

La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad



Subvenciona:



Promueve:





CONTENIDO

Capítulo 1: Justificación y necesidad del proyecto.....	3
Capítulo 2: Objetivos del estudio	10
Capítulo 3: Metodología y actividades realizadas	11
Capítulo 4: Análisis Documental	16
Capítulo 5: Análisis Cuantitativo	31
Capítulo 6: Análisis Cualitativo	49
Capítulo 7: Conclusiones y Propuestas de mejora	91
Capítulo 8: Anexos	102
Capítulo 9: Bibliografía.....	138



Capítulo 1: Justificación y necesidad del proyecto

El horario laboral en España presenta singularidades propias y ciertas resistencias para la mejora, racionalización y flexibilidad de los horarios y de la jornada laboral. En lo que respecta al trabajo autónomo, de manera general, no tienen una jornada laboral definida jurídicamente y aun existiendo limitaciones para determinadas actividades, tienen libertad de horarios comerciales.

En España tenemos **horarios laborales más extensos, incluso eternos** comparados con los del resto de países europeos, que sitúan a España en el puesto 36 (de 142) en el índice Global de Competitividad, -*Dato de World Economic Forum 2011/2012*, y, en el 119 respecto a la eficiencia del mercado de trabajo. A pesar de un mayor número de horas invertidas en el trabajo, somos menos productivos con respecto a países muy competitivos y desarrollados económicamente como Austria, Alemania, Francia, Bélgica, Noruega y Países Bajos.

Si comparamos con la mayoría de los países de nuestro entorno, - *según encuesta realizada por la Unión Sindical Obrera en la Unión europea en 2013*-, los horarios de entrada oscilaban entre las 7:00 y las 9:00 horas de la mañana, llegando ya desayunados al trabajo, y las 16:00- 18:00 horas para los horarios de salida, con descansos para comer de duración de entre treinta minutos a una hora. Sin embargo, en nuestro país, la entrada se realiza entre las 8:00 y las 9:00 horas de la mañana prolongándose la jornada hasta las 19 u 20 h de la tarde y con descansos para comer que rondan las 2 horas.

Según diferentes estudios y dependiendo de los sectores de actividad, la jornada laboral del trabajador/a autónomo/a supera en un 20-30% la de los/las trabajadores/as del Régimen General y casi la mitad de las personas que trabajan por cuenta propia, declara trabajar de media 10 horas al día. El promedio de horas semanales se sitúa muy por encima de las 40 horas, es decir, más de 8 horas diarias, cifra que incluso se eleva en caso de tener trabajadores a su cargo. Los/las autónomos/as de la hostelería rondan jornadas semanales que llegan fácilmente a las 50 horas a las que habría que añadir el número de festivos que permanecen abiertos. Una mayoría de trabajadores/as autónomos/as declara que no puede tomarse 20 días de vacaciones al año.



En opinión de UPTA, si queremos afrontar la cuestión de la racionalización de horarios, aumentar nuestra competitividad y al mismo tiempo conciliar todas las facetas de nuestra vida, está claro que necesitamos una profunda reflexión al respecto.

Para UPTA, la necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios conciliar la vida personal, familiar y laboral, aumentar la productividad, apoyar el rendimiento escolar, favorecer la igualdad, disminuir la siniestralidad, facilitar la globalización, mejorar la calidad de vida, cuidar y mantener hábitos saludables, dormir el tiempo suficiente, y, en definitiva, dar mayor valor al tiempo. Y, todo esto pasa, ineludiblemente por racionalizar los horarios para hacerlos converger también con los horarios de los países de las economías más avanzadas.

Desde UPTA creemos que hay que avanzar para conseguir horarios más humanos, más eficientes, procurando cambiar la cultura de la presencia en las empresas, tan asentada en nuestro país para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorecer la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, mejorar bienestar y calidad de vida de cada uno de los españoles y de las españolas. En este sentido, la **Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos UPTA** tiene una conciencia clara de la necesidad de mejorar los horarios de las personas, especialmente para un colectivo, el de trabajadores y trabajadoras autónomos/as donde la conciliación laboral, familiar y personal, precisamente por los horarios laborales que mayoritariamente tiene el sector, se hace aún más complicada.

Es precisamente con el objetivo de concienciar a la ciudadanía española sobre la necesidad de normalizar y racionalizar los horarios y armonizarlos con los tiempos de la Unión Europea por lo que se constituye en 2003 la Asociación para la Racionalización para los Horarios Españoles, (ARHOE), desde cuya entidad se animó la creación en el Congreso de los Diputados de dos Órganos para el estudio de los horarios, su racionalización y su relación con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- La Subcomisión para la elaboración de un informe sobre el tiempo de trabajo, la flexibilidad laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La Subcomisión para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Por otro lado, y a nivel autonómico, destaca la Iniciativa para la Reforma Horaria,



asociación creada en enero de 2014 por más de 15 expertos y expertas para promover una reforma de los horarios en Catalunya. El trabajo de esta asociación dio sus frutos consiguiendo, entre otras cosas, que el Gobierno autonómico asumiera como propio, dicho proyecto para racionalizar los horarios, llegando en julio de 2017 a un pacto social y político en Catalunya con el objetivo de alcanzar antes de 2025 una reorganización de los horarios, con la firma de 110 de las principales organizaciones sociales, económicas, culturales, deportivas, así como las principales instituciones de Catalunya. En este sentido cabe destacar que el Gobierno autonómico cuenta con la primera Oficina en todo el Estado para promover las políticas del tiempo y avanzar en esa reforma horaria con el despliegue de dicho pacto para la reforma horaria.

Desde ARHOE también se puso en marcha el ***Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España***.

Y desde el compromiso de la **Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos** como organización **que trabaja** para la defensa de los intereses de trabajadores autónomos y emprendedores, se adhería, en marzo de 2018, al ***Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España***¹ para reivindicar mediante esta firma, la adopción de un compromiso firme que se traduzca en medidas reales por parte de instituciones y de las empresas que favorezcan **la conciliación, la corresponsabilidad**, como medidas encaminadas a conseguir la **igualdad efectiva entre hombre y mujeres**.

Con la firma de este manifiesto UPTA quiso hacer un llamamiento para seguir avanzando en derechos que ya deberían ser fundamentales para todas las personas de este país y para que estos derechos vayan acompañados de las medidas reales y efectivas por parte de todos los agentes implicados, con un propósito claro: poner en valor la importancia de las políticas de conciliación y flexibilidad horaria para mejorar el bienestar de las personas, -reduciendo en una mayor productividad de las organizaciones y del rendimiento escolar y seguir



¹Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España. ARHOE. Marzo 2018



avanzando para conseguir un modelo de sociedad de roles compartidos que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y sobre todo, la corresponsabilidad.

La racionalización de los horarios y su vinculación con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es en la actualidad, una de las mayores preocupaciones de las personas trabajadoras y qué duda cabe que ha entrado con fuerza en la agenda política y social de Europa, y como no podía ser de otra manera, también en la agenda política de nuestro país.

El PSOE y la Coalición Unidas Podemos suscribían el 30 de diciembre de 2019 un acuerdo para formar gobierno en España² con un compromiso decidido para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, en la ocupación y en las retribuciones salariales. Y está claro, que los avances en igualdad, en corresponsabilidad, y en un sentido más amplio, poder abordar también, otro de los grandes retos que tenemos como país, como es el descenso de la natalidad y el reto demográfico, implican hacer una reflexión sobre el uso que hacemos del tiempo. En este sentido, ambas formaciones políticas se comprometían, a través de este acuerdo de Gobierno, a impulsar y aprobar un **pacto social y político por la racionalización de los horarios**, acordado con los agentes sociales y políticos, materializándose en la aprobación de la **Ley de usos del tiempo y racionalización de los horarios**.

Por unos horarios más racionales

En España, en las últimas décadas se han dado pasos importantes para conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Aun así las desigualdades persisten en todos los ámbitos de la vida: las mujeres mayores tienen un mayor índice de paro registrado y mayor brecha salarial. Son las mujeres las más empleadas a jornadas parciales, -con la consabida pérdida de derechos a futuro en las pensiones de jubilación que cobrarán, que también las harán ser más pobres, y son también las mujeres las que soportan mayores tasas de temporalidad.

Las encuestas de ***Empleo del Tiempo*** nos dicen que las mujeres dedican diariamente más del doble del tiempo que los hombres a las tareas vinculadas con el hogar y los cuidados familiares. Establecer nuevos marcos legales para la igualdad de las mujeres



en el lugar de trabajo es crucial para acabar con la discriminación basada en el género que aún prevalece en nuestro país.

En la sociedad actual, muy urbana y post-industrializada, en la que se han alcanzado altas cotas de bienestar social, -al menos en las economías occidentales-, hay un elemento básico que afecta de manera transversal a todo el tejido social y que incide directamente en los tres pilares de la sostenibilidad: **el equilibrio, la racionalización y la conciliación de los horarios sociolaborales.**

Tener un “buen horario” se ha convertido en un lujo al alcance de muy pocos trabajadores y trabajadoras. La dificultad para conciliar la vida laboral y familiar es considerada, por encima del salario, como la principal preocupación a la hora de aceptar o no un puesto de trabajo, cuestión, íntimamente relacionada con los bajos índices en la tasa de natalidad, y por tanto con el aumento en la tasa de envejecimiento de la población y que gravan hasta lo insostenible nuestro sistema de protección social.

La no puesta en marcha de políticas para la conciliación en las empresas, ***no es sostenible ni social ni económicamente***, ni contribuye al desarrollo democrático de las sociedades. Y no diremos nada nuevo si afirmamos que afecta de manera especial a las mujeres, haciendo muy difícil la consecución de la igualdad de oportunidades además de agrandar la brecha salarial ya existente. La OIT calcula que si España cerrara su brecha de género laboral un 25%², su PIB crecería en 34 mil millones de dólares.

La sostenibilidad social, entendida en un sentido más amplio, hace referencia a la sostenibilidad de las estructuras sociales, -legislativas, políticas, educativas, culturales, laborales y organizativas-, pero sobre todo ha de entenderse como la ***sostenibilidad de las personas.***

La preocupación por poder conciliar la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras no puede afectar únicamente a los poderes públicos y a trabajadoras y trabajadores, sino también, debe estar presente en la agenda de los/las

²Datos extraídos del 'Libro Blanco de las mujeres en el ámbito tecnológico', editado por el Ministerio de Economía y Empresa y presentado esta semana cara a la celebración del 8 de marzo.



empleadores/as y pequeñas empresas en el marco de su necesaria **responsabilidad social**.

Por tanto, sea por razones de concienciación o, por razones meramente estéticas, la conciliación de la vida familiar y laboral debe estar cada día más presente entre los objetivos a corto de plazo de empleadores/as y pequeñas empresas, no sólo por considerarlo una obligación moral y de responsabilidad social corporativa, sino también, por interés económico. Podríamos decir que alcanzar un modelo de desarrollo que sea económico, social y medioambientalmente sostenible, pasa por adoptar medidas para la racionalización de los horarios laborales.

En España, las personas trabajadoras que cuentan con un horario laboral flexible, comparadas con las de otros países de nuestro entorno, siguen representando un porcentaje muy bajo. Y, en lo que respecta a la organización del trabajo, en nuestro país siguen predominando fórmulas rígidas en lo que a cumplir horarios y jornada laboral se refiere. Hay que seguir avanzando en fórmulas para la flexibilización que faciliten conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar como instrumento para perfeccionar la seguridad y la organización de las empresas.

Limitar el tiempo dedicado a las comidas, flexibilizar los horarios evitando la generalización de jornadas partidas, -cuando no sean estrictamente necesarias por demandas de la actividad productiva-, o, fomentar el teletrabajo y el trabajo organizado por objetivos, son algunas de las medidas que podrían ayudar a racionalizar nuestros horarios de trabajo y de descanso, incrementando nuestra productividad laboral. Por lo tanto, la flexibilidad laboral, individualizada y de común acuerdo entre empleadores/as y personas trabajadoras, puede ser una medida de conciliación que permita mejorar, no sólo las condiciones familiares de hombres y mujeres, sino también de la propia empresa por su bajo coste y por la repercusión en el incremento de productividad.

La incorporación a las empresas de las nuevas tecnologías y de la sociedad del conocimiento agilizará el trabajo obteniendo mejores resultados. Por tanto, correctamente utilizadas, se tienen que considerar como un elemento facilitador en el camino de la racionalización de los horarios laborales de las personas trabajadoras; contar con las Nuevas Tecnologías en las empresas influirá muy positivamente en las



relaciones laborales, en la racionalización de los horarios y en la eficiencia del modelo laboral existente.

Tener tiempo es importante para el bienestar de las personas. *Tener tiempo* para poder dedicarlo a atender las diferentes obligaciones o necesidades diarias sean estas de la índole que sean. No disponer de tiempo complica la conciliación de la vida laboral, personal y familiar convirtiéndose en un grave problema que trasciende al ámbito de las personas ya que afecta a las organizaciones, a su competitividad y por tanto, a la sociedad en su conjunto mermando, además, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Por tanto, es una necesidad acometer de manera urgente la racionalización de los horarios para mejorar los tiempos de trabajo, y que nos permitan conciliar la vida laboral, familiar y personal, favorecer la igualdad y aumentar nuestra productividad.

Existen grandes lagunas en el estudio general del trabajo autónomo, por ello desde la **Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, (UPTA)**, hemos querido acometer este ambicioso estudio de investigación, el primer proyecto que se realiza en este sentido, con el que pretendemos realizar un análisis exhaustivo del trabajo por cuenta propia, -dentro del marco económico general-, ahondando en sus particularidades y especificidades para ponerlo en el contexto de la racionalización de los horarios y los tiempos de trabajo en España, así como, su vinculación directa con la conciliación laboral, familiar y personal y con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



Capítulo 2: Objetivos del estudio

El objetivo general es elaborar un estudio sobre los tiempos de trabajo, su racionalización y su vinculación con la conciliación laboral, familiar y personal de los/las trabajadores autónomos/as y de las pequeñas empresas, para lo cual nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

- ➔ Analizar la situación actual en lo referente a la racionalización de horarios y su vinculación directa con la conciliación laboral, personal y familiar.
- ➔ Proporcionar un diagnóstico de las tendencias de la racionalización de horarios del trabajo autónomo en España.
- ➔ Dar a conocer las líneas de ayuda para su implantación en las diferentes Administraciones.
- ➔ Conocer la opinión sobre la racionalización de los horarios de empleadores/as y pequeñas empresas sobre la racionalización de horarios, sobre el conocimiento que tienen de las ayudas y medidas para la racionalización de horarios que ofrecen las diferentes Administraciones Públicas y como creen que influyen en la productividad de las empresas establecer horarios racionales.
- ➔ Concienciar que la responsabilidad social corporativa no es un concepto vinculado únicamente a las grandes entidades.
- ➔ Concienciar que la responsabilidad social de las empresas favorece la productividad, genera empleo y mejora la imagen de la entidad.
- ➔ Presentar un informe con los resultados obtenidos.
- ➔ Sentar las bases para la Creación de un Libro Blanco de la racionalización de los horarios laborales en el ámbito del trabajo autónomo.



Capítulo 3: Metodología y actividades realizadas

Para alcanzar los objetivos de este proyecto hemos planificado la actividad en tres fases:

FASE DOCUMENTAL.

Para realizar este estudio ha sido esencial el análisis detallado de la información sobre los tiempos de trabajo que hemos encontrado ya recogida en estudios previos, documentación, estadísticas, normativa, etc. y demás fuentes de información que nos han ayudado a concretar el ámbito de nuestro estudio, así como recoger y analizar las conclusiones de estudios precedentes del trabajo autónomo y que quedan recogidos en el capítulo de bibliografía utilizada.

Los objetivos en esta fase han sido: Identificar y localizar fuentes documentales vinculadas con las áreas del estudio, organizar la información documental recabada para proceder a su valoración, analizar el contenido de las fuentes seleccionadas. A saber: condiciones laborales del trabajo autónomo y comparativas con el trabajo por cuenta ajena, la situación del mercado laboral en España y la actividad emprendedora: análisis y cifras para España y para Europa. Perfil del trabajo autónomo: datos y estadísticas para poder construir el perfil del trabajador/a autónomo/a, perspectiva de género en el trabajo autónomo, la brecha salarial en el trabajo autónomo: datos. Los usos del tiempo en España y en los principales países de nuestro entorno y su vinculación con las políticas para la igualdad de género, la conciliación laboral, familiar y personal.

Metodología utilizada en esta fase:

- Identificar y localizar fuentes documentales vinculadas con las áreas del estudio.
- Organizar la información documental y valorar la información disponible.
- Analizar el contenido de las fuentes seleccionadas.

La sistemática en esta fase ha sido:

- ✓ Actualización y cercanía de los datos.



- ✓ Fiabilidad de los datos: prioridad de fuentes validadas previamente en algún proceso de investigación.
- ✓ Comparabilidad: prioridad de fuentes documentales que arrojen datos comparables entre sí.
- ✓ Accesibilidad: prioridad de fuentes documentales de mayor accesibilidad.
- ✓ Compilación, depuración y ordenación de las fuentes documentales consultadas.
- ✓ Estudio en profundidad de la información contenida en las fuentes seleccionadas.

FASE EXPERIMENTAL.

Durante esta fase se ha desarrollado el trabajo de campo, cuyo objetivo ha sido dar respuesta a los diferentes puntos de interés para este estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final del proyecto. Se han llevado a cabo las siguientes técnicas de investigación:

Elaboración de una encuesta con perspectiva mixta, en cuanto a metodología se refiere, combinando preguntas cerradas que nos han permitido su tratamiento estadístico con preguntas abiertas donde las personas encuestadas han podido manifestar su opinión y sus necesidades.

Metodología cuantitativa y cualitativa: Se han realizado 4.096 entrevistas telefónicas, repartidas por todo el territorio nacional, a empleadores/as y pequeñas empresas con cuestiones generales como: provincia, sexo, edad, sector de actividad, trabajadores/as a cargo, y cuestiones concretas y más abiertas sobre jornada laboral, flexibilidad de los horarios, posibilidad de conciliar vida laboral con familiar, etc., todo ello para conocer su opinión sobre los temas objeto de estudio.

Metodología cualitativa: Se han realizado 4 entrevistas en profundidad siguiendo un guion previamente establecido con el objetivo de completar y ampliar la información recogida en las entrevistas telefónicas y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, necesidades y requerimientos del colectivo de trabajo autónomo. El perfil de los/las entrevistados/as ha sido autónomo/a sin asalariados/as, o con asalariados/as y responsables de pequeñas empresas.



Metodología cualitativa: Grupos de discusión: se han realizado igualmente 2 grupos de discusión para complementar las entrevistas en profundidad y en los que han participado expertos/as de empresas públicas y privadas (Administración, organizaciones sindicales, organizaciones empresariales, universidades) y expertos/as en la materia).

FASE ANALÍTICA.

En esta fase se han analizado los resultados obtenidos en las fases documental y experimental. Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cuantitativa, el procesamiento estadístico se ha realizado utilizando tablas dinámicas (Excel) que nos han ayudado a procesar de manera rigurosa los datos aportados por los/as encuestados/as.

Para el análisis de los datos obtenidos a través de la metodología cualitativa, el procesamiento de la información obtenida tanto en las entrevistas en profundidad como en los grupos de discusión, el procesamiento se ha realizado a través de la elaboración de categorías de análisis de acuerdo a los indicadores propios de los objetivos del estudio. A saber: los tiempos de trabajo, posibilidades de conciliación, propuestas de mejora, ayudas de las Administraciones Públicas.

Una vez realizadas las fases en las que hemos dividido la actividad propuesta, hemos elaborado este informe donde hemos recogido los resultados obtenidos, presentando las conclusiones y propuestas de mejora necesarios para realizar el cambio del modelo actual a un modelo más racional.

El grado de incidencia directa de este estudio sobre el trabajo autónomo, supondrá, - una vez analizada la situación actual en lo referente a la racionalización de los tiempos de trabajo-, poder adoptar las medidas necesarias para favorecer la conciliación laboral y familiar, y establecer horarios racionales, así como concienciar a la sociedad y a los poderes públicos de la necesidad de llevar a cabo las medidas ejecutivas y legislativas necesarias para llevar a la práctica las reivindicaciones establecidas a lo largo del proyecto.



REPERCUSIÓN DE LA ACTIVIDAD.

Difusión: una vez realizado este informe, hemos procedido a su presentación pública.

Las conclusiones del informe fueron presentadas ante los medios el día 16 de diciembre de 2019. Sede: UPTA España. C/Ciudad Real, nº5, 28045 Madrid.

En la rueda de prensa estuvieron presentes las principales agencias de comunicación y posteriormente se remitió una nota de prensa a nivel nacional y a través de diferentes Redes Sociales facilitando las principales conclusiones del estudio presentado.

Aportamos el clipping de prensa (selección de los artículos y recortes de prensa en los que ha aparecido la noticia)

https://cronicaglobal.elespanol.com/business/21-autonomos-dias-upta_301385_102.html

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-s/mostrar/344889/upta-preve-esta-navidad- apenas-crezca-trabajo-autonomo>

<https://www.larazon.es/economia/20191217/2r4prhetb5htfmzn5w2e6slwce.html>

<https://murciaeconomia.com/art/66314/uno-de-cada-cinco-autonomos-asegura- que-trabaja-los-siete-dias-de-la-semana>

<https://ecodiario.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/10256720/12/19/Uno-de-cada-cinco-autonomos-trabaja- todos-los-dias-de-la-semana-.html>

<https://www.eleconomista.es/gestion-empresarial/noticias/10256720/12/19/Uno- de-cada-cinco-autonomos-trabaja-todos-los-dias-de-la-semana-.html>

<https://www.diariovasco.com/economia/autonomos/autonomos-trabaja-dias- 20191216135348-ntrc.html>

<https://www.elcomercio.es/economia/autonomos/autonomos-trabaja-dias- 20191216135348-ntrc.html>

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-s/mostrar/344880/72-autonomos-considera- habria-racionalizar-horarios>

<https://okdiario.com/economia/sin-descanso-uno-cada-cinco-autonomos-trabajan- todos-dias-semana-4938108>



<https://www.bolsamania.com/noticias/economia/economialaboral--amp-el-21-de-los-autonomos-trabaja-todos-los-dias-de-la-semana-segun-upta--7173416.html>

<https://www.lavanguardia.com/vida/20191216/472261991896/economialaboral--el-21-de-los-autonomos-trabaja-todos-los-dias-de-la-semana-segun-upta.html>

<http://economie mallorca.com/art/23826/los-autonomos-campeones-del-curro>

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-s/mostrar/343237/upta-pedira-trabajo-racionalizar-horarios-autonomos-puedan-conciliar>

https://www.telecinco.es/informativos/nacional/veintiun-autonomos-trabaja-todos-dias-semana_18_2867820243.html

<https://elderecho.com/upta-denuncia-autonomos-pequenas-empresas-solo-se-benefician-del-42-del-total-licitaciones-publicas>

Esta fase de difusión es muy importante para alcanzar la verdadera reflexión colectiva y para lograr la concienciación social.



Capítulo 4: Análisis Documental

MARCO GENERAL. Datos

1. Situación del mercado laboral español. Breve descripción

Desde 2017³ el paro ha venido reduciendo, registrándose, en paralelo, un incremento del número de afiliaciones y contrataciones. En 2017 la economía española creció y se creó empleo, en concreto, según la contabilidad nacional el PIB creció en 2017 un 3%. La generación de empleo también continuó con la tendencia positiva de los años previos, reduciéndose también el número de parados, situándose la tasa de actividad en el 58,61%, la tasa de empleo en el 50,14% y, la tasa de paro en el 14,45%. El colectivo más afectado por el paro fue el de mayores de 45 años.

En 2018, la población activa se situó en 22.868.800 personas, siendo el porcentaje de mujeres en activo del 53,1% frente al 64,5% de los varones. En el caso de la tasa de paro el de las mujeres fue de un 16,3% superior a la de los varones que fue un 12,9%, viéndose más afectadas por el problema del desempleo (INE (b): 2019).

Durante el año 2018 las comunidades autónomas con mayores incrementos en el número de activos fueron Cataluña (47.100 activos más), Comunidad de Madrid (38.200 activos más) e Islas Baleares (28.700 activos más). Los mayores descensos tuvieron lugar en la Comunidad Valenciana (39.100 activos menos), Andalucía (7.600 menos) y Cantabria (7.100 menos).

Un dato positivo es que en 2018 todas las comunidades autónomas incrementaron su ocupación destacando Andalucía (con 118.600 ocupados más), la Comunidad de Madrid (con 108.600 ocupados más) y Cataluña (con 75.000 ocupados más).

En lo relativo a los sectores de actividad a finales del año 2018, el sector servicios es el que aglutinaba a un mayor número de trabajadores tanto hombres (65,2%) como mujeres (88,7%), aunque la presencia de las mujeres es más de veinte puntos porcentuales superior a la de los varones. Destacar la diferencia en el sector de la Construcción en el que trabajan el 18,6% de los varones y sólo el 7,8% de las mujeres.

³Observatorio de las Ocupaciones, 2018. Servicio Público de Empleo Estatal, en su informe de prospección y detección de necesidades formativas. SEPE



En el informe sobre actividades económicas con tendencia positiva en la contratación de febrero de 2019, elaborado desde el observatorio de las ocupaciones⁴ figura que, las actividades económicas con mayor variación interanual positiva, -y un mayor número de contratos-, son la agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas, que aglutinan 258.194 contratos al mes, así como, las actividades relacionadas con los servicios de comidas y bebidas con 196.254 contratos al mes.

Las previsiones de la Cámara de Comercio de España⁵ señalaba para 2018 la continuación del dinamismo en el mercado laboral, aunque preveía una suave desaceleración de la economía española para 2019, estimando un incremento del PIB del 2,2% interanual, frente al 2,5% estimado para 2018.

2. Una mirada a la actividad emprendedora en España.

La **Tasa de Actividad Emprendedora (TEA)**⁶ en España continúa aumentando, pasando, del 5,2%, en 2016 al 6,4% en la actualidad y, acercándose a cifras anteriores a la crisis, (7,6% en 2007). A pesar de este incremento e incluso estando por encima de algunas economías como la italiana (4,2%) o la alemana (5%)⁷, el índice en nuestro país sigue estando por debajo de la media europea, situado este en el 8,7%.

La **tasa de negocios establecidos** (con más de 3,5 años en el mercado) ha descendido un punto situando a España en el 6% por debajo de la media de los países con su mismo nivel de desarrollo, -situada en un 7,4%-, siendo una consecuencia de la baja actividad en los años de la crisis económica.

La participación masculina en la puesta en marcha de negocios es relativamente mayor que la femenina (53,1% frente a 46,9%), aunque **la brecha de género a la hora de emprender ha disminuido por sexto año consecutivo**: en la actualidad 9 mujeres inician negocios por cada 10 hombres españoles, -una cifra que supera la media europea-, donde solo se cuentan 6 mujeres por cada 10 hombres emprendedores.

En una fase inicial, el perfil del emprendedor/a en España es una persona con edad

⁴Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal. 2019. SEPE

⁵Véase: <https://www.camara.es/encuesta-poblacion-activa-cuarto-trimestre-2018>

⁶ TEA: el índice que mide las iniciativas con menos de 3,5 años de vida en el mercado

⁷Datos recogidos en el [Informe Global Entrepreneurship Monitor \(GEM\) España 2018-19](#), realizado por el [Centro Internacional Santander Emprendimiento \(CISE\)](#), la [Asociación RED GEM España](#), [Banco Santander](#), a través de Santander Universidades, la [Empresa Nacional de Innovación \(Enisa\)](#) y la [Fundación Rafael del Pino](#).



media de 40 años con algún tipo de formación superior o de posgrado (49,8% del TEA) y que ha recibido formación específica para crear empresas en algún momento de su vida (49,2%). Crece también el porcentaje de nuevas empresas en el sector de la industria y de la transformación (de 17% a 19%) aumentando la orientación exportadora de un 25% a un 30%. El grado de innovación, -que según informe **GEM** se da cuando una iniciativa emprendedora ofrece un producto o servicio nuevo para el mercado-, se mantiene en torno al 13 %.

También crecen las **expectativas de generación de empleo** entre las personas emprendedoras: aproximadamente un 48,9% tiene previsto crear algún puesto de trabajo en los próximos cinco años. No obstante, todas las cifras relacionadas con la calidad e impacto de la actividad emprendedora en España continúan estando por debajo de los promedios de la Unión Europea.

Respecto a las **motivaciones a la hora de crear un negocio**, el 70,7% de las personas emprenden porque detectan oportunidades en el mercado, mientras que al 22,6% le impulsa la necesidad. Si bien antes de la crisis solo al 15% de emprendedores/as los motivaba la falta de alternativas, los porcentajes del emprendimiento por oportunidad se mantienen estables desde 2010 y próximos a la media de Europa y Norteamérica situados en un 75,3%.

Por otro lado, el **porcentaje de abandono de negocios** se sitúa en el 1,7%, -frente al 1,9% de 2017-, lo que supone una mejora en la sostenibilidad de los nuevos negocios y un dato positivo frente a los países europeos, con una tasa media de abandono del 2,8%.

Según informe elaborado por **KPMG**⁸, las perspectivas para emprender son buenas, así el 69% de los/as empresarios/as y directivos/as que han participado en el estudio esperaban un aumento en la facturación para 2019, además, un 49% contempla aumentar la inversión durante 2019, un 39% prevé aumentar la plantilla, y un 40% estima mantenerla. Por otra parte, un 66% estima invertir en herramientas tecnológicas, un 42% en recursos humanos (contratación y formación), un 40% en investigación y desarrollo, un 33% en internacionalización y un 27% en diversificación.

⁸ Perspectivas España, 2019. KPMG 2019. Colabora CEOE



El perfil del trabajo autónomo en España.

Según datos de afiliación publicados por la Seguridad Social en España, a cierre de julio de 2019 el número de personas trabajadoras por cuenta propia era de **3.278.833**.

La afiliación de personas trabajadoras por cuenta propia ha crecido un 9,37% (un total de **281.027**) desde su cifra más baja en febrero de 2013. Si analizamos la antigüedad de las personas trabajadoras autónomas por sexo, el 64,2% (**2.212.116**) son hombres y el 35,8% (**1.178.019**) son mujeres. El número total de colaboradores/as familiares es de **198.797**, -según datos del 2º trimestre de 2019-.

Autónomos/as empleadores/as⁹. Del total de trabajadores/as por cuenta propia dados de alta en el RETA y en el Régimen Especial del Mar, **2.014.464** son autónomos/as personas físicas, de los cuales **1.299.295** son hombres y **715.169** son mujeres. De ellos/as, un 22,15% tienen trabajadoras o trabajadores contratados.

El número de autónomos/as con empleados/as a cargo ha crecido un total de **6.483**, -entre el primer trimestre de 2019 y el segundo trimestre de 2019-, alcanzando la cifra de **444.036**, lo que supone un crecimiento del 1,48% durante este periodo. En relación al número de personas contratadas por autónomos/as la cifra ha aumentado hasta llegar a los **928.022** lo que supone un aumento de **4.291**, -entre el primer trimestre de 2018 y el primer trimestre de 2019-.

En cuanto a la evolución en la afiliación de **trabajadores/as autónomos/as extranjeros/as** respecto al mes de julio de 2018 la afiliación ha aumentado en **18.562** personas, con un total de **343.033**.

Por **Comunidades Autónomas** y con respecto al mes de junio de 2018 las que más crecieron en términos absolutos fueron: Andalucía (8.894), Comunidad de Madrid (6.646), Canarias (3.584), y Comunidad Valenciana (3.533). Mientras que en términos porcentuales las que más crecieron fueron: Canarias (2,90%), Madrid (1,68%) y Andalucía (1,68%).

⁹Datos estadísticos de afiliación del trabajo autónomo. (RETA + Reg. Especial del Mar), datos del 2º Trimestre 2019



CCAA JUNIO 2018



Fuente: ENA 2019 y elaboración propia

El número de personas autónomas ha disminuido en mayor número en Castilla y León (3.024), Aragón (-2.924) y Galicia (-2.829).

Por sectores los mayores incrementos, en términos interanuales, se han producido en la Administración Pública y Defensa y Seguridad Social Obligatoria (16,86%), Actividades de Organizaciones y Organismos Extraterritoriales (14,47%), Actividades Inmobiliarias (6,28%), Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento (5,46%), Educación (4,09%) e Información y Comunicaciones (3,55%).

Los principales descensos se han registrado en la Industria Manufacturera (-6,52%) y en Actividades de los Hogares como Empleadores/as de Personal Doméstico y Productores/as de Bienes y Servicios para uso Propio (-4,91%), no superando el -2% el resto de los sectores.

A 30 de junio de 2019 había **2.014.464** personas trabajadoras por cuenta propia personas físicas¹⁰, inscritas en los diferentes regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social siendo el RETA el más numeroso de ellos.

Los varones representan el 64,5% y las mujeres el 35,5% del total. Estos porcentajes cambian cuando se tienen en cuenta otras variables (edad, ámbito geográfico, sector de la actividad):

- En Asturias y Galicia, el porcentaje de mujeres supera el 40,0%.

¹⁰ Nota: Son los anteriormente calificados como "autónomos propiamente dichos", esto es, aquellas personas trabajadoras por cuenta propia afiliadas a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integradas en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.



- En la Industria (23,7%) y, sobre todo, en la construcción (3,8 %), el porcentaje de mujeres es muy reducido, siendo mayor en el sector servicios (42,1%).

Más del 70,0% (72,9%) de las personas trabajadoras por cuenta propia supera los 40 años de edad, aunque este porcentaje desciende al 57,9 % entre los procedentes de otros países.

Las personas trabajadoras autónomas de nacionalidad diferente a la española representan el 11,2%. El porcentaje aumenta en el tramo comprendido entre 25 y 40 años y en el sector servicios, y supera el 15% en las comunidades insulares, Melilla, Comunidad Valenciana y Madrid.

El 85,6 % de las personas trabajadoras por cuenta ajena no supera la base mínima de cotización:

- Este porcentaje supera considerablemente el 90 % cuando la edad es inferior a los 40 años, y entre los que llevan menos tiempo dados de alta (menos de 5 años).
- A partir de los 55 años, el 27,9% cotiza por una base superior a la mínima, hecho este relacionado con la proximidad a la edad de jubilación.

El 54,5% de las personas trabajadoras por cuenta propia lleva más de 5 años de alta en la Seguridad Social.

La distribución por sector de actividad presenta las siguientes características:

- El 11,3% trabaja en la agricultura, el 4,3% en la industria, el 11,1% en la construcción y el 73,3% en el sector servicios.
- El porcentaje de mayores de 55 años en el sector agricultura (16%) es superior a la media nacional (11,3%).
- Los menores de 25 años suponen el 78,5% del sector servicios, porcentaje superior a la media nacional (73,2%).

El 6,3% de las personas trabajadoras por cuenta propia simultanea su actividad con otra por cuenta ajena (**pluriactividad**), lo que es más frecuente entre jóvenes menores de 25 años (13,4%) y aquellos que tienen una antigüedad menor a 6 meses (12%).



El 22,2% de las personas trabajadoras por cuenta propia tiene asalariados/as a su cargo. Este porcentaje se incrementa a medida que aumenta la base de cotización, hasta un máximo del 36,2% entre los que tienen bases superiores a 3 veces la base mínima, y en Andalucía, Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, superan el 25 %. En construcción y agricultura, el porcentaje desciende al 16,9 % y 15,4%.

El número de colaboradores/as familiares en alta en la Seguridad Social asciende a 198.797, de los cuales 88.260 son varones y 110.537 mujeres. La gran mayoría (81,1%) trabaja en el sector servicios, particularmente en el comercio y hostelería que supone un 76,2 % de este sector.

LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO AUTÓNOMO EN ESPAÑA.

1. Problemas de los/as trabajadores/as autónomos/as

A pesar de ser un colectivo con grandes problemas para su propio funcionamiento, la realidad económica española nos dice de la enorme contribución que hacen emprendedores/as y autónomos/as al crecimiento económico por un lado y por otro, el importante papel que juegan en la creación de empleo, su mantenimiento y la cohesión social en nuestro país. Entre los principales problemas a los que se enfrentan y que afectan a su competitividad, haremos referencia a los siguientes bloques¹¹:

Según el Estudio Nacional del Autónomo¹² de noviembre de 2019, el 75,4% de las bajas de los/as trabajadores/as autónomos/as se deben a **motivos económicos** como no llegar al salario mínimo, la carga fiscal, las facturas impagadas o la dificultad de encontrar clientes. En este mismo informe, los/as trabajadores/as autónomos/as indican que los pagos mensuales de la cuota de autónomos a la Seguridad Social y el sistema de tributación son las principales barreras de entrada al trabajo por cuenta propia.

Problemas financieros y económicos: los/as trabajadores/as autónomos/as tienen mayores dificultades de acceso a la financiación bancaria por la exigencia de avales bancarios por parte de las entidades financieras y por su limitado patrimonio personal. En este sentido, los dilatados plazos de pago, en especial de la Administración, dificultan la consecución de financiación a corto plazo. Además, los/as autónomos/as

¹¹ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19

¹²ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19



también tienen que pagar el IVA a hacienda, aunque todavía no lo hayan percibido por parte del cliente. Las dificultades a las que hemos hecho referencia previamente hacen que la liquidez sea un problema para muchos trabajadores y trabajadoras autónomos/as, poniéndose en riesgo la supervivencia de sus negocios.

Según estudio nacional del autónomo de noviembre de 2019¹³, el 50,1% de trabajadores/as autónomos/as afirma haber requerido financiación para su negocio, y los/as que han recurrido a financiación, han optado por las entidades bancarias (70,4%), familia y amigos/as (41,3%) y subvenciones (12%). El 73,2% de trabajadoras y trabajadores autónomos que han solicitado alguna subvención lo han hecho a nivel autonómico, el 30,5% a nivel estatal y el 20,7% a nivel local.

Entre las razones que alegan los/as trabajadores/as autónomos/as para no solicitar las ayudas o subvenciones cabe citar la falta de información, no saber a qué ayudas pueden acceder (39%) o la dificultad de los trámites administrativos requeridos (29,2%). Las principales áreas de interés para recibir ayudas y/o subvenciones son las relacionadas con: la financiación (30,8%), la contratación (30,6%), los bienes de equipo (16,9%) y con la formación (10,9%).

En el mismo estudio se indica que el 78,9% de los/as trabajadores/as autónomos/as conocen la **capitalización del desempleo**, aunque el 72,1% no la utilizó nunca. El 77,2% de autónomos/as **cotizan por la base mínima**, solo el 2,8% lo hace por la máxima.

Problemas de gestión empresarial. El tiempo que ha de dedicar un/a autónomo/a a su negocio dificulta la posibilidad de reciclarse profesionalmente, lo que seguramente tiene consecuencias negativas para la capacidad de gestión e innovación de los/as trabajadores/as autónomos/as. La generalización en la implantación de las nuevas tecnologías también es otro aspecto mejorable, detectándose falta de conocimientos y de recursos financieros, así como el tiempo necesario para aprender. Otro de los problemas al que se enfrentan los/as trabajadores/as autónomos/as es la dificultad para poder contratar trabajadores/as, un menor nivel de certificaciones de calidad y la dificultad de poder ubicar sus negocios en ubicaciones competitivas, lo que redundará en una pérdida de competitividad por parte de los/as trabajadores/as autónomos/as.

¹³ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19



Añadamos además la carga que supone la gestión administrativa y el cumplimiento de la normativa relativa a la actividad desarrollada.

Según el estudio sobre las necesidades de formación en relación con el emprendimiento empresarial, uno de los principales problemas que indican los/as trabajadores/as autónomos/as encuestados/as para acceder a la formación son los horarios incompatibles, la falta de motivación y el coste de cursos, considerando el sector fundamental, concienciar a trabajadoras y trabajadores autónomos sobre las ventajas de recibir formación como ayuda para superar las dificultades y consolidar su actividad. Creen que se debe generalizar la información sobre la formación existente y flexibilizarla para poder ajustarse a cada etapa del desarrollo de la empresa.

Problemas personales. Los/as trabajadores/as autónomos/as cuentan con menor nivel de protección social en comparación con los/as trabajadores/as que cotizan en el régimen general de la Seguridad Social. Sumémosle que, para poder obtener un nivel de ingresos adecuado, han de incrementar el número de horas de trabajo y reducir sus vacaciones lo que dificulta la conciliación de la vida profesional y personal.

Padecen además un mayor nivel de estrés generado por la responsabilidad del negocio, si tenemos en cuenta que el/la trabajador/a autónomo/a tiene responsabilidad ilimitada, lo que puede afectar a su patrimonio personal. Según el mismo estudio¹⁴, los/as trabajadores/as autónomos/as consideran que el principal factor que dificulta la actividad diaria se deriva de los problemas que afectan a su vida personal (desprotección social en situaciones de paro, jubilación y enfermedad, estrés, soledad o desprotección del patrimonio privado).

La jornada laboral del autónomo en España de media supera en un 20% o un 30% la jornada laboral de los/as trabajadores/as del régimen general, un 49,8% de trabajadores/as autónomos/as asegura trabajar de media 10 horas o más al día, más de 1/3 desarrolla su actividad durante todos los días de la semana y, sólo un 27% trabaja solo de lunes a viernes, el 37,3% no descansa ningún día de la semana, la mayoría de encuestados/as no puede tomarse 20 días de vacaciones¹⁵.

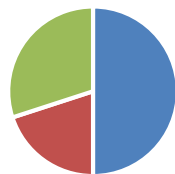
¹⁴ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19

¹⁵ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19



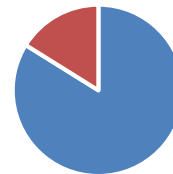
Más del 72% de los/as trabajadores/as autónomos/as tiene miedo de pedirse una baja laboral. Un 72,5% nunca se ha dado de baja, pero de quienes sí lo han hecho, 2 de cada 3 han trabajado aun estando de baja médica.

Horas trabajadas a la semana



■ 45 - 55 h ■ 45 - 65 h ■ 55 - 65 h

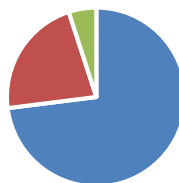
Horas de jornada laboral



■ 8 horas ■ 9 horas o más

Fuente: ENA 2019 y elaboración propia

Días de vacaciones



■ Menos de 20 ■ Entre 20 y 30 ■ Más de 30

Aunque que los/as autónomos/as pueden tiempo y horas y qué

podríamos pensar trabajadores/as en su día a día organizar su decidir cuantas horas dedicaran a

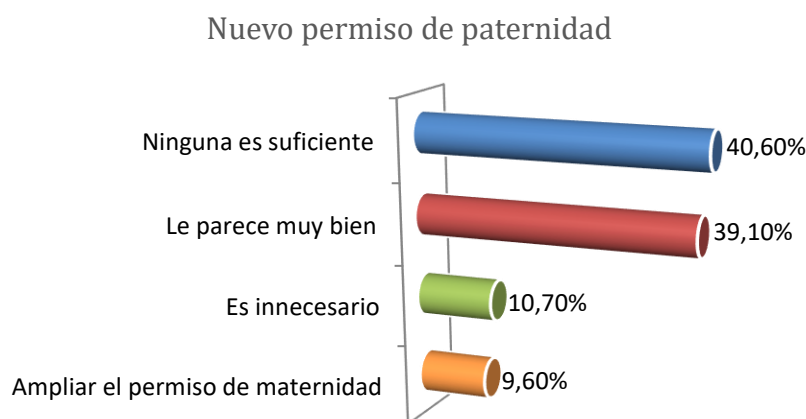
su trabajo o a su negocio, la realidad es que un 50% de autónomos/as declara tener dificultades para conciliar y aseguran que no pueden dejar de trabajar a las horas que quisieran y un 52,4% asegura que tienen un horario que hace difícil o muy difícil conciliar.

Las motivaciones de los/as trabajadores/as autónomos/as para conciliar son principalmente el cuidado de hijos/as (60%) o de otras personas (18%), siendo, además, las mujeres autónomas a las que más les preocupa este aspecto, un 84% de las autónomas necesitan conciliar por motivos de cuidados, sean hijos/as o personas a cargo. Sólo el 5% de autónomos/as encuestados/as se motiva por la conciliación para disfrutar del tiempo libre y, por obligaciones no laborales el 10% de los/as encuestados/as. Por incidir un poco más en los principales impedimentos que dicen tener los autónomos/as para la conciliación, un 30% asegura que su trabajo no tiene un horario fijo, y un 15%, achaca la dificultad a la carga de trabajo. Un 8% de autónomos/as, aseguran que lo que les impide conciliar es la presión que ejercen



los/as clientes/as sobre ellos/as a la hora de exigir resultados o para que se les atienda en momentos y horas concretas. Como dato no exento de curiosidad, decir que ellos, hombres trabajadores autónomos, ceden a estas presiones un 12% mientras que ellas, mujeres trabajadoras autónomas solo un 4%.

Para la mayoría de los/las trabajadores/as autónomos/as, más de un 52%, **conciliar vida familiar y laboral es bastante complicado** y sólo para un **2,4%** es muy fácil. Al ser preguntados/as por la valoración que da el/la autónomo/a al nuevo **permiso de paternidad**, más del 40% de los/as autónomos/as cree que ni la baja por paternidad ni por maternidad son suficientes, aunque un 39% considera que es una buena medida. El 9,6% opina que sería mejor ampliar el de maternidad, 10,7% que es innecesaria, 39,1% le parece muy bien y para el 40,6% ninguna es suficiente¹⁶.



Fuente: ENA 2019 y elaboración propia

Pero, sin embargo, en este mismo estudio¹⁷ se recoge que el 77,8% de trabajadores/as que participaron en el mismo indican tener un **nivel de satisfacción medio o medio-alto** con su actividad, y sólo un 4,6% se considera satisfecho/a con el cumplimiento de las expectativas que tenían al darse de alta como trabajador/a autónomo/a. Entre las principales ventajas de ser autónomos/as destacan la autonomía.

Más del 77% de los/as autónomos/as en España considera que **los mayores beneficios de trabajar por cuenta propia son la autonomía, (77%) y la flexibilidad (62,5%)**. En menor medida, **la conciliación (32,6%) y tener un mayor**

¹⁶ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19

¹⁷ENA 2019 – NOV. Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada. Datos 2018-19



control del negocio, (20,9%) son otras de las ventajas para el colectivo de trabajo autónomo.

El Trabajo autónomo analizado desde la perspectiva de género. ¿Porque optan las mujeres por ser autónomas?

En España, el 35,6% de las personas trabajadoras/as autónomas/as son mujeres, porcentaje ligeramente superior, -según datos de *Eurostat*-, a la media europea que lo sitúa en el 32,3%. El porcentaje es también superior al de países como Italia, (30%), Reino Unido (33,1%), o Francia con (33,4%)

En el mercado laboral durante las dos últimas décadas en España se ha avanzado de forma positiva en materia de igualdad de género aumentando la tasa de participación y reduciendo las diferencias salariales existentes, pero, a pesar de los logros, y al igual que en el resto de los países europeos, aún queda mucho por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos sexos, en la sociedad en general, y en el mercado laboral en particular.

La llamada brecha salarial de género, entendida como la diferencia retributiva entre hombres y mujeres, constituye una de las preocupaciones centrales dentro de las políticas de igualdad y es uno de los retos planteados en las estrategias comunitarias europeas en materia de igualdad que se han venido impulsando en los últimos años.

Actualmente, el ***Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019***¹⁸, adoptado por la Comisión Europea, sitúa entre sus áreas prioritarias “aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad en la independencia económica de mujeres y hombres”, así como “reducir las disparidades entre sexos en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, y de esa manera combatir la pobreza entre las mujeres”. La existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres es una realidad presente en todos los países de la Unión Europea. Según los últimos datos ofrecidos por Eurostat, correspondientes a 2017, la brecha salarial entre géneros en España es del 15,1%, mientras que la media entre géneros en la UE es del 16%¹⁹.

¹⁸Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Comisión Europea Justicia y Consumidores

¹⁹Según datos ofrecidos por Eurostat, correspondientes a 2017



La brecha salarial entre hombres y mujeres en su forma no ajustada constituye un importante indicador para medir las diferencias entre los ingresos medios de los hombres y los de las mujeres en la UE. En 2017, en el conjunto de la EU-28, -según datos ofrecidos por Eurostat correspondientes a 2017²⁰-, el salario de las mujeres fue, por término medio, un 16,0% inferior al de los hombres, mientras que esta diferencia fue del 16,1% en la zona del euro. Las diferencias más pequeñas entre la remuneración media de hombres y mujeres se registraron en Rumanía, Italia, Luxemburgo, Bélgica, Polonia y Eslovenia (cada uno de esos países registró una diferencia inferior al 10,0%). Las mayores brechas salariales entre hombres y mujeres se detectaron en Estonia (25,6%), Chequia (21,1%), Alemania (21,0%) y el Reino Unido (20,8%)

Cuando se analizan los factores que causan diferencias salariales por género, tenemos que destacar aquellos que vienen determinados por una mayor frecuencia en el acceso por parte de las mujeres a las medidas para la conciliación y que se derivan de una muy desigual distribución de las cargas familiares, poniendo en evidencia el mayor peso que siguen teniendo las cargas familiares entre las mujeres lo que se traduce en interrupciones más frecuentes en su vida laboral relacionadas directamente con los periodos de maternidad y de cuidado de los hijos e hijas y que tiene un impacto muy negativo en los salarios; más tarde también en sus pensiones.

En definitiva, trayectorias laborales más segmentadas como consecuencia de interrupciones más frecuentes ligadas a esas necesidades y, en buena medida, la percepción y las expectativas sobre el papel de las mujeres en la asunción de esas responsabilidades familiares que alimentan la persistencia en las diferencias retributivas.

El tiempo de trabajo y su ordenación es otra de las condiciones de trabajo fundamentales que afectan al nivel y las características de la participación laboral de las mujeres. Resulta por ello necesario analizar las diferencias en la **duración y la distribución del tiempo de trabajo entre hombres y mujeres**, aspectos que tienen un reflejo directo en las posibilidades de conciliación.

En cuanto a la jornada semanal efectiva, según las conclusiones publicadas por la VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015²¹, los hombres, dedican más horas

²⁰según datos ofrecidos por Eurostat, correspondientes a 2017

²¹VI Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2015. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo. Eurofound.



al trabajo remunerado-alcanzando sus jornadas semanales 48 horas o más especialmente los autónomos-, que las mujeres (menos de 20 horas).

Las mujeres, sin embargo, trabajan más horas en general, si se incluyen el trabajo remunerado principal o secundario, el tiempo de desplazamiento y el trabajo no remunerado, resultados que confirman el reparto desigual de las responsabilidades de cuidado y de las tareas domésticas y cuya carga sigue recayendo principalmente en las mujeres.

En 2015, atendiendo a la duración de la jornada efectiva en el trabajo principal, se advierte que a tiempo completo, las jornadas semanales más intensas se dan para empresarios/as y autónomos/as, -tanto a nivel europeo (47,5horas) como a nivel nacional (48,2 horas)-, siendo jornadas más largas las mantenidas en España para este último colectivo, de manera especial, las que desempeñan las mujeres empresarias y autónomas españolas superan la hora de más trabajada respecto de sus análogas europeas.

Según los últimos datos disponibles de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo²² elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo-, el tipo de horario más habitual para el total nacional es la jornada partida, mañana y tarde, a la que se encuentra adscrito un 40,2% de la población, seguido, de jornada continua de mañana, que desempeñan más de una cuarta parte de los/as trabajadores/as, un 28,7%.

Por sexos, la jornada más frecuente para el hombre es la jornada partida, un 46,9%, frente a la jornada más presente dentro de la población femenina, la jornada continuada de mañana, que tiene el 36% de las mujeres.

El Trabajo autónomo ha permitido que muchas personas hayan podido lograr estabilidad económica, poner en marcha sus propios proyectos logrando su desarrollo profesional y personal. Esta vía de autoempleo ha sido utilizada de manera especial por las mujeres, -*también por los/as jóvenes*-, colectivo en situación de mayor dificultad para el acceso al empleo y también de vulnerabilidad.

²² VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo



Según datos del Instituto Nacional de Estadística, el 68,02% de los varones de 16 a 64 años activos están ocupados, es decir, tienen un trabajo ya sea por cuenta ajena o cuenta propia, frente al 57,12% de las mujeres de 16 a 64 años. A esto hay que sumar que las mujeres, según el Instituto Nacional de Estadística, perciben un salario, un 15% inferior al de los varones. Es decir, por el mismo trabajo ellas reciben de media 13,6€ la hora y ellos 15,94€ (datos 2017).

Si nos centramos en el trabajo autónomo, al analizar los datos por género, -a cierre de 2018, comprobamos una vez más que el ritmo de creación de empleo autónomo femenino en 2018 fue superior al registrado por los varones: mientras los varones aumentaron un +1,1% las mujeres lo hicieron al 2,4%, datos que confirman que el emprendimiento femenino y su impulso en la creación de empleo han llegado para quedarse.

Parece evidente que emprender facilita a las mujeres su incorporación al mundo laboral, poniendo en marcha sus propios proyectos y siendo sus propias jefas. Y aunque es más complicado de lo que podemos pensar en origen, podríamos decir que muchas mujeres encuentran en el autoempleo una fórmula de conciliar la vida laboral y familiar. Si hacemos mención de las situaciones familiares, **cuatro de cada diez mujeres** trabajadoras autónomas **no tienen hijos/as** y solo **dos de cada diez autónomos** están en la misma situación, es decir, sin cargas familiares.

Con todo esto, ¿por qué se dan las mujeres de alta como autónomas? Históricamente, si hablamos de mujeres autónomas, su papel ha estado muy supeditado al negocio familiar; sin embargo, esta tendencia está cambiando: la mitad de las mujeres autónomas que se decidieron a emprender lo hicieron para proporcionarse su propio empleo o bien por desarrollar su propia idea de negocio.

A la luz de estos datos, podríamos decir que el autoempleo es una buena herramienta para luchar contra la brecha salarial entre hombres y mujeres en España, al permitir un nivel de ganancia y salario mayor que en el trabajo por cuenta ajena y un nivel de desarrollo personal también mayor. Las mujeres que optan por el autoempleo desarrollan su propia idea de negocio, organizan su tiempo y deciden su futuro. Son conscientes de lo que cuesta llegar y es por ello que no distinguen entre sexos a la hora de contratar ni de pagar los salarios.



Capítulo 5: Análisis Cuantitativo

Utilizamos una **metodología cuantitativa**, con el objetivo de recabar información primaria sobre los hábitos horarios de trabajadores y trabajadoras autónomos/as, así como empleadores/as y responsables de pequeñas empresas y conocer la opinión que tienen sobre la racionalización de los tiempos de trabajo y cómo influyen en la conciliación de la vida personal y profesional y en la igualdad efectiva.

En la parte cuantitativa se han realizado 4.096 cuestionarios y entrevistas a trabajadores/as autónomos/as de los diferentes sectores de actividad que forman el tejido empresarial.

El cuestionario se ha elaborado para obtener la siguiente información:

- ✓ Conocer los hábitos horarios de los/las profesionales del colectivo.
- ✓ Conocer su opinión sobre los horarios laborales y cómo influyen en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la igualdad efectiva.

En los siguientes epígrafes se presentan los resultados obtenidos con este trabajo de campo. Adjuntamos como Anexo 1 el modelo de encuesta.

VARIABLE TERRITORIAL

Al tratarse de un estudio de ámbito estatal, se programaron entrevistas en todas las Comunidades Autónomas, siempre teniendo en cuenta el porcentaje de trabajadores y trabajadoras autónomos/as de cada Comunidad. Así, el porcentaje de participantes en cada Comunidad Autónoma es el siguiente:

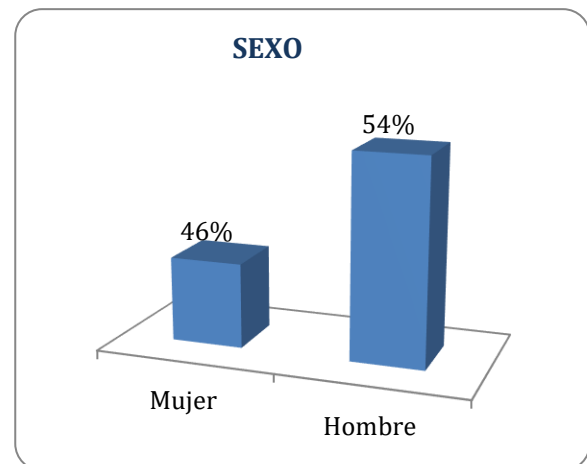
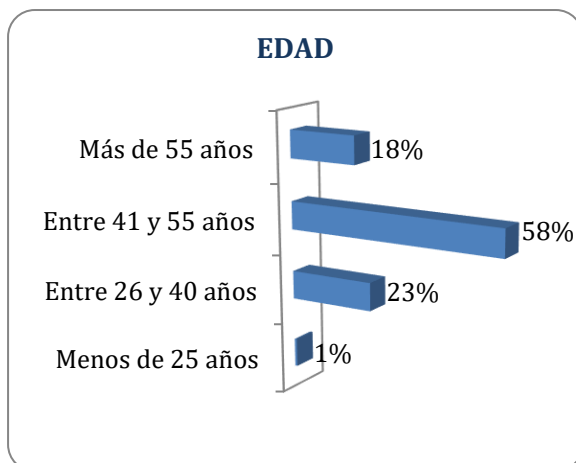
CCAA	N.º	%	CCAA	Nº	%
Andalucía	592	14%	Galicia	380	9%
Aragón	140	3%	La Rioja	36	1%
Principado de Asturias	100	2%	Comunidad de Madrid	524	13%
Baleares	120	3%	Región de Murcia	176	4%
Canarias	164	4%	Comunidad Foral de Navarra	68	2%
Cantabria	56	1%	País Vasco	216	5%
Castilla-La Mancha	188	5%	Comunidad Valenciana	424	10%
Castilla y León	280	7%	Ceuta	4	0%
Cataluña	448	11%	Melilla	4	0%
Extremadura	172	4%	TOTAL	4092*	100%

*No todos los encuestados han contestado a esta variable



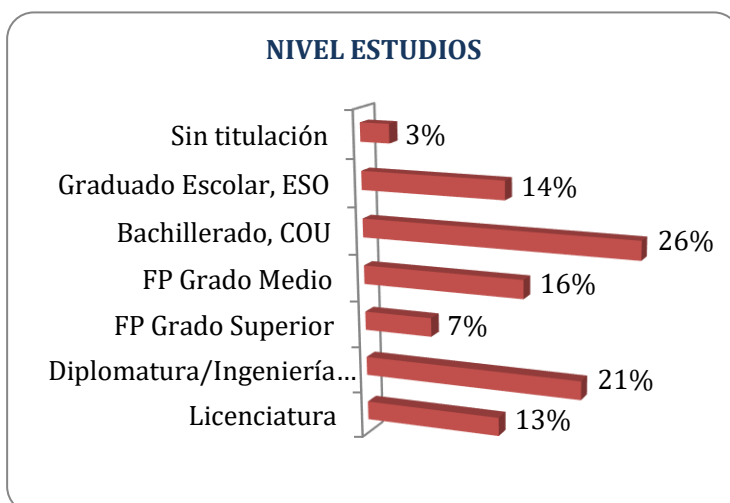
VARIABLE EDAD Y SEXO

Los resultados en estas dos variables son fiel reflejo de la realidad de este colectivo donde el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, un 46% frente a un 54% de los entrevistados, con una edad entre 40 y 50 años.



VARIABLE ESTUDIOS REALIZADOS

El resultado de esta variable coincide con un estudio reciente realizado por Eurostat, la oficina de estadística de la Unión Europea, que pone de manifiesto que España está en quinto puesto en el ranking de países con autónomos/as con estudios superiores, esto es, licenciaturas, grados, máster o doctorados.



Mientras que el mismo estudio refleja que España se sitúa en tercera posición de trabajadores por cuenta propia con formación primaria. En nuestro caso, el grupo mayoritario entre los encuestados es el de estudios

de bachillerato.



VARIABLE EPÍGRAFE DE AUTÓNOMOS Y SECTOR DE ACTIVIDAD

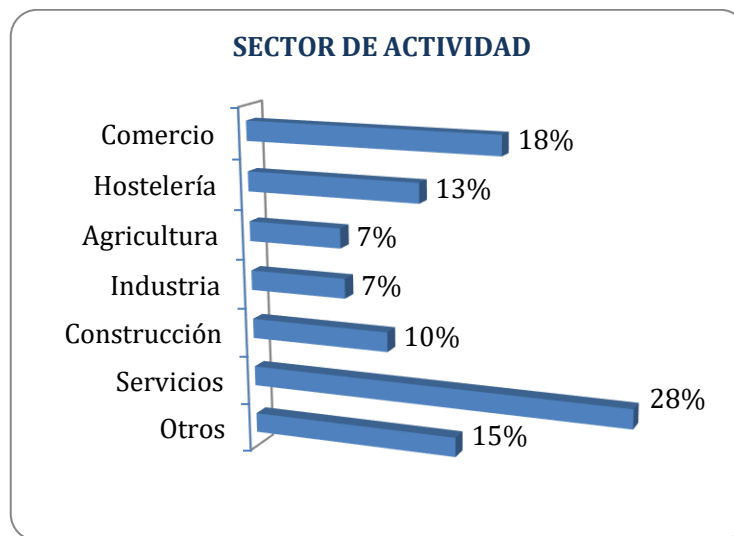
Para conocer mejor a nuestros encuestados/as y dado que el sector de actividad en el que desarrollan su labor es muy importante para conocer sus hábitos horarios, preguntamos a cuál de los epígrafes de actividad de autónomos pertenecían, siendo mayoritario los grupos de profesionales inscritos en el régimen de autónomos que cotizan por actividades empresariales con un 26%, seguido de trabajadores autónomos económicamente dependientes con un 18%.

EPÍGRAFE DE ACTIVIDAD	Nº	%
TOTAL	4076*	100%
Autónomos que cotizan por actividades empresariales	1067	26%
Artistas / Deportistas	54	1%
Profesionales autónomos colegiados / no colegiados	309	8%
Empresarios autónomos / societarios	678	17%
Trabajadores autónomos económicamente dependiente	740	18%
Autónomos agrarios	257	6%
Otros	971	24%

*No todos los encuestados han contestado a esta variable

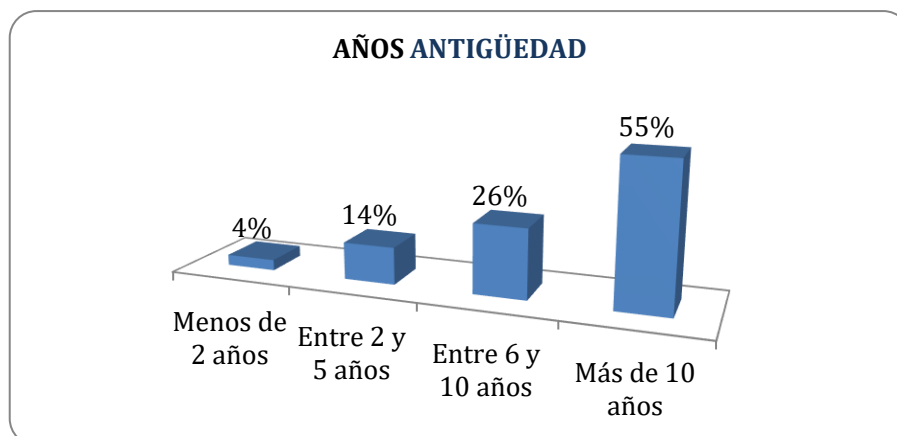
Los/las autónomos/as en España están presentes en todos los sectores de actividad, aunque destacan en sectores como servicios, comercio, construcción y hostelería, tal y como se refleja en el gráfico siguiente.

Cada uno de estos sectores presenta características bien definidas y muy distintas en cuanto a horarios, presencia femenina o masculina, posibilidades de conciliación, etc., que requerirían un estudio específico, pero nuestro objetivo es analizar la situación actual en lo referente a la racionalización de horarios y su vinculación directa con la conciliación laboral, personal y familiar, y necesariamente tienen que estar presentes trabajadores/as de todos los sectores.



VARIABLE AÑOS DE ANTIGÜEDAD COMO AUTÓNOMO/A

Como en el caso de la variable sobre la edad y el sexo, en este caso, los resultados obtenidos también son un fiel reflejo de esta realidad, donde más del 50% de los profesionales del colectivo tienen una antigüedad de más de 10 años como autónomos/as.

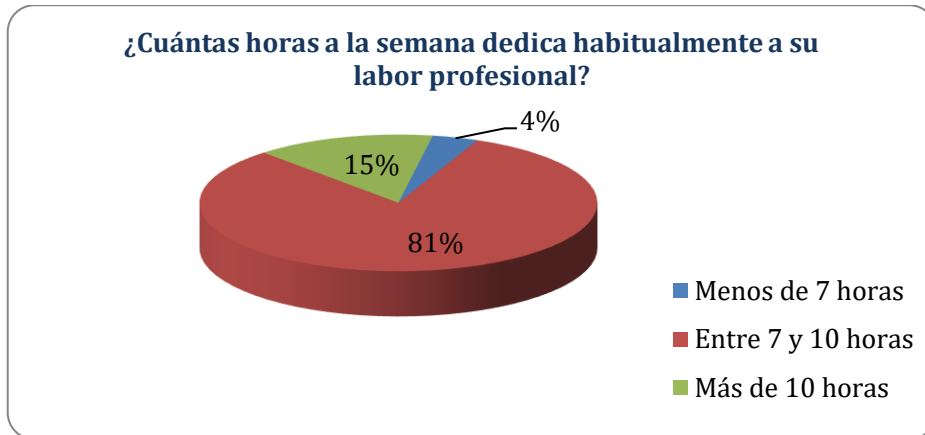


VARIABLES SOBRE LOS HÁBITOS HORARIOS

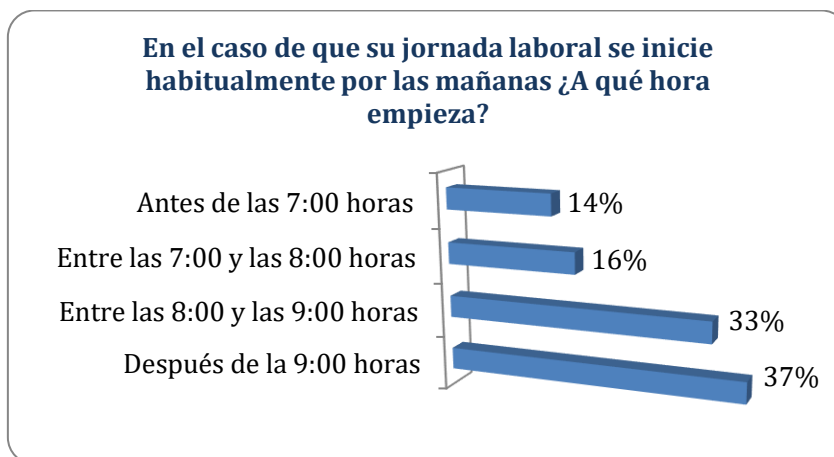
¿Cuántas horas a la semana trabajan los profesionales autónomos/as? Según los datos obtenidos, más del 80% de los/las autónomos/as de España tienen jornadas laborales entre 7 y 10 horas, en la mayoría de los casos entre 9 y 10 horas de lunes a viernes,

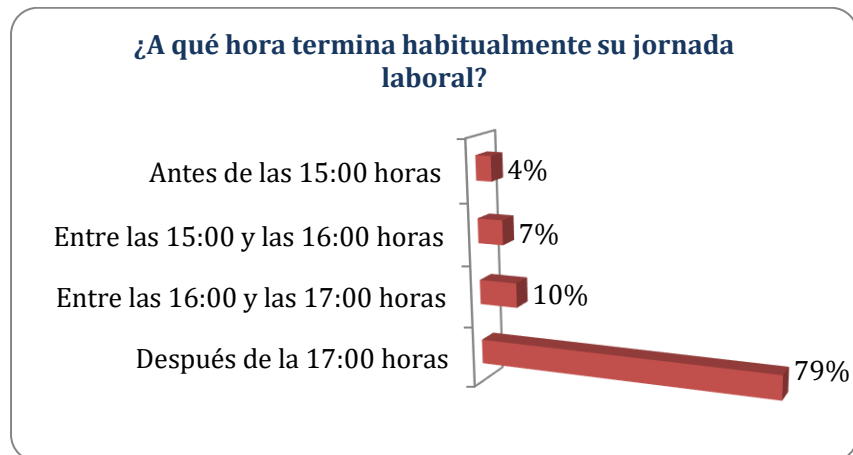


excepto el sector servicios que trabaja también los sábados y un 21% que trabaja todos los días de la semana.



En cuanto a la hora que inicia y terminan la jornada laboral, el 70% de los/las profesionales autónomos/as inician la jornada entre las 8:00 y las 9:00 y cerca del 80% la finalizan después de las 17:00 horas.





La jornada laboral del 52% es una jornada partida, y más del 60% de los/las encuestados/as no disfruta de horarios flexibles de entrada y salida.

El 64% suele realizar la pausa para la comida entre las 14:00 y las 15:00, con una duración aproximada entre una y dos horas, según manifiesta más del 50% de los/las encuestados/as.

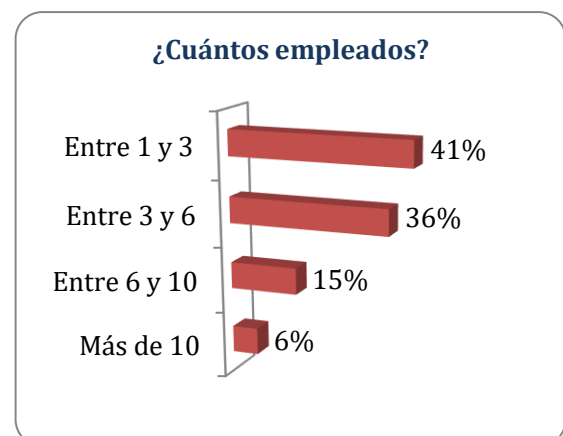
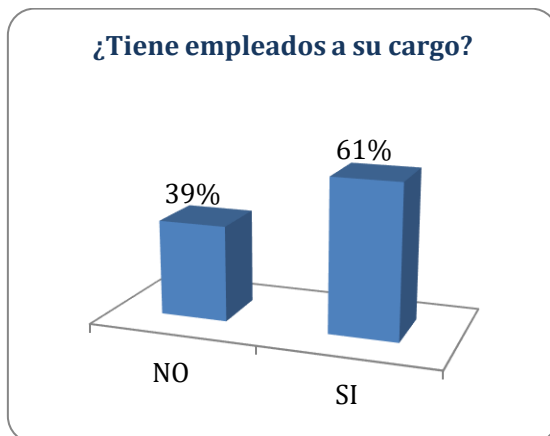
La mayoría manifiestan tener una rutina los días laborales a la hora de cenar y de ir a dormir. Así, más del 70% no cena antes de las 21:00 y acostumbra a ir a dormir entre las 23:00 y 24:00 horas.

¿En qué franja realiza la cena en un día laboral?	N.º	%	¿A qué hora acostumbra a ir a dormir en un día laboral?	N.º	%
TOTAL	4096	100%	TOTAL	4096	100%
Entre las 19:00 y las 20 horas	24	1%	Entre las 21:00 y las 22:00 horas	16	0%
Entre las 20:00 y las 21:00 horas	817	20%	Entre las 22:00 y las 23:00 horas	335	8%
Entre las 21:00 y las 22:00 horas	2892	71%	Entre las 23:00 y las 24:00 horas	2702	66%
Después de las 22:00 horas	363	9%	Después de la 24:00 horas	1043	25%



VARIABLES AUTONOMOS/AS CON TRABAJADORES/AS A SU CARGO

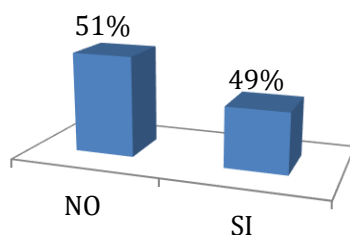
El 61% de los/las encuestados/as tienen trabajadores/as a su cargo, pero la gran mayoría son micropymes y pequeñas empresas. Como vemos en el gráfico siguiente tan solo el 6% cuenta con más de 10 trabajadores/as, en contraposición con el 41% que tiene a su cargo entre 1 y 3 trabajadores/as, o el 36% entre 3 y 6.



En estas pequeñas empresas, la jornada laboral suele ser una jornada partida en el 54% de los casos.

En estos casos de profesionales con trabajadores/as a su cargo, es significativo que el 51% no incorpora ninguna medida de flexibilización horaria, y del 49% restante la medida más utilizada es la flexibilización de horarios de entrada y salida.

¿Incorpora alguna medida de flexibilización horaria en su empresa?

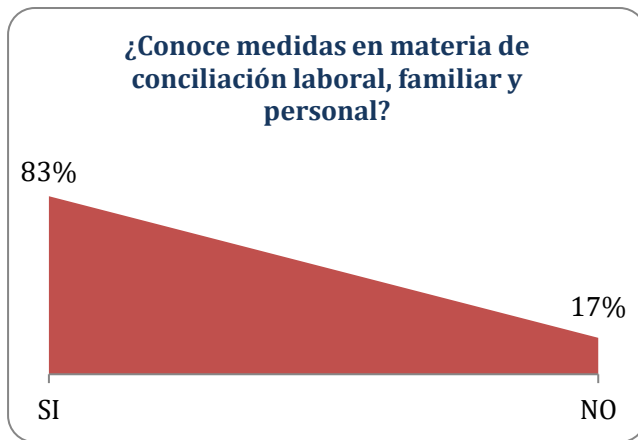


¿Qué medidas? N.º %

Medida	N.º	%
TOTAL	2546	100%
<i>Flexibilización de horarios de entrada y salida</i>	1897	75%
<i>Bolsa de horas</i>	41	2%
<i>Combinación de teletrabajo con trabajo presencial</i>	576	23%
<i>Otra</i>	16	1%



VARIABLES SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



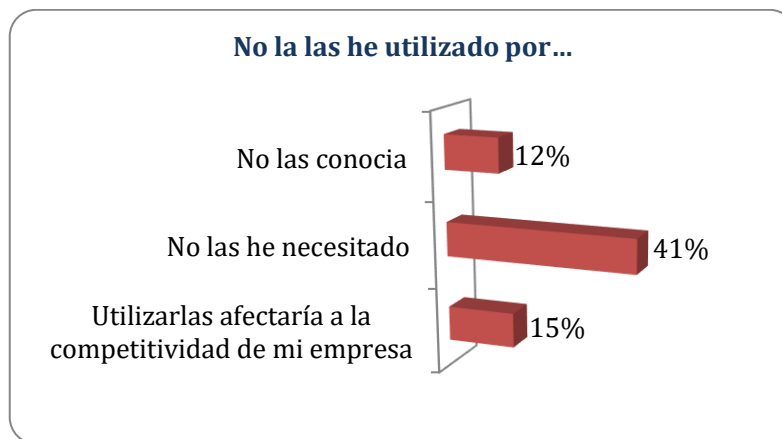
El 83% de los/las encuestados/as conoce las medidas en materia de conciliación laboral y familiar.

De ese 83%, un 13% no ha utilizado nunca ninguna de las medidas establecidas para conciliar la vida laboral y la personal o familiar.

Según observamos en la siguiente tabla, los permisos por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares, seguido del permiso de paternidad/maternidad, adopción o acogimiento, 37% y 35% respectivamente, son las medidas más utilizadas por el colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomos/as.

¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas?		
TOTAL	9440	100%
Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares	1450	15%
Excedencia para el cuidado de hijos o familiares	571	6%
Permiso por lactancia	662	7%
Permiso de paternidad/maternidad, adopción o acogimiento	3264	35%
Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares	3473	37%

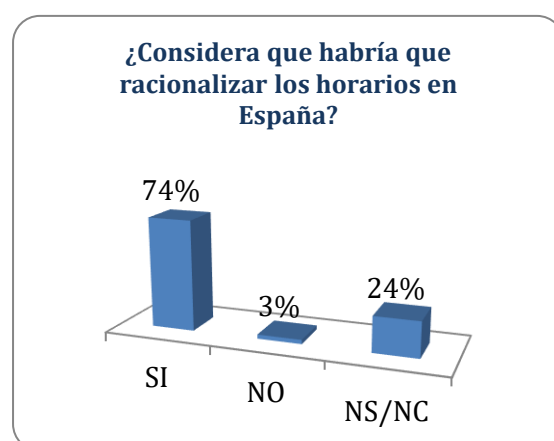
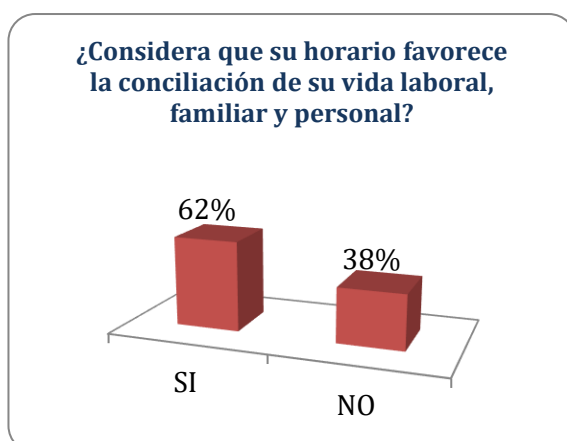
Los/las entrevistados/as que no han utilizado ninguna medida, es porque realmente no las han necesitado (41%). Destacar que un 15% comenta que no las utiliza ya que esto puede afectar a la competitividad de su empresa.



Una de las preguntas clave para alcanzar los objetivos perseguidos con este estudio es si los/las encuestados/as consideran que su horario favorece la conciliación de su vida laboral con su vida personal y familiar.

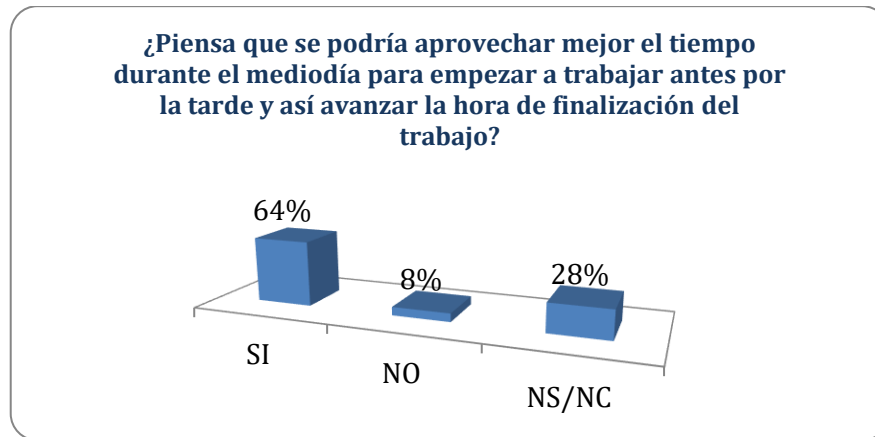
Como vemos en el gráfico, el 62% considera que si, que su horario favorece la conciliación, pero necesariamente, tenemos que poner en relación y analizar las preguntas siguientes, que versan sobre la dificultad que presentan los/las encuestados/as para realizar diferentes actividades cotidianas y relacionadas con la vida familiar y personal, como es el cuidado de hijos/as y realizar actividades de ocio y tiempo libre.

Concretamente, el 74% considera que habría que racionalizar los horarios en España para facilitar esa conciliación de la vida laboral con la familiar y personal.



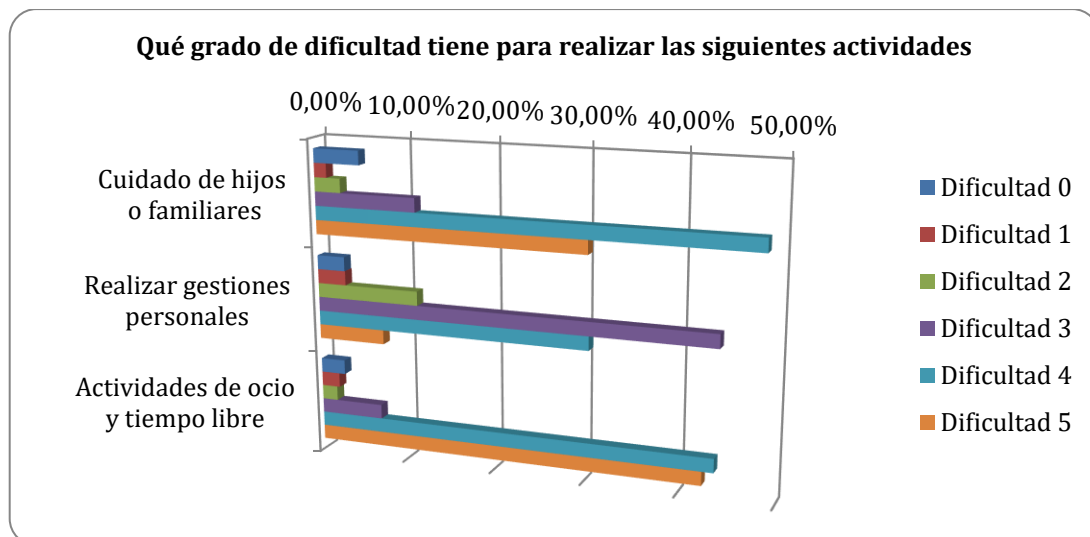


De hecho, el 64% considera que podría aprovechar mejor el tiempo si la pausa para la comida fuera inferior, y avanzar la hora de finalización por la tarde, de tal modo, que podría realizar más actividades personales y familiares.



Para conocer las dificultades que tienen los/las entrevistados/as para realizar diferentes actividades, les consultamos sobre tres situaciones habituales, que en mayor o menor medida realizamos en nuestra vida diaria como son: el cuidado de hijos/as o familiares, la realización de gestiones personales y actividades de ocio y tiempo libre.

La graduación se estableció de cero a cinco, siendo cero no presentar ninguna dificultad para realizar esa actividad y siendo cinco una gran dificultad para realizar la actividad.



Como observamos tanto en el gráfico como en la tabla, a pesar de manifestar que el horario que realizan si favorece la conciliación laboral y familiar, vemos que casi el 50% de los/las encuestados/as tiene una dificultad bastante alta (Dificultad 4) para dedicar



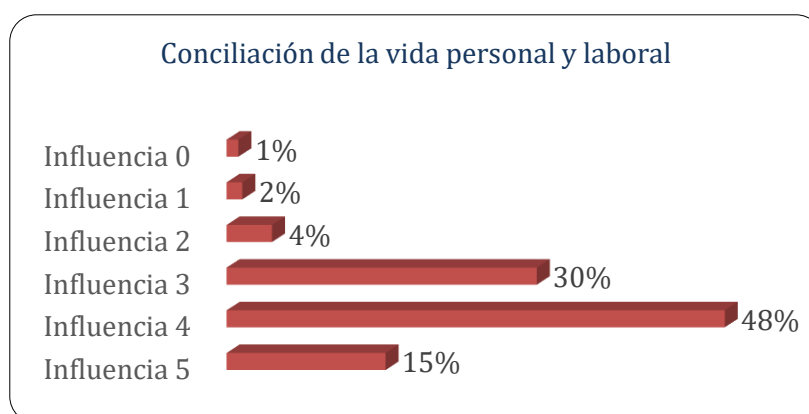
tiempo al cuidado de hijos/as y familiares, al igual que para realizar actividades de ocio y tiempo libre, donde el 43% también opina que también tiene una dificultad muy alta (Dificultad 4). Menor es la dificultad que manifiestan tener para realizar gestiones personales (Dificultad 3).

Qué grado de dificultad tiene para realizar las siguientes actividades

	4032	Cuidado de hijos o familiares	4080	Realizar gestiones personales	4080	Actividades de ocio y tiempo libre
Dificultad 0	211	5,23%	128	3,14%	112	2,75%
Dificultad 1	57	1,41%	131	3,21%	84	2,06%
Dificultad 2	120	2,98%	471	11,54%	71	1,74%
Dificultad 3	464	11,51%	1799	44,09%	286	7,01%
Dificultad 4	1955	48,49%	1245	30,51%	1787	43,80%
Dificultad 5	1225	30,38%	306	7,50%	1736	42,55%

Otro de los aspectos clave a tratar en este estudio, es la opinión que tienen los/las encuestados/as sobre la influencia que tiene la implantación de horarios racionales en determinados aspectos de la empresa y de los/las trabajadores/as.

Así, se preguntó su opinión sobre la influencia que tiene establecer horarios racionales con la conciliación de la vida laboral y personal. El 48% considera que establecer horarios racionales tiene una influencia muy alta en las posibilidades de conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar.

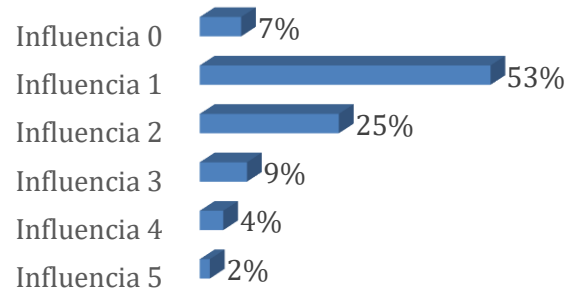


Otra de las preguntas es como afectan los horarios de cara a la productividad de la empresa, si aumenta o disminuye.

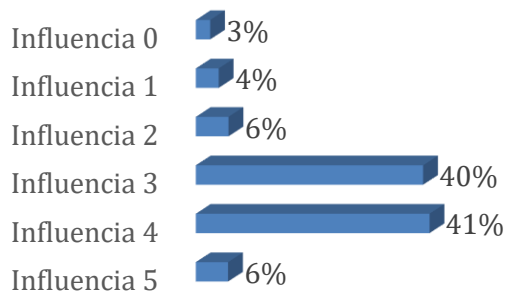


En este caso, los resultados son bastante claros, ya que la mayoría opina que favorece la productividad de la empresa.

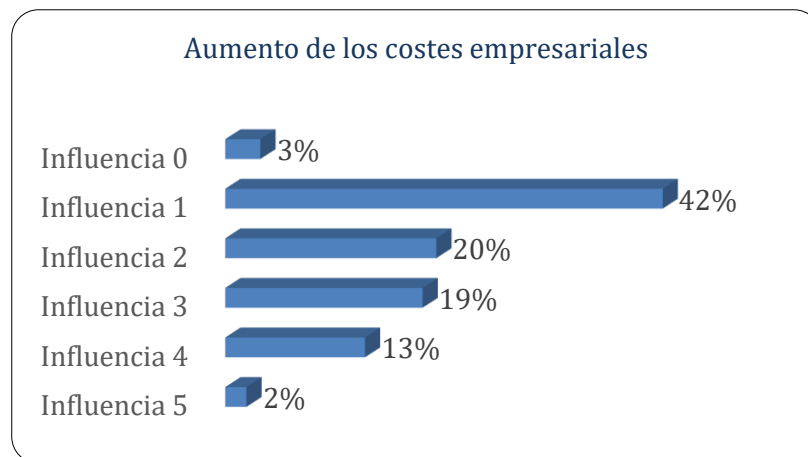
Disminución de la productividad



Aumento de la productividad



En la misma línea que las preguntas anteriores, se consultó sobre si los horarios influyen en el aumento de los costes empresariales, y al igual que en el caso de la productividad, los/las encuestados/as consideran que la influencia es mínima, es lo que opina el 42% de los profesionales.

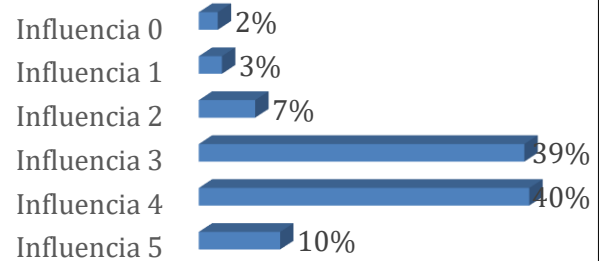


En cuanto a si la racionalización de los horarios favorece la igualdad, el 55% de los encuestados/as opina que tiene una influencia media (Dificultada 3). Este resultado difiere con la opinión que tienen los expertos, que en su gran mayoría manifiestan que unos horarios racionales favorecen la igualdad y la corresponsabilidad.

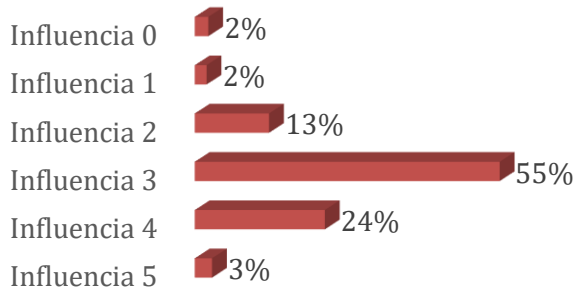
De igual forma, consideran que si influye en la fidelidad y el compromiso de los trabajadores.



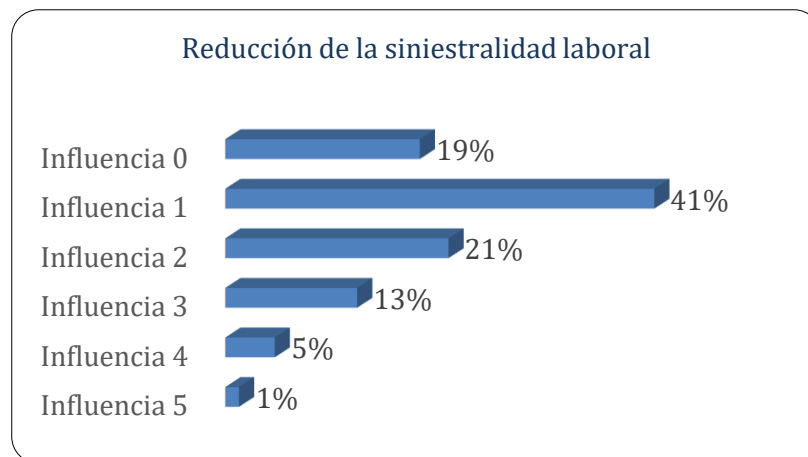
Aumenta la fidelidad y compromiso de los trabajadores



Favorece la igualdad



Por último, en cuanto a la influencia que tienen los horarios en la reducción de la siniestralidad laboral, un 41% de los/las entrevistados/as consideran que la influencia es mínima, en este punto, tenemos que tener en cuenta el sector al que pertenece el profesional, la siniestralidad es distinta en el sector comercio que en la construcción y evidentemente, la influencia de los horarios es distinta.

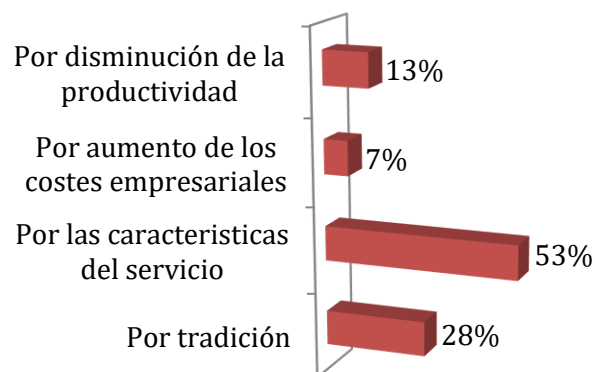


Para finalizar la entrevista con los/las profesionales del colectivo, les preguntamos si tenían la intención de cambiar o modificar el horario en sus empresas próximamente.

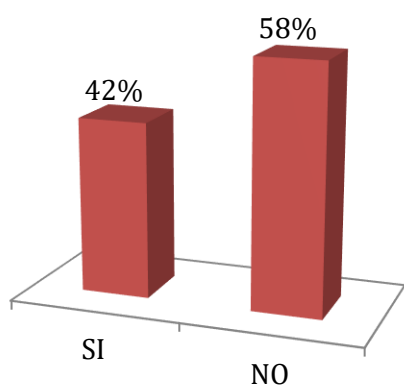
El 58% manifestó que no tenía intención de cambiar el horario y preguntados sobre los motivos de no cambiar el horario, el 53% manifiesta que por las características del servicio que presta.



NO POR...



¿Tiene pensado cambiar los horarios de trabajo?



CONCLUSIONES

Las conclusiones del análisis cuantitativo, aunque serán desarrolladas posteriormente, se pueden resumir en que los/las trabajadores y trabajadoras autónomos/as entrevistados/as tienen jornadas laborales de entre 7 y 10 horas de lunes a viernes.

Mayoritariamente tienen una jornada laboral partida, con hora de inicio de jornada entre las 8:00 y las 9:00 horas y salida a las 17:00 horas, con una pausa para la comida de entre una a dos horas entre las 14:00 y las 15:00 horas.



Más del 50% de los entrevistados/as no disfrutaban de horario flexible y tampoco incorporan ninguna medida de flexibilización de horarios en su empresa, aunque el 83% manifiesta que, si conoce estas medidas, y únicamente ha utilizado el permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares o el permiso por maternidad/paternidad.

La mayoría tiene bastantes o muchas dificultades en el cuidado de hijos/as o familiares, en la realización de gestiones personales y en disfrutar de actividades de ocio y tiempo libre. El motivo suele ser por falta de tiempo.

El 72% de los/las encuestados/as sí considera que habría que racionalizar los horarios. Aunque parte de esos autónomos/as no se pueden plantear dichos cambios por las características del servicio que prestan, dado que mayoritariamente sus horarios están condicionados a otros de la comunidad o de sus clientes/as.



Capítulo 6: Análisis Cualitativo

La metodología cualitativa desarrollada se ha basado en entrevistas en profundidad y grupos de discusión:

- a) Se han realizado cuatro entrevistas personales a informantes clave en materias relacionadas con el objeto del estudio.
- b) Se han realizado dos grupos de discusión con el objetivo de obtener más información sobre los hábitos horarios en España en general, y en el colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomos/as en particular.

ENTREVISTAS PERSONALES

La realización de las entrevistas a informantes clave respondió a la necesidad de recabar información y conocer su opinión sobre diferentes aspectos que influyen en la racionalización de los horarios, aspectos tales como con la salud, igualdad, conciliación, vinculación con la productividad de las empresas, y en general opiniones que pueden enriquecer el estudio.

Para evitar que la información se alejara de los objetivos de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas, es decir, siguiendo un guion. Pero dado que cada entrevistado/a es experto/a en temas específicos relacionados con el objeto del estudio, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil del experto/a consultado/a.

En general, en el guion de la entrevista se establece un esquema con los temas a tratar y consta de una serie de preguntas de carácter abierto, diseñadas a fin de obtener la información relevante para los objetivos marcados.

Las entrevistas se han realizado por diferentes medios, dependiendo de la disponibilidad de los/las entrevistados/as. Así, se realizaron dos entrevistas presenciales, una telefónica y otra a través de correo electrónico, facilitando el guion de la entrevista al experto/a.



En cuanto al perfil de los/las entrevistados/as, se seleccionaron estratégicamente los interlocutores en función de determinados criterios, entre ellos, la heterogeneidad en el perfil de los informantes, su conocimiento y experiencia en determinados aspectos del ámbito del estudio, y la capacidad de estos para aportar información desde diferentes puntos de vista.

Los informantes clave seleccionados fueron:

- ☑ María del Carmen Barrera Chamorro, presidenta en funciones del Consejo Económico Social.
- ☑ Soledad Murillo de la Vega, Secretaria de Estado de Igualdad, en funciones.
- ☑ Jordi Ojeda Rodríguez, Empresario y profesor asociado del Departamento de Economía y Organización de Empresas de la Universidad de Barcelona.
- ☑ Javier Albares Tendero, director y fundador de Medicina del Sueño Doctor Albares (Centro Médico Teknon).

Como hemos comentado anteriormente, el guion de cada entrevista es distinto dependiendo del perfil de cada entrevistado/a, y teniendo en cuenta la relevancia de sus opiniones, hemos optado por transcribir literalmente las entrevistas realizadas.

Entrevista a CARMEN BARRERA CHAMORRO

Presidenta en funciones del Consejo Económico Social

Resumen de su trayectoria:

Desde 2016 es secretaria de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social Confederal de la UGT. Además, desde abril de 2019 es presidenta en funciones del Consejo Económico Social.

El Consejo Económico y Social es un órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y laboral. Se configura como un ente de derecho público, con personalidad jurídica propia, plena capacidad y autonomía orgánica y funcional para el cumplimiento de sus fines, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.





El Consejo, de acuerdo con su Ley de Creación, tiene encomendada una actividad consultiva en relación con la función normativa del Gobierno en materia socioeconómica y laboral, que se realiza a través de los Órganos Colegiados de esta institución. Además de esta labor consultiva, el CES lleva a cabo una actividad de carácter institucional tanto en el ámbito nacional como en el internacional, con la que se pretende reforzar su presencia en el entramado institucional, colaborando en la difusión del análisis y debate sobre las materias que son de su competencia.

1. ¿Tiene España un problema con la conciliación laboral, familiar y personal?

En los Informes del CES que analizan los problemas para hacer efectiva la conciliación laboral, familiar y personal, se identifican tres factores, que constituyen carencias que dificultan la conciliación: contar con una adecuada Red de centros de educación y atención a la primera infancia, desarrollar adecuadamente los sistemas de cuidados de larga duración o atención a la dependencia y disponer de un sistema de permisos parentales que facilite que la atención a los hijos sea compartida entre padres y madres. Este último tipo de medidas enlazarían con una visión más amplia de la organización del tiempo de trabajo, que incluya los objetivos de conciliación. Y esto supone hablar de duración de la jornada de trabajo, de horarios de trabajo o de permisos parentales.

2. ¿Son los horarios en España racionales?

Para valorar el horario laboral en España desde la perspectiva de su racionalización, conviene tener presente características de la organización del tiempo de trabajo, como el predominio de la jornada partida (de los cuales un 75 %) sobre la continuada, lo que implica pausas para comer más largas y horarios de salida más tardíos o la existencia de jornadas de trabajo diarias más amplias que las de los países de nuestro entorno europeo. Así, en las encuestas sobre condiciones de trabajo, un 23% de los encuestados declara trabajar más de 40 horas a la semana, y otro 23% declara trabajar 6 días a la semana, mientras que un 14% trabaja más de 10 horas al día entre 1 y 3 veces por semana.

A partir de estas características, la racionalidad se puede medir desde la perspectiva de la eficiencia económica y desde la de la calidad de vida. Respecto de la primera, existe un considerable consenso en torno a los problemas de baja productividad vinculados a largas jornadas de trabajo y con interrupciones. Y desde la óptica de la calidad de vida, parece claro que, fijándonos exclusivamente en el objetivo de



conciliación, estas situaciones de largas ausencias del domicilio como consecuencia de horarios tan extendidos son muy negativas.

Y conviene subrayar que, en temas como este de los horarios, puede haber coincidencias en el plano económico y en el social en favor de su racionalización, y más si situamos este tema de los horarios en una perspectiva más amplia, como la del desarrollo sostenible. Piénsese, por ejemplo, en cómo influyen los horarios de trabajo en la utilización de los medios de transporte, y como esta utilización puede influir en la eficiencia energética y en el objetivo que se identifica con el transporte sostenible. Un dato significativo a estos efectos es el que un 38% de las personas que trabajan realizan trayectos de más de 30 minutos.

3. En general las pequeñas, medianas y grandes empresas se han basado en un control presencial hacia sus trabajadores/as ¿Es este el mejor planteamiento?

El control del cumplimiento de los horarios de trabajo tiene una doble dimensión: la certeza por el empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales de sus trabajadores, y también la garantía del trabajador frente a los excesos de jornada. Parece claro que el cambio tecnológico favorece, tanto el desarrollo de nuevas formas de trabajo no presencial, como la utilización de técnicas cada vez más sofisticadas de comprobación de la actividad laboral.

Es este un tema en el que se combina una diversidad de intereses: empresariales orientados a la mejora de la productividad, y laborales, relacionados con lo que la OIT llama el trabajo decente, con el ejemplo significativo del denominado derecho a la desconexión de instrumentos de trabajo digitales, o incluso derechos de ciudadanía como la protección de la intimidad. Por eso, las decisiones sobre fórmulas de control horario deberían integrarse en los planteamientos generales sobre ordenación del tiempo de trabajo, en los que la negociación colectiva ha de desempeñar un papel destacado.

4. ¿Hay mucha rigidez horaria en el ámbito laboral en España?

Una forma de valorar la rigidez horaria sería considerar el grado de utilización de las modalidades de trabajo flexible, con ciertos márgenes en el inicio y terminación de la jornada laboral. No se puede decir que en España estas fórmulas tengan una amplia utilización, pues no supera el 15% de los casos. Esta es una situación que podría



relacionarse con características del tejido productivo español, como el gran predominio de empresas de muy pequeño tamaño en las que no es fácil utilizar sistemas de organización flexible del trabajo, o también con la fuerte presencia del sector servicios, en muchos casos orientado directamente a un público que demanda atención muy amplia. Y, sin embargo, el uso en el trabajo de tecnologías digitales podría facilitar las fórmulas de flexibilidad, aunque no conviene olvidar lo antes dicho respecto de los problemas de extensión poco controlada de la conexión de los trabajadores con la actividad laboral.

5. *¿La flexibilización de los horarios laborales es el camino? ¿Qué beneficios conlleva?*

Como se acaba de decir, existen posibilidades técnicas para un mayor desarrollo de la flexibilización de los horarios laborales, pero también existen riesgos, y por ello, la negociación colectiva debería ser el procedimiento prioritario para abordar estas cuestiones. Y, en todo caso, conviene tener presente que la flexibilidad del tiempo de trabajo y de la organización del trabajo, además de una herramienta de eficiencia empresarial, puede ser también un instrumento favorecedor de la conciliación. No solo en la dimensión más estricta de los horarios de trabajo flexibles, sino también con una perspectiva más amplia de consideración de la jornada en cómputo anual o incluso en ciclos más largos de la vida laboral. Nuevamente la negociación colectiva ha de ser el instrumento para armonizar esta diversidad de intereses y situaciones.

6. Según diferentes estudios y dependiendo de los sectores de actividad, la jornada laboral del autónomo/a puede superar hasta en un 30% la de los/las trabajadores/as del Régimen general. Casi la mitad de las personas que trabajan por cuenta propia declara trabajar de media 10 horas al día ¿Si los/las trabajadores/as por cuenta ajena no tienen buenos horarios, los/as autónomos/as están peor? ¿Cómo se puede solucionar esta situación?

En el caso de los autónomos, los problemas antes apuntados de jornadas excesivamente prolongadas se pueden presentar de forma más destacada. Según Eurostat, las jornadas semanales más intensas se dan entre los empresarios y autónomos, a nivel europeo (47,5 h.) a nivel nacional (48,2 h.). Sin duda que en el origen de esta situación pueden estar características del trabajo autónomo como su dependencia más directa de los clientes o la necesidad de cubrir con rapidez las demandas del mercado. Pero, aun contando con esto, estas situaciones de jornadas



excesivas deberían ser vistas en la perspectiva más amplia de cómo abordar la regulación del trabajo autónomo en este nuevo contexto de cambios en el trabajo y en la organización de las empresas, influidos por una diversidad de factores que pueden incluir desde los cambios tecnológicos a los procesos de externalización de la actividad productiva. Con esta perspectiva habría que revisar una diversidad de situaciones, desde la de los autónomos dependientes, que pueden llegar a una regulación de sus condiciones de trabajo a través de los acuerdos profesionales, a la de los falsos autónomos, cuyo control requiere nuevos planteamientos de vigilancia del cumplimiento de las normas sociales.

7. Según tu opinión ¿Cómo afecta esta situación a las mujeres? ¿Y a las mujeres autónomas?

Según las encuestas de empleo del tiempo, el 92,2% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de niños, ancianos y dependientes, durante casi 4 horas y media al día, mientras que es el 74,4% de los hombres quienes se ocupan de estas tareas, con una duración promedio de 2 horas y media. Es esta la realidad que explica la necesidad, primero de fórmulas de conciliación, y, segundo, de una distribución equilibrada por género de la utilización de estas fórmulas. Más concretamente, en el caso de la atención a la dependencia, el último Informe del CES sobre participación laboral de las mujeres señaló que son éstas quienes de forma mayoritaria se encargan del cuidado de los mayores dependientes, concretamente en el caso de las mujeres entre 55 y 65 años. Y estas situaciones no solo repercuten negativamente en la efectividad de los cuidados y en la calidad de vida de quienes los prestan. En el caso de las mujeres esta situación constituye un escollo para su plena participación laboral.

Estas consideraciones son válidas con carácter general, y en particular para el caso de las mujeres autónomas, en la medida en que sus jornadas de trabajo pueden ser más amplias.

8. ¿Qué medidas podrían plantearse para trabajar una mejor conciliación laboral, familiar y personas para el colectivo de autónomos/as?

Como se vio, existen medidas de conciliación que pertenecen al ámbito externo a la actividad laboral, como son el contar con centros de educación y atención a la primera infancia o con sistemas de atención a la dependencia y también con permisos



parentales de financiación pública. En el caso del trabajo autónomo, este tipo de medidas serían igualmente eficaces para la conciliación. Por el contrario, no parece fácil avanzar en medidas de ordenación del tiempo de trabajo en el caso de las personas que organizan su propio trabajo, como es caso de los autónomos. Si se podría, sin embargo, avanzar en las posibilidades que abren las nuevas tecnologías para realizar actividades productivas de manera no presencial, que permitirían en muchos casos desarrollar estas actividades desde el propio hogar.

9. ¿Hasta qué punto está implantado en España una apuesta por la Responsabilidad Social Empresarial y particularmente en el trabajo autónomo y como esta RSE puede ayudar a la conciliación entre el trabajo, el tiempo personal y familiar?

La RSE tuvo un considerable avance en los años previos a la crisis, tanto en el ámbito de las grandes empresas como en el de las empresas de economía social, respecto de temas como el medio ambiente, el comercio justo, la protección de los consumidores o la igualdad. Los largos años de la Gran Recesión frenaron, de forma considerable, estos avances. Con la recuperación, la totalidad de los temas objeto de la RSE siguen estando vigentes, y en algunos casos, como el del desarrollo sostenible, ocupan lugares centrales de las preocupaciones sociales y de la agenda política. Además, los efectos sociales de la Gran Recesión, particularmente el crecimiento de las desigualdades, han provocado una crisis institucional, de desconfianza de los ciudadanos hacia las instituciones políticas que también se hace extensiva, en bastantes casos, al mundo económico. Cada vez es más frecuente hablar de que el papel de las empresas no se puede orientar solo al incremento del beneficio de los accionistas (y no digamos ya del de los altos directivos), sino que debe considerar el impacto de la actividad empresarial en el medio ambiente, en sus consumidores, en sus trabajadores y también en el entorno socioeconómico territorial en el que operan.

Es desde esta perspectiva desde la que cabría desarrollar nuevos planteamientos de RSE. Y en ellos, la preocupación por las desigualdades puede tener un papel fundamental, incluyendo, lógicamente, la promoción de la igualdad de género, de la que es instrumento la conciliación entre vida laboral y familiar.

10. ¿Qué soluciones se podrían plantear para reducir el problema de la “brecha salarial” en el colectivo?



Cuando el CES analiza en sus informes la participación laboral de las mujeres, constata la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres en todos los países de la UE, situándose España algo por debajo del promedio de la brecha salarial europea. El origen de estas diferencias retributivas, más allá de los casos de una clara discriminación directa, se encuentra en una segregación en el empleo, de carácter horizontal, por el diferente peso de la participación de hombres y mujeres en los sectores y actividades, y de carácter vertical, relacionada con su presencia en distintos niveles ocupacionales. Desde esta perspectiva general se destaca el efecto que el mayor peso que recae sobre las mujeres en los cuidados y tareas domésticas se traduce en interrupciones más frecuentes de su vida laboral, con impacto negativo en los salarios. Por otro lado, esta mayor incidencia de los cuidados en las mujeres repercute en los complementos salariales más vinculados a la disponibilidad horaria, la prolongación de jornada o la antigüedad en la empresa.

El CES señala que estas diferencias retributivas deben ser afrontadas a partir de un conjunto de políticas en distintos ámbitos, entre ellos la educación y las políticas activas de empleo, junto con el protagonismo de la negociación colectiva. Y, además, para actuar sobre el uso desequilibrado de la conciliación, deben actuar las políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad y de apoyo a las familias.



Entrevista a SOLEDAD MURILLO DE LA VEGA

Secretaria de Estado de Igualdad, en funciones

Resumen de su trayectoria:

Doctora en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid

Profesora titular del Departamento de Sociología y Comunicación en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Salamanca (profesora en Sociología y



Criminología) desde 1995 hasta su nombramiento actual. En dicho puesto promovió el seminario de estudios de la Mujer e impulsó el primer doctorado de Género.

Ha desarrollado buena parte de su trabajo como investigadora en el campo de la promoción social de la mujer desde el ámbito de la salud, el empleo y la participación económica, habiendo publicado un número significativo de trabajos científico - técnicos y participado en numerosos Congresos y Conferencias científicas. Su tesis doctoral versó sobre “La División del Espacio Público, Privado y Doméstico”.

Ha ocupado el cargo de Secretaria General de Políticas de Igualdad en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 2004 a 2008 (VII legislatura), donde impulsó la Ley contra la Violencia de Género y la Ley de Igualdad Efectiva Mujeres-Hombres.

Ha sido relatora de Naciones Unidas como Miembro del Comité Antidiscriminación de la Mujer (CEDAW) de esta organización, con sede en Ginebra y Nueva York, de 2009 a 2013.

Ha colaborado con organizaciones y asociaciones de mujeres, siendo una experta muy apreciada por el movimiento feminista y habiendo participado en numerosas investigaciones y publicaciones relacionadas con la mujer. Su libro del año 2006, El Mito de la Vida Privada, de la Entrega al Tiempo Propio. Editorial Siglo XXI es una reflexión sobre el tiempo propio, diferenciándolo del tiempo doméstico.



1. *¿Tiene España un problema con la conciliación laboral, familiar y personal?*

No es un problema de conciliación, sino de falta de corresponsabilidad, pero sería injusto imputarlo a la vida privada y a la negociación que se haga respecto al uso del tiempo y su reparto en la pareja.

2. *¿Son los horarios en España racionales?*

Sabemos que no, y no depende de decisiones individuales, sino de una regulación en el ámbito público. Las empresas extienden su horario fuera de la jornada, en lo que se denomina tiempo informal. Los sindicatos tienen en su cultura horaria la resistencia sin límites de horarios para alcanzar acuerdos. El tiempo de la política ha dado muestras de que una sesión de control al gobierno puede extenderse durante horas. La cultura del tiempo en nuestro país se identifica con “dedicación”.

3. *En general las pequeñas, medianas y grandes empresas se han basado en un control presencial hacia sus trabajadores/as ¿Es este el mejor planteamiento?*

El teletrabajo solo ha sido recomendando para personas autónomas de muy alto nivel, o bien para mujeres con un contrato flexible y bajas retribuciones. El planteamiento sería ¿Cuál es el índice de rendimiento en una cultura de empresa? NO en general.

4. *¿Hay mucha rigidez horaria en el ámbito laboral en España?*

Hay falta de armonización entre colegios, con diferentes jornadas de trabajo, dependiendo de comunidades autónomas. Falta de armonización entre los sectores en la pregunta anterior citados y los medios de comunicación.

5. *¿La flexibilización de los horarios laborales es el camino? ¿Qué beneficios conlleva?*

No creo que una medida cambie nada, solo resultará útil a una empresa para fidelizar a sus empleados y empleadas. Pero insisto ¿Cuál es la cultura de la empresa? Esa es la clave.

6. *Según diferentes estudios y dependiendo de los sectores de actividad, la jornada laboral del autónomo/a puede superar hasta en un 30% la de los/las trabajadores/as del Régimen general. Casi la mitad de las personas que trabajan por cuenta propia declara trabajar de media 10 horas al día ¿Si los/las trabajadores/as por cuenta ajena no tienen*



buenos horarios, los/las autónomos/as están peor? ¿Cómo se puede solucionar esta situación?

Los autónomos controlan su actividad, excepto en aquellas profesiones con una alta exigencia de presencia, como el estudio que se menciona. No tengo una respuesta autorizada para apuntar una solución.

7. Según su opinión ¿Cómo afecta esta situación a las mujeres? ¿Y a las mujeres autónomas?

Las mujeres autónomas tienen, primero que convencer a su familia de la viabilidad de sus elecciones, para después ganarse la confianza sobre la tarea que realizan y sobre su solvencia para desempeñar un oficio. Afecta, como al resto de las mujeres que no han pactado con su pareja, organización del tiempo privado, aunque sí pacten cuándo tienen una criatura en función de si pueden ser “sustituidas” (femenino plural) por los miembros (mujeres) de su familia.

8. ¿Qué medidas podrían plantearse para trabajar una mejor conciliación laboral, familiar y personas para el colectivo de autónomos/as?

Sin abrir un debate amplio y serio sobre los usos del tiempo, ningún colectivo podrá promover medidas a medio y largo plazo.

9. ¿Hasta qué punto está implantado en España una apuesta por la Responsabilidad Social Empresarial y particularmente en el trabajo autónomo y como esta RSE puede ayudar a la conciliación entre el trabajo, el tiempo personal y familiar?

Me preocupa que la RSE se plantee la conciliación, me preocupa porque eso la convierte en una puerta de salida para las mujeres, en “facilitar” una segregación, vía ayuda. Me parece más importante que se lidere un debate sobre la corresponsabilidad masculina.

10. ¿Qué soluciones se podrían plantear para reducir el problema de la “brecha salarial” en el colectivo?

Como para todos los demás trabajadores, incluidas la Administración Pública. El desarrollo de una herramienta que permita detectarla y corregirla. Y, sobre todo, una transparencia en las retribuciones desagregadas por sexo y por categorías.



Muchas personas autónomas trabajan como autónomas para empresas, tanto públicas como privadas, por ello van a experimentar la implantación de los Planes de Igualdad.



Entrevista a JORDI OJEDA RODRÍGUEZ

Ingeniero industrial, empresario y profesor del Departamento de Economía y Organización de Empresas en la Universidad de Barcelona

Resumen de su trayectoria:

Doctor ingeniero industrial y máster en Producción Automatizada y Robótica por la Universidad Politécnica de Cataluña.

Actualmente, a nivel académico y de investigación, es profesor asociado a tiempo parcial del Departamento de Economía y Organización de Empresas de la Universidad de Barcelona, e imparte clases en la Facultad de Economía y Empresa y en la Facultad de Relaciones Laborales en el ámbito de la organización de la producción, la logística, la gestión de proyectos y los métodos de trabajo.



A nivel empresarial, es socio fundador y CEO de la empresa Rational Time S.L., especializada en el asesoramiento, consultoría y formación en el ámbito de la organización flexible del tiempo de trabajo y la gestión racional del tiempo para mejorar la productividad.

Es autor de la tesis doctoral "Programación de horarios semanales de Trabajadores polivalentes en un centro de servicios" (2004), y coautor del libro "Organización del tiempo de trabajo, competitividad y calidad de vida" (2009). Ha realizado muchos proyectos de investigación, artículos y conferencias sobre la flexibilidad del horario y el calendario laboral. Es uno de los promotores del concepto del modelo de la pirámide del tiempo y de los Horarios 2.0.

1. *¿En España hay un problema de tiempo o mejor dicho de falta de tiempo?*

En España básicamente lo que hay es una mala distribución del tiempo, es decir, que hacemos una organización pensando que son normales, unos hábitos que no lo son en absoluto y que tienen un efecto negativo sobre la productividad y la percepción del valor del trabajo en las personas y que afecta por ejemplo, a las horas en las que comemos y cenamos o las horas que dormimos cada día y que acaba suponiendo, también, darle un valor al presencialismo, es decir, a la cantidad de horas que estamos



en el trabajo como si fuera algo positivo cuando, en realidad la productividad, la creatividad puede tener una relación directa justamente con trabajar las horas necesarias y nada más.

2. ¿Por qué pasa esto en España?

Bueno este hábito, que no es habitual en otros países del mundo, está relacionado con costumbres asociadas a la década de los 60, 70, 80 en España; asociado con una época del desarrollismo económico en el que había personas que trabajaban en horario intensivo, sobre todo en las grandes ciudades; también personas que tenían pluriempleo y entonces trabajaba en una empresa, digamos por la mañana, o mañana y primera hora de la tarde y luego tenía otro trabajo que hacía que llegasen tarde a casa y que básicamente lo que acaba provocando es, primero una relación muy paternalista con el empresario y, después, una espera por parte de la familia para que el padre de familia llegue a casa y cenar todos juntos; pero claro si el padre llega a las 9 de la noche, pues acaba cenando todo el mundo tarde; con lo cual las noticias empiezan tarde al mediodía y comienzan tarde por la noche y aparece la costumbre de cenar toda la familia juntos, digamos tarde cada día.

También la entrada de las televisiones privadas acaba provocando que el prime time de la televisión se vaya retrasando cada vez más, se calcula que más de una hora y media de retraso en los últimos 20 años y, convierte normal, unos horarios que no son nada normales y esos hábitos acaban inculcándose en una sociedad que se acostumbra a unos horarios que no son nada saludables.

3. ¿Y para solucionar esto por dónde se puede empezar, grosso modo?

Yo soy partidario de introducir medidas de formación y capacitación en las organizaciones y en las personas para que entiendan las ventajas y los inconvenientes de cada tipo de horario, con lo cual tomase la decisión más correcta y también impulsaría políticas desde la administración, que permitieran realizar un cambio drástico en la sociedad, por ejemplo con el tema del prime time, tiene que ser la televisión pública la que empiece a apostar porque las noticias empiecen a las 8 y no a las 9, por ejemplo, porque las películas acaben a las 11 y no pasadas las 12 de la noche, por ejemplo. Yo creo que también es muy importante dar ejemplo: los medios de comunicación deberían de dar ejemplo, los programas de televisión deberían dar ejemplo, los políticos, los famosos, deberían dar ejemplo y hay comportamientos que



encontramos como normales que no lo son nada en absoluto, y que afectan a la imagen que estos famosos están dando en los medios de comunicación.

4. Ya entrando en el tema de organizaciones y de pequeñas empresa y autónomos, que es lo que está tratando este estudio, ¿por qué en general la cultura empresarial se basa en España tanto en el presencialismo, y en todo caso qué aporta esto de positivo y de negativo?

El presencialismo se entiende, como el hecho de valorar, que te pases muchas horas en el trabajo y eso viene, de una idea muy paternalista en el que la relación con la empresa es casi familiar, patriarcal o religiosa si quieres decirlo así, viene de una época en la que te dan el lote de Navidad. Psicológicamente significa que tú cenas el día de Navidad, con la comida que te ha dado la empresa y, conozco casos de jefes que se disfrazan de rey mago para dar los regalos a los hijos de los trabajadores y cosas por el estilo, con lo cual esta relación paternalista se basa también, en un soporte a la familia, -desde un punto de vista cristiano y católico- que tú devuelves a la empresa en una confianza dejándole las horas que hagan falta pensando, que el día que tú lo necesites, la empresa también te lo va a dar y si tú tienes un día un problema familiar, la empresa te va a ayudar sin ninguna duda en que dejes el trabajo para poder ir a ayudar a la familia, lo que haga falta, con lo cual, tú le devuelves a la empresa en ahora, esa confianza, diciendo, bueno, hoy me quedo más tiempo, que sé que el día que lo necesite, si lo necesito, ese día voy a tener esa disponibilidad, claro, si tú nunca necesitas esas horas, está sumando horas a la empresa pero nunca restas, y eso, a la larga, acaba estableciendo un valor añadido en los directivos en el que, el trabajador que está muchas horas, parece que sea una persona muy comprometida con los valores de la empresa, y el que trabaja las horas que tocan, haga o no haga su trabajo, parece que no esté comprometido, cuando en cambio, la tendencia hoy en día es a favorecer que las personas trabajen en las horas de trabajo y que, fuera del trabajo pueda mantener una vida saludable, que pueda estar con la familia, que pueda hacer deporte, que pueda tener ocio, que pueda ir al médico, que puede hacer lo que quiera, y eso puede repercutir en un mejor descanso, en una mayor creatividad, en una mayor productividad, más felicidad, etc.

5. ¿Lo que has dicho ahora, hace pensar que en España hay una rigidez en cuanto a los horarios?



Totalmente, o sea, los horarios en España son muy rígido, hay poca confianza hacia las peticiones de flexibilidad por parte de los trabajadores, con lo cual, eso acaba provocando, por ejemplo, que en una situación de menos crisis económica, por decirlo así, aumentan drásticamente las bajas; porque muchas veces, esas bajas están asociadas directamente a dificultad para flexibilizar los horarios; entonces aparecen muchísimas bajas de solo una mañana, o de pocas horas, porque entiendo, que son personas que se toman la libertad de ir al médico y decir que se encuentran mal: le piden una baja de 4 horas y eso te ha permitido hacer, por ejemplo, una reunión en el colegio que, en principio, la empresa no te lo habría permitido.

6. ¿y eso significa que el camino para cortar con estas rigideces, son las políticas de flexibilización?

Totalmente; La idea es entender que hay soluciones de flexibilidad en función del tipo de actividad que estás desarrollando, también, no es tan fácil porque muchas veces es el pez que se muerde la cola, en decir, que si tú tienes clientes que van a comprar a la tienda las ocho, tú tendrás que cerrar la tienda pasada las 8 de la noche; con lo cual, necesitamos políticas activas que permitan hacer un horario racional también en este sentido, ¿no? pero también podemos ver ejemplos en el otro lado; es decir: mi gestoría decidió un día que cerraban a las 7 cada día, entonces a partir de las 7:00 ya los puedes llamar; y un día decidieron cerrar a las 6, y a partir de las 6, no los puedes llamar, y un día decidieron que los viernes acaban a las 3 y partir de las tres, no los puedes llamar los viernes y no pasa nada, quiere decir, que si el cliente se acostumbra y la actividad se acostumbra, poco a poco puedes ir realizando pequeños cambios, que hace que vayas adaptando paulatinamente la curva de demanda a la curva de capacidad.

7. Hablamos de autónomos. Es cierto que hablar de autónomo, es hablar de un mundo un poco heterogéneo, pero si decimos, que en general los autónomos, o que hay autónomos que trabajan más horas que los trabajadores por cuenta ajena ¿estaríamos en lo certero?

No. no es exactamente así; el problema de los autónomos es que trabajan cuando hay trabajo, ese es el problema; que las cargas son muy irregulares a lo largo del año, que casi todo el trabajo es urgente, también que no dices que no, por el hecho de que tienes una facturación irregular y por tanto, si tiene dos proyectos a la vez, no dirá que no al segundo; con lo cual es una carga muy irregular y muy descompensada a lo largo del año; entonces no es que trabajes más, sino que trabajas cuando tienes trabajo; eso por



un lado, y el problema también ahí, es cuando no tienes trabajo; cuando no tienes trabajo, ¿estás de vacaciones? yo creo que no, es decir, cuando no tienes trabajo puede ser que estés, por ejemplo, si tú tienes un trabajo creativo tipo ilustrador, diseñador gráfico y tal, puedes llegar a tener trabajo en cualquier momento del día, es decir que te pueden llamar en cualquier momento; con lo cual, el hecho de no tener trabajo no significa que estés de vacaciones o que estés descansando, sino que puede ser que estés formándote o que te estés preparando, o que estés buscando clientes, o que estés a la expectativa de si te llaman o no te llaman, y bueno eso también genera una sensación de trabajo, que es engañoso porque no lo está facturando; entonces el problema del autónomo es que su horario es de 24 horas al día, siete días a la semana todo el año, ¿vale? pero las cargas de trabajo son muy irregulares y la distribución a lo largo del año también es muy irregular.

8. Pregunta lógica, ante este diagnóstico que has hecho ¿cuáles pueden llegar a ser soluciones para mejorar la gestión del tiempo?

Hay varias soluciones, la primera es intentar en lo posible, conseguir regularizar la demanda; es decir, la posibilidad de que tus clientes entiendan, que todo lo que te llega es urgente, que se pudiera ser con más plazos, todo el mundo iría mejor; entonces a veces será posible a veces no, pero la realidad es que toda la cadena entienda, lo que está pasando con las urgencias, ¿no? que a veces te encargan algo y tú dices pues no, es que no lo puedo hacer... si me lo hubiera encargado los dos días antes sí que me hubiera dado tiempo; entonces, que todo el mundo en la cadena lo entienda, e, incluso en la familia; por qué, en parte, -luego hay otra pregunta que seguro saldrá-, qué parte del problema, a nivel personal, es que la familia no entiende que tú estás trabajando un domingo; si me va a caer el viernes para el lunes, lo tengo que hacer el sábado y domingo sino, no hay otra opción; por tanto, una solución es que el cliente entienda que los plazos son importantes, es una cosa.

La segunda cosa, es que el autónomo conozca técnicas de gestión racional del tiempo, para no procrastinar, para organizarse mejor los trabajos, para no hacer pausas, para no alargar... eso es fundamental; y luego, la tercera cosa, también importante, es que conozca muy bien herramientas tecnológicas que le permitan optimizar también el tiempo: desde herramientas colaborativas, desde bases de datos en Internet, uso del tercer puesto de trabajo; conexiones con Internet, el uso del móvil o de la tablet o, del ordenador portátil...ese tipo de recursos, herramientas colaborativas, gestión de



proyectos, gestión documental, ese tipo de recursos, tienes que utilizarlos muy bien porque a la larga, te suponen un ahorro de tiempo muy, muy importante, entonces yo creo que son tres elementos fundamentales: que el cliente lo entienda, que la familia lo entienda, y luego la formación en técnicas de gestión del tiempo, y por último el uso de herramientas digamos, que te permitan gestión de proyectos, uso virtual de la nube etcétera.

9. Por tanto en tu opinión, ¿qué papel tendría que tener la Administración pública para hacer que las diferentes cosas que has mencionado, que podría hacer la administración... que podría fomentar?

Bueno, en los tres casos tendría un papel importante, por ejemplo, el primero es cuando el cliente sea la administración, que entienda los plazos y que no lo pida todo para ayer, la administración misma puede ser un cliente; esa es una de ellas, importante, segundo: favorecer cursos para autónomos que sean de gestión racional del tiempo o de gestión de tecnología de este tipo, que fomenten el hábito de trabajar en el tercer puesto, uso de herramientas colaborativas, de gestión de proyectos, etcétera; y ese tipo de formación que sea disponible de forma gratuita por parte de la Administración; porque los autónomos no pueden bonificar, con lo cual, solo tienen un tipo de cursos muy concretos de formación: por ejemplo, yo hago un curso gratuito para autónomo, pero son de cinco horas y una fecha concreta a lo largo del año; cuando hago este curso para otro tipo de público, lo hago de ocho horas, ¿por qué cuando lo paga la Generalitat son cinco horas y cuando lo paga un privado son ocho? pues ese tipo de discurso... y porque son 5 y no veinte, ¿no? Cuando un curso de cinco, cuanto más pequeño es un curso, está más enfocado, digamos a la teoría y no a la... cuanto más horas, más tipo taller; más dedicado al hábito, al entreno, a la formación práctica, cuanto más corto menos práctica, menos taller, cuanto más largo más posibilidad de acompañar al autónomo, pues ese tipo de formación yo creo que no se hace y yo creo que sería fundamental...

10. Y a modo de ejemplo, en estos cursos donde usted es experto, ¿qué les dice? resumido, ¿eh?

Bueno, hay dos cosas fundamentales en un curso de gestión racional del tiempo: la primera es el uso de técnicas que te permiten, -hay varias técnicas-, que entiendan, que, sí un proyecto, mientras estás trabajando, te interrumpen muchas veces, si luego



sumas cada trocito de tiempo que le has dedicado, el tiempo que le has dedicado es mucho mayor, que si lo hubieras hecho todo seguida, pues que entiendan que la interrupciones son muy malas, por ejemplo, hay muchas técnicas de este tipo; pues eso les permite ir sumando esos pequeños tiempos que van robando y que puede ayudar a ganar tiempo en un proyecto. yo siempre explico una técnica que se llama la técnica pomodoro, que me ha permitido, por ejemplo, yo tengo 200 alumnos en la universidad, cuándo tengo que corregir los exámenes, más o menos tardo entre dos o tres días, más o menos; con la técnica pomodoro tardo seis horas.

11. ¿Qué dice la técnica pomodoro?

La técnica del pomodoro es una técnica que te obliga a trabajar 25 minutos seguidos y 5 minutos de descanso; entonces es una técnica que funciona, compensa, en la que dice bueno tú descansas 5 minutos, pero, los 25 minutos tienen que ser intensos; entonces son 25- 5... 25-5... 25-5...25-5... descanso de media hora y luego 25-5... 25-5... Entonces, eso te permite desconectar del mundo esos 25: no puedo tener el móvil encendido, ni el ordenador encendido, no puedo tener conexión... tengo que estar corrigiendo los exámenes concentrado sabiendo, que dentro de 25 minutos podré descansar, entonces eso me permite aumentar mi eficiencia y mi productividad muchísimo; corregir una pregunta 200 veces, o sea leer lo mismo 200 veces, eso es lo peor que te puede pasar en la vida; claro, con esta técnica, es la misma tortura, lo tengo que leer exactamente igualmente 200 veces pero con esta técnica, pues me concentro y lo hago, y en menos tiempo consigo corregir los exámenes.

Y luego la segunda cosa que hago en los cursos, es explicarles, mi teoría sobre cómo el ser autónomo, -porque yo también soy autónomo-, nos ha cambiado la forma de ser; y hay varios síntomas; uno es por ejemplo, en el hecho de que, -hay una matriz de tiempo que les explico también, muy sencillita, con cuatro cuadrantes que habla de lo que es urgente y lo no urgente; lo que es importante y lo que no es importante; entonces, es una forma muy fácil de clasificar las tareas en cuatro cuadrantes, muy sencillitas, que en el caso de los autónomos, el problema que hay es que si todo es urgente, hay dos cuadrantes que son lo no urgente que ya no entras, porque ya todo pasa a ser urgente y claro, los otros dos cuadrantes de lo urgente son importantes o no importante; claro que si todo es urgente, llega un momento en que todo es importante, porque ya no sabes discernir entre lo que es importante de lo que no es importante; entonces, nos convierte en personas que solo hacemos urgencias, nos dedicamos a



hacer urgencias. Y no sabemos muy bien lo que estamos haciendo, si vale la pena, si no vale la pena..., si hay que hacerlo con más o menos cariño, es igual, porque es urgente y hay que hacerlo y punto; y ya no lo hago pensando en la perfección en sacar un diez o un nueve, sino en sacar un cinco, porque es urgente y punto. Eso es una consecuencia clarísima de este tipo de cosas.

Y otro ejemplo sería, cómo se altera nuestra capacidad cognitiva, que está relacionada con la Curva de Cop. La Curva de Cop, es una curva, que habla sobre las formas, las tipologías, las taxonomías de aprendizaje que tiene una persona que, de forma muy simplificada, -se dice que hay cuatro tipos de taxonomía-, estos cuatro tipos, al final, no todos son puros, que al final tenemos un poco de todos que son: las taxonomías reflexivas, la teórica, la pragmática, y la de acción.

El hecho de ser autónomo te altera esa curva; entonces yo, por ejemplo, creo por mi formación de matemático y académica, yo creo, vamos no tengo ninguna duda, que soy una persona pragmática, una persona teórica y reflexiva, de toda la vida.

Mi tesis doctoral, -para hacer una tesis doctoral se tiene que desarrollar mucho la parte reflexiva-, mi tesis doctoral es hacer modelos matemáticos, para hacer horarios, pero son modelos matemáticos; yo creo que tengo una componente muy importante de perfil teórico reflexivo; en cambio desde que soy autónomo, ya no puedo ser ni teórico ni reflexivo; tengo que ser una persona de acción y pragmática; tengo que ir al grano: hay que hacer un informe pues lo hago; pero este informe..., está mal hecho.... es igual; ya, pero las preguntas... no son las que... Ya, pero es igual.... hay que hacerlo porque es urgente y por qué me lo pide el cliente así y porque no tengo ganas de discutir y porque si no, no cobro.... De pronto el cerebro me cambia, me cambia actitudinalmente y me transformo; y paso de ser una persona reflexiva, que pienso antes de hacerlo, a la persona pragmática, ¿no?

Esto, una forma fácil de explicarlo es que si a mí me llega un ordenador, yo antes, cogía la caja del ordenador, cogía el libro de instrucciones, me leía el libro instrucciones y luego montaba el ordenador, ahora me llegó un ordenador, abro la caja monto el ordenador y cuando ya lo he montado, miro a ver que ponía el manual de instrucciones; eso es eso, es ser autónomo...

12. En relación a la conciliación; en el mundo del trabajador autónomo, trabajadora autónoma, la pregunta es, ¿sí a las mujeres lo tienes más difícil que los hombres?



Bueno eso es una reflexión interesante; seguramente hay un desvío, seguro por el perfil femenino, pero no debería de estar asociado al perfil de autónomo; la problemática que acabo de exponer de un perfil de autónomo, debería ser independiente del género; no debería tener importancia; pero claro, tampoco debería tener importancia en la sociedad en general; con lo cual, si yo soy un hombre y tengo mi trabajo, y me tengo que ir porque mi hijo tiene fiebre y me han llamado del cole y mi jefe me contesta, qué pasa, ¿que no tienes mujer?

En el caso del autónomo podría pasar exactamente lo mismo, con lo cual se puede producir un efecto de gravamen de que, si estás trabajando en tu casa, por ser autónomo o autónoma, puedes generar un conflicto incluso, con la pareja: ¿sí estás trabajando en casa, por qué no cuidas al niño que tiene fiebre?...Bueno pues porque tengo que trabajar; si estoy en casa no puedo cuidar al niño porque tengo que trabajar, entonces, en el caso de cuidados de enfermos de un niño, o de una persona mayor, puede ser digamos, un agravante más de una autónoma, que tenga que realizar esas tareas porque, socialmente, le ha tocado realizar esas tareas; con lo cual, es como un lastre más al hecho de toda la problemática asociada a un autónomo; es decir ser autónomo no tiene género y los problemas son los mismos para todos, pero si vivimos en una sociedad que tiene un componente machista, pues al final, es un gravamen más por el hecho, sobre todo, de que una gran parte de tu actividad la haces en tu domicilio.

13. Y cómo estamos hablando de autónomos, ¿qué medidas grosso modo plantearías para mejorar la conciliación?

Siendo autónomos, bueno, primero, lo que he dicho hace un momento sobre el tema educar a tus clientes y educar también a la familia, yo por ejemplo, uno de los problemas que tengo, es que mis hijos y mi mujer no entienden porque tengo que estar un domingo trabajando en casa... si el proyecto me ha entrado el viernes y me han dicho que tengo que entregarlo el lunes, o lo hago el domingo o no se puede entregar, si yo he dicho que sí, he dicho que sí pensando en horas que tengo que hacer el fin de semana, con lo cual, tiene que haber un entrenamiento por parte de la familia, de que los horarios pueden depender del proyecto y que el hecho de que estés en casa, no significa que no estés trabajando, sino que, cuando estás en casa delante del ordenador estás trabajando, eso es una parte de cultura general de las empresas y de los familiares, que es muy importante.



Eso por un lado y por otro, fomentar, digamos la formación, también desde la administración; y fomentar campañas digamos de comunicación, que hablen de la conciliación y, también, fomentar espacios donde se pueda trabajar en lugares tipo biblioteca; es decir... yo conozco muchos autónomos que trabajan en bibliotecas; si las bibliotecas están cerca de tu casa y, están bien acondicionadas, y ofrecen condiciones, y en silencio realmente..., yo conozco muchos funcionarios que trabajan en la biblioteca. Son gente creativa, muchos son escritores, lectores, diseñadores gráficos... que están solos con el ordenador; que trabajan solos; se levantan por la mañana y se van, o vienen a un espacio de coworking, -o al estudio que llaman ellos-, o se van a bibliotecas y están trabajando en bibliotecas para no trabajar en casa... para no tener ladrones de tiempo que te estén condicionando, o bien personales, de tipo: ya que estoy en casa pongo una lavadora, o bien porque no para de sonar el teléfono, porque no suena el timbre, o porque hay ruidos..., o porque tienes otros familiares, o porque, digamos, tienes más estímulos que te pueden perjudicar en tu trabajo.

Si desde la administración se fomentarán lugares de coworking, que fueran públicos, que facilitarán Internet gratuito, en diferentes lugares o, que hubiera espacios tipo bibliotecas... Yo soy de Barcelona y las bibliotecas que conozco cerca de Barcelona...; hay algunas que son impresionantes y otras que deberían mejorar, entonces hay mucha disparidad en función de la antigüedad de la biblioteca de los espacios como los han diseñado y eso cambia mucho la posibilidad de que puedas ir a trabajar en una biblioteca....

14. Ya, por último, si te planteo dos medidas de flexibilización del mundo del trabajo autónomo, ¿qué dos te vendrían a la cabeza?

Bueno una por ejemplo podría ser la ley de desconexión desde la administración, que te implicará, por ejemplo, lo que pasa en Francia, que a partir de las 18:30 no se pudieran enviar ningún tipo de comunicación al trabajador que no fuera urgente; ningún tipo entre las 18:30 y por ejemplo, las seis de la mañana del día siguiente; que no hubiera ningún tipo de mensajes, sms, whatsapp, mails..., cualquier tipo de comunicación con el trabajador que no tuviera una justificación detrás por ser algo urgente; y eso es algo que no está.

Yo tengo muchos clientes que me envían un WhatsApp a cualquier hora del día cualquier día de la semana, a cualquier hora...; que hubiera está mentalidad, que fuera



también pública, que fuera conocida y que realmente la sociedad entendiera que eso no se puede hacer, que lo entendiera como algo normal...

Yo he discutido hace pocos días con un cliente que te incorpora en un grupo de WhatsApp que está funcionando continuamente, todo el día, a todas horas y no tiene ningún sentido..., porque eso sería una medida que, sería muy interesante; otra por ejemplo: una ley de horario comercial que obligará a los comercios a cerrar a las ocho de la noche; que ahora pueden cerrar a las ocho, ocho y media; nueve, nueve y media, o diez de la noche..., que las tiendas cerrarán a las ocho podría suponer, que muchas personas que van a comprar a las nueve de la noche, tuvieran que ir de siete a ocho; y eso, les obligará a salir antes del trabajo, y en cascada provocar un efecto rebote hacia atrás, y que se fuera hacia atrás y también hacia delante implicará que también llegarás antes a cenar a casa, y que antes te fueras a cenar y antes te fueras a dormir.



Entrevista a JAVIER ALBARES TENDERO

Director y fundador de Medicina del Sueño Doctor Albares

Resumen de su trayectoria:

Director y fundador de Medicina del Sueño Doctor Albares (Centro Médico Teknon).

Licenciado en Medicina y Cirugía. Universidad Miguel Hernández (Alicante) 1992-1998.

Especialista en Neurofisiología Clínica. Hospital Universitario La Paz (Madrid) 1999-2003.

Doctorado en Medicina - Área de Neurociencias. Universidad Autónoma (Madrid) 2000-2002.

Especialista en Medicina del Sueño - Clínica del Sueño Estivill (Barcelona). Experiencia con más de 12.000 pacientes. 2003-2016.

Especialista Europeo en Medicina del Sueño, titulado en 2014 por la European Sleep Research Society.

Director de la Unidad de Investigación de Alteraciones del Sueño Dr. Estivill. Instituto Universitario Dexeus (Barcelona) 2003-2016.

El Dr. Albares es miembro activo de la Sociedad Española del Sueño (siendo el coordinador del grupo de cronobiología), Consejo Asesor para la Reforma Horaria (Generalitat de Catalunya) y European Sleep Research Society (Sociedad Europea del Sueño).



1. ¿En España se duerme poco?

Si, se duerme muy poco. De hecho, los estudios muestran que se duerme una hora menos que en el resto de los países de Europa y esto es debido a los horarios tan tardíos que tenemos que nos llevan a la privación de sueño de forma directa.



2. Los/las autónomos/as tienden a trabajar un número excesivo de horas, dificultando la conciliación familiar y personal y las horas de sueño... ¿qué aconsejarías a las personas que trabajan un número excesivo de horas?

Pues sí; la recomendación a los autónomos que trabajan demasiadas horas para dormir mejor es muy sencilla: que trabajen menos horas; no hay ninguna fórmula mágica que haga que, si una persona va sobreexcitada y con estrés, y con demasiado trabajo durante el día, por la noche puedan descansar a no ser que bajen el ritmo diurno; no hay que olvidar que el día es la fábrica de nuestra noche igual que la noche es la fábrica de nuestro día.

Si no pueden bajar del todo el ritmo o, en momentos puntuales el ritmo es alto y tienen que trabajar todas esas horas, muy importante al menos, las horas previas al sueño: parar y desconectar; cenar pronto, dos o tres horas de desconexión en la cual pueden introducir alguna técnica de Mindfulness, meditación que les podrá ayudar a relajarse.

3. ¿Hay consciencia en España de la importancia de dormir las suficientes horas?

En España existe muy poca consciencia de la importancia del sueño. En España y en todo el mundo occidental, y esto es debido a que durante más de un siglo se ha menospreciado y se ha dicho que dormir era perder el tiempo. Efectivamente, es un trabajo pedagógico que hay que hacer, hay que enseñar la importancia del sueño ya desde los colegios para que cambie esa percepción.

4. ¿Cuántas horas serían las recomendables para poder dormir?

Las horas necesarias varían según la edad: en los adolescentes serían nueve horas; en los adultos ocho horas, por lo menos siete u ocho horas; y esas horas han de ser de forma regular, cada día de la semana; no vale, durante la semana duermo cinco o seis horas y el fin de semana duermo nueve, porque no hay que olvidar que el sueño no se recupera, y el día que duermo pocas horas y menos de las que necesito, tendrá repercusiones en nuestro funcionamiento diario y en nuestra salud.

5. ¿Cuántas horas debemos dormir para gozar de una buena salud?

Esta pregunta va muy relacionada con la anterior; las horas que tenemos que dormir, son las horas que van relacionadas con nuestra buena salud: un adulto, siete u ocho horas diarias.



6. *¿Qué tipo de afectaciones puede tener el dormir poco?*

Las consecuencias de dormir poco son muy amplias en nuestra salud; dormir poco, la privación de sueño implica, que nuestra inmunidad disminuya y seamos mucho más propensos a tener enfermedades, que tengamos más somnolencia diurna y, por lo tanto, más accidentes de tráfico y accidentes laborales, que rindamos menos en el trabajo; que tengamos más alteraciones cardiovasculares, que tengamos más alteraciones neurovasculares, más alteraciones metabólicas.... La privación de sueño es, en sí misma, un desencadenante de enfermedades.

7. *¿Cuáles son las ventajas de descansar correctamente?*

Las ventajas de dormir correctamente, es tener una mejor salud, un mejor estado de ánimo, un mejor rendimiento, un mejor nivel de alerta y, en definitiva, una mejor calidad de vida.

8. *¿Hasta qué punto los dispositivos móviles son enemigos del sueño?*

Los dispositivos móviles, los aparatos digitales en general, son enemigos del sueño por dos motivos: emiten luz que engañan a nuestro cerebro si los utilizamos en las horas previas al sueño; emiten luz, que le dicen a nuestro cerebro que es de día y por lo tanto, nuestro cerebro deja de segregar melatonina, que es la neurohormona básica para poder dormir; por lo tanto, dos horas antes de dormir hay que evitarlo; y no sólo por la luz, sino porque nos provoca normalmente una sobre excitación por la información, por las redes sociales que utilizamos, que hacen que después nos cueste desconectar; insisto: al menos dos horas antes de ir a dormir, hay que evitar los aparatos móviles y los aparatos digitales en general.

9. *¿Qué relación hay entre el estrés y el sueño?*

La relación entre el estrés y el sueño es directa; sobre todo del estrés crónico; si hay un momento de estrés puntual o un momento de estrés agudo puede ser que tengamos una mala noche; pero si vivimos con un estrés crónico, continuado en el tiempo, continuado en los días y las semanas, nos va a provocar un estado de sobre excitación y normalmente lo que provoca el estrés, es un trastorno del sueño llamado insomnio; tendríamos fácilmente dificultades para coger el sueño, para conciliarlo, y es muy



probable que además, nos despertemos durante la noche y tengamos la sensación de que nuestro sueño no ha sido reparador.

10. ¿Sería recomendable incorporar políticas públicas para corregir esa deficiencia como es la falta de sueño?

Imprescindible introducir políticas que conciencien a la población de la importancia del sueño y de lo fundamental que es para nuestra salud.

Estas políticas, se deberían hacer a nivel de concienciación global y, desde mi punto de vista, sobre todo se deberían introducir ya desde la escuela; hay que aprender desde muy niños que el sueño es un pilar básico de nuestra salud; que si no dormimos lo suficiente tendrá importantes consecuencias para nuestra salud y para nuestro desarrollo personal.

Por lo tanto, esas políticas son necesarias, y me atrevería a decir que no sólo son necesarias, son urgentes; es un problema de salud pública la privación de sueño crónica que vive nuestra población; pero, además, no sólo la privación de sueño, la falta de horas de sueño es que existen más de cien patologías del sueño y muchas de esas patologías, como el síndrome de apnea del sueño, están tremendamente infradiagnosticadas; ¿qué quiero decir? Pues que de cada cien pacientes que existen sólo diez están diagnosticados; es decir, que existe un 90% de los pacientes que no están diagnosticados y tener una apnea del sueño tiene importantísimas repercusiones para nuestra salud.

Por lo tanto, las políticas de concienciación, las políticas de difusión; las políticas de Screening y diagnóstico precoz de las patologías del sueño son un problema de salud pública urgente por solucionar.

SUGERENCIAS DE LOS EXPERTOS

Podemos resumir la opinión de los expertos en las siguientes conclusiones:

1. La flexibilidad del tiempo de trabajo y de la organización del mismo, además de una herramienta de eficiencia empresarial, puede ser también un instrumento favorecedor de la conciliación.



2. Establecer medidas que favorezcan la conciliación laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres desde las Administraciones Públicas.
3. Es necesario armonizar horarios escolares y el “prime time” televisivo.
4. Promoción de la salud y los hábitos saludables en relación al tiempo y concienciar a la población de la importancia del sueño.
5. Promoción de las nuevas tecnologías para la incorporar nuevas formas de trabajo que faciliten la conciliación laboral y personal.
6. Dar a conocer las ventajas e inconvenientes de cada tipo de horario.



GRUPO DE DISCUSIÓN

En cuanto a los grupos de discusión, el objetivo perseguido es profundizar, contrastar y validar la información obtenida, de forma general, durante la fase cuantitativa.

Con los grupos de discusión, hemos obtenido, a través de una metodología grupal y participativa, que los asistentes nos den su opinión sobre la situación actual de los horarios de trabajo, la racionalización de los mismos, y su vinculación directa con la conciliación familiar y personal en el colectivo de autónomos/as.

El grupo de discusión es una técnica cualitativa, muy similar a la entrevista, donde se plantea una línea argumental dirigida por un/a moderador/a, pero orientada a un grupo de personas, que van a debatir esa línea argumental.

Al tratarse de una reunión grupal, el/la moderador/a dejó que los participantes se expresaran libremente, dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida, contar con información no prevista y recoger el flujo de información particular relativo a cada tema tratado.

Se preparó un guion (se adjunta como Anexo 2), que permitió al moderador redirigir la conversación cada vez que el discurso se alejaba de los objetivos de la investigación planteados y así poder obtener la información relevante. El guion elaborado estaba formado por temas a tratar, y una serie de preguntas-guía de carácter abierto, diseñadas con el fin de que el moderador contara con un instrumento relativo a los objetivos de esta técnica y que pudiera usar en caso de que los participantes se alejaran de la temática central de la reunión.

El guion está diseñado para obtener los objetivos propuestos, esto es, analizar la realidad del trabajo autónomo en relación a su distribución del tiempo y su vinculación con la vida profesional y personal y proporcionar un diagnóstico sobre las tendencias de la racionalización de horarios del trabajo autónomo en España.

Se realizaron dos grupos de discusión uno en Madrid y otro en Barcelona a los que asistieron expertos/as de diferentes ámbitos, siendo las personas que se detallan a continuación las que participaron en los diferentes grupos.



GRUPO DE DISCUSIÓN DE MADRID

Madrid, 22 de noviembre de 2019

EXPERTO	ORGANIZACIÓN
José Luis Casero Gimón	Presidente de ARHOE (Comisión Nacional para la Racionalización de horarios españoles)
Alexis Serra Rovira	Director de la Oficina para la Reforma Horaria de la Generalitat de Catalunya
Sebastián Reyna Fernández	Sociólogo, exsecretario general de UPTA España
Lola Sánchez García	Departamento de la Mujer de CEC-UGT
Cristina Martín Puertas	Directora de Enseñanzas Modernas (trabajadora autónoma)

GRUPO DE DISCUSIÓN DE BARCELONA

Barcelona, 25 de noviembre de 2019

EXPERTO	ORGANIZACIÓN
Sandra Zapatero Zapata	Presidenta de la Confederación de Trabajadores Autónomos de Catalunya
Alexis Serra Rovira	Director de la Oficina para la Reforma Horaria de la Generalitat de Catalunya
Eva Gajardo Rodríguez	Secretaria de Igualdad de UGT de Catalunya
Luis Casado Esquius	Socio fundador y consultor de Grupo Mediterani Consultores
Xavi Peralta Manviesa	Socio fundador de Intime Barcelona
Mónica de Castro Torrejón	Odontóloga (trabajadora autónoma)
Eva del Rocío Flores Gudiño	Musicoterapeuta (trabajadora autónoma)



RESUMEN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN DE MADRID

De las primeras cosas que se destacó es que no hay una información importante acerca de cómo funciona el colectivo de trabajo autónomo en su conjunto. De cuantas horas y como las trabajan. Se destacó que nunca se ha hecho ningún tipo de trabajo de carácter científico, de análisis real y, sobre todo, de propuesta.

A modo de introducción general y por hablar del colectivo y sus características se aclaró que no se puede hablar de autónomos de manera general. Hay que diferenciar entre autónomo/a con trabajadores/as y autónomo/a sin trabajadores/as. A partir de ahí, habría que diferenciar en tres grupos:

Un primer grupo que tiene el horario condicionado, por razón de las condiciones objetivas de la actividad. El más clásico: agricultura, ganadería y pesca.

El segundo colectivo sería el condicionado por las circunstancias del horario de la Comunidad siendo los sectores clásicos comercio, hostelería y la construcción.

Y un tercer grupo, que está condicionado por el horario del cliente. Hablaríamos de autónomos/as más vinculados/as a determinadas empresas y por lo tanto es su cliente principal quien le condiciona los horarios.

Por tanto, según funcionen los horarios de los sectores primarios, los horarios de la Comunidad o los de los/as clientes/as, así tendrán que adaptar su horario los/as trabajadores/as autónomos/as, quedando claro que son los/as autónomos/as los menos autónomos a la hora de establecer su horario laboral.

También se ponía de manifiesto que tienen un condicionante transversal que afecta de una u otra manera como son los horarios que adoptamos como país; los horarios que adoptamos como sociedad y que condicionan a toda la sociedad, y aunque hay quienes se organizan mejor siempre existe el condicionante de los horarios estructurales que nos van a condicionar negativamente.

Las mujeres trabajadoras, tanto en el trabajo autónomo como en el trabajo por cuenta ajena, tienen mayores dificultades para conciliar, y que hablando de la atención a hijos/as o a los cuidados familiares, siguen siendo las mujeres, quienes mayoritariamente se siguen encargando de ello, haciéndolo de manera gratuita sin que se les reconozca ni se les pague, lo que acaba yendo en detrimento de sus carreras



profesionales, suponiendo una discriminación y una desigualdad que hay que corregir para romper los roles que atribuyen a las mujeres, en exclusiva o prácticamente en exclusiva esta práctica.

También quedo claro que la cuestión de los horarios racionales debe ser la palanca para cambiar las cuestiones que favorezcan la conciliación y la igualdad, y no al contrario; ya que, si se aborda a la inversa, el tema se pervierte; si se apuesta por racionalizar los horarios de manera general, se mejorara la conciliación.

Otra cuestión que quedaba clara es que no debe generalizarse a la hora de hablar de racionalización de los horarios. Y para no generalizar hacen falta datos. La igualdad no es que todos/as seamos iguales, sino tratar desigualmente las situaciones desiguales. Por ello, quedaba patente que todo el mundo tiene derecho a conciliar, tenga o no tenga hijos/as, sea hombre o mujer; porque la conciliación es un derecho fundamental de las personas, según el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La Administración Pública, la mayor empresa de nuestro país tiene la conciliación bastante avanzada: Las personas que trabajan en la administración pública tienen horarios racionales; por tanto, podemos decir que han hecho avances en este sentido. Pero, el 98% del tejido productivo del país son pymes que parece no tener derecho a conciliar, por esos concionantes que cuesta romper.

Romper hábitos para ganar tiempo. Se debatió al respecto de si los/las trabajadores/as autónomos/as no deben contribuir a cambiar las cosas y dejar de lamentarse. Estaba claro, que lo primero en romper, han de ser los hábitos culturales; acabar con los “ladrones de tiempos” los/as que pierden el tiempo para después quejarse de llegar tarde a casa, de no poder atender sus obligaciones familiares. Es una cuestión de responsabilidad individual.

Se preguntó si nuestro país tiene problemas para conciliar y si lo tienen más los hombres o las mujeres. La respuesta fue unánime: las mujeres sin duda, este país tiene graves problemas para conciliar y especialmente lo tienen las mujeres, y tendría que abordar, desde el punto de vista, tanto de autónomos/as como de los/as trabajadores/as por cuenta ajena, el concepto diferenciado de la corresponsabilidad: los hombres tienen que entrar en casa y no para ayudar sino, para asumir sus derechos y sus obligaciones, en mayúscula. En este sentido se destacó la importancia de la medida de fomento de corresponsabilidad con el permiso de maternidad/paternidad,



y que supone que en el año 2021 ya está igualado el permiso. Porque ha sido a partir de la aprobación del permiso de paternidad retribuido cuando los datos nos muestran cómo ha subido en número, trabajadores por cuenta ajena y también por cuenta propia; pero, y este dato es importante, si vamos a otro permiso, la excedencia para cuidar a los/as niños/as o a personas dependientes, sigue siendo un 90% de mujeres quienes lo solicitan. Está clarísimo que las excedencias no son retribuidas y es por ello que se las cogen las mujeres.

Por tanto, las políticas de promoción de corresponsabilidad, de promoción de la igualdad, también forman parte de las políticas de racionalización del tiempo siendo un engranaje más, pero lo que debemos tener es una visión más amplia.

Otra cuestión clara, es la falta de datos y que es urgente realizar una nueva encuesta del tiempo, del uso del tiempo; no hay datos. Y la sociedad está en continuo proceso de cambio. La última encuesta del tiempo que se hizo en España alrededor del 2010-2011.

Y en relación a la promoción de la corresponsabilidad a España le hace falta una Ley de racionalización del tiempo o hacer un pacto social para el uso del tiempo. En el grupo ha habido consenso en que se ha avanzado y también hubo consenso en que queda mucho por hacer; las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres a la atención de los/as hijos/as, y/o a las tareas domésticas; situación de desequilibrio que hay que corregir en el trabajo en general.

También se ha hablado de la costumbre de las comidas de negocios. Esa costumbre tan arraigada en España ya que, en este país, culturalmente nos relacionamos a través de la comida y de la bebida; no hubo consenso al respecto de si eran necesarias o no ya que una cosa es reunirse y otra tener que terminar celebrando un acontecimiento.

Otra cuestión acerca de la que se habló fue de la cantidad de horas invertidas en el trabajo, de manera especial los/as autónomos/as, y la poca productividad de esas horas de trabajo. Porque los/las autónomos/as trabajan 30% más horas que el resto de las personas, sin ser más productivos por ello, y, además, las mujeres, siguen cargando con el trabajo doméstico, el tiempo que no existe, el tiempo que no se paga, siendo esto una realidad como así lo demuestran los datos. ¿Se puede cambiar? Si se puede. Pero, teniendo claro que es una responsabilidad compartida; porque hay una parte de responsabilidad personal, una parte de responsabilidad del empresario/a, y también hay una parte de responsabilidad de la sociedad civil, de las organizaciones y



mucha reeducación. Y una responsabilidad fundamental de los poderes públicos. Los/as trabajadores/as tenemos que aprender a no perder el tiempo, a optimizar nuestro tiempo, cambiando los hábitos que nos hacen perderlo.

También se abordó la jornada de 4 días. Ganando el mismo dinero y repartiendo el trabajo; es decir, pensar en el futuro en reducir las jornadas laborales, lo que cambiaría completamente la cultura del trabajo. Compartir el trabajo. No hubo acuerdo ya que, siendo incapaces de tener una jornada de cinco días, normalizada, con tiempo libre, para hacer, lo que cada uno quiera hacer con su tiempo, ¿cómo vamos a construir una jornada de 4 días?

Cambiar las cosas. En torno a una pregunta realizada en este estudio, ¿considera que habría que racionalizar los horarios en España?, la respuesta mayoritaria de los/as encuestados/as ha sido que **sí**, sin embargo, en la siguiente pregunta, ¿tiene pensado cambiar los horarios de trabajo? la respuesta mayoritaria ha sido que de momento **no**.

Es complicado, pero no imposible. Hay que dar pequeños pasos y acordarlo con la gente. Empezar a compensar, a organizarse de otra manera; a emplear menos tiempo, por ejemplo, en almorzar para poder salir antes, o no trabajar los viernes por la tarde, desde el dialogo se cambian las cosas para mejorar. Se puede pensar, racionalizar y cambiar las cosas. Hay un marco de evolución positiva aplastante en relación al mundo del trabajo, y en relación a los usos del tiempo, siempre habrá comidas de trabajo dónde se cierren grandes acuerdos y grandes contratos aunque esto cada vez se haga un poco menos; pero la realidad de la mayoría de la gente, es que si puede salir antes, hace lo que pueda para salir antes; y para salir antes lo que hay que hacer, -y es una de las cuestiones que forman parte de la solución que España tiene que plantear-, es a través de acuerdos. Y hay que propiciarlos.

A través de acuerdos se consigue flexibilizar la jornada de trabajo, flexibilizar la hora de entrada y la hora de salida, o se consiguen bolsas de trabajo para poder gestionar cada quien su jornada laboral en función de sus necesidades.

Y esto es una cuestión también generacional. La gente joven lo tiene muy claro: el tiempo es vida. El salario emocional que tiene que ser compatible con el salario monetario. De ahí que cada vez más el salario emocional va a tomar más importancia.



Los pactos. Al final la solución es sentarse y hablar, trabajar desde el acuerdo con todos los actores posibles: sindicatos, patronales, representante de la enseñanza, representantes del mundo de la cultura, representante de la Función Pública, representantes de todo el mundo, hay que sentarse para buscar las soluciones.

Hay muchas cuestiones para tener en cuenta que se resolverían desde el acuerdo, la cuestión de la despoblación, por ejemplo, esta es una cuestión importante que afectaría también al trabajo autónomo como el hecho de poder aprovechar las nuevas relaciones del trabajo en aquellas zonas menos pobladas, apostando por el teletrabajo. Y los datos no nos dicen que en España estemos apostando por el teletrabajo. Aquí hay un problema y las soluciones están en el marco de las políticas del tiempo. Hay que conseguir promover el teletrabajo en nuestro país, tanto en la función pública, como en el mundo empresarial, en aquellos lugares de trabajo dónde se puede optar al teletrabajo, con las conectividades y aplicaciones informáticas necesarias para poder hacer la función desde el teletrabajo...evitando que sea una carga más para el trabajador/a. Parece evidente que es necesaria una legislación sobre el teletrabajo en España. España está por debajo del 3% en teletrabajo porque hay una cultura empresarial presencialista, de forma arcaica y desconfiada.

Otra cuestión: la proyección de los hábitos saludables y educar a la población en hábitos saludables porque si mal educas en hábitos saludables, ayudas a justificar una mala redistribución de los usos del tiempo. En este sentido, se habló también de los instrumentos electrónicos al alcance de todos, también de los más jóvenes, y de que son un arma de doble filo ya que por un lado nos pueden ayudar a ahorrar tiempo, pero, también nos puede quitar el tiempo si los utilizamos con malos hábitos de nuestro propio tiempo, además de fomentar hábitos no saludables que pueden acabar perjudicando nuestra salud.

Con respecto al colectivo ya en su conjunto, no diferencia por género; y al ser un colectivo dependiente de lo que haga el resto, desde el punto de vista de la estructura económica, poco o nada podrán solucionar tres millones de autónomos/as dependientes, con ingresos medios bajos, en el tema de la racionalización de los horarios. El/la trabajador/a autónomo/a no está, en ningún caso, en condiciones de poder realizar ningún cambio por su cuenta; pero tiene que participar en este debate, con su propia problemática y hacer sus propuestas dentro del debate colectivo; pero no es un debate de autónomos/as. Sólo es un actor más; un agente social más.



Una cuestión que también se debatió, con respecto al uso de la televisión y los horarios y algo que no se habría tenido en cuenta: quienes ya no ven los contenidos televisivos en la televisión sino a través de soportes digitales, -Tablet y ordenadores-, sin controles paternos o maternos. Sin control de contenidos ni de horarios. Por tanto, será en la educación y en la autorregulación donde habrá que hacer hincapié para poder saber, sobre todo, los hábitos que son saludables y los que no lo son.

RESUMEN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN DE BARCELONA

Los objetivos en este grupo han sido: analizar la realidad del trabajo autónomo en relación con su distribución los tiempos del trabajo y otros tiempos; analizar la situación actual, en lo referente a la racionalización de horarios y su vinculación directa con la conciliación familiar y personal; proporcionar un diagnóstico de las tendencias de la racionalización de horarios del trabajo autónomo en España; conocer la opinión sobre esta racionalización de horarios de empleadores y pequeñas empresas o autónomos; conocer la opinión sobre la racionalización de los horarios de los responsables de Administraciones Públicas; opinión, también, de la racionalización de los horarios de los responsables de sindicatos y organizaciones de autónomos, y sacar conclusiones y propuestas de mejoras.

Generalizar la problemática de los/las trabajadores/as autónomos/as no es fácil ya que no todos los/las autónomos/as tienen la misma problemática en relación con la gestión de su horario, ya que hay autónomos/as que están condicionados por los horarios de terceros, y, autónomos/as que sí tienen capacidad de autorregular su horario.

En el colectivo de autónomos/as no hay una única fórmula de organizar el tiempo: hay diversidad de condicionantes y un condicionante común. En España hay un problema de horarios, y hay problema de desorganización del tiempo. Por tanto, el problema a resolver, para el colectivo autónomo y para todo el mundo, es como trabajar la reorganización de los horarios en España para hacerlos un poco más racionales de lo que son ahora.

Hay muchos tipos de autónomos/as. Por sectores de actividad el 80% del colectivo, está dentro del sector servicios, le siguen, construcción, agricultura e industria, en este último caso, tan solo con un 4,8%. Por tanto, casi el 78% está en el sector servicios. El trabajo autónomo es un trabajo, con una mayoría de hombres y donde la mujer se ha ido incorporando.



Al hablar de conciliación, en el trabajo autónomo, en el sector servicios es bastante complejo. En el trabajo autónomo, donde la maternidad la mujer la puede disfrutar, porque hay bonificaciones y reducciones, que le pueden prestar unas semanas, algo de ayuda.

Pero cuando se habla de conciliación en la Ley lo único que aparece son bonificaciones y deducciones, y esto no es conciliación. Hay que dar otras opciones a este colectivo para que pueda conciliar. O hacer estudios online con menores a cargo, ¿cómo se concilia?

Parece claro que el objetivo es que todo el mundo debería tener el tiempo necesario y suficiente para atender su vida personal, para atender su vida familiar y para poder trabajar.

Pero vivimos en una sociedad estructurada donde nos encontramos con todas las disfunciones posibles en este sentido. Se necesita una sociedad con más servicios para poder conciliar.

La conciliación ha tenido un efecto perverso hacia las mujeres, por ser gran parte de la brecha salarial; la discriminación que tienen las mujeres en el mercado de trabajo es precisamente por esto; porque la conciliación está penada en este país; es decir, no está bien vista.

Sin duda hay que cambiar el prisma con otras políticas, servicios, con servicios públicos adecuados a la sociedad del siglo XXI, donde todos/as reclamamos espacio para cuidar de nuestros/as hijos/as, de nuestros/as mayores/as, y tener vida aparte del trabajo.

¿Los/as autónomos/as tienen horarios? En el trabajo autónomo, hay que mantener el equilibrio entre dar un servicio ajustado a unos horarios y a las necesidades de los/as clientes/as, y ser competitivos/as, y por ahí se van los horarios.

Tener mucho trabajo es un arma de doble filo. Los/as autónomos/as pueden tener mucho trabajo hoy, pero, eso no significa que lo tengan mañana. Por tanto, la existencia de normativas podría ayudar a las personas autónomas que trabajan para organizaciones de manera regular, sin llegar a ser trabajadores/as, quizás aplicar alguna normativa para que se respeten un poco más los tiempos, como se respetan al resto de trabajadores/as, sería muy necesario.



Normalizar cuestiones que en el trabajo por cuenta ajena ya lo están; como coger vacaciones, coger una baja, que, aunque esté remunerada, no está suficientemente remunerada como para permitirte una semana en un hospital o, dos meses en casa, estando de baja. Por tanto, está claro que el problema del autónomo o autónoma es que a la que deja de trabajar, de hacer la actividad o su profesión, deja de ingresar, ¿no enferman los/as autónomos/as? Claro que enferman, como todo el mundo.

Las bonificaciones por contrato de sustitución del autónomo/a, son en caso de maternidad o paternidad; que tienen que ver con el nacimiento de hijos/as. Pero la vida del autónomo no es solo nacimiento de hijos/as, que es importante y tienen que cuidar de ellos/as; pero que hay otras situaciones en las que el autónomo/a, debería de tener, un poquito de ayuda por parte del gobierno de turno.

Precariedad laboral, especialmente en el mundo del trabajo autónomo, precariedades actuales que están naciendo desde hace unos 15 años y que no se ven. Hay muchos/as falsos/as autónomos/as, sectores que hay externalizaciones masivas de servicios, el periodismo es uno de ellos.... y que requeriría de inspecciones de trabajo para acabar con ello. Pero hay un problema: que falta presupuesto y por tanto no hay suficientes efectivos, en el cuerpo de la Inspección de Trabajo. En algunos sectores no acabaríamos jamás con la precariedad: si tengo ochocientos periodistas para escoger, que están en esa misma situación, y donde decimos periodistas, podríamos decir, informáticos, diseñadores gráficos, correctores, traductores, etc., que trabajan desde casa, con servicios externalizados, toda esta gente hace unos cuantos años eran de plantilla. Esto es una nueva forma de relación laboral que se llama precariedad laboral.

El 80% del sector servicios tiene el problema añadido de los horarios del comercio, y de los clientes, de los horarios de los clientes, tienes que atenderle cuando te reclame, ese paciente que te escribe un mail o el whatsapp, y te dice que tiene un dolor de muela un domingo por la mañana. Por tanto, parece que hay un problema sistémico, estructural de la sociedad en la cuestión de los horarios, más allá de la cuestión de la precarización laboral.

Otra cuestión tratada es que bajo el falso halo de las exigencias del mercado cada vez hay más políticas liberalizadoras en cuanto a horarios en lugar de ser más restrictiva, y esto perjudica mucho más. Porque sea por culpa de los mercados o de ese cliente que te llama a cualquier hora con un alto nivel de exigencia, sea por la globalización, sea la



rapidez con la que hay que hacer las cosas, hace que al final nos veamos en esas situaciones en la que hay que atender correos, mensajes, llamadas, a determinadas horas de la noche y hacer horarios infernales, intentando repartir el poco negocio que hay entre todos/as; y eso es muy complicado de gestionar, porque al final estamos desestructurándolo todo nosotros/as mismos/as, porque ¿dónde cabe la reforma horaria en este marco? En este contexto son autónomos/as quienes deben poner límites y hacer pedagogía.

No obstante, hay una parte importante de trabajadores/as autónomos/as, básicamente el pequeño comercio, restaurantes, bares que si la reforma horaria general no prospera, ellos/as por si mismos no van a poder hacer nada; porque si tienes una tienda de alimentación de barrio, y eres el único que cierra a las 18:30 de la tarde, y los dos súper que están cerca, cierran a las 20:30, te quedarás sin clientes; o sea, que o hay reforma horaria general o no podrán cambiar su realidad. Es una cadena.

Por otro lado, con la nueva revolución industrial, plataformas, venta online, ¿cómo compiten quienes tienen un comercio, si se aplica la reforma horaria en España en general, con los otros autónomos y autónomas que tienen un negocio online?

Las nuevas generaciones piensan diferente en todos estos procedimientos. El reto está en el comercio electrónico. Lo primero que desaparecerá serán los macrocentros comerciales. Están condenados absolutamente. Y es posible que los pequeños comercios de barrio, si se actualizan tengan futuro. Les faltan herramientas. Hay que invertir en innovación.

Cuando se habla de la reforma horaria, ¿quién es tractor de qué? el pequeño comercio en general es tractor de las políticas de horarios; porque además es una buena herramienta, si se le da cobertura legal, si aplicamos la norma de cerrar todos a las ocho de la noche. Por tanto, hay que proteger, vamos, a proteger al gran comercio y al pequeño comercio; sobre todo el pequeño comercio, porque es al que realmente hay que proteger más. Esa reforma sería muy importante.

Hay sectores, sin embargo, a los que nos tenemos que resignar a ver desaparecer, Amazon ha arrasado con el sector de distribución de libros; ha arrasado, está arrasando... como el sector del transporte, que se concentra en los grandes centros de distribución logística de Amazon, los precios los ponen ellos; han acabado absolutamente con este mercado. Por tanto, hay una serie de factores que no tienen



que ver ni con los/as autónomos/as, ni con los horarios, sino con la reconversión económica que se está produciendo.

La precariedad del trabajo que están generando estas nuevas plataformas, las personas que se están teniendo que subir a este carro, son chavales/as jóvenes con carreras universitarias, que no pueden acceder al mercado de trabajo y que al final están accediendo en estas situaciones tan sumamente precarias. Y hay que tenerlo presente.

En España, en general, se habla de racionalización de los horarios, desde la perspectiva de que hay algunas asociaciones que lo han impulsado, pero no hay todavía una respuesta política. Lo bueno de estos debates es que, este no es un sólo del Estado español, sino que es un debate mundial; es el hecho de reclamar el derecho a tener tiempo, como un derecho fundamental; porque, hemos hablado de conciliación, de economías globales, de economías circulares, colaborativa; hemos hablado de precariedad; todo esto conlleva, a tener falta de tiempo. Desde la perspectiva del tiempo, hay faltas importantes, no solo entre los/as autónomos/as, sino en toda la sociedad. Por tanto, reclamar el derecho a tener tiempo, como un artículo de derechos fundamentales, globales, no solo en el Estado español sino en todo el mundo.

Hay que educar en una cuestión que a los/las autónomos/as les vendría muy bien la formación en gestión del tiempo, de cada uno, y de cómo implementar técnicas de gestión propia del propio tiempo, en relación con los clientes, en relación con el tiempo que destinamos al trabajo, en qué cosas son importantes y qué son urgentes. Esto tendría que ser materia troncal porque si gestionamos mejor nuestro propio tiempo, ya no el condicionado sino nuestro propio tiempo, seremos más productivos.

Necesitamos tener derecho al tiempo, pero también necesitamos tener derecho a gestionar ese tiempo y a poder descansar en ese tiempo que es nuestro tiempo; importantísimo el hecho de que ese derecho también es de estar no trabajando en según qué horas; el derecho a la desconexión.

Venimos de una sociedad pensada desde la división sexual del trabajo, en la cual el hombre salía a trabajar, y la mujer se quedaba en la casa, haciendo el trabajo de cuidado de la familia; esto en la actualidad se gestiona de forma diferente, y ahora, mujeres y hombres salen todos/as al mercado de trabajo. Por una parte, la parte negativa, que todos los trabajos que vienen de la esfera privada a la esfera pública, son trabajos que no tienen el mismo valor social; cuándo esos trabajos son los que realmente sostienen



la vida y son los que más valor debían tener; el que cuiden de nuestros/as hijos/as, de nuestros/as mayores/as, la atención a personas con discapacidad, esto debería de ser, realmente el motor de nuestras vidas, y esto debería tener muchísimo valor y no lo tienen. El foco está mal puesto, dónde debería primar poner el foco en las personas.

Hay que educar en valores sociales sobre el tiempo, es decir, socialmente hay que construir nuestra idea del tiempo. En el sistema educativo en general, desde la primaria hasta la universidad, se sigue educando en un concepto del tiempo muy centrado en la eficiencia, a nivel de valor. Se enseña a organizarse, a trabajar por proyecto, fechas límite de entrega. Y se trata de enseñar más bien, valores sobre lo que significa el tiempo; valores asociados a ese tiempo para uno mismo, para vivir la vida, también para trabajar, por descontado

Habría que hacer grandes campañas de información sobre las consecuencias que tiene, no solo sobre el tiempo, sino también medioambientales, los hábitos de consumo actuales; en cada época hay “la manera moderna de consumir”, pero tienen consecuencias, en el uso del tiempo y medioambientales clarísimas y también en la salud.

El colectivo de trabajadores/as autónomos/as, no ha disfrutado de las mismas condiciones sociales, ni fiscales ni de calidad de vida que un/a trabajador/a por cuenta ajena; por tanto, hay que hacer aflorar las políticas del tiempo, también en el Estado Español, porque esta cuestión es un problema endémico y que afecta a todo el mundo. Desde la respuesta política pública, se deben promulgar leyes o mecanismos políticos para fomentarla corresponsabilidad; y hay que despertar también las nuevas masculinidades; porque la sociedad está cambiando, hablando de familias, los modelos están cambiando y ya no son no estrictamente, podríamos decir las tradicionales, hay familias monoparentales, separadas, divorciadas, heterosexuales, homosexuales, o sea, hay un abanico tan poliédrico de familias, que cada una de ellas necesita una respuesta diferente respecto a su tiempo.

Otra cuestión importante que se ha hablado es el tema de la salud, de la promoción de hábitos saludables, que pasa, también por poder descansar y por comer cuando toca, dormir cuando hay que hacerlo, en las horas que toca, hacer deporte cuando toca; y aquí también podemos hablar de que hay que desayunar por la mañana temprano, hay que comer hacia la una y no hacia las tres; es decir, tener unos horarios saludables. Y



una cuestión importante es que hay gente que no lo tiene incorporado por no verlo como un problema que afecte, ni a su salud, ni a su rendimiento, ni a su productividad. Y si no se ve como un problema, sino se ve como un hábito que no es saludable y habría que cambiarlo, volvemos a lo mismo, a la necesidad de educar y sensibilizar.

Lo cierto es que, si nos atrevemos a cambiar las cosas, e intentar hacer las cosas bien, las sorpresas son agradables; hay una cosa que es importante: vencer los propios miedos y está claro que en algunos sectores siempre será más fácil que en otros; pero una cierta concienciación y empezar a probar tú como autónomo/a para racionalizar tus horarios, reeducando a tus clientes sería una buena opción; es importante hacer pedagogía; y poner límites.

La Generalitat está planteando, progresivamente, pero con buenos resultados por parte de los departamentos una normativa en la que cómo Generalitat, no convocará actos públicos más allá de las seis de la tarde; y si se consigue no hacer actos a partir de las 6 de la tarde se consigue dar un mensaje a la sociedad; y a los ayuntamientos; y a la Diputación, entidades que trabajan también de este mundo social, a UGT, a CCOO, etc. Y, también se está haciendo no convocar reuniones más tarde de las cuatro de la tarde; esto, sin ser la piedra filosofal tiene que ayudar a la concienciación de todo el mundo.

PROPUESTAS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

En ambos grupos se propusieron interesantes medidas en relación con los temas tratados, propuestas que, por su importancia e interés, hemos recogido en el Capítulo 7 “Conclusiones y propuestas de mejora” de este informe.



Capítulo 7: Conclusiones y Propuestas de mejora

El informe que presentamos contiene los resultados de diferentes técnicas de recogida de información: paneles de discusión, entrevistas a expertos o cuestionarios a trabajadores/as autónomos/as. Pero, sin duda, los resultados obtenidos en la encuesta realizada por UPTA, a más de 4.000 profesionales autónomos/as ha sido reveladora **“España mantiene una problemática estructural en relación a la distribución del tiempo y problemas de falta de una conciliación corresponsable no sólo en relación al colectivo de autónomos y autónomas sino también en el conjunto de la sociedad”**.

- ✓ Más del **82% de los trabajadores y trabajadoras autónomos/as tienen jornadas laborales de entre 7 y 10 horas**, en la mayoría de los casos entre 9/10 horas, de lunes a viernes, excepto en el sector servicios que se prolonga al sábado. Más del 21% del colectivo trabaja todos los días de la semana.
- ✓ El 53% tienen jornada partida, empiezan la jornada después de las 9:00 horas y finalizan después de las 17:00 horas; para un 64% la pausa para la comida suele ser entre las 14:00 horas y las 15:00 horas, con una duración aproximada de entre una y dos horas.
- ✓ Dado que **el 82% trabajan entre 7 y 10 horas**, (mayoritariamente profesionales independientes), y **el 14% más de 10 horas** (básicamente sector servicios) la mayoría cenan no antes de las 21:00 horas y como consecuencia van a dormir mayoritariamente entre las 23:00 horas y la medianoche.
- ✓ También hay que destacar que **6 de cada 10 autónomos/as aseguran no tener horario flexible, y más del 50% de los autónomos no incorporan ninguna medida de flexibilización de horarios en su empresa**, y los que la incorporan es básicamente con horarios flexibles de entrada y salida; aunque el 83% conoce las medidas en materia de conciliación laboral y personal pero únicamente utiliza o ha utilizado el permiso por maternidad/paternidad o por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares.



- ✓ Destaca que el porcentaje de los profesionales que utiliza la medida **reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares** es relativamente bajo (15%). y que las autónomas además dedican al cuidado de la familia y tareas del hogar 4 horas de media diaria.
- ✓ **El 90% tienen bastantes o muchas dificultades en el cuidado de hijos o familiares; el 80% en la realización de gestiones personales y el 94% en actividades de ocio y tiempo libre.** Al ser preguntados por el “porqué” de esas dificultades, la respuesta mayoritaria (casi el 90%) manifiesta que es por falta de tiempo.
- ✓ **La 72% ve en la implantación de unos horarios más racionales motivos para favorecer las medidas de racionalización del tiempo la conciliación de la vida laboral y personal y afirma que aumentaría la fidelidad y compromiso de los empleados** (en los que tienen asalariados/as a cargo).
- ✓ **El 72% de los encuestados sí considera que habría que racionalizar los horarios.** Aunque parte de esos autónomos/as no se pueden plantear dichos cambios por las características del servicio, dado que mayoritariamente sus horarios están condicionados a otros de la comunidad o de sus clientes (sobre todo autónomos/as sin asalariados/as a cargo).

La **falta de tiempo** se ha convertido en un problema para el trabajador/autónomo/a y para el conjunto de la sociedad española. Este problema “estructural” conlleva, entre otros, las siguientes **consecuencias**:

- Problemas de conciliación laboral, familiar y personal y de avance real en relación a la corresponsabilidad y la equidad de género.
- Falta en la práctica de hábitos saludables.
- Pocas horas dedicadas al descanso.
- Bajo nivel de rendimiento académico.
- Poca participación de la sociedad en organizaciones de la sociedad civil y en los asuntos públicos.



- Insuficiente productividad y competitividad económicas.
- Bajo rendimiento laboral.
- Poca sostenibilidad energética derivada de la falta de ahorro en relación a la falta de compactación de horario de trabajo y otras fórmulas de organización del trabajo como el teletrabajo u otras formas de trabajo no presencial.

Por eso no sólo hablamos de un problema de conciliación, ni de un problema de estrés por falta de tiempo, hablamos de unas realidades que han formado parte de la foto cultural de nuestra sociedad pero que, debido a ciertos factores, se está modificando. Y ese cambio progresivo se debe a que en los últimos cuarenta años la sociedad actual, tal y como la entendemos, ha variado mucho debido a:

- La progresiva incorporación de la mujer en el ámbito laboral.
- El aumento de la concienciación del hombre en relación a asumir responsabilidades de tipo doméstico y de cuidado de los hijos/as y/o personas dependientes.
- La pluralización de la tipología de familias.
- Las nuevas revoluciones tecnológicas.
- La creciente concienciación sobre los hábitos saludables.
- El incremento del envejecimiento de la población y de la esperanza de vida.
- La desertización, de según qué territorios.

PRINCIPALES CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. Incorporación de las políticas del tiempo en la agenda del gobierno en España.
2. Ante el problema de la falta de equidad de género, más políticas para la conciliación laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
3. Promoción de la salud y los hábitos saludables en relación al tiempo y apuesta por sistema educativo que garantice la equidad en los usos del tiempo.



POLÍTICAS DEL TIEMPO

El principal objetivo es: cómo podemos trabajar, con políticas públicas, en beneficio de la calidad de vida de la persona. Por tanto, el individuo debe ser el centro de nuestras actuaciones, para que se puedan desarrollar en el ámbito laboral, personal y familiar. Cómo hemos comprobado a lo largo del estudio, el problema de la falta de tiempo y la distribución irregular del mismo no tienen una respuesta específica, sino que es necesaria una visión transversal e integral de las actuaciones políticas. Esta visión holística es básica para encarar las posibles soluciones.



Para poder contribuir desde la acción política y luchar por una mejora de la calidad de vida de la sociedad y en especial del colectivo de autónomos/as, es necesario contar con datos fiables y prolongados en el tiempo. Este estudio realizado por UPTA tiene la particularidad de ser el primer estudio en España que pone el foco de atención en los problemas de los autónomos/as ante las dificultades de gestionar su propio tiempo en relación a varias facetas de la vida.

Propuestas:

- ➔ Incorporar las políticas integrales de racionalización del tiempo en la agenda de la política española.
- ➔ Promover espacios de diálogo entre administraciones públicas también territoriales, con el conjunto de entidades representativas de diversa índole (sindicatos, patronales, deportivos, asociaciones, audiovisuales, escolares, culturales...) para abordar el tema de la falta de tiempo y el desfase horario en España.
- ➔ Trabajar en un gran Pacto de Estado para la racionalización de los horarios que incorpore la perspectiva del colectivo de autónomos/as.
- ➔ Instar a los cambios legislativos oportunos para garantizar una reforma de los horarios en España, incluida una Ley para la racionalización de los horarios.



- ➔ Elaborar una nueva encuesta de los usos del tiempo en España y promover encuestas a nivel territorial.
- ➔ Vincular las políticas racionales del tiempo en las zonas rurales y más despobladas para garantizar nuevos instrumentos para vivir con mejor calidad de vida y para que estos territorios sean más competitivos.
- ➔ Promover un cambio en la Carta Magna en dónde se especifique el derecho al tiempo como un derecho fundamental, y como consecuencia el derecho a la conciliación en plano de igualdad para hombres y mujeres.
- ➔ Incorporar la perspectiva de las políticas del tiempo en el Consejo Estatal del Autónomo y en todos los Consejo del Trabajo Autónomo de ámbito autonómico.
- ➔ Promover un debate entre los grandes medios de comunicación para llegar a un acuerdo de avance común del prime time televisivo.
- ➔ Promover el debate en relación a los horarios escolares y de actividades extraescolares con la voluntad de avanzarlos acorde con la mayor flexibilización de los horarios laborales.
- ➔ Adaptación de la nueva tecnología para la incorporación de nuevas formas de trabajo que ayuden a la conciliación laboral, familiar y personal y ayuden a incrementar la productividad económica incluyendo ayudas públicas hacia las empresas.
- ➔ Plan para el fomento de reuniones virtuales en las administraciones públicas que incorpore ayudas a estas administraciones para la adquisición del material tecnológico necesario, con el objetivo de incorporar como norma cultura establecer reuniones de forma virtual evitando desplazamientos innecesarios.
- ➔ Incorporación de las políticas del tiempo en las administraciones locales.
- ➔ Incorporar en los planes de estudio la impartición en formación de técnicas de gestión del tiempo, también para el colectivo de autónomos/as.



- ➔ Edición de manuales de buenas prácticas en gestión del tiempo para profesionales autónomos/as.
- ➔ Para la sensibilización y concienciación del colectivo, establecer Campañas de comunicación en buenas prácticas de gestión del tiempo para profesionales autónomos/as.

POLÍTICAS PARA LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL Y LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



En España sigue habiendo un problema con las políticas de género. Un problema que es de los más graves que la clase política tienen encima de la mesa porque más allá del trabajo progresivo para equiparar mujeres y hombres en términos de equidad en todos los campos de actuación, el

problema de la violencia de género constituye una lacra que, en gran medida, tienen su origen a una cierta connotación de dominio y posesión del hombre respecto a la mujer.

El cambio cultural y las nuevas funciones de roles que nos equiparan entre todos, hombres y mujeres, tienen que ser objetivo prioritario de cualquier organización política que respete los derechos humanos.

Propuestas:

- ➔ Promover una Ley para la Corresponsabilidad donde se fijen como objetivos llegar a la plena corresponsabilidad efectiva en 10 años y se incorporen normativa reguladora sobre horarios laborales en España.
- ➔ Cambio en la reforma laboral donde se tenga en cuenta la flexibilización de los horarios laborales en relación a la conciliación laboral, familiar y personal para hombres y mujeres.
- ➔ Incorporar como actuaciones preferentes acuerdos para la flexibilización de los horarios laborales a través de la negociación colectiva.



- ➔ Promover un estudio sobre el grado de cumplimiento de las propuestas sobre usos del tiempo en el trabajo en la negociación colectiva.
- ➔ Apuesta por las medidas de flexibilidad horaria en los centros de trabajo para trabajadores/as por cuenta propia y por cuenta ajena.
- ➔ Impulsar una Ley sobre el teletrabajo en España.
- ➔ Conseguir la total equiparación de los permisos de paternidad y los de maternidad.
- ➔ Crear un grupo de trabajo en el CES sobre usos de tiempo que incorpore la temática del trabajo autónomo.
- ➔ Realizar un nuevo estudio en el CES sobre los tiempos de trabajo y la conciliación laboral y personal en España.
- ➔ Acabar con la desigualdad en relación a la retribución entre hombres y mujeres.
- ➔ Incorporar en términos legislativos medidas para incrementar la flexibilización horaria laboral y el fomento de nuevas formas de trabajo (entre ellas el teletrabajo)
- ➔ Promover un gran pacto de Estado para la infancia.
- ➔ La incorporación de servicios para niños y niñas de 0 a 3 años.
- ➔ Promover nuevas ayudas públicas para facilitar a las familias el acceso a los servicios de 0 a 3 años.
- ➔ Incremento de la inversión pública en la construcción de centros de educación infantil de 0 a 3 años.
- ➔ Romper con los roles asociados a género y división sexista del trabajo.
- ➔ Reabrir el debate sobre los horarios comerciales en base a la racionalización de los horarios en España.



- ➔ Incorporar la perspectiva y realidades del trabajo autónomo, de manera que pueda elaborarse un libro blanco sobre la falta de racionalización del tiempo para las microempresas y colectivo de autónomos/as en general.
- ➔ Incorporación de un Plan para la Responsabilidad Social en el trabajo autónomo que incorpore buenas prácticas en relación a la gestión del tiempo y la conciliación familiar, personal y laboral.
- ➔ Incentivos fiscales para aquellos que tienen un plan de conciliación.
- ➔ Ampliación de las casuísticas en las bonificaciones por contratación de sustitución de autónomo en caso de maternidad/paternidad, para casuísticas que vayan más allá de la situación de maternidad/paternidad.
- ➔ La equiparación total de las políticas sociales entre trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia.
- ➔ Incorporación en la cultura empresarial del trabajo por objetivos.
- ➔ Ampliación a 16 años de las actuales medidas de apoyo a la conciliación hasta niños y niñas de 12 años.
- ➔ Acabar con la desigualdad en relación con la retribución entre mujeres y hombres.
- ➔ Cumplimiento integral de la Ley de la Dependencia.
- ➔ Abogar por el efectivo cumplimiento de las actuales leyes de igualdad.



PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LOS HÁBITOS SALUDABLES EN RELACIÓN AL TIEMPO Y APUESTA POR SISTEMA EDUCATIVO QUE GARANTICE LA EQUIDAD EN LOS USOS DEL TIEMPO

La educación es el eje central para construir sociedades con pensamiento crítico y cultural. La educación, así como la formación son esenciales en todo proceso de socialización y, junto al papel de las familias, son herramientas básicas para construir una sociedad moderna e igualitaria, donde el papel de la mujer y el del hombre queden perfectamente equiparados.



Y es que es desde la educación desde dónde podemos trabajar, debe ser la base para un modelo de sociedad basado en igualdad en la plena corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la distribución de los roles, tanto en el ámbito privado como en el público. Las nuevas tecnologías han invadido nuestras vidas desde que nos levantamos hasta que nos vamos a dormir. Las NNTT también pueden comportar que nos roben nuestro tiempo en muchas facetas de nuestra vida. Por ejemplo, en como adquirimos productos y hasta qué punto tenemos que ser nosotros los encargados del “montaje” ante la apariencia que haciéndolo nosotros estamos adquiriendo bajo un precio más asumible.

Y es que la evolución tecnológica a nivel mundial también compite para quitarnos partes de nuestro tiempo para su beneficio económico. Competición que también se impone en la oferta de consumo audiovisual; una oferta que no tiene límites ni horarios y que, de no tener esa concienciación en relación con hábitos saludables, nos lleva a consumir sin límites productos audiovisuales a costa de nuestra concienciación de la importancia de poder descansar y dormir las horas diarias necesarias.

Propuestas:

- ➔ Impulsar una gran campaña institucional para sensibilizar sobre la importancia de trabajar para una modificación estructural de los horarios españoles.
- ➔ Campaña de sensibilización para televisiones públicas y privadas sobre la importancia de la conciliación corresponsable.
- ➔ Sensibilizar a la población sobre los hábitos saludables, para garantizar tiempo de descanso, horas de sueño, practica de deporte y comidas en horas saludables.



- ➔ Incorporar la perspectiva del valor del tiempo en los planes de estudio.
- ➔ Incorporar en los planes de estudio el conocimiento de los hábitos saludables para una mejora calidad de vida.
- ➔ Difundir una campaña institucional sobre la promoción de los hábitos saludables.
- ➔ Garantizar el derecho al descanso.
- ➔ Establecer específicamente una Ley de Desconexión digital con sanciones para quien lo incumple, especificando las casuísticas del colectivo de trabajadores/as autónomos/as.
- ➔ Incorporar la coeducación y la perspectiva de la corresponsabilidad y lo que conlleva acerca de la equiparación mujer-hombre al conjunto de los centros educativos.
- ➔ Abrir el debate sobre el futuro de los horarios escolares en relación a unos horarios más racionales en España.



Eduardo Abad, presidente de UPTA España *“Desde nuestra organización creemos que*



hay que avanzar para conseguir horarios más humanos, más eficientes, procurando cambiar modelos culturales tan asentados en nuestro país y facilitar así la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, favorecer la igualdad y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en definitiva, mejorar el bienestar y la calidad de vida de cada uno de los autónomos y autónomas y de toda la sociedad.

En este sentido, la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos UPTA toma clara conciencia de la necesidad de mejorar los horarios de trabajadores y trabajadoras autónomos/as donde la conciliación precisamente por los horarios laborales que mayoritariamente tiene el colectivo, se hace aún más complicada. Para UPTA, la necesidad de unos horarios racionales tiene como objetivos prioritarios, además de mejorar en conciliar la vida personal, familiar y laboral; aumentar la productividad; favorecer la igualdad; disminuir la siniestralidad; mejorar la calidad de vida; cuidar y mantener hábitos saludables; dormir el tiempo suficiente, y, básicamente, dar mayor valor al tiempo. Este informe es una primera incursión en esta materia y simplemente la punta del iceberg, desde UPTA tenemos el firme propósito de modificar las conductas y pautas de trabajo de los más de tres millones de autónomas y autónomos y seguiremos trabajando para la concienciación del problema y en pro de una toma eficaz de decisiones”.



Capítulo 8: Anexos

ANEXO 1: ENCUESTA RACIONALIZACIÓN DE HORARIOS



ENCUESTA DE OPINIÓN

Desde UPTA estamos realizando un estudio sobre la Racionalización de los tiempos de trabajo, Conciliación e Igualdad en el colectivo de profesionales y trabajadores autónomos.

El objetivo del estudio es analizar la situación actual de nuestro colectivo en lo referente a los horarios de trabajo y su relación con la conciliación personal y laboral, y proporcionar un diagnóstico de las tendencias actuales.

Nos interesa conocer sus hábitos horarios y su opinión sobre la racionalización de los mismos, y cómo influyen en la conciliación de la vida personal y profesional y en la igualdad efectiva.

La información recogida en esta encuesta es sólo para nuestro trabajo, las respuestas serán unidas a otras opiniones de manera anónima y en ningún momento se identificará qué dijo cada participante.

1. Comunidad Autónoma

2. Edad

3. Sexo

- Mujer
 Hombre

4. ¿Cuál es su nivel de estudios?

- Sin titulación
 Graduado Escolar, ESO
 Bachillerado, COU
 FP Grado Medio
 FP Grado Superior
 Diplomatura/Ingeniería Técnica
 Licenciatura



5. ¿A cuál de los siguientes epígrafes de actividadde autónomos pertenece?

- Autónomos que cotizan por actividades empresariales
- Artistas / Deportistas
- Profesionales autónomos colegiados / no colegiados
- Empresarios autónomos / societarios
- Trabajadores autónomos económicamente dependiente
- Autónomos agrarios
- Otros

6. ¿Cuántos años lleva dado de alta en el régimen de autónomos?

7. ¿Cuál es su sector de actividad?

- Comercio
- Hostelería
- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Servicios
- Otros

8. ¿Cuántas horas diarias dedica habitualmente a su actividad profesional?

9. ¿Qué días de la semana desarrolla su labor profesional habitualmente?

- De lunes a viernes
- Fines de semana
- Todos los días de la semana

10. ¿Cómo es su jornada de trabajo habitual?

- Jornada continúa
- Jornada partida (mañana y tarde, realizando parada para la comida)
- Jornada mixta (unos días continua y otra partida)



11. En el caso de que su jornada laboral se inicie habitualmente por las mañanas ¿A qué hora empieza?

- Antes de las 7:00 horas
- Entre las 7:00 y la 8:00 horas
- Entre las 8:00 y las 9:00 horas
- Después de la 9:00 horas

12. ¿A qué hora termina habitualmente su jornada laboral?

- Antes de las 15:00 horas
- Entre las 15:00 y las 16:00 horas
- Entre las 16:00 y las 17:00 horas
- Después de la 17:00 horas

13. ¿En qué franja realiza la cena en un día laboral?

- Entre las 19:00 y las 20 horas
- Entre las 20:00 y las 21:00 horas
- Entre las 21:00 y las 22:00 horas
- Después de las 22:00 horas

14. ¿A qué hora acostumbra a ir a dormir en un día laboral?

- Entre las 21:00 y las 22:00 horas
- Entre las 22:00 y las 23:00 horas
- Entre las 23:00 y las 24:00 horas
- Después de la 24:00 horas

15. ¿Tiene usted habitualmente horario flexible de entrada y salida de su trabajo?

- Sí
- No

16. ¿A qué hora suele realizar la pausa de la comida y qué duración aproximada tiene?



17. ¿Tiene empleados a su cargo?

- No
- Sí ¿Cuántos?

18. ¿Cuál es el horario habitual de sus empleados?

- Jornada continúa
- Jornada partida (mañana y tarde, realizando parada para la comida)
- Jornada mixta (unos días continua y otra partida)

19. ¿Incorpora alguna medida de flexibilización horaria en su empresa?

- No
- Sí. ¿Cuál?
- Flexibilización de horarios de entrada y salida
 - Bolsa de horas
 - Combinación de teletrabajo con trabajo presencial
 - Otras ¿Cuáles?

20. ¿Conoce la legislación o las diferentes medidas en materia de conciliación laboral, familiar y personal?

- Sí
- No

21. ¿Utiliza o ha utilizado alguna de estas medidas de conciliación recogidas en la legislación?

- Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares
- Excedencia para el cuidado de hijos o familiares
- Permiso por lactancia
- Permiso de paternidad/maternidad, adopción o acogimiento
- Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares
- No he utilizado ninguna medida. ¿Por qué?
- No las conocía
 - No las he necesitado
 - Utilizarlas afectaría a la competitividad de mi empresa



22. ¿Considera que el tiempo destinado a su actividad profesional hace posible la conciliación de su vida laboral, familiar y personal?

- Sí
 No

23. ¿Piensa que se podría aprovechar mejor el tiempo durante el mediodía para empezar a trabajar antes por la tarde y así avanzar la hora de finalización del trabajo?

- Sí
 No
 NS/NC

24. Qué grado de dificultad tiene para realizar las siguientes actividades: (0 ninguna dificultad/5 mucha dificultad)

ACTIVIDAD	0	1	2	3	4	5
Cuidado de hijos o familiares						
Realizar gestiones personales						
Actividades de ocio y tiempo libre						

25. En el caso de tener alguna dificultad para realizar las anteriores tareas, nos podía indicar por qué

26. ¿Como cree que influiría en su empresa la implantación de horarios racionales? Valórela en relación con los siguientes aspectos (0 no influye/5 mucha influencia)

ASPECTO	0	1	2	3	4	5
Conciliación de la vida personal y laboral						
Aumento de la productividad						
Disminución de la productividad						
Aumento de los costes empresariales						
Favorece la igualdad (reparto de las tareas del hogar)						
Reducción de la siniestralidad laboral						
Aumenta la fidelidad y compromiso de los trabajadores						



27. ¿Considera que habría que racionalizar los horarios en España?

- Sí
- No
- NS/NC

28. ¿Tiene pensado cambiar los horarios de trabajo?

- Sí
- No ¿Por qué?
 - Por tradición
 - Por las características del servicio
 - Por aumento de los costes empresariales
 - Por disminución de la productividad

29. Puede añadir cualquier comentario, observación o sugerencia:

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO 2: GUION GRUPO DE DISCUSIÓN



Grupo de Discusión: Racionalización de los tiempos de trabajo, conciliación e igualdad en el colectivo de autónomos

SEDE:

FECHA Y HORA:

El siguiente grupo de discusión nos tiene que dar unos resultados cualitativos a partir de la discusión entre diferentes actores que han sido invitados a dar sus opiniones.

Objetivos:

- Analizar la realidad del trabajo autónomo en relación a su distribución del tiempo de trabajo y los otros tiempos.
- Analizar la situación actual en lo referente a la racionalización de horarios y su vinculación directa con la conciliación familiar y personal.
- Proporcionar un diagnóstico de las tendencias de la racionalización de horarios del trabajo autónomo en España.
- Conocer la opinión sobre la racionalización de los horarios de empleadores y pequeñas empresas.
- Conocer la opinión sobre la racionalización de los horarios de responsables a administraciones públicas
- Conocer la opinión sobre la racionalización de los horarios de responsables de sindicatos y organizaciones de autónomos.
- Concretar conclusiones i propuestas de mejora.

Guión:

- El trabajo autónomo en España en relación a los horarios.
- Las posibilidades de conciliación y corresponsabilidad del trabajo autónomo.
- Las políticas públicas en relación a trabajo autónomo y conciliación.
- Conclusiones y propuestas.



1. El trabajo autónomo en España en relación a los horarios

Primero de todo hacemos un diagnóstico de cómo es por definición el trabajador/a autónomo (TA)

¿Los autónomos no tienen horarios?

¿Es cierto que los autónomos trabajen más horas que los asalariados?

El tipo de jornada mayoritaria en el colectivo de autónomos, ¿creéis que es mayoritariamente continua o partida?

¿Podemos afirmar que los autónomos madrugan antes que los trabajadores asalariados?

¿Y que terminan más tarde?

¿Podemos afirmar que los autónomos viven más estresados que los asalariados en relación a su gestión del tiempo? ¿Y concretamente las autónomas?

De los siguientes sectores de actividad, ¿en cuáles de ellos hay una percepción de mayores dificultades para un uso más racional del tiempo y que mejor puede conciliar?

Comercio

Hostelería

Agricultura

Industria

Construcción

Servicios

¿Tienen los autónomos sin horarios definidos, más o menos problemas de conciliación, respeto a los autónomos con horarios definidos?



2. Las posibilidades de conciliación y corresponsabilidad del trabajo autónomo.

Ahora nos centramos en las posibilidades del trabajo autónomo como tal en relación a su capacidad para poder conciliar o gestionar mejor sus propios tiempos.

¿Los autónom@sno tienen tiempo para poder conciliar?

¿Los autónom@s no disponen de tiempo para ellos mismos?

¿Hasta qué punto podemos generalizar acerca de los horarios de los autónom@s como colectivo dada su heterogeneidad en función del sector de trabajo?

¿Qué grado de dificultad tienden a tener los autónom@s en relación al cuidado de sus hijos?

¿Qué grado de dificultad tienden a tener los autónom@s en relación a tareas domésticas?

¿Qué grado de dificultad tienden a tener los autónom@s en relación al cuidado de dependientes?

¿Qué grado de dificultad tienden a tener los autónom@s en relación a su propio tiempo libre?

¿Tienen las mujeres autónomas mayores dificultades para dedicar tiempo a...

- Tiempo para uno misma (ocio, formación...)
- Tiempo para atención hijos
- Tiempo para atención tareas domésticas
- Tiempo para atención a dependientes

¿Existe un problema de conciliación laboral, familiar y personal en España?

¿Porque razones?

¿Qué grado de penetración en el colectivo de autónomos tienen las siguientes medidas?

- ✓ Limitar el tiempo dedicado a las comidas
- ✓ Flexibilizar los horarios de inicio y fin de la actividad diaria



- ✓ Evitar la generalización de jornadas partidas cuando no sean estrictamente necesarias
- ✓ Fomentar el teletrabajo
- ✓ Fomentar el trabajo organizado por objetivos,
- ✓ Educar en la corresponsabilidad
- ✓ Sistemas de gestión que faciliten la conciliación
- ✓ Desconexión digital
- ✓ Facilitar la corresponsabilidad masculina en las labores de cuidado y domesticas
- ✓ Formación para la mejor gestión del tiempo

¿Existe brecha salarial entre hombres y mujeres autónomas?

¿Cuál de esas medidas consideras que es más usada en el colectivo de autónom@s?

- ✓ Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares
- ✓ Excedencia para el cuidado de hijos o familiares
- ✓ Permiso por lactancia
- ✓ Permiso de paternidad/maternidad, adopción o acogimiento
- ✓ Permiso por nacimiento, enfermedad o fallecimiento de familiares

¿Hasta que punto se puede dar más importancia al salario que al conjunto de medidas para favorecer una mayor gestión del tiempo para un autónom@?

¿Son dos elementos compatibles, salario y tiempo?

¿El problema de la conciliación afecta más a las mujeres que a los hombres?

¿Cómo puede gestionar su propio tiempo una trabajadora por cuenta propia?

¿Cómo se gestiona el repartimiento de cargas y por tanto de tiempo en una trabajadora autónoma?

¿De qué depende que un trabajador autónomo pueda conciliar mejor?

¿Para ustedes, el teletrabajo es una forma de organización del tiempo que beneficia la conciliación o la perjudica?



3. Las políticas públicas y propuestas políticas en relación a trabajo autónomo y conciliación.

¿Conocéis medidas de las administraciones públicas que hayan ayudado a la conciliación laboral, personal y familiar en el colectivo de autónomos?

¿Conoces el Real Decreto-Ley 6/2019 sobre igualdad?

¿La equiparación del permiso de paternidad es una medida que puede ayudar a la corresponsabilidad?

¿Hace falta más sensibilización por parte de las Administraciones públicas para promover la corresponsabilidad?

¿Qué otras medidas públicas pueden favorecer la corresponsabilidad?

¿Hasta qué punto hace falta un cambio cultural para entender la efectiva igualdad entre hombres y mujeres y avanzar así hacia la corresponsabilidad?

En base a esa pregunta anterior, ¿hasta qué punto en España se ha favorecido un modelo determinado de familias y la separación de roles de los padres respecto a las madres?

¿Desde vuestro punto de vista la falta de fecundación entre la población española se puede deber también a la falta de políticas de conciliación y corresponsabilidad?

¿Si se apostara por una racionalización global de los horarios en España, esto ayudaría también a los autónomos a tener una mejor distribución de su tiempo?

¿Qué planteamientos pueden hacer las administraciones públicas para revertir esta situación?

¿Según diferentes estudios, la jornada laboral del autónomo supera entre un 20/30% a la jornada laboral de los trabajadores del régimen general, con estos datos el trabajador autónomo tiene mucho más difícil conciliar su vida laboral, familiar y personal? En caso afirmativo, ¿qué medidas se pueden implantar?

¿Hasta qué punto es importante buscar puntos de acuerdo político entre administraciones públicas, sindicatos y patronales y otros actores de la sociedad española para aplicar políticas de mejora del uso racional del tiempo y para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar?

¿Qué planteamientos puede hacer la administración pública para revertir esta desigualdad en la carga de trabajo y en la distribución de los usos del tiempo?



4. Conclusiones y propuestas.

Para finalizar a modo de conclusión podrías indicarnos de forma resumida cuales son los principales problemas de falta de conciliación en el colectivo de autónomos?

Y desde tu punto de vista, que medidas se tendrían que adoptar en España para mejorar la conciliación laboral, familiar y personal del colectivo de autónomos y mejorar la distribución su distribución del tiempo?

Muchas gracias a tod@s



ANEXO 3: LAS MEDIDAS EXISTENTES PARA LA CONCILIACIÓN ANIVEL INTERNACIONAL Y NACIONAL. LEGISLACIÓN

En términos generales los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar se dirigen fundamentalmente en dos direcciones: dedicarse temporal o alternativamente a la prioridad familiar (suspensiones temporales, excedencias y reducción del tiempo de trabajo) y por otra parte, medidas que permiten moverse flexiblemente entre ambas responsabilidades, laborales y familiares, y que por tanto facilitan una mayor participación laboral (flexibilidad horaria, ayudas y beneficios y servicios de cuidados a la infancia y a la dependencia, etc.).

Dado que el objetivo de la conciliación no es un reto local, sino una necesidad global, a continuación, se realiza un análisis de las principales tendencias en políticas familiares y medidas de conciliación adoptadas tanto a nivel internacional como nacional.

El debate en el ámbito internacional y las diferentes opciones existentes

Son varias las disposiciones relacionadas con la conciliación en el ámbito internacional, destacándose los diferentes Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las Directivas Europeas que han impulsado el avance legislativo a este respecto en la UE²³.

La Comisión Europea presentó, el pasado 26 de abril, la Recomendación (UE) 2017/761 sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales²⁴ con el propósito de “servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población”. La guía contiene 20 principios sociolaborales, agrupados en tres capítulos: **Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo; Condiciones laborales justas; y Protección e inclusión sociales**, y entre sus principios destacan, entre otros, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, la igualdad de género y de

²³Convenio de la OIT 183 sobre la protección de la maternidad (2000) y su Recomendación núm. 191; el Convenio de la OIT 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y su Recomendación núm. 165; el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958); el Convenio de la OIT 175 sobre el trabajo a tiempo parcial (1994) y su Recomendación núm. 182; la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE; la Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial; la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia; la Recomendación del Consejo 92/241/CEE sobre cuidado de niños y niñas; la Resolución del Consejo (junio 2000) relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar; la Carta Comunitaria de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores (1989) según la cual deben elaborarse medidas para conciliar; y el V Programa Europeo de Igualdad de Oportunidades.

²⁴Diario Oficial de la Unión Europea 29.04.2017 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0761&from=ES>



oportunidades y el apoyo activo al empleo.

Entre las medidas adoptadas como acompañamiento a dicho Pilar Europeo de Derechos Sociales destaca la propuesta de Directiva relativa al equilibrio entre la vida profesional y personal de trabajadores/as con menores y dependientes a cargo²⁵, por la que se deroga la Directiva del Consejo 2010/18/EU (COM (2017)253), dando continuidad al camino previamente iniciado por la Comisión Europea para la adopción de un nuevo paquete de medidas a favor de la conciliación entre la vida personal y profesional.

En esta propuesta de Directiva se incluyen las siguientes previsiones:

- Permiso de paternidad retribuido de, al menos, 10 días laborales.
- Permiso parental retribuido de 4 meses intransferible entre los/as progenitores/as (este permiso, si así se solicita, podrá disfrutarse de manera intermitente, de forma flexible y será retribuido. El plazo para su disfrute será hasta que el/la menor tenga 12 años).
- Permisos retribuidos de 5 días anuales para el cuidado de menores o dependientes enfermos/as.
- Todos los/as trabajadores/as con menores de 12 años o que se encuentren al cuidado de familiares dependientes tendrán derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexibles consistentes en reducción de jornada, flexibilidad en el horario y flexibilidad en el lugar de trabajo.
- Protección contra el despido mientras se disfruten estas medidas.
- Además, se ha comunicado que la Comisión dará apoyo a los Estados Miembros para que se acuerden medidas que aseguren servicios de cuidado y educación accesibles, asequibles y de calidad, se reduzcan impuestos y se supriman los elementos desincentivadores para que las mujeres trabajen, se priorice la financiación de la UE en esta materia, se establezcan medidas de sensibilización, se intercambien buenas prácticas, se mejore la compilación de datos, etc.

Ante esta propuesta, continua el debate abierto en Europa entorno a la conveniencia de medidas que, según algunas voces, pudieran generar efectos ralentizadores del desarrollo profesional especialmente si afectan a las mujeres, como la interrupción de

²⁵<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017PC0253>
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_es.htm



las carreras laborales o la reducción del tiempo de trabajo, ya que podrían afectar a su promoción, a sus periodos de cotización y por consiguiente también a las pensiones, a otras prestaciones y al propio sistema de Seguridad Social, al disminuir el ingreso por cotizaciones.

Dado que colectivamente se reconoce la importancia de una adecuada política de integración laboral, sin obstáculos añadidos por causas familiares, y que fomente el adecuado desarrollo de las familias, desde la representación empresarial europea se hace especial hincapié en la necesidad de que se dé prioridad a las medidas sociales, dirigidas a facilitar servicios para la atención a niños y niñas y a las personas dependientes. Estos servicios son generadores de riqueza y empleo y constituyen uno de los pilares de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral²⁶.

Son varios los documentos, incluyendo la propia memoria de análisis que acompaña al documento de propuestas de la Comisión Europea, que señalan la necesidad de eliminar los obstáculos existentes para la participación laboral, de los hombres y especialmente de las mujeres, y pone de manifiesto la falta de acceso a servicios asquibles para el cuidado de los/as niños/as y personas dependientes.

Es sabido que un elevado número de mujeres declaran que no trabajan o trabajan a tiempo parcial por razones vinculadas a la ausencia de alternativas, su coste, su calidad, así como la inflexibilidad y limitación de sus horarios. Junto a ello, la menor utilización por parte de los hombres de las medidas existentes en conciliación en comparación con las mujeres, lo que responde a cuestiones culturales, es un elemento fundamental que no puede dejar al margen de su análisis la Comisión Europea.

El Consejo Económico y Social de España (CES) en su último Informe sobre la participación laboral de las mujeres en España²⁷ describe la heterogeneidad presente en Europa en cuanto a regímenes de conciliación o de apoyo a la familia e identifica cinco grandes modelos:

I. Sistemas claramente orientados desde hace décadas a la igualdad entre hombres y

²⁶Ya en 2002, en la Cumbre de Barcelona, los Estados miembros destacaron la “necesidad de seguir trabajando a favor de la igualdad entre hombres y mujeres desarrollando medidas que faciliten el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo” y propusieron “incrementar las medidas dirigidas a la conciliación de la vida familiar y laboral, muy especialmente a través de la creación de servicios para el cuidado de la infancia y demás dependientes”. [\[1\]](#)

²⁷<http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>



- mujeres, donde se encuadran los países nórdicos como Suecia y Dinamarca (también Islandia), que conjugan un permiso parental conjunto de un año bien retribuido, con una parte intransferible para el padre, junto con un fuerte apoyo de servicios públicos de atención a la infancia y la dependencia, de calidad y acceso universal, adaptados a los horarios laborales de padres y madres. Este modelo propicia el predominio de las parejas de dos sustentadores/as cuidadores/as.
- II. Sistemas anglosajones, orientados al mercado, donde se encuadran los sistemas de Reino Unido, Holanda e Irlanda (también Suiza), donde la corresponsabilidad no está en la agenda política y se caracterizan por tener un permiso de maternidad, intransferible al padre, corto y bien retribuido, junto con un bajo nivel de provisión de servicios públicos. Este esquema favorece la prevalencia de parejas con sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora.
 - III. Sistemas orientados a fomentar y proteger a la madre cuidadora en el hogar, donde se ubican algunos países del Este, como Hungría, República Checa, Polonia y Estonia, que combinan un permiso de maternidad largo y retribuido para permitir la permanencia en el hogar de la madre hasta los tres años del niño y un bajo nivel de servicios públicos de atención a la infancia, lo que resulta en una prevalencia de parejas de sustentador masculino/madre cuidadora, y una elevada diferencia entre la participación laboral de las mujeres con y sin hijos/as.
 - IV. Sistemas orientados a la elección de los/as progenitores/as, como en Francia, Alemania, Austria o Finlandia, donde se ofrece a las madres la posibilidad de optar por un permiso de maternidad largo y escasamente retribuido, o por un permiso corto y retribuido complementado con el acceso a servicios públicos de atención a la infancia relativamente desarrollados. La corresponsabilidad comienza a ser una preocupación relevante en estos países, por lo que se tiende a permitir que se comparta el permiso entre los/as dos progenitores/as y a articular un permiso de paternidad corto e intransferible. Este sistema dual propicia la existencia tanto de parejas de sustentador masculino y sustentadora parcial femenina/madre cuidadora como de sustentador masculino/madre cuidadora.

Sistemas denominados familiaristas donde se encuadran Grecia, Italia y España y en los que, a pesar de los cambios en las pautas laborales y familiares de las mujeres experimentados en los últimos años, sigue predominando el modelo de sustentador principal masculino y mujer cuidadora en el hogar, incluso en parejas sin hijos/as. En estos países existe permiso de maternidad corto, retribuido e intransferible al padre, bajo nivel de provisión de servicios públicos y baja tasa de escolarización temprana, así



como tasas de empleo de las mujeres muy bajas, tanto si tienen hijos/as como si no. En estos países la cohesión familiar y la ayuda intergeneracional se dan por hecho, de tal modo que se deja en las mujeres de la familia el cuidado de los/as hijos/as y dependientes, con el apoyo del abundante empleo femenino en el servicio doméstico y culturalmente aceptado. Además, el modelo tradicional suele estar apoyado por otras políticas, como la existencia la declaración conjunta en el Impuesto sobre la renta, que supone una importante desgravación por tener una pareja dependiente. Con todo, en los últimos años se han producido avances notables en las políticas en estos países, con un enfoque cada vez más orientado a la igualdad de género en el empleo y los cuidados.



ANEXO 4: NORMATIVA SOBRE FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE POR RAZÓN DE PATERNIDAD EN DIFERENTES PAÍSES DEL MUNDO

EVOLUCIÓN NORMATIVA EUROPEA HASTA 2010

En casi todos los países desarrollados se ha legislado para permitir a trabajadores/as optar por fórmulas de trabajo flexible, normalmente dirigidas a trabajadores/as con hijos/as. En numerosos países, estas fórmulas, tradicionalmente han tomado la forma de trabajo a tiempo parcial durante la baja parental. En muchos otros, también se ha contemplado el derecho de padres y madres a reducir sus horas de trabajo una vez finalizada la baja. Varios países universalizaron este derecho, para que trabajadores/as pudieran solicitar fórmulas de trabajo flexible, independientemente de sus razones para hacerlo.

1. *Retorno gradual a través de fórmulas de trabajo flexible después del nacimiento o adopción, normalmente por un periodo de tiempo estipulado y con garantía del derecho a retomar el contrato de trabajo anterior.*

En **Austria**, los padres o madres podían extender la baja parental de dos años, durante la que conservan el derecho a retornar a su anterior puesto de trabajo, hasta que el/la hijo/a cumpliera los cuatro años, si comienzan a trabajar a tiempo parcial.

En **Dinamarca** padres y madres tienen derecho a una baja parental de 32 semanas con prestación, de una vez, o a 64 semanas trabajando a tiempo parcial, prorrateándose la prestación por las horas que no trabajan.

En **Francia y Alemania**, padres y madres tienen derecho a baja parental hasta 36 meses, con prestación, pero pueden retornar al trabajo en ese periodo a tiempo parcial, ajustándose en ese caso la prestación. En el caso alemán la prestación solo procede para familias de bajos ingresos.

En **Grecia**, las madres (los padres sólo si la madre les transfiere ese derecho) tienen derecho a reducir la jornada laboral en una hora durante los 30 primeros meses después de retornar al puesto de trabajo. Con acuerdo del/de la empleador/a también pueden elegir una reducción de dos horas por día durante 12 meses.



Los padres y madres **noruegos/as** tienen derecho a baja parental pagada y con garantía del empleo por un periodo de un año tras el nacimiento o adopción, y pueden combinarlo con fórmulas de trabajo a tiempo parcial por el 50, 60, 75, 80 o 90% del tiempo, durante dos años.

En **Portugal** los padres y madres tienen derecho a descansos para alimentar a los/as hijos/as que pueden tomarse como reducciones en la jornada laboral durante el primer año.

En **España**, las 6 primeras semanas del periodo de 16 de baja por maternidad se pueden tomar de una vez tras el nacimiento por la madre, y las 10 semanas restantes pueden tomarse como baja completa o combinarse con trabajo a tiempo parcial por cualquiera de padres y madres.

En **Bélgica**, Luxemburgo, y Suecia, la baja parental se puede usar también para reducir las horas de trabajo, pero no se especifica si esta baja sólo puede tomarse durante el periodo inmediatamente posterior al nacimiento.

En **Italia**, las madres tienen derecho a flexibilizar la distribución de sus cinco meses de permiso de maternidad o a disfrutarlos a tiempo parcial. Tanto las madres como los padres de niños/as menores de ocho años pueden optar por la flexibilización de sus horarios de trabajo, sea a través del tiempo parcial, del teletrabajo, de los turnos o de la jornada continua (Ley “para el apoyo de la maternidad y de la paternidad, por el derecho al cuidado y a la formación y para la coordinación de los tiempos de las ciudades” ((nº. 53, 2000)).

2. *Las fórmulas de trabajo a tiempo parcial para padres y madres una vez que se han reincorporado al puesto de trabajo*

Suecia es el país donde este derecho está mejor y más desarrollado. Hasta que el/la niño/a cumpla ocho años, uno de los/las padres o madres tiene derecho a 480 días de baja pagada, con un periodo de 60 días para cada padre (que o se usa o se pierde, para incentivar que los padres - hombres - tomen tiempo libre para atender a los hijos). Esta baja se puede tomar como una reducción temporal de la jornada laboral.



En **Bélgica** cada padre/madre tiene derecho al equivalente a tres meses de baja a tiempo completo hasta que el/la hijo/a cumple cuatro años (ocho en el caso de discapacitados), 6 meses trabajando al 50% o 15 trabajando al 80%.

En **Luxemburgo**, la baja de seis meses con prestación puede tomarse antes de que el hijo/a cumpla cinco años y se puede extender hasta los 12 meses combinándola con fórmulas de trabajo a tiempo parcial (de al menos 50%).

En **Holanda** los derechos de baja parental se especifican como 13 veces las horas de trabajo semanales, sean las que sean, a aplicarse dentro de los primeros ocho años de vida del hijo/a.

En **Portugal** los padres y madres pueden reducir las horas de trabajo de formas variadas durante dos años (3 en el caso de que el/la hijo/a sufra alguna discapacidad) mientras el niño/a no cumpla 12 años.

En **Irlanda** las reducciones de la jornada diaria no son una opción, pero las 14 semanas de baja parental con garantía del empleo se pueden dividir en periodos de tiempo más reducidos.

3. *Las fórmulas de trabajo alternativas para padres sin compensación financiera por los ingresos perdidos y sin derecho en muchos casos a retornar a las condiciones de trabajo anteriores:*

Suecia fue el primer país, en los años 70, en establecer el derecho de padres y madres a reducir su jornada laboral en un 25% hasta que el/la hijo/a más joven cumpliera ocho años.

En el **Reino Unido**, desde la promulgación de la Ley del Empleo 2002 (Employment Act) y desde abril de 2003, padres y madres con hijos/as menores de 6 años y discapacitados con menos de 18 años tenían derecho a solicitar una fórmula de trabajo flexible, y sus empleados/as la obligación de considerar la solicitud seriamente, pudiendo rechazarla sólo si concurren ciertas circunstancias estipuladas. Esta fórmula fue muy bien acogida en su día. Según encuestas alrededor del 47% de nuevas madres trabajan de modo flexible y 74% de las empresas declararon que esto no había tenido efecto en el lugar de trabajo.



En **Nueva Zelanda**, todos los padres y madres tenían derechos similares a los padres y madres británicos desde Julio de 2008.

En **Italia** se aprobó una ley en diciembre de 2007 ordenando al gobierno introducir legislación para proveer acceso preferente a fórmulas de trabajo a tiempo parcial a los padres de niños/as menores de 13 años o con hijos/as discapacitados.

4. *Prohibición de horarios que puedan afectar al cuidado de los hijos.*

En **Suiza**, desde 1964, los/as empleados/as con obligaciones familiares tienen derecho a rechazar trabajar por encima del horario estipulado. En Noruega y en Francia los/as empleados/as pueden rechazar trabajar por encima del horario establecido si esto afecta negativamente sus obligaciones familiares en relación con el cuidado de hijos/as.

5. *Derecho universal a reducir la jornada de trabajo, independientemente de la razón, además de las previsiones para compatibilizar la vida familiar con la laboral.*

En tres países, **Francia, Alemania y Holanda**, se ha introducido un derecho abierto y general a horario reducido. Esto implica cambios contractuales permanentes. Los/as empleados/as también tienen derecho a solicitar un aumento de las horas en los casos de trabajo a tiempo parcial involuntario.

En **Bélgica**, todos/as los/as empleados/as pueden tomar durante su vida laboral una “excedencia” de un año que se puede extender durante un periodo de 5 años si la jornada se reduce a un 80%. El/la trabajador/a conserva el derecho a retornar a su antiguo puesto de trabajo.

En **Finlandia** todos/as los/as empleados/as pueden reducir su jornada con derecho a la sustitución parcial de su salario durante las horas no trabajadas siempre que un/a desempleado/a sea contratado/a para cubrirlas. La solicitud tiene que ser presentada de manera conjunta por empleador/a y empleado/a.

6. *Normativa sobre no-discriminación como vía indirecta para fórmulas de trabajo flexible para empleados con responsabilidades familiares.*

En **Australia**, los/as empleados/as con responsabilidades familiares están protegidos/as explícitamente contra la discriminación en el empleo desde 1984 como



una categoría más de la Ley contra la Discriminación en materia de Derechos Humanos (Human Rights Discrimination Law, Sex Discrimination Act, 1984). Esta protección incluía la habilidad de resistirse a exigencias del trabajo, como la obligación de trabajar a tiempo completo, que en la práctica son mucho más difíciles de cumplir para personas con obligaciones familiares.

En **EEUU**, hasta 2019 al menos, no existían normas que prevean el derecho de los padres y de las madres a reducir la jornada laboral o a fórmulas de trabajo flexible por el momento (2009).

Normativas que han sido de aplicación en diferentes países:

Reino Unido

- ↳ Ley del Empleo 2002.

España

- ↳ Ley de “conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” (Ley 39/1999).
- ↳ Ley “para la igualdad efectiva de mujeres y hombres” (Ley 3/2007).

Holanda

- ↳ Ley sobre Ajuste en el Tiempo de Trabajo 2000.

Alemania

- ↳ Ley del Empleo a tiempo completo y parcial 2000.
- ↳ Ley de Igualdad de Género 2001.
- ↳ Ley de Igualdad de Trato 2006.
- ↳ Ley sobre Prestaciones por paternidad y baja por paternidad 2006.



Italia

- ↳ Ley “para el apoyo de la maternidad y de la paternidad, por el derecho al cuidado y a la formación y para la coordinación de los tiempos de las ciudades” (n. 53, 2000).

Noruega

- ↳ Ley sobre Ambiente de Trabajo y Protección de los Trabajadores, 2005.

Dinamarca

- ↳ Ley modificada sobre Trabajo a Tiempo Parcial, 2002.

Irlanda

- ↳ Ley de Protección de la maternidad, 1994.
- ↳ Ley de baja parental, 1998.
- ↳ Ley de Igualdad en el Empleo, 1998.

Nueva Zelanda

- ↳ Ley sobre Modalidades de Trabajo Flexible, 2007.

Francia

- ↳ Ley sobre Igualdad profesional entre hombres y mujeres 2001 (Ley nº 2001-397 de 9 mayo 2001 relativa a la igualdad profesional entre mujeres y hombres).
- ↳ Ley sobre salarios, tiempo de trabajo y desarrollo de empleo 2003 (Ley nº 2003-47 de 17 enero de 2003 relativo a salarios, tiempo de trabajo y desarrollo del empleo).

Australia

- ↳ Ley sobre Discriminación en materia de Derechos Humanos.



- ↳ Ley sobre discriminación sexual, 1984 (Human Rights Discrimination Law, Sex Discrimination Act, 1984).

Grecia

- ↳ Ley 3250/2004.

Fórmulas de trabajo flexible para madres/padres, análisis comparativo

El contexto regulatorio e institucional que afecta las horas de trabajo es diferente en los países de la OCDE. Hay esencialmente tres grupos de países: aquéllos en los que prima el concepto de "flexibilidad individual", basada en las relaciones entre empleadores/as y trabajadores/as (Reino Unido e Irlanda), los países en los que la flexibilidad está dirigida por el estado, y el legislador o el gobierno juegan un papel crucial en el establecimiento de la regulación relativa al tiempo de trabajo (Francia, España y Finlandia), y un tercer grupo en el que la flexibilidad es negociada en acuerdos entre empresas y empleados (Dinamarca, Holanda y Alemania).

El papel de la negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo depende de dos elementos básicos: la posibilidad de que el marco legislativo reconozca y promueva de manera activa su papel regulatorio, y la fortaleza y alcance de las relaciones industriales. En el caso de la UE y Japón, el marco legislativo permite la introducción de fórmulas flexibles a través de la negociación colectiva y a través de acuerdos entre empleadores y trabajadores respectivamente.

EEUU

En el caso de los EEUU, la limitada regulación en la materia y el papel marginal de la negociación colectiva dejan margen para las iniciativas empresariales. La posibilidad de adaptar el horario de trabajo existía ya para un tercio de los/as trabajadores/as en el año 2004 a través de acuerdos individuales entre la empresa y el/a empleado/a. Estas fórmulas son más frecuentes en el caso de profesionales y directivos/as, y en general benefician a trabajadores/as con un nivel educativo elevado.

Reino Unido

Existe el derecho legal de un/a empleado/a a solicitar una fórmula de trabajo flexible, que es gestionado y facilitado desde la administración pública



(http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/WorkingHoursAndTimeOff/DG_10029491), para empleados/as con responsabilidades familiares (hijos/as menores de 16 años). El/la empleador/a tiene la obligación de considerarla la solicitud, y solo puede rechazarla si concurren circunstancias determinadas (relacionadas con el negocio).

Las modalidades de trabajo flexible incluyen: trabajo a tiempo parcial, flexitime (elección de horario, con unas horas centrales en las que es obligatorio trabajar), horas anualizadas (el total anual de horas a trabajar se distribuye en turnos), horas comprimidas (trabajar las horas acordadas en varios días), horario partido (diferente horario de comienzo, terminación o interrupción que el resto de empleados/as), trabajo compartido (compartir el trabajo diseñado para un/a sólo/a empleado/a con otro/a), y "teletrabajo".

Francia

La cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral es prioritaria en la agenda política y de la negociación colectiva, aunque se ha centrado sobre todo en la reducción de la jornada de trabajo (marcada por la Ley Aubrie de 1999 y desarrollada en acuerdos sectoriales y empresariales), en el aumento de las ayudas y la baja parental. El desarrollo de la ley a través de convenios sectoriales y a nivel de empresa se ha traducido en enfoques variados con respecto a los horarios de trabajo, como el flexitime.

Grecia

Dado que el sistema de relaciones industriales es muy tradicional y centralizado, el marco legislativo juega un papel importante en esta área. En el año 2000 se aprobó una ley (Ley 2874/2000) que plasma el objetivo del Gobierno de fomentar la flexibilización de horarios de trabajo para la conciliación a través de acuerdos colectivos.

Hungría

El marco institucional para la igualdad y el Plan Nacional de 2003 para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres introdujeron programas para la mejora de la conciliación. La idea de lugares de trabajo que faciliten la vida familiar se promueve a



través de auditorías y una competición anual de empresas en la que se premia las que son más favorecedoras de ese tipo de ambiente y condiciones.

El Gobierno ha liderado estas iniciativas, mientras que los agentes sociales han sido más lentos. El Código de Trabajo, fue modificado en 2003 para adaptarlo a la normativa europea, en concreto en materia de horarios flexibles. Una reforma anterior ya permitía fórmulas flexibles, de modo que el 32% de los/as trabajadores/as firmantes de acuerdos colectivos ya habían introducido entonces horarios de trabajo anualizados. No obstante, la conciliación no es el objetivo prioritario de estas medidas. En el caso del "teletrabajo", también integrado en la legislación húngara, su impacto en la conciliación ha sido también limitado.

Bélgica

La conciliación de la vida laboral y familiar es una de las prioridades de la negociación colectiva a nivel intersectorial, sectorial y de empresa. La flexibilidad en los horarios de trabajo fue introducida ya en 1980 a través de una iniciativa del gobierno. Las fórmulas flexibles, no obstante, se negocian generalmente a nivel intersectorial. Estos acuerdos normalmente no se dirigen a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y familiar.

Un acuerdo intersectorial de 2001 establecía la reducción de la jornada de trabajo de 39 a 38 horas semanales desde enero de 2003, lo que fue desarrollado por ley en agosto de 2003, en relación con la conciliación entre empleo y calidad de vida. El acuerdo intersectorial de 2001 también incluía provisiones sobre conciliación, como los "créditos de tiempo" (que buscan mejorar la conciliación sin dañar los resultados de la empresa) y el derecho a la interrupción temporal de la carrera profesional. Acuerdos sectoriales posteriores concretaron estas provisiones en cada sector.

El "teletrabajo" está regulado en una ley de 1996 que establece las guías para trabajar desde casa. En el año 2000 los agentes sociales emitieron una declaración sobre la sociedad de la información con una sección sobre "teletrabajo", aunque en general las iniciativas legales en este ámbito han sido limitadas. En 2003 una propuesta parlamentaria planteó introducir períodos de prueba de "teletrabajo" a tiempo parcial para trabajadores/as de la administración federal, lo que dio lugar a una ley no-gubernamental en la materia en el año 2005.



Dinamarca

La legislación ha jugado un papel limitado en este ámbito, mayoritariamente regulado a través de la negociación colectiva. Aunque ya existen numerosas fórmulas de flexibilización del tiempo de trabajo, es una cuestión aún prioritaria en el debate político.

Los acuerdos trianuales entre agentes sociales se han traducido en una cada vez mayor flexibilización de los horarios. El horario de trabajo en la mayoría de los sectores se calcula ahora sobre un período más amplio, lo que permite variaciones semanales.

El acuerdo colectivo de 1999 que descentralizaba la negociación del tiempo de trabajo en el caso de los gobiernos locales ha dado lugar a la aparición de fórmulas flexibles variadas entre ellos, como la de tres días de trabajo y tres días de descanso, que ha probado ser efectiva para la mejora de la vida familiar de trabajadores y trabajadoras.

El "teletrabajo" es una de las iniciativas más ampliamente discutidas. En el año 2000, por ejemplo, la organización empresarial Dansk Handels & Service, DHS y la sección de servicios del sindicato Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund/Service, HK/Service concluyeron un acuerdo dirigido a facilitar el trabajo desde casa.

Austria

Algunos acuerdos sectoriales recientes incluyen nueva regulación sobre flexibilidad en el tiempo de trabajo. Aunque estas fórmulas han estado presentes en la negociación colectiva desde 1996, y en general han aumentado constantemente, su incidencia es aún inferior a la media europea. Un ejemplo concreto fue el acuerdo del sector tecnológico, que entró en vigor en 2001 y afecta a unos 2,000 empleados/as, y que establece nuevas normas sobre fórmulas de tiempo de trabajo flexible, "flexitime" (gleitende Arbeitszeit), y sobre "teletrabajo". El acuerdo para bancos de ahorro de 2002 también establece normas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Alemania

Los horarios de trabajo están regulados por la Ley sobre Horarios de Trabajo de 1994 (Arbeitszeitgesetz), que establece el marco legislativo para la negociación colectiva y los acuerdos dentro de las propias empresas o individuales en esta materia.



En concreto, la reforma de la Ley sobre Relaciones Laborales (Fórmulas de Trabajo Flexible) establece que los/as empleados/as que han trabajado durante más de 6 meses para el mismo/a empleador/a pueden solicitar una fórmula de trabajo flexible si son responsables de atender a otra persona. Los/as empleadores/as tienen la obligación de considerar la propuesta seriamente, y responder dentro de los 3 meses siguientes.

La negociación colectiva ha jugado un papel importante, como prueba la diversidad en la duración de la jornada laboral entre empresas, y el acuerdo sobre igualdad de oportunidades en el sector privado entre el gobierno y organizaciones empresariales, en el que éstas se comprometieron a desarrollar medidas de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, entre ellas las fórmulas de tiempo de trabajo flexible y el "teletrabajo". El "teletrabajo" es normalmente desarrollado por empleados altamente cualificados, normalmente directivos o expertos.

Desde el Gobierno se ha desarrollado una campaña de concienciación y promoción de este tipo de fórmulas muy activa. Así, el Ministerio para Asuntos Familiares, Mujeres, Ancianos y Jóvenes ha lanzado varias iniciativas con este objetivo, como una web dedicada a proveer información sobre buenas prácticas "de éxito en la familia", la elaboración y diseminación de una nota sobre estrategias para gestión del personal en PYMES que sea favorable a las familias, y un estudio sobre los costes y beneficios de este tipo de medidas (que indica que el retorno de este tipo de inversión es del 25%), además de una competición anual que premia a las empresas cuyo ambiente y condiciones de trabajo son más favorables a la conciliación.

Irlanda

La gestión del equilibrio entre la vida familiar y laboral es una cuestión cada vez más importante en el debate político en Irlanda.

Los acuerdos a nivel de empresa para "teletrabajo" no son comunes, pero algunos sindicatos han desarrollado guías para que los trabajadores puedan solicitarlo, aunque su apoyo es limitado debido al temor de que se pueda utilizar como instrumento para hacer el trabajo más precario, y de que pueda debilitar a los sindicatos.

En el pacto Manteniendo el Progreso del año 2003 los agentes sociales acordaron la creación de un comité nacional (National Framework Committee on Work-Life



Balance) dedicado a apoyar y facilitar el desarrollo de políticas orientadas a la mejora de la conciliación a nivel de empresa. Desde entonces bajo este programa se han desarrollado diversas medidas dirigidas a mejorar la conciliación, en concreto a dar ayuda a las empresas para desarrollar y aplicar fórmulas de trabajo flexible.

Italia

Las cuestiones relacionadas con la conciliación son muy importantes en la negociación colectiva. Tanto a nivel sectorial como de empresa, las compañías lo ven como una forma de aumentar la flexibilidad en la utilización de la fuerza de trabajo en respuesta a los ciclos de la demanda.

Un acuerdo nacional para los trabajadores de correos de 2003 establecía así mayor flexibilidad en la distribución diaria de las 35 horas semanales. El acuerdo de 1999 del sector comercial ya preveía una reducción de la jornada vinculada a la flexibilidad. También en 1999 otro acuerdo introducía el "teletrabajo" en la administración pública de modo experimental y voluntario.

En el ámbito local, las distintas regiones han aprobado diferentes acuerdos en la materia. En el caso de Milán, un acuerdo firmado por organizaciones locales sindicales y la asociación de PYMES establecía medidas dirigidas a mejorar la conciliación. En Lombardía, diversos proyectos aprobados en el año 2002 bajo un Pacto social por el desarrollo preveían también incentivos para las fórmulas de tiempo de trabajo flexible y el "teletrabajo".

Holanda

La conciliación de la vida familiar y laboral es una prioridad tanto para el Gobierno como en la negociación colectiva sectorial y en los acuerdos empresariales, en concreto en relación con el tiempo de trabajo.

Un desarrollo importante en este ámbito fue la aceptación por parte del sindicato más grande de funcionarios públicos (Abva Kabo), tras años de oposición constante, de la necesidad de ajustar el tiempo de trabajo tanto en negativo como en positivo, dependiendo de los casos. El acuerdo firmado por empresarios y trabajadores dentro de la Fundación del Trabajo y en un documento titulado "Hacia unas condiciones de trabajo adaptadas", tuvo implicaciones importantes para los horarios de trabajo. El



documento establecía que ciertas condiciones de trabajo podrían modificarse dentro de cada compañía para acomodar las diferentes necesidades.

En el año 2001 una Ley sobre Cuidado y Trabajo (Work and Care Act) establecía el derecho de ajustar las horas de trabajo si las circunstancias personales lo requieren.

Suecia

Aunque la mayoría de los temas relacionados con la conciliación han estado cubiertos por la legislación sueca durante más de 20 años, se trata de un aspecto importante en la negociación colectiva y la agenda política.

La cuestión de los tiempos de trabajo, en concreto, se incluyó ya en la ronda de negociación de 1998, cuando la mayor parte de los convenios introdujeron nuevas provisiones sobre la longitud y organización del horario de trabajo. En el año 2000 el Gobierno creó una Comisión que examinó todo el sistema y propuso mejoras que permitiesen mayor libertad individual.



ANEXO 5: INFORMACIÓN RESUMIDA SOBRE LOS PERMISOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y EXCEDENCIAS

La realidad y oportunidades en el ámbito nacional

Son varios los artículos de nuestra Constitución que de forma directa o indirecta abordan aspectos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar²⁸, consagrando el principio de igualdad y no discriminación y la obligación de los poderes públicos de asegurar la protección de las familias.

Durante las últimas dos décadas se ha avanzado mucho en la normativa que en esencia regula los aspectos básicos de la conciliación, fundamentalmente a través de:

- Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

Se debe señalar que en los últimos años se ha evolucionado considerablemente en la configuración de estas medidas, habiéndose ampliado la duración de los permisos laborales, mejorado el salario de sustitución percibido y ofreciéndose una mayor seguridad en la reincorporación al puesto de trabajo.

Sin embargo, la legislación por sí misma no ha logrado una mayor igualdad, ni la implantación de estas medidas ha tenido toda la eficacia deseada. Es imprescindible en el análisis tener en cuenta lo señalado en el apartado referido al ámbito internacional, y en concreto a que una menor utilización por parte de los hombres de las medidas existentes en conciliación se debe fundamentalmente a cuestiones culturales y no

²⁸Artículo 9.2, en el que se atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social; Artículo 14, donde se recoge el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición; Artículo 32.2, que establece que la ley regulará entre otras cuestiones los derechos y deberes de los cónyuges; y Artículo 39.1, que determina el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.



únicamente a la estructura de las mismas.

Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), de enero a junio de 2017, el 98% de las mujeres que disfrutaron un permiso de maternidad no hicieron uso de la posibilidad de compartir dicho permiso con el otro progenitor. Asimismo, atendiendo a las características de las excedencias en el modelo español y que tanto el hombre como la mujer pueden hacer uso de las mismas de forma individual, el 91,18% de las excedencias por cuidado de familiar son solicitadas y por tanto concedidas a mujeres.

La disyuntiva entre los dos miembros de la pareja entorno a quien tiene que asumir determinadas elecciones o renunciaciones, unida a la presión sobre la empresa que debe aceptar la necesidad de su trabajador/a, no puede ser el único motor para la conciliación, pues nunca alcanzará la eficacia necesaria. Precisamente, cobra importancia sustancial dentro de los instrumentos utilizados para alcanzar una mayor conciliación de la vida laboral y familiar el desarrollo de los servicios para la educación y atención infantil y para el cuidado de personas dependientes fomentado por políticas públicas, actualmente insuficientes por falta de oferta coincidente con los horarios laborales, con los períodos de vacaciones escolares y con las necesidades de atención a personas dependientes. Sin solventar estos requerimientos imprescindibles, el camino emprendido de aumentar el período de reducción obligada para la empresa de la jornada laboral es contrario a la carrera profesional de los/as solicitantes, ya sean hombres o mujeres, y a la propia organización de trabajo en la empresa, especialmente si esta es PYME.

En España la educación infantil es la etapa educativa que atiende a los niños desde el nacimiento hasta los seis años. Se ordena en dos ciclos: el primero comprende hasta los tres años y no se encuentra financiado en ningún caso por el Estado; el segundo, que ya tiene carácter gratuito, va desde los tres a los seis años de edad. Siendo voluntario, este segundo ciclo se ha generalizado en toda España, de modo que en la actualidad prácticamente la totalidad de los niños y niñas de 3 a 6 años se encuentran escolarizados. En los datos de la base estadística del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) se observa como para el período escolar 2014-2015 -último dato disponible- la tasa neta de escolaridad de 0 a 2 años fue de un 34%, la de 2 años de 55,4% y la de 3 años ascendió a un 94,9%.



Llama la atención que sólo el 34% de niños/as de 0 a 2 años asistan a la guardería, pues, aunque evidentemente en estos datos no aparecen reflejados los/as cuidadores/as informales (por ejemplo, abuelos/as) y el empleo doméstico contratado para atender al menor, esta cifra implica una importante dedicación de los/as progenitores/as al cuidado de menores en esta etapa, que dificultaría la participación laboral.

En cuanto al cuidado de personas dependientes, en España se creó a partir de la **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**, el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con el propósito, tal y como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley, de "garantizar a los ciudadanos, y a las propias Comunidades Autónomas, un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia".

Sin embargo, se están produciendo diversos problemas en la puesta en marcha y ejecución de esta Ley que impiden que su impacto sea el esperado, especialmente por los aplazamientos en su calendario de implantación, la escasa intensidad de las prestaciones en forma de servicios (a pesar de la prioridad otorgada a las mismas frente a las prestaciones económicas), la modificación del baremo para el reconocimiento de las prestaciones, etc.

Otra categoría de instrumentos que facilitan o dan soporte a la conciliación de la vida laboral y familiar serían las ayudas económicas y otros beneficios destinados a las familias, que en nuestro país se configuran mediante:

- Prestaciones familiares no contributivas: por hijo/a o niño/a acogido/a menor de 18 años, por hijo/a o niño/a acogido/a discapacitado/a al 65%, por nacimiento en familias numerosas, monoparentales o madres discapacitadas y por parto o adopción múltiple.
- Desgravaciones en el IRPF, distinguiéndose entre: deducciones estatales en la cuota por hijo/a menor de 3 años, por descendiente con discapacidad, por ascendiente con discapacidad o por familia numerosa, mínimo exento familiar en la base del IRPF por rentas inferiores a 8.000€ y descendientes menores de 25 años o con discapacidad o ascendientes con discapacidad; y reducciones en la base del IRPF por declaración conjunta de parejas casadas con o sin hijos/as o progenitor/a no casado y con hijos/as.



Sólo este tipo de enfoque múltiple puede ofrecer vías reales de conciliación. Las políticas puestas en práctica, que se han basado en la reducción obligatoria de la jornada, reguladas en el Estatuto de los Trabajadores no han aportado más que una rigidez a la organización por un periodo tan prolongado como doce años. La flexibilidad real en la distribución de la jornada, el teletrabajo, y otros tipos de acuerdos entre empresa y trabajador/a, han de ser desarrolladas mediante la negociación colectiva o el mutuo acuerdo, como se verá en el apartado séptimo.

Aparte de las referencias nacionales indicadas anteriormente se debe señalar también que, con motivo de la elaboración de un **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**, se aprobó por unanimidad del Pleno del Congreso de los Diputados, el día 28 de septiembre, un “Informe de la Subcomisión para un Pacto de Estado en materia de violencia de género” y, el día 13 de septiembre, por unanimidad del Pleno del Senado la “Ponencia de Estudio para la elaboración de estrategias contra la violencia de género”. Ambos informes contienen propuestas para la lucha contra la violencia de género y se incide en algunos aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar de las víctimas de violencia de género, citándose las siguientes a título de ejemplo:

- Promover el uso del teletrabajo en aquellos casos de violencia de género en que sea posible y solicitado por la propia víctima, particularmente en el ámbito de las Administraciones Públicas.
- Trabajar con los agentes sociales para que se establezcan en las empresas protocolos que amparen a las trabajadoras en situación de Violencia de Género desde la primera detección. Para que la mujer pueda acogerse a una serie de derechos laborales (anticipar los que le da posteriormente la ley) siendo amparada por la empresa ante una situación personal de violencia machista, garantizando siempre la seguridad jurídica.
- Impulsar en la negociación de los Convenios Colectivos y Planes de Igualdad el desarrollo de los derechos laborales de las víctimas de violencia machista, reordenación del tiempo del trabajo o jornada, movilidad, uso del teletrabajo, etc.



ANEXO 6: MANIFIESTO POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) firmó su adhesión al *Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España*²⁹. El acto tuvo lugar el 22 de marzo de 2018 en el Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, y se realizó con motivo de la celebración del **Día Nacional de la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la Corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares**, -aprobado por Consejo de Ministros el 23 de marzo de 2018-.

1. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal debe entenderse como un derecho de las personas, hombres y mujeres, los 365 días del año.
2. La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres, respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo, se hace imprescindible para construir una nueva organización del sistema social y económico, donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.
3. Las medidas de conciliación y la corresponsabilidad social contribuyen, por tanto, a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
4. La conciliación de la vida familiar, laboral y personal permite construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas trabajadoras, mejora la competitividad empresarial y el rendimiento económico.
5. Las medidas de racionalización y flexibilidad de los tiempos y espacios de trabajo son una de las herramientas de gestión de los recursos humanos más efectivas para promover la conciliación y la corresponsabilidad.
6. Conciliar no es trabajar menos, sino trabajar mejor. Una plantilla motivada genera un buen clima laboral y bienestar en los y las trabajadores/as, mayor rendimiento y repercute positivamente en los resultados empresariales.
7. Las políticas de racionalización de horarios que conducen a la conciliación y a la igualdad entre la mujer y el hombre permiten elevar la productividad y mejoran la imagen de las empresas.
8. Es necesario trabajar en casa la idea de «equipo familiar», ya que las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres son tarea de todos/as.

²⁹Manifiesto por la Conciliación y la Corresponsabilidad en España. ARHOE. Marzo 2018



9. Se hace imprescindible incorporar en la negociación colectiva estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
10. La Administración y las empresas deben impulsar medidas para acabar con la brecha salarial de género.



Capítulo 9: Bibliografía

- ◆ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.
- ◆ DIRECTIVA 2000/84/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 19 de enero de 2001 relativa a las disposiciones sobre la hora de verano.
- ◆ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ◆ De la Conciliación a la Corresponsabilidad. Buenas Prácticas. Observatorio 10. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad, 2010.
- ◆ La Maternidad en el Trabajo. Examen de la legislación nacional. Resultados de la Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo. Oficina Internacional del Trabajo, 2010.
- ◆ Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística, 2012.
- ◆ Informe de la Subcomisión para el estudio de la racionalización de horarios, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. Comisión de Igualdad. Congreso de los Diputados, 2013.
- ◆ Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), 2014.
- ◆ Estudio de los Horarios prime time de las principales cadenas de televisión en España. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios en España. ARHOE, 2014.
- ◆ La Racionalización de los horarios en España. “El Tiempo es Oro”. Anna Khodorovska. Universidad Politécnica de Cartagena. Facultad de Ciencias de la Empresa 2014/2015.
- ◆ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ◆ La gestión del tiempo de trabajo remunerado en el contexto de la reforma horaria. Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya. CTESC. 2015



- ◆ Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2015.
- ◆ Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas. Estrategia 2014-2020. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España, 2015.
- ◆ La participación Laboral de las Mujeres en España. Consejo Económico Y Social España (CES), 05/2016.
- ◆ Plan de Acción de la Unión Europea 2017-2019 Eliminación de la brecha salarial de género. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO Y AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Bruselas 20.11.2017 COM, (2017).
- ◆ RECOMENDACIÓN (UE) 2017/761 DE LA COMISIÓN de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales.
- ◆ Brecha salarial entre hombres y mujeres. Eurostat, datos correspondientes a 2017.
- ◆ La vida de las mujeres y los hombres en Europa. Eurostat, 2017.
- ◆ Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística 2017.
- ◆ 50 recomendaciones y líneas de actuación concretas para mejorar la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad en España. ARHOE. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles, 2017.
- ◆ Perspectiva empresarial sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Comisión de Igualdad CEOE, 2017.
- ◆ Pacto para la Reforma Horaria (Objetivo 2025) Generalitat de Catalunya, 2017.
- ◆ Informe de prospección y detección de necesidades formativas. Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal, 2018 SEPE.
- ◆ Encuesta de Población Activa. Cámara de Comercio de España. 4º trimestre 2018.
- ◆ Estudio Nacional del Autónomo. (ENA) Infoautónomos. Universidad de Granada 2018-19.
- ◆ Informe de la COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES sobre la “evaluación intermedia de la implementación del



programa "Derechos, igualdad y ciudadanía" 2014-2020. Bruselas, 29/062018. COM (2018).

- ◆ Informe Mundial sobre Salarios, OIT 2018.
- ◆ IV Encuesta Adecco sobre Presentismo Laboral, 2018 The Adecco Group.
- ◆ Informe del Mercado de Trabajo Estatal. Observatorio de Ocupaciones. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, SEPE 2018.
- ◆ Otro consumo para un mundo mejor. Nuevas economías al servicio de las personas y el planeta. Organización de Consumidores y Usuarios (OCU). Foro de Nueva Economía e Innovación Social (NESI) 2018.
- ◆ Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. Gobierno de España. El documento fue aprobado en el Consejo de Ministros del 29 de junio de 2018.
- ◆ La Contribución de las Empresas Españolas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ESADE. Universidad Ramón Llull. Cátedra Liderazgo y Gobernanza Democrática. Fundación la Caixa, mayo, 2018.
- ◆ Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019. Comisión Europea de Justicia y Consumidores.
- ◆ Informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM). España 2018-19. Centro Internacional Santander Emprendimiento (CISE). Asociación RED GEM España. Banco Santander Universidades. Empresa Nacional de Innovación (ENISA). Fundación Rafael del Pino.
- ◆ Real Decreto Ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ◆ Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. 2019, SEPE.
- ◆ Perspectivas España, 2019. KPMG. Colabora CEOE.
- ◆ DIRECTIVA (UE) 2019/1152 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- ◆ Datos estadísticos de afiliación del trabajo autónomo. (RETA + Reg. Especial del Mar). Secretaría de Estado de Empleo. Dirección General de Trabajo Autónomo, y



de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Datos del 2º Trimestre 2019.

- ◆ Informe GECA. Informe publicado por GECA para analizar la singularidad de los horarios del prime time español y su incidencia sobre el consumo televisivo lineal y bajo demanda, 2019.
- ◆ Informe de la Comisión para la Reforma de la Hora Oficial. Referencia Consejo de ministros del 22 de marzo de 2019.
- ◆ Conciliación de la vida laboral y personal: igualdad y corresponsabilidad. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles. (ARHOE). Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 2019.
- ◆ Análisis de la brecha salarial de género en España. Confederación Española de Organizaciones Empresariales, (CEOE), PWC 2019.
- ◆ DIRECTIVA (EU) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 Relativa a las condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.
- ◆ Informe GEM España 2018-2019. Global Entrepreneurship Monitor.
- ◆ Consumo España: “Más consumo, menos gasto”. El observatorio Cetelem, 2019.

