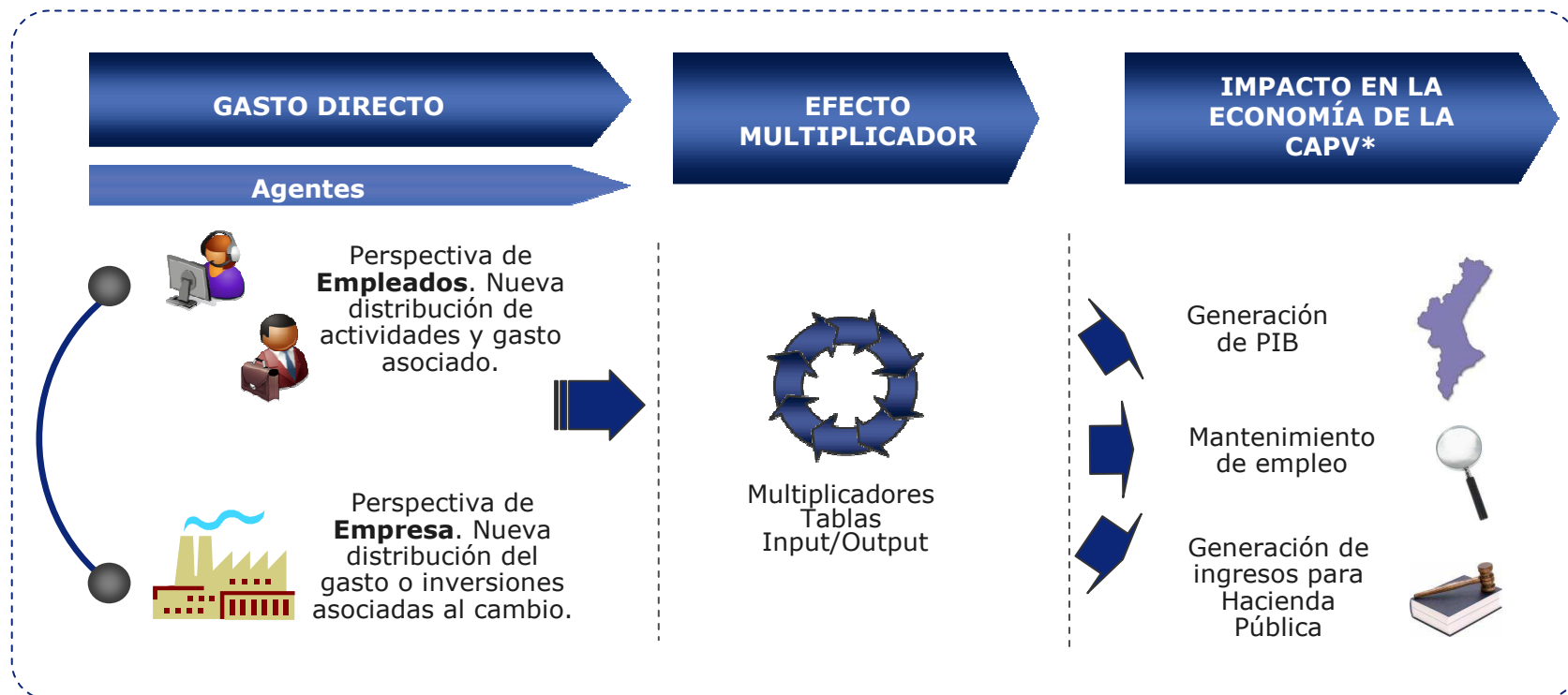
▪ Considerando las fuentes de información o inputs de los que podemos dotar al sistema de forma realista, podemos calcular este impacto a nivel de contribución por persona que adopta el modelo objetivo.

▪ Sin embargo, no podemos dejar de señalar, que en este modelo de impacto económico no se está incorporando la **perspectiva de la empresa** y el impacto que supondría para la misma el gasto diferencial (tanto en términos de aumentos como disminuciones) de implantar un nuevo modelo horario. En las fase de entrevistas con las empresas hemos constatado que con carácter general las empresas no han medido los efectos que en las diversas partidas de la Cuenta de Resultados ha tenido la adopción de un modelo de jornada continuada.

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

Introducción a la metodología del modelo de impacto económico

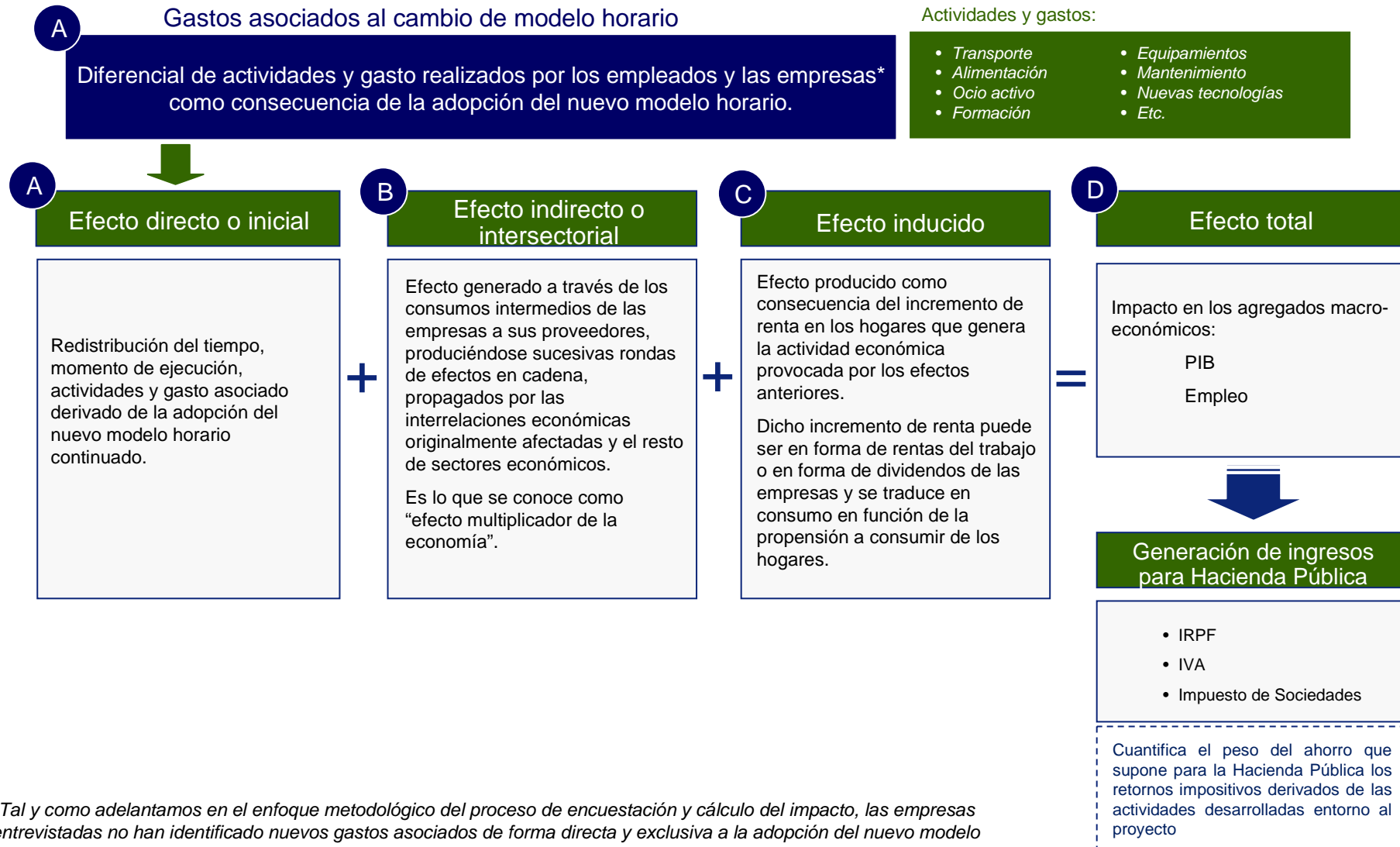
- La aplicación del Modelo de Impacto Económico a la casuística y las particularidades de la actividad objeto de análisis en el presente estudio, parte de **la definición de los agentes involucrados en la adopción de un nuevo modelo horario de jornada continuada, y la tipología de gastos y actividades que participan del cambio.**



**Para poder obtener el impacto en la CAPV deberán realizarse hipótesis de posibles gastos que puedan incurrir fuera de la CAPV. Estos hay que sacarlos del impacto.*

6.2.1. Enfoque del proceso de encuestación a empleados

Esquema del Modelo de Impacto Económico



*Tal y como adelantamos en el enfoque metodológico del proceso de encuestación y cálculo del impacto, las empresas entrevistadas no han identificado nuevos gastos asociados de forma directa y exclusiva a la adopción del nuevo modelo horario. En gran parte se debe a la falta de una sistemática en la medición de estos efectos, aunque todos coinciden en que no han identificado sustanciales variaciones en sus cuentas de resultados al pasar de un escenario a otro.