

La Racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II.

Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo



Subvenciona:



Promueve:



Eduardo Abad, presidente de UPTA España



El informe que presenta la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos está fundamentado en la realidad que viven millones de trabajadoras y trabajadores autónomos en nuestro país.

Las condiciones laborales de nuestro colectivo son de las más duras en cuanto a la dedicación de horas efectivas.

En la mayoría de los casos somos nosotros los que deberíamos marcar los límites en el tiempo y la dedicación que hacemos a nuestro negocio, pero como en otros aspectos relacionados con el desempeño de nuestra actividad, carecemos de las pautas necesarias para corregir los malos hábitos que nos permitan reducir las interminables jornadas laborales.

Es imprescindible desarrollar medidas pioneras en el marco de los tiempos de trabajo que aúnen incentivos directos a las personas trabajadoras autónomas que implementen en el desarrollo de su actividad medidas de conciliación y racionalización del tiempo de trabajo.

Para UPTA, esta es un tema primordial en el que, como en anteriores años, volcaremos todos los esfuerzos para tratar de sensibilizar a las administraciones y a los trabajadores por cuenta propia de las ventajas que tiene, en el desarrollo de sus actividades, una buena planificación de los tiempos de trabajo, que se traducirá en mejor calidad de vida, mayor competitividad empresarial y una estable conciliación personal.

CONTENIDO

I. Justificación y necesidad del proyecto	4
II. Objetivos del estudio.....	10
III. Metodología y actividades realizadas.....	12
IV. Análisis Documental.....	22
V. Análisis Cuantitativo	57
VI. Análisis Cualitativo.....	80
VII. Conclusiones y Propuestas de mejora.....	163
VIII. Anexos.....	181
IX. Bibliografía	200

I. Justificación y necesidad del proyecto

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) abrió en 2019 un debate muy necesario en España: la mala organización social del tiempo en general y sus consecuencias sobre el trabajo autónomo.

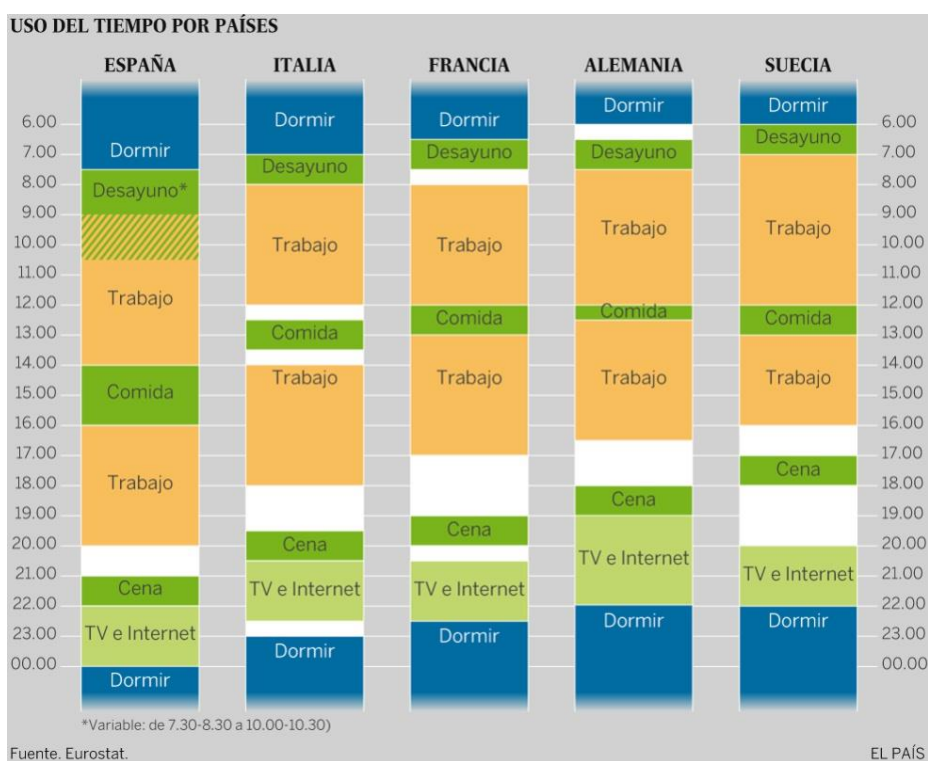
UPTA fue la primera organización de trabajadores/as autónomos/as de España en estudiar las causas y las consecuencias de esta desastrosa distribución de los tiempos que afecta no solo en los tiempos del trabajo sino al conjunto de nuestros hábitos cotidianos.

En el trascurso de dicho estudio, finalizado en diciembre de 2019, se abordó una problemática inédita en todo el mundo ya que no existe tal nivel de desorganización horaria como el que sigue culturalmente implantado en nuestro país.

España es un país con unos horarios laborales muy extensos. Aunque el Estatuto de los Trabajadores regula la jornada laboral y fija un límite de 40 horas semanales y 8 horas diarias, lo cierto es que la tendencia en nuestro país ha sido siempre alargar las horas de trabajo fruto de una cultura presencial y de control muy dominante, el uso inadecuado de las horas extraordinarias no computadas careciendo de otras fórmulas de gestión del trabajo que sin duda son más eficientes y reflejan mejores datos en cuanto a productividad se refiere. A eso le debemos sumar, como identificación a esa cultura presencial, una larga pausa para almorzar, también inédita en toda Europa y el mundo, de al menos dos horas.

A grandes rasgos las comparaciones de España con los países de su entorno europeo indican claramente un alargamiento y desfase horario de unas dos horas de media. La tendencia es levantarse ya más tarde, hacer un parón a media mañana para desayunar, una larga pausa de dos horas para almorzar, cuando en la mayoría de los países de nuestro entorno esa pausa es de entre media hora y una hora. Esa larga pausa ya es indicativa que el día se va a alargar en España. Así, mientras en la mayoría de los países europeos las personas trabajadoras salen entre las 16h y las 18h de la

tarde, en España no es hasta las 19h o las 20h que salimos del trabajo. Ese desfase nos hace llegar a nuestras casas y empezar a cenar hacia las 21h de media, una hora más tarde que Italia y dos horas más tarde que Francia. Por lógica el llamado Prime Time televisivo en España es el más tardío de toda Europa y nos indica a qué hora van a dormir en comparación con el resto de los países europeos. Mientras alemanes/as o los suecos/as van a dormir hacia las 22h, franceses/as hacia las 22.30h, italianos/as hacia las 23h y por último los y las españolas, hacia las 00h. Como consecuencia España es el país donde menos se duerme, de media una hora menos.



(Comparativa de los diferentes usos del tiempo en cinco países europeos

Fuente: Eurostat)

Son muchos los estudios que demuestran que las largas jornadas de trabajo no equivalen a tener mayor productividad, de hecho, se insinúa claramente lo contrario. Estados con una cultura de largas jornadas laborales como pueden ser Corea del Sur o Japón, se ubican en los últimos puestos en cuanto a productividad se refiere en base a los países de la OCDE.

En Europa un reflejo de largas jornadas presenciales y poca productividad del PIB por hora producida es Grecia. España, cuenta también con largas jornadas presenciales, situándose en unos puestos modestos en cuanto a productividad por hora trabajada.



Comparativa entre países del mundo en relación a la productividad por hora de trabajo (Fuente: OECD)

En el estudio sobre la racionalización de los tiempos de trabajo, conciliación e igualdad promovido por UPTA hicimos un análisis cuantitativo de la situación de los usos del tiempo en el colectivo de las personas trabajadoras autónomas. En dicho trabajo de campo se confirmó el análisis general de los tiempos de trabajo en España, agravado por unas realidades, las de los/as trabajadores y trabajadoras autónomas, que dificultan aún más una buena conciliación de los diferentes usos del tiempo.

En este sentido el resultado del perfil de la muestra realizada a más de 4000 personas autónomas es el de un/a trabajador/a autónomo/a que trabaja entre 7 y 10 horas semanales, que hace una pausa de unas dos horas para

almorzar, que en ningún caso termina antes de las 17h de la tarde, cena entre las 21h y las 22h y se va a dormir entre las 23h y las 00h siguiendo la pauta generalizada de esa desorganización de los horarios. La misma muestra determina que, el/la trabajador/a autónomo/a cuenta con algún/a empleado/a cargo y que no es generalizado el uso de medidas de flexibilidad horaria, y en caso de utilizar alguna de esas medidas, la más usada es la de flexibilización de horarios al inicio y finalización de este. La mayoría admite dificultades prácticas para el cuidado de hijos/as y familiares y para disponer de ocio y tiempo libre y admite que en España sería necesario racionalizar los horarios dada la existencia de falta de tiempo. Otro dato revelador es que no hay disenso con la afirmación de aprovechar mejor el tiempo durante el mediodía para empezar a trabajar antes por la tarde y avanzar así los horarios de tarde, donde la mayoría está a favor.

El trabajo de campo realizado directamente hacia el colectivo de autónomos/as refleja de forma muy fiable que la problemática de una mala organización del tiempo repercute en la vida profesional y personal de trabajadores/as autónomos/as, a lo que podríamos resumir con un diagnóstico a modo de resumen: les falta tiempo.

El estudio de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) daba en sus conclusiones y propuestas de mejora, por un lado, un análisis exhaustivo de las diferentes problemáticas que afectan a España en relación con los usos del tiempo y por el otro orientaba con propuestas concretas de cómo incorporar y visualizar las políticas del tiempo para que sean un eje político de trabajo en los próximos años.

Y llegó la pandemia de la Covid19.

La llegada de la Covid19 en nuestra sociedad está causando un auténtico cambio de paradigma en relación con los hábitos cotidianos de las ciudadanas y ciudadanos.

La pandemia supone un daño humanitario y económico, con la pérdida de vidas humanas y el agravamiento preocupante de la salud económica de nuestro país. Y a pesar de todo, la consecuencia de la pandemia en relación a nuestros diferentes usos del tiempo y a los hábitos horarios merece de un nuevo análisis exhaustivo por nuestra parte ya que sin duda alguna abre las puertas a que el conjunto de la sociedad haya vivido en primera persona, un conjunto de cambios que reflejan hasta qué punto llega a ser importantes las políticas del tiempo en nuestra vida cotidiana.

El primer confinamiento domiciliario derivado de la activación del Estado de Alarma durante los meses de marzo a junio de 2020 fue un duro golpe social y económico que marcará un antes y un después en nuestra forma de organización del tiempo. De un día para otro las ciudadanas y ciudadanos tuvieron que adaptarse a una nueva situación inédita en el siglo actual, un confinamiento domiciliario. Se cerraron las escuelas y las universidades presenciales, cerraron la mayoría de los comercios, se paró toda la actividad económica no considerada como esencial y para todas aquellas personas que pudieran hacerlo se pidió que trabajaran desde sus casas, algo que ha abierto un amplio debate acerca del teletrabajo. El ritmo cotidiano habitual de la sociedad se alteró por completo. Y por supuesto que también se alteró por completo la organización social del tiempo del conjunto de españolas y españoles. La mayoría desde sus casas tuvieron que lidiar en organizarse, muchos con niños y niñas de todas las edades en casa combinando trabajo y educación, otros sin trabajar, el conjunto fijando sus propios horarios y rutinas, y reflexionando acerca del presente y del futuro.

Después de la primera oleada ha venido una segunda oleada con diferentes restricciones que vuelven a condicionar nuestros hábitos, conduciéndonos estos a unos horarios más saludables. Los diferentes toques de queda nocturnos establecidos en las Comunidades Autónomas y las restricciones horarias de según qué establecimientos están suponiendo una prueba piloto para el conjunto de la sociedad española sobre la adquisición de hábitos horarios más saludables que sin duda hay de aprovechar.

La comparación entre el estudio sobre la “Racionalización de los tiempos de trabajo, conciliación e Igualdad” del 2019 y el actual estudio quiere poner de manifiesto cómo está afectando los diferentes confinamientos en relación con nuestros usos del tiempo en el trabajo, en la vida doméstica, familiar, personal y asociativa.

Analizaremos la implantación de las nuevas formas de trabajo poco arraigadas en nuestro país y como han impactado en nuestro día a día, que cambios legislativos y de regulación ya se han activado, sobre la importancia de la digitalización en nuestra sociedad y sobre todo para el colectivo de autónomos/as, el derecho a desconectar digitalmente del trabajo, los temores a que estas nuevas formas de trabajo no discriminen más a los tiempos de las mujeres y que por contra se avance hacia una corresponsabilidad real entre mujeres y hombres para equiparar el reparto de tareas domésticas, cuidado de la hijas e hijos y atención a la dependencia, debatiremos sobre la necesidad de legislar sobre los tiempos de trabajo y su relación con los otros usos del tiempo para mejorar este equilibrio y mejorar nuestra calidad de vida, hablaremos de la necesidad de adquirir hábitos saludables desde que nos levantamos hasta que nos vamos a dormir y hasta qué punto algunas prácticas que se nos han empujado a experimentar en relación con los horarios también podrían venir para quedarse, pondremos de relieve la importancia de las políticas del tiempo en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para la Agenda 2030 y conoceremos la opinión del colectivo de autónomas y autónomos sobre cómo viven y perciben dichos cambios.

Nunca nos hubiéramos imaginado que varias de las reflexiones y propuestas de mejora realizadas en el estudio de UPTA de 2019 hoy ya serían una realidad, pero la consecuencia de la pandemia ha acelerado muchos de los cambios que ya avanzamos el año anterior. La propuesta de estudio para este año logrará nuevas conclusiones y propuestas, y ratificará algunas de las ya expuestas el año pasado, que nos deben acercar hacia una mayor calidad de vida de las personas a través de la mejor distribución de nuestro tiempo, el de todas y todos, para una sociedad más eficiente, igualitaria y saludable, en definitiva, para vivir mejor.

II. Objetivos del estudio

El objetivo general de este proyecto, es continuar con el estudio realizado en 2019, sobre los tiempos de trabajo, su racionalización y su vinculación con la conciliación laboral, familiar y personal de los/las trabajadores y trabajadoras autónomos/as y de las pequeñas empresas, analizando la experiencia de este colectivo en relación con los usos del tiempo, la corresponsabilidad y la conciliación durante el confinamiento, analizando la gestión del tiempo que hemos hecho y tras el confinamiento, el cambio de perspectiva que nos ha provocado en el concepto usos del tiempo, para lo cual nos planteamos los siguientes objetivos específicos:

- ✓ Partiendo del análisis previo a la pandemia de los usos del tiempo, analizar la situación actual en lo referente a la racionalización de horarios.
- ✓ Analizar las conclusiones obtenidas en el Informe de 2019 y los cambios producidos en las mismas a consecuencia de la pandemia y la necesidad del confinamiento.
- ✓ Valorar las propuestas de mejora sugeridas en el anterior informe y que, en muchos casos, han sido implantadas por las distintas administraciones durante y tras el confinamiento.
- ✓ Conocer como se ha gestionado el tiempo durante el confinamiento y los cambios que este ha provocado en la gestión del trabajo y del tiempo.
- ✓ Analizar el cambio de perspectiva en el concepto usos del tiempo tras la pandemia.
- ✓ Analizar los problemas surgidos y presentar propuestas de mejora y medidas correctoras a esas propuestas.
- ✓ Dar a conocer las nuevas medidas establecidas por las diferentes administraciones públicas sobre el teletrabajo, nuevas tecnologías,

conciliación y corresponsabilidad, ante el nuevo escenario que se plantea a nivel nacional a consecuencia de la presencia del coronavirus y la crisis sanitaria.

- ✓ Presentar un informe con los resultados obtenidos a través de las diferentes técnicas utilizadas.
- ✓ Incorporar un análisis sobre la importancia de las políticas del tiempo y su confluencia con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- ✓ A medio plazo, junto con los resultados obtenidos en el informe de 2019 y los resultados o en este nuevo proyecto, elaborar un Libro Blanco de los usos del tiempo, los tiempos de trabajo, su relación con la conciliación familiar y laboral, la igualdad y la corresponsabilidad, antes y después de la pandemia y de la presencia de la COVID 19.

III. Metodología y actividades realizadas

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

FASE DOCUMENTAL

Partiendo de los resultados obtenidos en el estudio realizado durante 2019 “Racionalización de los tiempos de trabajo: Conciliación e igualdad”, así como en las propuestas de mejora planteadas, para realizar el estudio que presentamos es fundamental analizar en detalle, ya que no existen estudios previos, la normativa anterior y posterior a la pandemia, las estadísticas realizadas sobre el uso del tiempo, el confinamiento y como ha influido este en la conciliación y la corresponsabilidad, analizar además fuentes de información que puedan concretar el ámbito de estudio.

Los objetivos y la metodología en esta fase documental son:

- 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 será:

- 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 hemos desarrollado el trabajo de campo, cuyo objetivo es dar respuesta a diferentes puntos de interés para el estudio y principalmente aportar los datos necesarios para acometer la estructuración y posterior elaboración del informe final del proyecto. Se han utilizado las siguientes técnicas de investigación:

Se ha elaborado una encuesta con una perspectiva mixta en cuanto a metodología se refiere, combinando preguntas cerradas que permiten su tratamiento estadístico con preguntas abiertas donde los encuestados manifiestan su opinión, sus necesidades y fundamentalmente la experiencia vivida durante el confinamiento, la utilización del tiempo, el teletrabajo, como ha influido este en la conciliación familiar y en la corresponsabilidad. Opiniones sobre un antes y un después de la COVID-19 y el confinamiento. Los resultados de estas encuestas nos permiten obtener una información detallada, exhaustiva y de primera mano de los principales protagonistas, trabajadoras y trabajadores autónomos, que han visto como, a consecuencia de la pandemia y del confinamiento, ha cambiado o no su forma de organizar el trabajo en cuanto a horarios, conciliación y corresponsabilidad.

Metodología cuantitativa y cualitativa: Encuestas semiestructuradas. Se han realizado más de 3.000 encuestas repartidas por todo el territorio nacional, a autónomos/as y empleadores, para conocer la opinión de los profesionales de este colectivo con o sin trabajadores a su cargo. Para realizar y distribuir las encuestas se han utilizado distintos canales para asegurarnos la máxima participación; así, la encuesta se ha distribuido a través de las redes sociales (Twitter, LinkedIn, Instagram y Facebook), de igual forma, la encuesta se ha puesto a disposición de las personas interesadas en la web de la entidad beneficiaria (UPTA) con libre acceso a

los/as trabajadores/as de este colectivo, también se han realizado encuestas telefónicas dada la heterogeneidad del colectivo (edad, brecha tecnológica) y su dispersión e implantación en pequeños municipios con dificultad de acceso a las nuevas tecnologías. Para potenciar la cumplimentación de la encuesta, se ha realizado una campaña informativa, bien a través de redes sociales, bien utilizando los encuentros que se han celebrado por este colectivo. La encuesta recoge 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, conciliación familiar, teletrabajo, antes y después del confinamiento y la aparición de la COVID, y como va ha influido la experiencia vivida en las nuevas formas de organizar el trabajo, y su influencia directa con el uso del tiempo, la conciliación y la corresponsabilidad, todo ello para conocer su opinión sobre los temas objeto de estudio.

Metodología cualitativa: Se han realizado seis entrevistas en profundidad con un guion previamente establecido con el objetivo de completar y ampliar la información recogida con la metodología cuantitativa (columna vertebral de este estudio) y realizar un análisis más enriquecedor sobre la opinión, las necesidades y requerimientos del colectivo de autónomos. Las personas entrevistadas son profesionales conocedores del colectivo y expertos/as en diferentes sectores y áreas temáticas como psicología, personas expertas en igualdad y conciliación, en organización del trabajo, empresarios/as y trabajadores/as autónomos/as que, dada la situación, han tenido que tomar decisiones sobre la organización del trabajo, así como personas expertas en racionalización de horarios, que nos han dado su opinión sobre cómo ha influido la pandemia, el confinamiento y en general la presencia de la COVID-19, en nuestros hábitos horarios, la forma de entender el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en una situación como la vivida en los últimos meses.

Metodología cualitativa: Grupos de discusión: se han realizado dos grupos de discusión monográficos que complementan las entrevistas en profundidad. En cada uno de los grupos se tratan temas específicos,

relacionados con los objetivos del estudio, pero diferenciados uno de otro, con la finalidad de dar respuesta a las principales cuestiones planteadas y surgidas tanto en el resultado de las encuestas como en las entrevistas en profundidad. El perfil de las personas que han integrado cada grupo está en relación con el tema tratado, expertos en la materia a desarrollar.

FASE ANALÍTICA

En esta última 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 realiza utilizando tablas dinámicas (Excel) para procesar de manera rigurosa los datos aportados por los 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 realiza a través de la elaboración de categorías de análisis de acuerdo con los indicadores propios de los objetivos del estudio: tiempos de trabajo, conciliación familiar antes y después del confinamiento y la pandemia, propuestas de mejora, legislación implantada o en proyecto de las Administraciones Públicas. Una vez realizadas las tres fases en las que se divide la actividad que proponemos, se ha elaborado un informe donde se recogen los resultados obtenidos en las mismas, analizando los resultados de las encuestas y las opiniones de los expertos, tanto individuales como grupales.

REPERCUSIÓN DE LA ACTIVIDAD:

Se remitirá una nota de prensa a nivel nacional y a través de las redes sociales facilitando las principales conclusiones del estudio con una comparativa de los resultados del informe anterior a la pandemia, lo que nos permitirá tener una visión del antes y después en lo relativo a los usos del tiempo, el teletrabajo y la corresponsabilidad. Esta fase de difusión es muy importante para alcanzar la verdadera reflexión colectiva y para lograr la concienciación social.

La COVID-19 y el confinamiento han cambiado la perspectiva de los usos del tiempo, y en este proyecto se recogerán las opiniones de trabajadoras y trabajadores autónomos en relación con la racionalización de los horarios, teletrabajo, conciliación y corresponsabilidad antes y después de la pandemia y de la crisis sanitaria, qué problemas, desconocidos hasta el momento, han surgido y que mejoras y medidas correctoras se han de aplicar ante este cambio de situación.

El grado de incidencia directa de este estudio sobre el trabajo autónomo, supondrá, conocer ese cambio de perspectiva que se ha producido en la sociedad y en especial en nuestro colectivo en lo referente a la racionalización de los tiempos de trabajo, y poner de manifiesto si las medidas establecidas antes de esta crisis favorecen la conciliación familiar, y permiten establecer horarios racionales o si es necesario establecer y desarrollar otro tipo de medidas tanto ejecutivas como legislativas.

Los resultados de este informe junto con los extraídos del informe anterior (2019), nos permitirán a medio plazo servir de base para la creación de un Libro Blanco de la racionalización de los horarios laborales en el ámbito del trabajo autónomo.

REPERCUSIÓN DE LA ACTIVIDAD.

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

Las conclusiones del informe fueron presentadas mediante una nota de prensa el día 30 de diciembre de 2020.

Link a la nota de prensa en la web de UPTA: <https://upta.es/los-autonomos-continuan-trabajando-mas-de-160-horas-al-mes/>

NOTA DE PRENSA:

LOS AUTÓNOMOS CONTINÚAN TRABAJANDO MÁS DE 160 HORAS AL MES

UPTA REIVINDICA EL USO DEL TIEMPO COMO UN DERECHO UNIVERSAL EN SU ESTUDIO SOBRE LA RACIONALIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

Así lo demuestra el último estudio realizado este año por UPTA “La Racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II”, subvencionado por la Dirección General de Trabajo Autónomo, que recoge la opinión de más de 3.000 personas autónomas y que pretende continuar con la investigación realizada durante el año 2019, sobre los tiempos de trabajo, su racionalización y su vinculación con la conciliación laboral, familiar y personal de los/las trabajadores y trabajadoras autónomos/as y de las pequeñas empresas, analizando la experiencia de este colectivo en relación a los usos del tiempo, la corresponsabilidad y la conciliación durante el confinamiento, observando la gestión del tiempo y el cambio de perspectiva en el concepto *usos del tiempo*, que ha provocado el confinamiento.

A pesar de que las horas destinadas a la actividad profesional entre los/las trabajadores/as por cuenta propia se han reducido con la pandemia y tan solo el 33% de los/las autónomos/as trabajan más de 40 horas semanales, los/las trabajadores/as por cuenta propia, siguen dedicando más tiempo a la semana a trabajar que las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Antes de que la COVID-19 condicionase por completo la vida socioeconómica mundial, casi el 50% de los/las autónomos/as trabajaba más de 40 horas semanales mientras que el 44% restante lo hacía entre 20 y 40 horas. Ahora, la situación ha cambiado, y más del 50% de los/las trabajadores/as por cuenta propia atiende su negocio entre 20 y 40 horas a la semana, siendo únicamente un 33% de ellos, los que trabajan más de 40 horas.

Sobre el modelo de organización de la jornada laboral en el trabajo autónomo, en su mayoría, el colectivo se organiza mediante una jornada partida, es decir, por la mañana y por la tarde con una pausa de, al menos, dos horas para comer, y así lo confirmaban el 43% de los/las autónomos/as encuestados/as antes de la COVID-19. Tras la pandemia este modelo de jornada laboral, ya sólo lo utilizan un 39%. La jornada intensiva también descende en porcentaje de usuarios/as después del confinamiento.

Por otro lado, tenemos otro factor influyente en este estudio que son las horas de descanso de los/las autónomos/as. Un claro ejemplo es la hora de la comida durante los días laborales, que continúa siendo un reflejo de los horarios tardíos que tenemos en España. La franja horaria comprendida entre las 14h y las 15h, sigue siendo el momento que suelen elegir la mayoría de los/las autónomos/as para realizar la pausa de la comida, una práctica que no ha quedado atrás con la pandemia y que acostumbra a contradecir los horarios del almuerzo de la mayoría de los países europeos.

En cuanto al horario de finalización de la jornada laboral de los/las autónomos/as, observamos dos variantes. Antes de la pandemia, un 37% de ellos, afirmaba que su horario de salida se situaba entre las 18h y las 19h, mientras que sólo un 30% salía de su trabajo después de las 19h. Esto nos lleva a afirmar que más de un 60% de las personas entrevistadas trabajaba más allá de las 18h. Tras la COVID-19, esta situación ha experimentado un ligero cambio en lo que se refiere a aquellos/as trabajadores/as que finalizaban su horario laboral después de las 19h. Durante la primera ola de la pandemia, el uso de esta franja horaria descendió en un 15%, y en la situación actual lo ha hecho en un 22%.

No obstante, dadas las restricciones llevadas a cabo por los distintos Gobiernos autonómicos y locales para frenar los contagios, podemos deducir que favorecen, en cierto modo, a que los/las trabajadores/as por cuenta propia gocen de una mayor flexibilidad horaria.

Finalmente, la hora de la cenar y de dormir, marcan de nuevo la diferencia con la mayoría de los países europeos, ya que cenamos y nos vamos a dormir mucho más tarde que el resto de los países de la UE. Cabe pensar que es una práctica arraigada en la cultura española, a la que contribuye

el “el prime time” de los canales de tv, obras de teatro, cines y el ocio en general. Influidos en parte por estas costumbres, la mayoría de las personas trabajadoras autónomas cenar entre las 21h y las 22h, siendo únicamente durante el confinamiento, el momento en el que la cena se realizaba un poco más temprano. Sin embargo, más del 80% de las personas sondeadas afirman irse a dormir entre las 23 h y la 1 de la madrugada.

Las conclusiones de este estudio sobre “La Racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II” en el colectivo, deberían tener una traslación efectiva en el cambio de las conductas del trabajador/a por cuenta propia, y gracias a ellas poder *conciliar los intereses productivos con la vida familiar y privada*. Para que esto suceda, es necesario avanzar sobre la forma de ajustar los tiempos, como repartir mejor las tareas familiares y domésticas, como incorporar hábitos saludables en las comidas, en la práctica del deporte y en las horas de sueño y de descanso. Para lograr estos objetivos es fundamental el apoyo que nos prestan las nuevas tecnologías a la hora de ahorrar tiempo conectando así, con lo que proponen los Objetivos de Desarrollo de la Agenda 2030.

Por otra parte, UPTA alerta de los riesgos de pasar del trabajo presencial al “presencialismo digital” y advierte que este proceso de digitalización exige de mejores herramientas y normativas específicas para garantizar una *desconexión digital efectiva*.

Eduardo Abad, presidente de UPTA, “Es necesario garantizar planes específicos para una mayor gestión del tiempo de trabajo. Siendo España un país con bajos índices de productividad, y largas jornadas de trabajo, la *transformación digital* es fundamental. Esto nos abriría las puertas a la evolución y creación de nuevos modelos de negocio, es decir, transformar el modo que los autónomos tienen de llegar a sus clientes y de prestar sus servicios. Para un mayor aprovechamiento de las tecnologías y la digitalización en el trabajo autónomo, se necesitan nuevas formas de asociación y colaboración que amplíen las perspectivas económicas. En un mundo cambiante la respuesta de los/las cotizantes al RETA deberá ser la de adaptarse a dicho cambio”.

Concluye Abad, “El factor tiempo ha de ser un elemento de libertad. Porque así garantizamos unas sociedades más eficientes y productivas, más igualitarias y saludables, en definitiva, más felices”.

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

<http://www.diariosigloxxi.com/texto-s/mostrar/393160/autonomos-trabajan-40-horas-semana-bajan-pandemia-33>

https://www.abc.es/economia/abci-menos-trabajo-autonomos-trabajan-mas-40-horas-semana-reducen-hasta-solo-33-por-ciento-202012301343_noticia.html

<https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-tercio-autonomos-trabaja-mas-40-horas-semana-frente-50-prepandemia-upta-20201230140739.html>

<https://www.pymesyautonomos.com/actualidad/fin-buena-noticia-para-autonomos-2020-trabajan-horas>

<https://www.larazon.es/economia/20210104/6cc6b5ciq5hzdbfwkt2uaha6va.html>

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/01/05/autonomos/1609885288_435372.html

<https://www.ticbeat.com/empresa-b2b/tercio-autonomos-trabaja-mas-de-160-horas-al-mes/>

https://www.businessinsider.es/tercio-autonomos-trabaja-160-horas-mes-787139?utm_source=Whatsapp&utm_medium=referral&utm_campaign=Botones_sociales

<https://dirigentesdigital.com/pymes/los-autonomos-trabajan-mas-de-160-horas-al-mes>

<https://www.pymeseguros.com/un-tercio-de-los-aut%C3%B3nomos-trabajan-m%C3%A1s-de-40-horas-semanales>

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

IV. Análisis Documental

Contextualización

La declaración del estado de alarma el pasado mes de marzo (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo) como respuesta urgente a la pandemia originada por el coronavirus supuso la suspensión de la actividad no esencial en España, abriendo un escenario inédito en la historia reciente del país, con importantes consecuencias laborales. Sin embargo, ese escenario ha propiciado una notable expansión del trabajo a distancia vinculado a la excepcional situación desencadenada por las medidas de salud pública.

Más allá de su carácter sobrevenido, la experiencia del incremento del trabajo a distancia, y en particular del teletrabajo, puede actuar como acelerador en un proceso que ya respondía a otros factores de impulso, así como el uso generalizado de las tecnologías como herramienta esencial para el desarrollo de estas formas de trabajo poco incorporadas en nuestro país suponen un cambio de paradigma en las relaciones laborales y en su uso del tiempo, acelerando otros debates que ya apuntábamos en nuestro estudio de 2019.

Debemos analizar porqué ya existiendo todas las herramientas tecnológicas a nuestro alcance, no habíamos incorporado en nuestra cultura organizativa el trabajo a distancia.

En ese sentido, el Consejo Económico y Social (CES) subraya que el enfoque de la regulación del trabajo a distancia, y más concretamente el teletrabajo, no debe basarse en la consideración de estos como una medida de conciliación, sino como una forma de organización y de prestación del trabajo, que, entre otros efectos, puede permitir dar cobertura a necesidades de conciliación en términos equiparables a las medidas de esta naturaleza que puedan aplicarse al trabajo presencial, sin que en ningún caso puedan asumirse riesgos de perpetuación de roles y estereotipos de género por esta vía.

Ante esta situación y en relación con los objetivos planteados, surge la necesidad de conocer y analizar el cambio de perspectiva en el concepto usos del tiempo tras la pandemia en el colectivo de trabajadores/as autónomos/as y pequeñas empresas y analizar si las propuestas de mejora planteadas, así como las medidas implantadas por las diferentes Administraciones públicas, tienen validez y utilidad en la nueva normalidad surgida tras la pandemia.

La sociedad española tiene un problema estructural en la distribución que hace de su tiempo. En nuestro país, los horarios laborales presentan, -como pudimos ver en el estudio del año pasado-, singularidades propias y muchas resistencias para la mejora, racionalización y flexibilidad de los horarios y de la jornada laboral. En España todo el mundo se queja de la falta de tiempo.

Desde UPTA, comprometidos con el estudio de 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, se realizó en 2019 un estudio pormenorizado sobre la racionalización del tiempo, vinculando la misma a las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad de este colectivo.

A través de los resultados obtenidos de la encuesta realizada el año pasado, obteníamos como resultado que **más del 82% de trabajadores/as autónomos/as tenían jornadas laborales de entre 7 y 10 horas; 6 de cada 10 autónomos/as declaraba no tener un horario flexible; más del 50% de autónomos/as no incorporaban ninguna medida de flexibilización en los horarios de su empresa.**

Qué un 90% de profesionales declaraba tener bastantes o muchas dificultades para el cuidado de hijos/as o de familiares dependientes; Que un 80% tenía dificultades para poder realizar gestiones personales o, que, el 94% en actividades de ocio y tiempo libre. Al ser preguntados por el “porqué” de esas dificultades, la respuesta mayoritaria (casi el 90%) manifestaba que la razón era la falta de tiempo.

Un 72% veía en 2019, la implantación de unos horarios más racionales, motivos para favorecer medidas de racionalización del tiempo, la conciliación de la vida laboral y personal y afirmaban que aumentarían también, la fidelidad y el compromiso de las personas empleadas.

Un 72% de las personas encuestadas consideraba también que habría que racionalizar los horarios. Aunque parte de esas personas de trabajo autónomo declaraban no poder plantearse dichos cambios por las características del servicio, al estar sus horarios condicionados por los horarios de la comunidad o el de sus clientes/as.

En definitiva, está claro que es un debate en alza entre la sociedad española que incorpora diferentes facetas a tratar, como la conciliación corresponsable, el uso eficiente del tiempo para ser más productivos y el factor salud vinculado al tiempo.

La declaración del estado de alarma en marzo como respuesta urgente a la pandemia originada por el coronavirus supuso de facto, la suspensión de toda la actividad no esencial en nuestro país, abriendo un escenario inédito en la historia reciente de España con importantes consecuencias laborales, dando lugar también, a un incremento muy significativo del trabajo a distancia, -del teletrabajo en particular-, actuando como acelerador, en un proceso ya iniciado que respondía a otros factores de impulso, que ya venían dándose, como son, los avances en la sociedad de la información y del conocimiento, una amplia conectividad y un desarrollo importante de la digitalización socioeconómica, así como la implantación de nuevas formas de organización del trabajo y la aparición de nuevas formas de empleo, que han venido acelerando tendencias sociales de amplio alcance.

Hasta el año 2019, el teletrabajo, como fórmula de organización de trabajo asalariado, había tenido, -aunque ligeramente creciente en los últimos años-, una implantación muy discreta.

La crisis sanitaria desencadenada por la pandemia mundial de la COVID-19, y las medidas de confinamiento poblacional han hecho, sin embargo, que numerosas empresas y personas trabajadoras hayan recurrido a esta

fórmula organizativa como necesaria para mantener la actividad productiva, con las ventajas y las oportunidades que comporta para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad y, entrañando también riesgos y grandes retos que no cabe ignorar y que deben ser debidamente considerados.

Aunque con toda seguridad, podemos inferir que, no todo el teletrabajo surgido a raíz del estado de alarma vaya a consolidarse en el futuro, podemos prever que una parte importante del mismo sí que se implantará al tiempo, que se vayan verificando las ventajas organizativas, laborales y sociales que aporta.

Desde la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, (UPTA), hemos querido analizar de manera exhaustiva, cómo hemos utilizado el tiempo en el confinamiento, analizando si ha habido un cambio de perspectiva, en el concepto de “usos del tiempo” que ya tenían trabajadores y trabajadoras antes del confinamiento, de manera especial en el trabajo por cuenta propia, 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.

En este sentido, medidas para fomentar el bienestar de las personas o la promoción de hábitos saludables, están orientados al cumplimiento del ODS 3, que reclama garantizar una vida saludable y promover el bienestar de las personas en todas las edades; el ODS 5 aboga por alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Medidas como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y políticas para la movilidad, (reducción de la huella de carbono) están alineadas con el ODS 13, reclamando poner en marcha medidas urgentes que nos ayuden a combatir el cambio climático y sus efectos. 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, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Y en un sentido más amplio, podemos afirmar que para poder abordar otro de los grandes retos que tenemos como

país, -como es el descenso de la natalidad y el reto demográfico-, ni que decir tiene que implicar hacer una reflexión sobre el uso que hacemos del tiempo.

En este sentido, el trabajo a distancia como medida de flexibilización horaria tan demandado, y más específicamente el teletrabajo ha sido, sin duda, uno de los efectos que ha dejado la emergencia sanitaria generada por la COVID-19, y las medidas de contención decretadas para “atajar la pandemia, evitar su propagación y proteger la salud pública”. Sin duda, esta situación de crisis sanitaria ha hecho que ese trabajo a distancia se manifestara como una fórmula eficaz y adecuada para poder asegurar el mantenimiento de la actividad productiva durante la pandemia, pero, al mismo tiempo, garantizar la prevención de la salud frente a esa situación.

LA REGULACION DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA

1.- Cuestiones Previas. El Real Decreto Ley 8/2020

El sábado 14 de marzo se declaraba un estado de alarma en España y pocos días después entraba en vigor el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**¹, norma mediante la cual se instituía el *carácter preferente del trabajo a distancia* hasta tres meses después de la finalización del estado de alarma.

Así, el artículo 5 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

¹ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>

Aunque, ese teletrabajo (de emergencia y transitorio) al que nos vimos abocados de un día para otro por la situación de emergencia, distaba mucho de ser el trabajo a distancia que algunas empresas aun tímidamente ya venían planificando. De hecho, durante el teletrabajo de emergencia, tanto empresas como las personas trabajadoras, desconocían, mayoritariamente los derechos y obligaciones de esta modalidad laboral.

Pero, más allá de esta normativa transitoria derivada de la COVID-19, en España era escasa la legislación sobre el trabajo a distancia. Esta, prácticamente se limitaba al artículo 13 **del Estatuto de los Trabajadores** o aquello que se negociara en los convenios colectivos y/o en los acuerdos individuales entre las empresas y las personas trabajadoras, donde se definía el concepto de trabajo a distancia, su carácter voluntario (acordado), la forma escrita del contrato, la igualdad en derechos y condiciones laborales con respecto al trabajo presencial (excepto en aquellos derechos “inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”) y reconoce que los/as trabajadores/as a distancia tienen derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

También en algunos **convenios colectivos** se había venido regulando de algún modo, el trabajo a distancia, fijando unos mínimos a respetar por las empresas, como el carácter voluntario y reversible para ambas partes o la igualdad de derechos. Así, y a modo de ejemplo, algunos de esos convenios:

- **Convenio colectivo de Prensa Diaria:**

Resolución de 19 de agosto de 2019, (BOE 205) de 27 de agosto de 2019 de la Dirección General de Trabajo, por el que se publicaba el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria².

- **Convenio colectivo de Nokia Spain, SA³**

Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.

² [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/08/19/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/08/19/(5))

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-14975

Publicado en el BOE» núm. 251, de 18 de octubre de 2019 (art. 43 y artículo 44).

- **Convenio Colectivo de Deutsche Bank**⁴ también normalizaron, a través de sus convenios, esta modalidad de trabajo.

Por tanto, el trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación escasa en el ámbito interno como también en el ámbito comunitario e internacional.

2. Regulación anterior al Real Decreto Ley 8/2020

2.1 Regulación Comunitaria.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES)⁵, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE.

Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como *un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.*

El objeto del Acuerdo era elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a

⁴ https://www.ccoo-servicios.es/archivos/deutschebank/20160404_Acuerdo_Laboral_Teletrabajo_Parcial_DB_SAE.pdf

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

Este Acuerdo, que sirvió, por tanto, de marco general, conllevó a la firma de otros acuerdos de carácter europeo o nacional, en el sentido de, y en el ámbito nacional, los interlocutores sociales han venido impulsando la aplicación de algunos aspectos del Acuerdo en la negociación colectiva, del mismo modo que ha ocurrido en la mayoría de los países de nuestro entorno europeo, carentes de una normativa específica sobre esta organización del trabajo. Si bien ya hay países en Europa que contaban con una legislación sobre el trabajo a distancia como Países Bajos, desde el año 2016.

En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como una *forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos.*

En el Acuerdo se resaltan varios ámbitos clave, en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo. En particular, este acuerdo se refiere especialmente el carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

2.2 Regulación Internacional

A nivel internacional, contábamos con el **Convenio de la OIT sobre trabajo a domicilio, C177⁶**, -que no consta ratificado por España-, y la

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Recomendación R184⁷ sobre trabajo a domicilio. Si se exceptúan el Convenio y Recomendación referidos y que regulan expresamente el trabajo a domicilio, hay muy pocas normas emanadas de la OIT que se refieran al mismo. El objetivo de ambas normas era lograr tanto la aplicación de los derechos aplicables al conjunto de las personas trabajadoras como su concreción en atención a las particularidades de la prestación; de este modo, entendían que esta modalidad se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

2.3 Regulación Nacional

La **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral**, es la norma que regula por primera vez en nuestro país el trabajo que se realiza de manera preponderantemente en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, modificando la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia.

La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

Esta Ley vino a dar nueva redacción al **artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, de forma que el trabajo a distancia quedó definido en dicho precepto, entendiéndolo como aquel en que “la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”

De este modo, y hasta muy recientemente, ésta ha sido la regulación que de un modo directo se refería al trabajo a distancia

Sin embargo, la regulación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resulta escasa e insuficiente para su aplicación a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no sólo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de la utilización de forma intensiva de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

Con independencia de tal regulación, algunos elementos de las relaciones articuladas mediante el teletrabajo se han venido recogiendo o refiriendo en algunos preceptos contenidos en normas con alcance general:

En las **Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico**, aprobadas por el Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019, se señala que el trabajo a distancia es fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural.

El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, anticipándose al contenido de la **Directiva 2019/1158 (UE)** del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En la **Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre**, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera

vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

En España no sólo la legislación, sino también la jurisprudencia de aplicación sobre derechos y obligaciones del teletrabajo, ha sido escasa, aunque algunas resoluciones judiciales han analizado esta cuestión y otras lo han tratado de forma tangencial, de forma que, de algún modo, estas resoluciones han contribuido a determinar aspectos esenciales en la relación empresa-trabajador/a y que sin duda se han tenido en consideración a la hora de legislar sobre este tema.

3. La nueva regulación: el Real Decreto Ley 28/2020. Análisis

Partiendo, por tanto, de una escasa e insuficiente regulación, y teniendo muy reciente una cierta regulación realizada en el contexto de una situación sobrevenida de pandemia para atender de algún modo a la realidad que se generaba en las relaciones de trabajo (RDL 8/2020), sin duda, se hacía necesaria una regulación específica que normalizara el trabajo a distancia, con perdurabilidad, y que proporcionara seguridad jurídica a empresas y personas trabajadoras ante esa nueva realidad laboral, como, del mismo modo, comienzan a afrontar distintos países de nuestro entorno respecto a esta cuestión.

Con estas premisas se aprueba el **Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre**, de trabajo a distancia, con el objetivo, como indica la propia Exposición de Motivos, de proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a las diversas necesidades y que equilibre el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena, con las ventajas que pueden suponer para las empresas y las personas trabajadoras,

Una normativa, además, que ha sido fruto del diálogo social, del consenso entre patronal y sindicatos.

Y si bien, cabría decir que no todo está regulado, dado que será necesario el constante acuerdo mediante la negociación colectiva, que sin duda es el instrumento imprescindible para completar la normativa en cada uno de los sectores específicos o bien los acuerdos individuales entre las partes, no cabe duda de que estamos ante una normativa avanzada, una regulación básica, que viene a recoger todos los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo como es el trabajo a distancia y el teletrabajo, como se analiza en los siguientes apartados:

3.1 Definiciones y Ámbito de Aplicación (arts. 1 y 2)

Con la **definición** que recoge el RDL, con la utilización de tres conceptos (art. 2: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial) hace mención a las tres situaciones que pueden producirse en el ámbito del trabajo, pero recogiendo en cada una de ellas sus elementos diferenciadores, de forma que son decisivos en la diferenciación tanto el lugar de la prestación laboral como el uso de determinadas herramientas de trabajo al objeto de determinar si estamos ante un supuesto u otro, de suerte que el trabajo a distancia es aquel que se realiza fuera de los establecimientos o centros habituales de la empresa, y el teletrabajo es una modalidad del anterior, pero con la utilización exclusiva o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En cuanto al ámbito de aplicación, el RD-L 28/2020 se aplicará solo a aquellas personas trabajadoras que desarrollen la modalidad de teletrabajo con carácter regular y no de forma ocasional o coyuntural, entendido como el prestado bajo esta modalidad durante un mínimo de un 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato, en un periodo de referencia de 3 meses (art 1), salvo porcentaje o periodo de referencia diferente establecido por negociación colectiva (disp. adic. primera.2)

3.2 El Acuerdo de Trabajo a distancia.

El acuerdo de trabajo a distancia entre las partes tiene carácter obligatorio y debe constar por escrito y formalizarse con carácter previo a su aplicación, aunque no se trate de relaciones contractuales nuevas, dado que puede hacerse una vez iniciada la relación contractual (art.6). El acuerdo deberá incorporar un contenido mínimo obligatorio (art.7), así como todas aquellas informaciones que se consideren convenientes, y podrá ampliarse por convenios o acuerdos colectivos (disp. adic. primera 1).

a) Voluntariedad

El trabajo a distancia en ningún caso será obligatorio, si no que regirá la voluntariedad tanto para las personas trabajadoras como para la empresa empleadora y, en ningún caso, la negativa de las personas trabajadoras a prestar servicios en esta modalidad podrá ser causa justificativa de la extinción del contrato o modificación de las condiciones (artículo 5).

Realizar la prestación laboral fuera de las instalaciones o centro de trabajo de la empresa requiere del consentimiento de las dos partes contratantes y debe ser negociado, bien mediante un pacto individual o bien por aplicación del correspondiente convenio colectivo, y ello tanto para su efectividad como para el retorno a la modalidad de trabajo presencial, todo ello salvo que el convenio correspondiente o la normativa que sea de aplicación, para determinadas circunstancias lo imponga, como sucede, por ejemplo, respecto a las víctimas de violencia de género o del terrorismo que tienen el derecho a realizar toda o parte de su jornada a distancia (art. 37.8 ET), o el caso del ejercicio del derecho a la conciliación (art. 34.8 E.T), supuesto en el que existe un derecho preferente en el caso de que el régimen de trabajo a distancia exista y lógicamente esta modalidad de prestación sea compatible con el puesto y funciones que se desarrollen.

En definitiva, y como conclusión: El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, no resultando de los poderes de organización y dirección empresarial, ni de la modificación

sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 ET), como ya recogiera, además la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril del 2005, rec. 143/2004)

b) Reversibilidad:

La decisión de trabajar de forma presencial desde una modalidad de trabajo a distancia será reversible para ambas partes (art. 7.g). Ahora bien, en el ejercicio de esa reversibilidad se da preferencia aplicativa a lo previsto en la negociación colectiva o bien en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 5.3 y disp. adic. primera 2), es decir, la reversibilidad no se podrá imponer unilateralmente, salvo cuando así lo determine el convenio colectivo o el acuerdo individual. (al respecto, STSJ de Madrid 352/2020, de 21 de mayo). Es evidente que, al menos para las empresas, es determinante concretar en el acuerdo los términos para el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial.

c) Contenido mínimo:

Se regula el contenido mínimo obligatorio en el acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de lo previsto en los convenios colectivos. Ese contenido mínimo sería el siguiente (art 7):

- Inventario de los equipos, medios y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo al que se adscribe y, en su caso, donde desarrollará la jornada presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora.

- Plazos de preaviso para los casos de reversibilidad.
- Medios de control de la actividad.
- Procedimiento en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones técnicas de la empresa en materia de protección de datos.
- Instrucciones de la empresa sobre seguridad de la información.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Por lo que se refiere a los distintos aspectos que conforman el contenido mínimo del acuerdo del trabajo a distancia, algunas precisiones al respecto:

Respecto **al lugar desde donde se realizará la prestación** que debe fijarse como contenido mínimo (art. 7f), también es necesario indicar el **centro de trabajo de adscripción** (art. 7e); el diferenciar ambos espacios tiene como fin que ambos lugares no coincidan, al tiempo de que hay que tener en cuenta que el artículo 1.5 E.T. impide considerar el domicilio como centro de adscripción.

El horario de trabajo (7c) y **el porcentaje y distribución del trabajo presencial y del trabajo a distancia** (art 7d), vendrán recogidos en el acuerdo, pero además será necesario establecer, aunque no necesariamente recogerlo en el acuerdo, si existe algún criterio en cuanto a la modificación de los días de prestación en el domicilio, si quedan a voluntad de la persona trabajadora o son días fijos y si éstos pueden cambiarse, cuando, etc., al respecto, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 628/2020, de 8 de julio, determina que “establecer una distribución del tiempo de trabajo en los convenios colectivos puede resultar positivo para evitar prácticas abusivas en el acuerdo individual”

En cuanto al horario, aunque la persona trabajadora tendrá derecho a flexibilizarlo (art. 13), eso no equivale a carecer de éste, dado que podrá venir determinado en el convenio o acuerdo entre las partes. En ese horario habría que determinar también no solo la jornada sino si se pueden realizar

horas extraordinarias, por ejemplo; en este sentido la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 198/2016, de 3 de febrero, que considera perfectamente posible la existencia de horas extraordinarias en el trabajo a distancia sin que ello vulnere el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, atribuyendo su realización a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora.

Por otro lado, el trabajo a distancia no queda exento del sistema de registro horario del art. 34.9 ET. El artículo 14 del RDL habla de “registro adecuado”, debiendo registrarse el tiempo que se dedica a la actividad laboral, y para ello quizá sea necesario habilitar mecanismos que permitan los registros de inicio y finalización de la jornada, que permita el control del cumplimiento horario por parte de la empresa, además de la utilidad para otras cuestiones de esa determinación.

En cuanto a las **herramientas de trabajo y su dotación suficiente**, la persona trabajadora tiene derecho a que se le faciliten los materiales para el desarrollo de la prestación (art 11) conforme al inventario del artículo 7 a) y a su mantenimiento, tanto para que no le supongan un gasto como incluso para que actúen como un aval del cumplimiento del artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a que se garantiza que son adecuados y adaptados a la seguridad y salud de las personas trabajadoras al utilizarlos. Este inventario del artículo 7.a) recogerá los medios, equipos y herramientas necesarios para realizar la prestación a distancia, su vida útil y los periodos de renovación.

Por lo que se refiere al **uso y conservación de las herramientas de trabajo**, en el acuerdo (art 7k) se deberán especificar los términos en los que las personas trabajadoras podrán utilizar los equipos informáticos, especialmente si podrán hacer uso personal de los mismos e instrucciones sobre confidencialidad y protección de los datos.

También se establece como contenido mínimo en el acuerdo la delimitación y enumeración de los **gastos que conlleva la prestación a domicilio**, estableciendo como se calcularán, cuales se compensarán y en qué momento se realizará su abono (art 7b). Es evidente que al realizar la

prestación laboral en su domicilio, la persona trabajadora puede ver incrementados sus gastos (calefacción, luz, agua, etc.), y, en particular, los gastos que se encuentran vinculados a las comunicaciones; para paliar estos gastos la empresa debe compensar (art.12) los ligados al desarrollo de la actividad laboral, y para ello deben delimitarse y enumerarse en el acuerdo de trabajo a distancia (art 7b), donde debe recogerse como se van a calcular, cuales se compensarán y cuando se realizará el abono de los mismos, dejando a los convenios o acuerdos colectivos la posibilidad de establecer el mecanismo para la determinación (art 12.2). Algunos convenios ya recogen esta cuestión, estableciendo un fijo mensual por esos gastos que se producen en el domicilio (Como puede ser el Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y las Palmas- BOE de 6 de febrero de 2018)

d) Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades

Bien a solicitud de la empresa o bien de la persona trabajadora, se podrán modificar las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia, formalizándose un nuevo acuerdo, donde de nuevo opera la voluntariedad de las partes y la necesidad de ponerlo en conocimiento de la representación legal. Este nuevo acuerdo también debe formalizarse por escrito antes de su aplicación (art. 8)

Se establece la prioridad de la persona trabajadora a distancia para acceder a la modalidad presencial, bien total o parcialmente, así como un derecho de reversión a la modalidad que se estaba desarrollando con anterioridad. Se podrán establecer preferencias de acuerdo con las circunstancias personales o familiares, evitando en todo caso la perpetuación de roles y estereotipos de género. Los convenios colectivos tendrán competencias para establecer otras preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, así como para ordenar las prioridades establecidas en la propia ley (artículo 8).

3.3 Derechos de las personas trabajadoras a distancia.

- **Derecho a la Formación:** Se establece el derecho a la formación, debiendo la empresa adoptar medidas que aseguren el acceso igualitario de todas las personas trabajadoras a las acciones formativas internas, independientemente de la modalidad en la que estén desarrollando su trabajo. Asimismo, la empresa debe garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de la actividad tanto al inicio como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas (art.9)
- **Derecho a la Promoción profesional:** Los/as trabajadores/as que realicen su actividad a distancia tendrán los mismos derechos y mismas oportunidades a la promoción profesional. La empresa debe informar a las personas trabajadoras a distancia de manera expresa y por escrito de las posibilidades de ascenso que se produzcan (art 10)
- Las personas trabajadoras tendrán **derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de equipos necesarios** para el desarrollo de la modalidad de teletrabajo y garantía de atención precisa en caso de dificultades técnicas (artículo 11).
- **Derecho al abono y compensación de gastos:** Los gastos generados por la modalidad de teletrabajo deberán ser asumidos por la empresa, mediante el abono o la compensación (artículo 12). (Cuestión que ha sido analizada en el apartado relativo al contenido del acuerdo.)
- **Derecho a horario flexible del teletrabajador/a:** la persona trabajadora a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación establecido, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso (artículo 13).
- **Derecho a registro horario adecuado:** Reflejo fiel de las horas laborales del teletrabajador/a través del sistema de registro horario

(artículo 14). (Cuestión también analizada en el apartado relativo a contenido del acuerdo)

- **Derecho a la prevención de riesgos laborales:** Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo (art 15). La empresa debe aplicar una política preventiva que tenga en cuenta los riesgos característicos de la modalidad de teletrabajo, en concreto, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada (artículo 16). Es evidente que en el momento de implantar el trabajo a distancia no sólo se deberá organizar la prestación conforme a unos objetivos y tiempos, sino que además deberá conocerse los posibles riesgos del domicilio, tanto físicos como psíquicos, y sobre todo como realizará la empresa la vigilancia en el cumplimiento de la normativa (art 15) sin vulnerar el derecho a la inviolabilidad del domicilio (art 18.2 CE). De cualquier forma, la evaluación de riesgos deberá poner especial atención a factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.
- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos:** Garantía de la preservación del derecho a la intimidad y a la protección de datos del teletrabajador/a, no pudiendo exigir la empresa la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos particulares de las personas trabajadoras ni el uso de estos para la modalidad de teletrabajo. Sí que podrán las empresas establecer criterios de utilización de los dispositivos facilitados para el desarrollo de la actividad, debiendo contar con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras (artículo 17).
- **Derecho a la desconexión digital:** Las empresas tienen el deber empresarial de garantizar el derecho a la desconexión digital, así como el respeto a la duración máxima de la jornada, elaborando para ello una política interna dirigida a las personas trabajadoras (artículo 18). :En este sentido, la empresa puede adoptar las medidas necesarias para garantizar que la persona trabajadora cumple su

jornada laboral, bajo el respeto del derecho de intimidad (véase la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León 198/2016 de 3 de febrero que determina que la empresa no puede ampararse en que el domicilio es un espacio protegido por el derecho a la intimidad para no efectuar un control sobre la prestación de trabajo por parte de la persona trabajadora en el mismo), y también para garantizar este derecho limitando el uso de herramientas en periodos de descanso. No obstante, si se carece de un horario determinado porque esté permitida la flexibilidad, será más complicado delimitar cuando se está incumpliendo este derecho

- **Derechos colectivos:** Las personas trabajadoras a distancia tienen derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas, garantizando la participación de manera efectiva en las actividades organizadas por la representación legal (artículo 19).

3.4 Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación

El artículo 4 del RDL hace especial mención a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre aquellos/as trabajadores/as que desarrollen el trabajo a distancia y aquellos/as que lo hagan en el centro de trabajo de la empresa. De este modo, trabajar en el domicilio no debe suponer minoración alguna de derechos, ni tampoco variación de las condiciones económicas o laborales, salvo aquellas que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. Los/as trabajadores/as a distancia no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional y las empresas deberán tener en cuenta a los trabajadores que trabajen a distancia en la aplicación de los planes de igualdad.

- Por otro lado, se subraya el principio de no discriminación (art 4.3), la prevención del acoso (art 4.4) y particularmente el sexual, el discriminatorio y el laboral.
- Se recalca igualmente el derecho en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de la jornada establecido en el artículo 34.8 ET (art 4.5)

3.5 Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

- Los/as trabajadores/as que desarrollen su trabajo a distancia deberán cumplir con las **instrucciones de la empresa**, especialmente en lo referido a la protección de datos y seguridad de la información (artículo 20)
- Asimismo, deberán cumplir con las instrucciones en cuanto al **uso y conservación de dispositivos** facilitados por la empresa (artículo 21)
- La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de **vigilancia y control** para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, teniendo en debida consideración la dignidad de los trabajadores, así como la capacidad real de los/as trabajadores/as con discapacidad (artículo 22)

3.6 Entrada en vigor y eficacia

Aunque la entrada en vigor de la norma es la habitual de la “vacatio legis”, -veinte días desde su publicación en el BOE- (Disp. Final Decimocuarta.1), se establece un calendario de eficacia de la norma dependiendo de los distintos supuestos que pueden darse (Disp. Final Decimocuarta 2). Así cabe distinguir los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as de **nueva incorporación o que comiencen a prestar servicios a distancia**: tres meses desde la entrada en vigor de la norma (20 días desde publicación en el BOE).

2. Trabajadores **que ya prestaban servicios a distancia** con anterioridad a la entrada en vigor del RDL:
- Por razones de aplicación de las medidas contención sanitaria **derivada del COVID-19: el RDL no se aplica temporalmente mientras que dichas medidas se mantengan en vigor.**
 - Resto de trabajadores: Con trabajo a distancia **regulado por convenio o acuerdo colectivo:**
 - Convenios o acuerdos con fecha de vigencia: desde su **pérdida de vigencia.**
 - Convenio o acuerdos **sin fecha de vigencia:** Hasta el momento en el que **se pacte por las partes, con un máximo de tres años.**
En defecto de pacto, un año tras la publicación en el BOE del RDL. Con trabajo a distancia **regulado de forma individual: tres meses desde la entrada en vigor del RD para las adaptaciones o modificaciones** de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación del RDL.

3.7 Limitaciones y Exclusiones

En la prestación laboral recogida en el acuerdo a distancia, nos encontramos ante una forma de realizar la prestación válida en todas las modalidades contractuales, salvo las enumeradas en las **limitaciones del artículo 3** relativas a los contratos con menores y los contratos formativos (prácticas y para la formación y el aprendizaje), en los que la norma solo admitirá el trabajo a distancia cuando se garantice un porcentaje de servicios presencial, como mínimo, del 50% del tiempo de trabajo.

Además de estas limitaciones, nos encontramos con una serie de **exclusiones;**

- Los trabajos realizados de forma esporádica o bien por debajo del umbral indicado, salvo que los convenios colectivos fijen un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados por el RDL.
- Las relaciones laborales especiales o las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.
- El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirán por su propia normativa (disp. adc. Segunda)
- Las personas trabajadoras a distancia que se encuentren en una situación de trabajo en el domicilio a causa de la COVID-19.

El RDL hace una separación clara entre el trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto 8/2020 (carácter preferente del trabajo a distancia) o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19 y el teletrabajo que se acuerde sin tener en cuenta esta situación.

Ambas situaciones cuentan con un régimen aplicable distinto: a las personas trabajadoras a distancia por la COVID-19 les seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria frente a las personas trabajadoras a distancia a las que será de aplicación la nueva normativa. Aunque la Disposición transitoria tercera prevé en las situaciones de la COVID-19 que las empresas cumplan con dos de las obligaciones que la Ley fija para el trabajo a distancia: la dotación de los medios, equipos y herramientas necesarios para el trabajo a distancia y la compensación de estos gastos derivados de su actividad.

Por otro lado, en ningún caso la aplicación de este Real Decreto Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia de acuerdo con el art. 7 (Disp. Trans. 1ª)

Unas notas sobre la regulación del teletrabajo en la UE

Con la reciente aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, España ha pasado de no tener regulada esta modalidad de prestación de servicios a contar con un texto legal en el que se recogen no solo los derechos y deberes de estos trabajadores sino también las facultades de organización y control de las empresas.

Pero ¿Qué sucede con el régimen de teletrabajo o trabajo a distancia en los países de nuestro entorno? ¿cuentan también con una regulación expresa o carecen de ella?

Alemania, aún no cuenta con una regulación concreta en materia de teletrabajo. A falta de normativa específica, la regulación actual del teletrabajo en Alemania se lleva a cabo a través de los convenios colectivos o mediante acuerdos suscritos de forma individual con las personas trabajadoras.

La regla general, al igual que en España, es que teletrabajo no puede ser impuesto de forma unilateral por el/la empleador/a, sino que se requerirá el acuerdo expreso con la persona trabajadora. Además, y en cuanto al control del/de la trabajador/a se refiere, las medidas de vigilancia solamente pueden ser implementadas si el/la empleador/a contara con una sospecha fundada de que la persona trabajadora estaría incumplimiento gravemente sus obligaciones laborales.

Además, y al igual que sucede en España, en Alemania el/la empleador/a sigue siendo el responsable de la seguridad y salud de las personas trabajadoras que presten servicios en régimen de teletrabajo, aplicándose, en caso de accidente de trabajo, las mismas normas que si el accidente hubiera tenido lugar en las instalaciones de la Empresa, siempre y cuando se acreditara que el accidente tiene relación directa con la prestación de servicios.

Italia, otro de los países que tampoco cuenta con una normativa expresa de regulación del teletrabajo. El Gobierno italiano animó a las empresas a introducir el teletrabajo durante la situación de crisis sanitaria y, al igual que sucede en Alemania y España, no cabría la posibilidad de que el teletrabajo fuera impuesto de forma unilateral por el/la empleador/a, sino que se requeriría de un acuerdo con la persona trabajadora.

En cuanto al control empresarial se refiere, el ordenamiento italiano no permite que el/la empleador/a monitorice a las personas trabajadoras por medio de webcams o cualquier otro dispositivo que registren su comportamiento. No obstante, se puede exigir a las personas que teletrabajan informes concretos sobre la duración y el contenido de sus horas de trabajo.

Hay que tener en cuenta que, en Italia, el/la empleador/a tiene obligación de informar al Ministerio de Trabajo sobre el inicio de una relación laboral bajo el régimen de teletrabajo, sancionándose esta falta de notificación con multas de entre 100 y 500 euros por persona empleada.

El/la empleador/a es también responsable de garantizar la salud y seguridad de las personas que teletrabajan, con la obligación de impartir formación específica al comienzo de la actividad, es de facto responsable directo de los accidentes de trabajo que pudieran producirse, pero no asumiendo responsabilidad alguna frente a los accidentes domésticos.

Portugal sí cuenta en su Estatuto de los Trabajadores con una regulación del teletrabajo, a pesar de que no exista una norma específica sobre el mismo, aplicándose los “principios de proporcionalidad para evitar intromisiones en su vida privada”

En Portugal el teletrabajo no puede ser impuesto de forma unilateral, sino que se requiere un acuerdo con la persona trabajadora, en el cual, habrían de regularse, entre otros aspectos, la propiedad de los materiales de trabajo, o la asunción de los gastos, presumiéndose, a falta de previsión específica, que los medios son propiedad del empresario/a quien a su vez sería el encargado/a de sufragar los costes.

En lo que respecta al control y vigilancia de las personas que teletrabajan, en Portugal se aplicarían los principios de proporcionalidad para evitar intromisiones en su vida privada, no permitiéndose al empleador utilizar, por ejemplo, programas informáticos que registraran las páginas webs visitadas o capturas de imágenes del escritorio de las personas que teletrabajen. No obstante, y en este sentido, sí se permite el control de la actividad por medio de visitas al domicilio, las cuales, solo pueden realizarse entre las 9h y las 19h, con la asistencia, en todo caso, de/la empleado/a o de la persona que éste designe.

La normativa portuguesa también hace responsable al empleador de la salud y seguridad de las personas teletrabajadoras.

En **Polonia** el propio Código Laboral del país, prevé la modalidad de teletrabajo, implementada mediante acuerdo entre empleador/a y trabajador/a, no pudiendo ser impuesto de forma unilateral ni ser causa de despido en el supuesto de que la persona trabajadora se negará a prestar servicios en régimen de teletrabajo.

A diferencia del resto de países, la regulación polaca prevé la posibilidad de que las partes, dentro de los tres meses siguientes al inicio del teletrabajo puedan presentar una solicitud para la terminación del mismo restableciéndose las condiciones de trabajo anteriores.

En lo que respecta a los accidentes de trabajo durante la situación de teletrabajo, la normativa polaca no contempla previsión específica alguna, resultando por tanto de aplicación las mismas normas y consecuencias que si el accidente hubiera tenido lugar en las instalaciones de la empresa, excluyéndose en todo caso los accidentes domésticos.

En consecuencia, puede observarse como la regulación del teletrabajo es muy similar en los países de nuestro entorno, siendo punto en común de todos ellos la imposibilidad de que el/la empleador/a implemente de forma unilateral el teletrabajo, siendo necesario, en todo caso, al igual que en España, el previo consentimiento de la persona trabajadora.

Holanda era el país de la UE con más personas teletrabajadoras a finales de 2019: cuatro de cada diez empleados/as operaban a distancia de manera regular. Este liderazgo ha sido posible, entre otras cosas, gracias a una ley pionera que, desde 2016, concede a la persona trabajadora el derecho a solicitar una jornada flexible que incluye el teletrabajo.

En teoría, en este punto la legislación holandesa no difiere demasiado de la española, que también prevé la jornada a la carta, pero con una gran diferencia y es que las partes pueden acordar un sistema de trabajo por objetivos sin fichajes ni horarios, una opción basada en la confianza mutua.

Bélgica Tras decretar la obligatoriedad del teletrabajo durante el confinamiento, -con unas tasas de teletrabajo habitualmente más modestas en torno a un 20% de media-, el Gobierno belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para las personas trabajadoras, por los gastos que les generaba trabajar desde su domicilio.

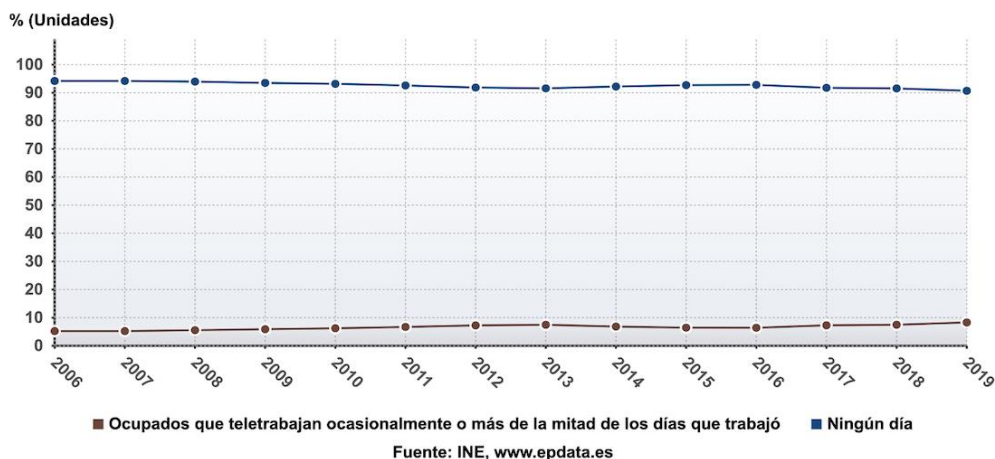
Como resultado de esta reforma, las compañías están obligadas desde el 1 de abril a pagar un plus de 126 euros a todas las personas que teletrabajan en compensación de gastos en concepto de alquiler, internet y electricidad.

Suecia Con una tasa de teletrabajo por encima del 30%, según Eurostat, Suecia es un referente en la implantación del home office (la oficina en casa), con la casi total ausencia de leyes estatales para regular el trabajo en remoto.

En los países nórdicos donde los sindicatos cuentan con un gran peso social, son los encargados, junto a las empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva. Podríamos decir que, en Suecia, aun estando el teletrabajo desregularizado, es cada sector quien ha desarrollado y aplicado su propia normativa.

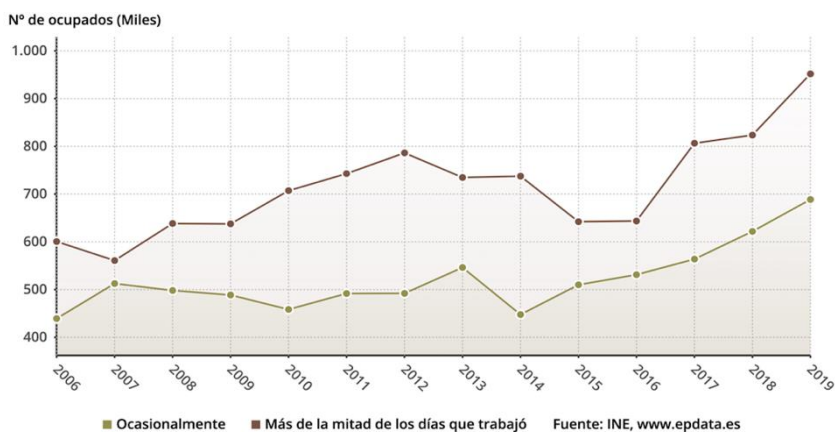
La evolución en gráficos del 'teletrabajo' en España.

Alrededor de un 8,3% de los ocupados en España realizan teletrabajo, ya sea de forma ocasional o más de la mitad de los días que trabajó, según los datos aportados por el INE. Esta cifra contrasta con la de 2006, cuando era el 5,2% de los trabajadores los que realizan este tipo de prácticas.



Evolución del número de ocupados que teletrabajan de forma habitual u ocasional en España

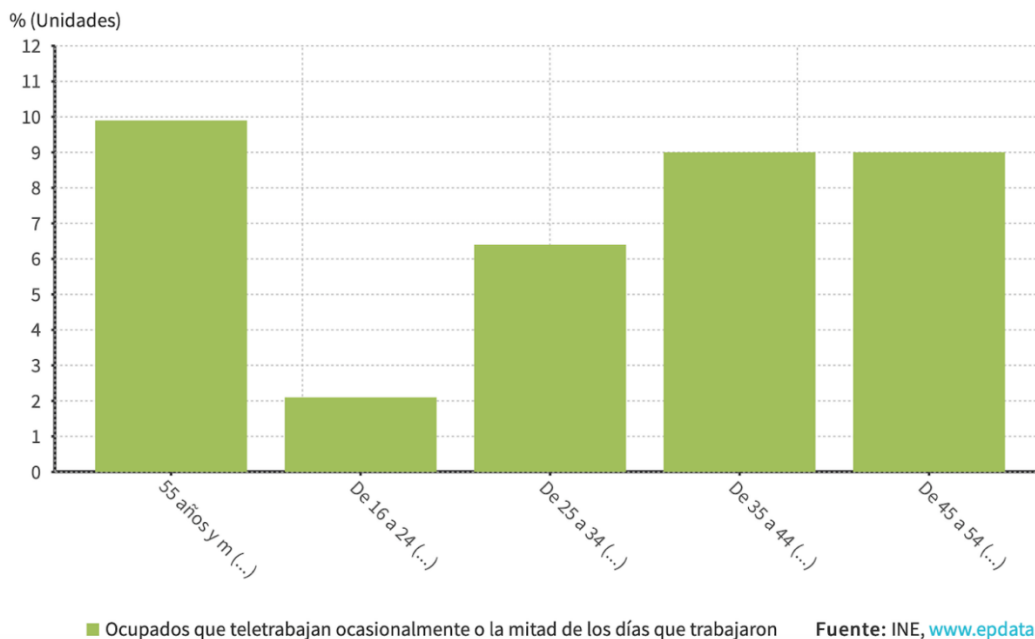
En números absolutos, alrededor de 951.000 personas realizaron teletrabajo más de la mitad de los días que trabajó mientras que 688.700 lo hizo de forma ocasional, frente a los 19 millones de ocupados que registraba España en 2019.



Evolución de ocupados/as que teletrabajan en España

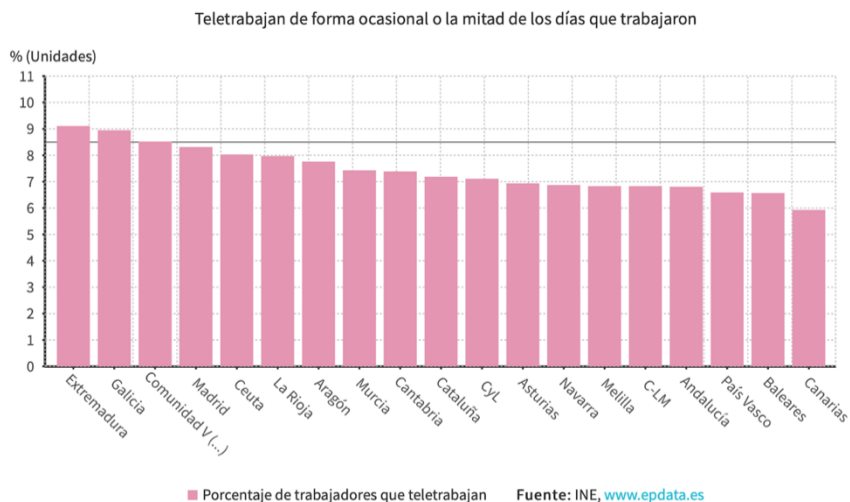
EFFECTOS DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Por edad, el grupo que más realiza teletrabajo es el de ocupados/as entre 55 y más años, con un 9,9% de los/las trabajadores/as de este colectivo. El que menos, los jóvenes de 16 a 24 años, con un 2,1% de los/las ocupados/as.



Porcentaje de ocupados/as que teletrabajan en España en función del grupo de edad en 2019

Extremadura, Galicia y Comunidad Valenciana son las regiones donde más se teletrabaja de forma ocasional o la mitad de los días que teletrabajan., según los datos del INE.



EFFECTOS DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

Un total de 4.405.320 personas disponen de la opción de teletrabajo en España, lo que supone únicamente el 22,3% del total de población ocupada, que en 2019 ascendió a 19.779.300 personas, si bien el porcentaje varía notablemente según las distintas ocupaciones, según un análisis realizado por Randstad.

	Profesionales que podrían teletrabajar (Nº de ocupados)	Porcentaje respecto al total de teletrabajo (%)	Porcentaje respecto al total de su ocupación (%)
a) Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.194.295	49,8	59,9
b) Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	890.927	20,2	43,6
c) Directores y gerentes	781.300	17,7	100
d) Técnicos y profesionales de apoyo	472.983	10,7	22,3
e) Trabajadores de industrias manufactureras y la construcción	65.814	1,5	3

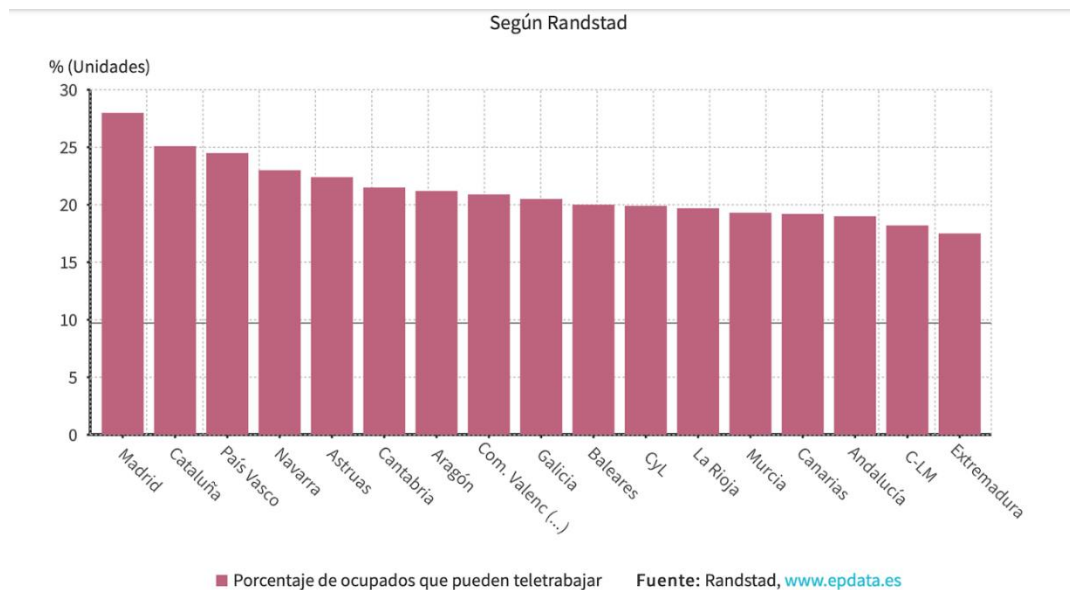
Fuente: Randstad, www.epdata.es

f) Servicios de restauración, personales, protección y vendedores		0	0
g) Sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero		0	0
h) Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores		0	0
i) Ocupaciones elementales		0	0
j) Ocupaciones militares		0	0
k) Total	4.405.319		

Fuente: Randstad, www.epdata.es

Así, del total de profesionales que disponen de la opción de teletrabajo en España, el 49,8% corresponde a técnicos y profesionales científicos e intelectuales (2.194.300), seguidos a distancia de contables, administrativos y otros empleados de oficina, que suman el 20% del total de profesionales que pueden optar a esta modalidad de trabajo (890.930).

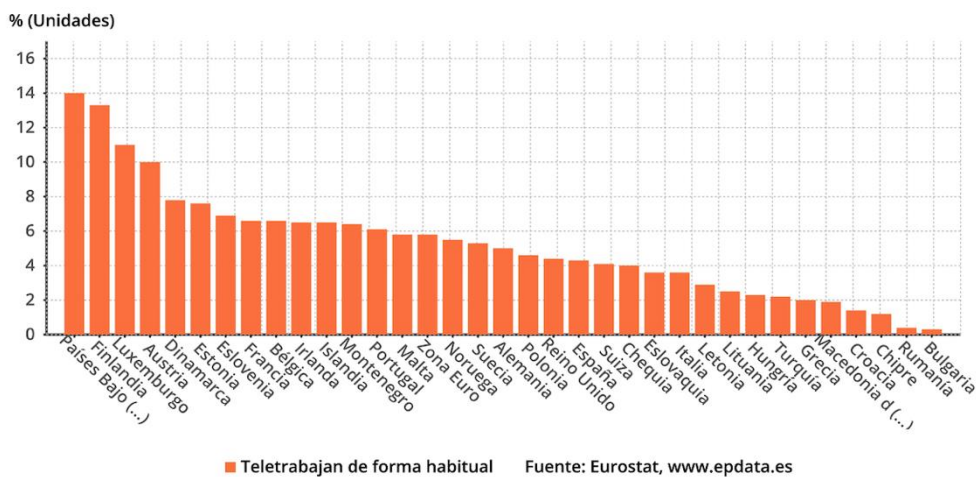
Por comunidades autónomas, las que cuentan con mayor número de trabajadores/as con opción a teletrabajo y están por encima de la media nacional son la Comunidad de Madrid, con el 28% del total de trabajadores/as de toda España con opción a teletrabajar, seguida de Cataluña (25,1%), País Vasco (24,5%), Navarra (23%) y Asturias (22,4%).



porcentaje de personas trabajadoras que pueden teletrabajar, por comunidades autónomas

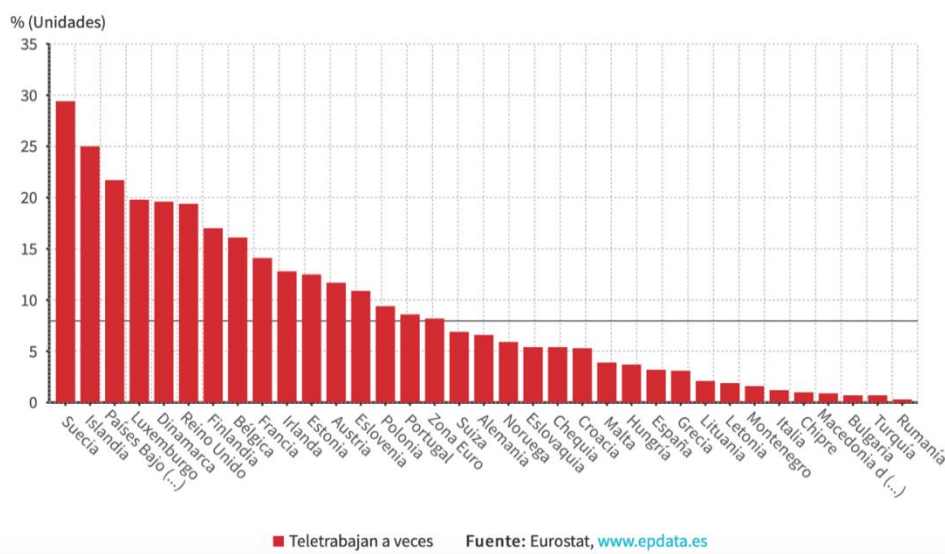
En Europa, Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo son los países de la UE que contaban con más personas teletrabajadoras antes de la crisis sanitaria, con porcentajes del 14%, del 13,3% y del 11%, respectivamente, el triple que, en España, que apenas alcanza el 4%.

EFFECTOS DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO



Porcentaje de personas ocupadas que teletrabajan de forma habitual por países de Europa en 2018

En cuanto a teletrabajar de forma esporádica, son los ocupados de Suecia, Islandia y Países Bajos los que más declaran realizarlo algunas veces.



Porcentaje de personas ocupadas que teletrabajan algunas veces por países de Europa en 2018

Comparativa Teletrabajo EUROPA

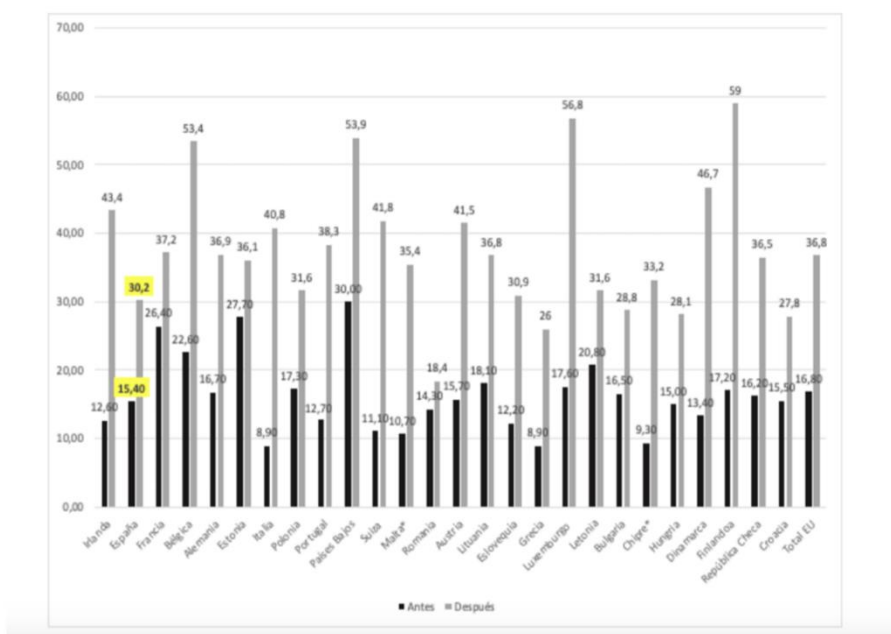
Entre 2009 y 2019, el teletrabajo en Europa había crecido, sobre todo en profesionales autónomos/as, 18,5%, más que las personas trabajadoras

por cuenta ajena que lo habían hecho en un 3%. En España en 2019, este último alcanzaba el 15,4%, muy alejado de los datos para los tres países líderes: Países Bajos y Luxemburgo (30%), Estonia (27,7%), o Francia (26,4%).

En marzo de 2020, se produjo el acelerón definitivo como consecuencia del inicio del confinamiento por razón del covid-19.

Según Eurofound⁸, cerca del 40% de las personas empleadas de la UE teletrabajaba en abril de 2020, situándose ese mismo dato para España en un 30,2% (32,2% dato del INE) debido a que el 80% de las empresas impulsaron el teletrabajo durante el confinamiento.

Gráfica: Porcentaje de personas empleadas teletrabajando en la UE antes y durante de la pandemia

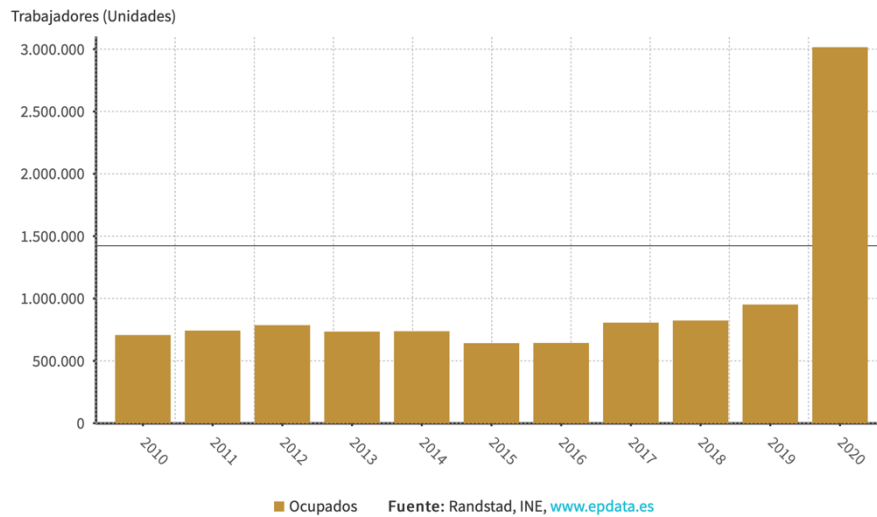


Estimación para 2020

Un total de 3,01 millones de personas en España teletrabajan de manera habitual, lo que supone multiplicar por 3,2 veces la cifra registrada en 2019,

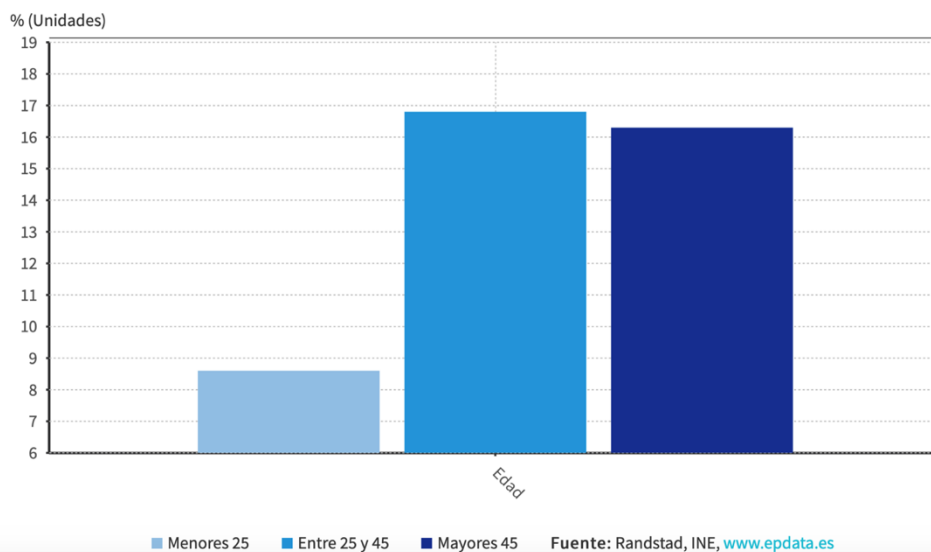
⁸ Encuesta con datos de Eurofound, (última actualización, abril 2020⁸)

cuando solo lo hacían 915.800 personas, según un estudio de Randstad sobre la evolución del trabajo en remoto.



En cuanto a la edad, los situados entre los 25 y los 45 años son los que más están pudiendo trabajar desde sus domicilios (16,8%), seguidos de cerca por los mayores de 45 años (16,3%).

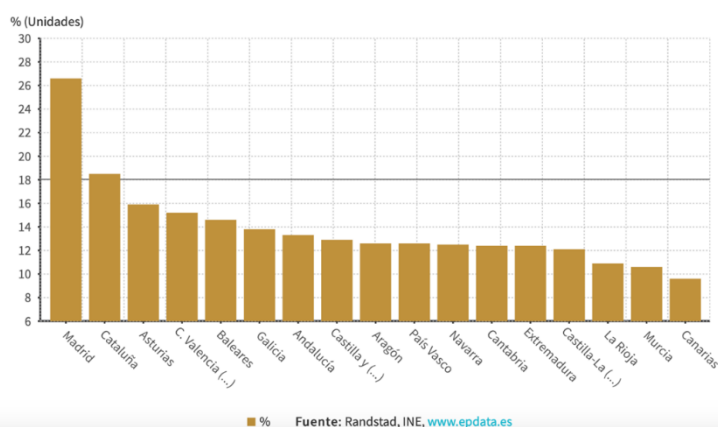
Por el contrario, destaca que los menores de 25 años son el segmento que menos está pudiendo trabajar en remoto, puesto que apenas son el 8,6% del total.



Porcentaje de personas ocupadas que teletrabajan habitualmente por edad

Por regiones, la Comunidad de Madrid se sitúa a la cabeza con más ocupados teletrabajando (26,6% del total). También destaca Cataluña (18,5%).

Sin embargo, con porcentajes más moderados se encuentran Asturias (15,9%), Comunidad Valenciana (15,2%), Baleares (14,6%), Galicia (13,8%), Andalucía (13,3%), Castilla y León (12,9%), Aragón y País Vasco, (12,6% en ambas), Navarra (12,5%), Cantabria y Extremadura (12,4% en ambas) y Castilla-La Mancha (12,1%). Por último, se encuentran La Rioja (10,9%), Murcia (10,6%) y Canarias (9,6%)



Porcentaje de ocupados que teletrabajan habitualmente por comunidad autónoma

V. Análisis Cuantitativo

Hemos utilizado una metodología cuantitativa, con el objetivo de recabar información primaria sobre los hábitos horarios, antes, durante y después del confinamiento, así como su adaptación a las nuevas formas de trabajo del colectivo de trabajadores y trabajadoras autónomos/as, y de empleadores/as y responsables de pequeñas empresas.

En la parte cuantitativa se han realizado 3.200 cuestionarios 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 la variación sufrida en estos horarios durante y después del confinamiento.
- ✓ Conocer los efectos de la Covid en el trabajo autónomo, las nuevas formas de organizar el trabajo y la importancia del teletrabajo.

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

Para obtener la máxima información, en algunas de las preguntas planteadas se ha facilitado a los entrevistados la posibilidad de respuesta múltiple por lo que el total del porcentaje puede ser superior al 100%.

VARIABLE TERRITORIAL

Al tratarse de un estudio de ámbito estatal, se distribuyó el cuestionario en todas las Comunidades Autónomas, como hemos comentado anteriormente a través de las diferentes redes sociales y con la colaboración de las organizaciones territoriales de la propia entidad beneficiaria, siempre teniendo en cuenta el porcentaje de trabajadores y trabajadoras autónomos/as de cada una de las Comunidades Autónomas.

Así, el porcentaje de participantes en cada Comunidad Autónoma es el siguiente:

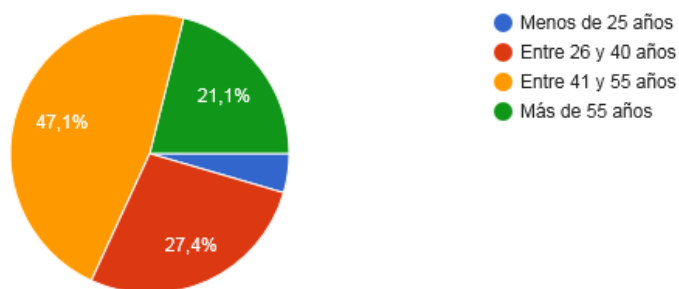
CCAA	N.º	%	CCAA	N.º	%
Andalucía	176	5,80%	Galicia	128	4,22%
Aragón	28	0,92%	La Rioja	32	1,05%
Principado de Asturias	92	3,03%	Comunidad de Madrid	1768	58,23%
Baleares	12	0,40%	Región de Murcia	60	1,98%
Canarias	32	1,05%	Comunidad Foral de Navarra	60	1,98%
Cantabria	60	1,98%	País Vasco	108	3,56%
Castilla-La Mancha	48	1,58%	Comunidad Valenciana	96	3,16%
Castilla y León	44	1,45%	Ceuta	0	0,00%
Cataluña	204	6,72%	Melilla	0	0,00%
Extremadura	88	2,90%	TOTAL	3.036*	100%

*No todos los encuestados han contestado a esta variable

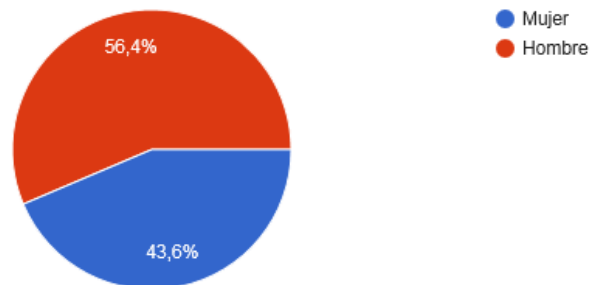
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

El resultado de la encuesta sobre la **edad** de los/las participantes en la misma son, al igual que la variable siguiente relativa al sexo, fiel reflejo de la realidad de este colectivo, donde el porcentaje de entrevistados entre 41 y 55 años representa más del 47% y los menores de 25 años representa un 4,5%.

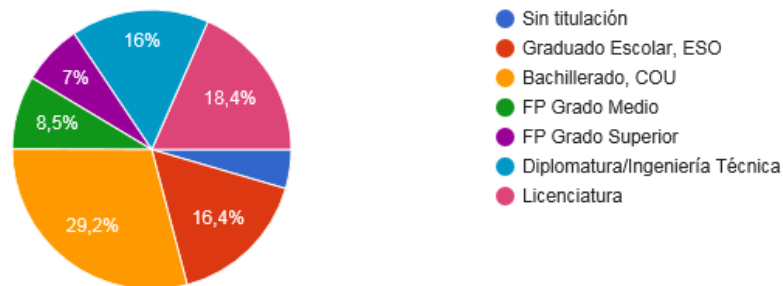
Estos datos confirman diferentes estudios analizados, donde encontramos que prácticamente la mitad de las personas trabajadoras por cuenta propia en España tienen edades entre 35 y 55 años, mientras que un bajo porcentaje es menor de 25 años.



En cuanto al **sexo**, los porcentajes, al igual que en la edad, representan claramente al colectivo, donde más del 50%, concretamente el 56,4% son hombres.



Por lo que respecta al **nivel de estudios**, observamos pocas diferencias respecto al estudio realizado por esta entidad en el 2019, donde los porcentajes más altos los observamos en participantes con un nivel de estudios entre bachillerato y COU (29,2%) y graduado escolar y ESO (16,4%). Si observamos un aumento de profesionales con estudios superiores (licenciatura), pasando de un 13% el año pasado a un 16,4% este año.



Para analizar los resultados de la encuesta, es importante conocer el **epígrafe de actividad y el sector** al que pertenecen a las personas encuestadas, dado que, dependiendo de su actividad, los hábitos horarios, la posibilidad o no de teletrabajo, e incluso, la facilidad para conciliar la vida personal y profesional viene condicionada directamente por el sector en el que desarrollan su labor profesional.

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 la tabla 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.

EPIGRAFE	%	SECTOR	%
Autónomos que cotizan por actividades empresariales	13,13	Comercio	11,88
Artistas / Deportistas	1,13	Hostelería	10,38
Profesionales autónomos colegiados / no colegiados	22,38	Agricultura	4,00
Empresarios autónomos / societarios	24,13	Industria	17,38
Trabajadores autónomos económicamente dependiente	34,63	Construcción	15,63
Autónomos agrarios	3,75	Servicios	38,13
Otros	0,75	Otros	2,50

VARIABLES SOBRE LOS HÁBITOS HORARIOS

Para conocer los hábitos horarios de los y las profesionales autónomos, primero nos tenemos que preguntar cuántas horas trabajan a la semana, teniendo en cuenta tres variables, cuantas horas trabajaban antes del confinamiento, durante el confinamiento y en la actualidad.

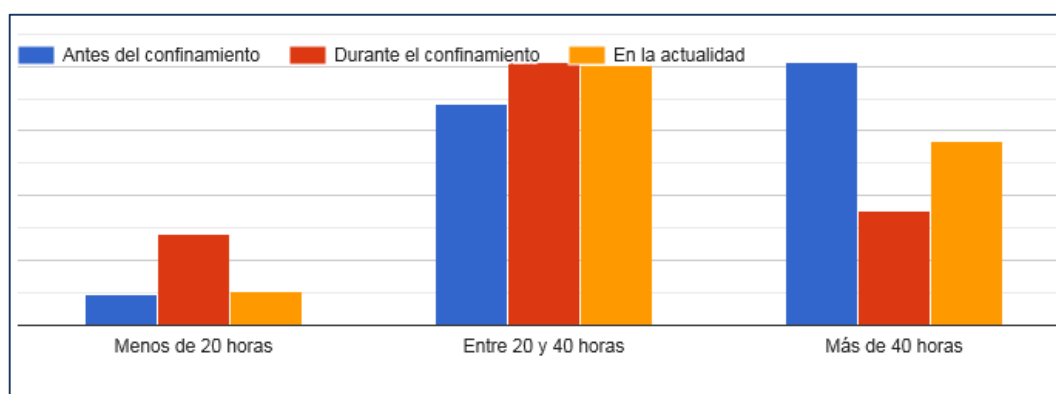
En la tabla y en los gráficos siguientes, observamos que el número de horas que los profesionales de este colectivo dedican a su labor profesional varía entre 20 y 40 horas semanales de lunes a viernes. Destaca que antes del confinamiento el 50,75% de las personas entrevistadas manifiesta que trabajaba más de 40 horas a la semana, situación que ha cambiado en la actualidad. Cabe preguntarnos cuales son los motivos de este cambio, pero

dada la situación por la que atraviesa este colectivo, podemos confirmar que se ha producido una disminución en su actividad laboral, máxime teniendo en cuenta que un alto número de profesionales entrevistados pertenece a sectores como el comercio, la hostelería y los servicios, que son los sectores más afectados por la crisis sanitaria actual.

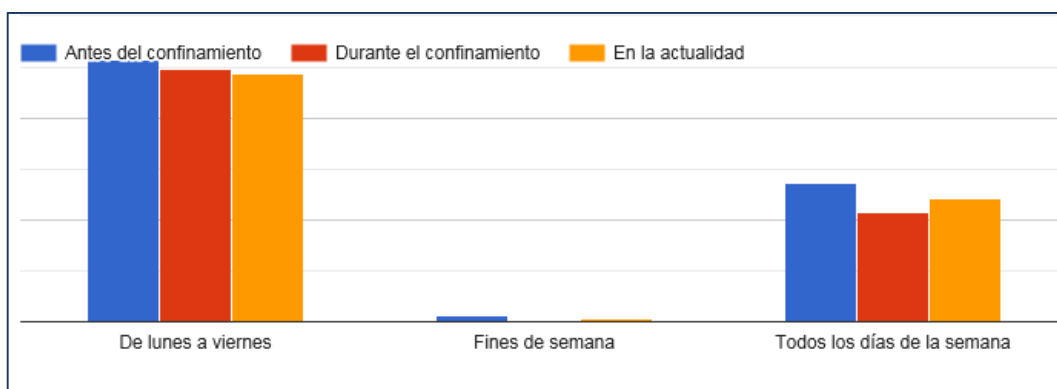
¿Cuántas horas a la semana dedica a su actividad profesional?

	Menos de 20 h	Entre 20 y 40 h	Más de 40 h
<i>Antes del confinamiento</i>	5,88%	42,75%	50,75%
<i>Durante el confinamiento</i>	17,75%	50,75%	22,13%
<i>En la actualidad</i>	6,50%	50,25%	35,63%

En los gráficos siguientes, observamos las horas y los días a la semana que estos profesionales desarrollan su actividad laboral.



EFFECTOS DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO

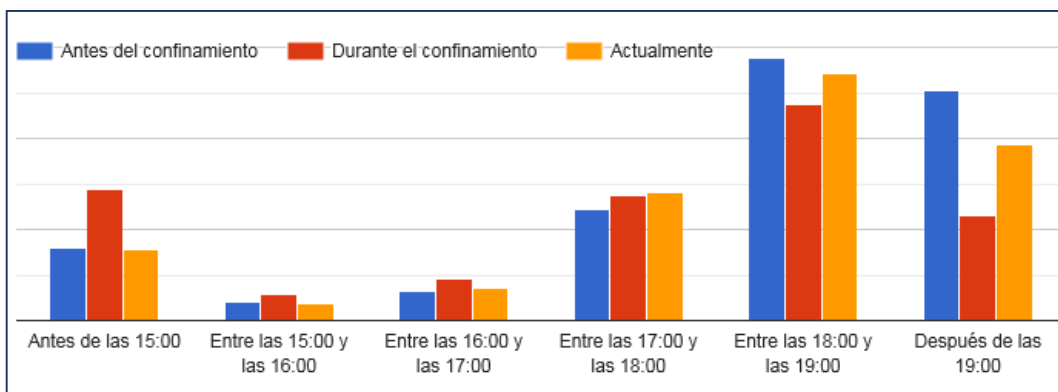


Para completar los datos anteriores y entender los siguientes, es importante conocer, no solo los días y las horas dedicadas a la actividad laboral, sino hasta que hora se alarga esta jornada.

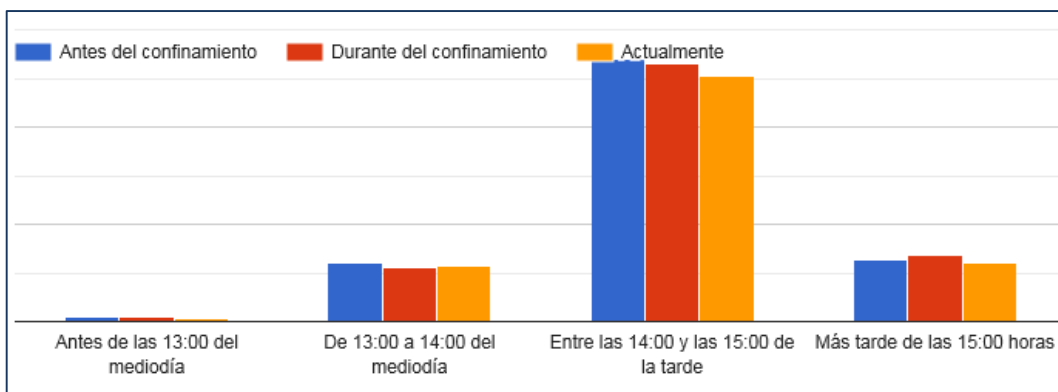
Así, se preguntó a las personas participantes en la encuesta a qué hora finaliza habitualmente su jornada laboral, y en la tabla siguiente observamos, que los porcentajes más altos se concentran en la franja horaria entre 18:00 y 19:00 horas y por comentarios de las personas entrevistadas, más cerca de las 19:00 horas que de las 18:00 horas.

¿A qué hora termina habitualmente su jornada laboral?

	Antes de las 15:00	Entre 15:00 y 16:00	Entre 16:00 y 17:00	Entre 17:00 y 18:00	Entre 18:00 y 19:00	Más de las 19:00
<i>Antes del confinamiento</i>	9,88	2,50	4,13	15,25	36,00	31,63
<i>Durante el confinamiento</i>	18,00	3,50	5,63	17,25	29,63	14,50
<i>En la actualidad</i>	9,75	2,25	4,50	17,50	33,88	24,25

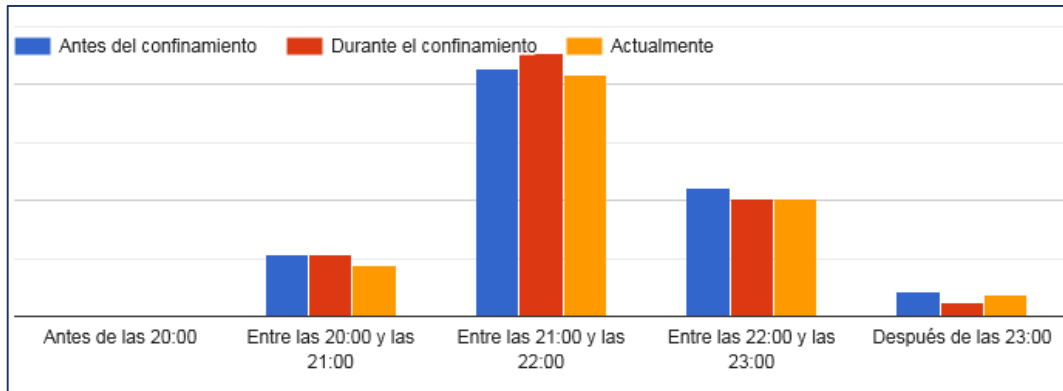


El 67% de las personas entrevistados manifiesta que la franja horaria en la que realiza la comida en un día laboral suele ser entre las 14:00 y 15:00 horas, práctica que se mantiene en las tres variables analizadas, antes, durante y después del confinamiento.



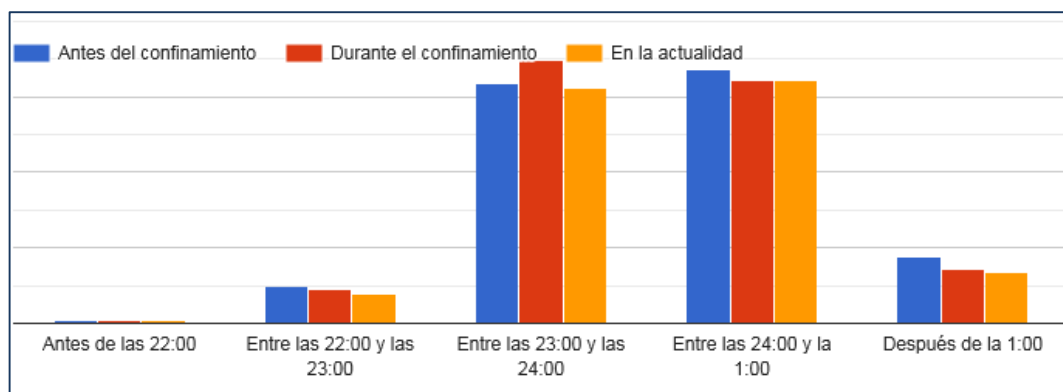
La mayoría manifiestan tener una rutina los días laborales a la hora de cenar y de ir a dormir, Así, más del 50% cena entre las 21:00 y las 22:00 y alrededor del 40% acostumbra a ir a dormir pasadas las 23:00 horas.

EFFECTOS DE LA COVID-19 EN EL TRABAJO AUTÓNOMO



¿En qué franja horaria cena en un día laborable?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Antes de las 20:00 horas	0,00%	0,00%	0,00%
Entre las 20:00 y las 21:00 horas	13,25%	13,50%	10,88%
Entre las 21:00 y las 22:00 horas	53,38%	56,63%	52,00%
Entre las 22:00 y las 23:00 horas	27,63%	25,38%	25,25%
Después de las 23:00 horas	5,38%	3,13%	4,75%



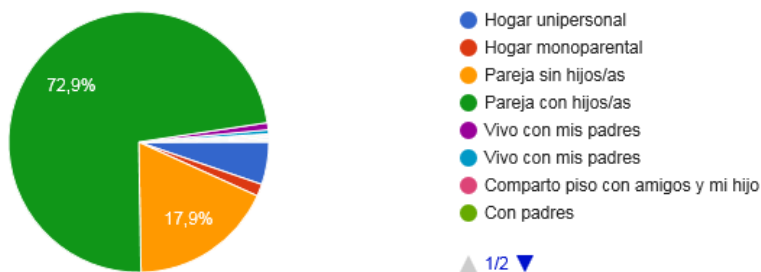
¿A qué hora suele acostarse un día laborable?			
	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Antes de las 22:00 horas	0,00%	0,00%	0,50%
Entre las 22:00 y las 23:00 horas	6,25%	5,75%	4,88%
Entre las 23:00 y las 24:00 horas	39,63%	43,50%	39,00%
Entre las 24:00 y la 1:00 horas	42,00%	40,25%	40,25%
Después de la 1:00	11,13%	8,88%	8,50%

Todos los datos analizados sobre los hábitos horarios observamos que son muy similares en las tres situaciones estudiadas, antes del confinamiento, durante el mismo y una vez finalizado el confinamiento, por lo que no difieren mucho de los datos obtenidos en el estudio realizado por esta entidad en el año 2019.

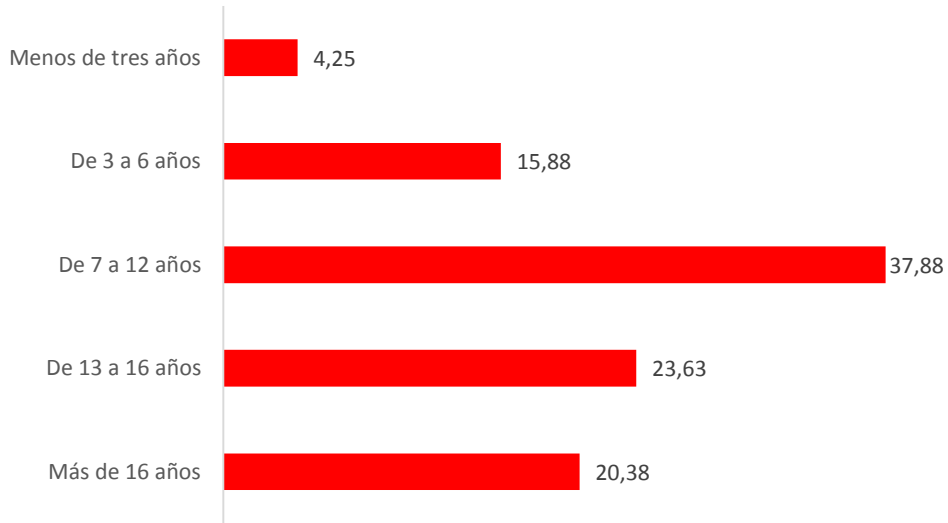
VARIABLES SOBRE ESTRUCTURA DEL HOGAR

En este bloque analizamos diferentes cuestiones sobre la estructura y organización de los hogares de los profesionales entrevistados, donde el 72,99% vive en pareja, en un entorno urbano en más del 80% de los casos y con hijos/as de edades de entre 7 y 12 años, con una vivienda de entre 100 y 150 m².

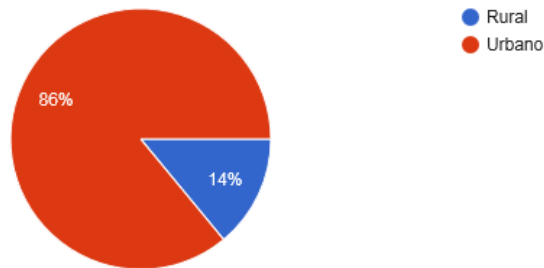
¿Cuál es la estructura de su hogar?



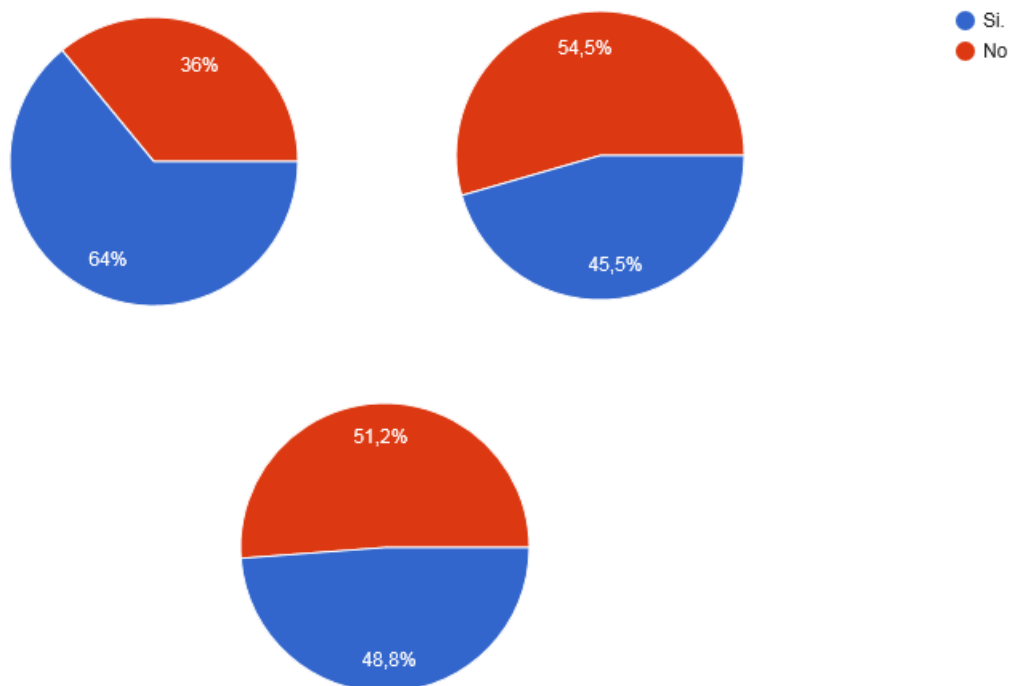
Si respondió afirmativamente que sí tiene hijos/as, ¿de qué edades?



¿En qué entorno vive?



En un 64% de los casos en los hogares existen horarios preestablecidos, que no se han mantenido de lunes a viernes durante el confinamiento, según manifiesta el 54,5% y casi el mismo porcentaje (51,2%), indica que se adaptó mal a los horarios establecidos para el comercio y los servicios abiertos al público.

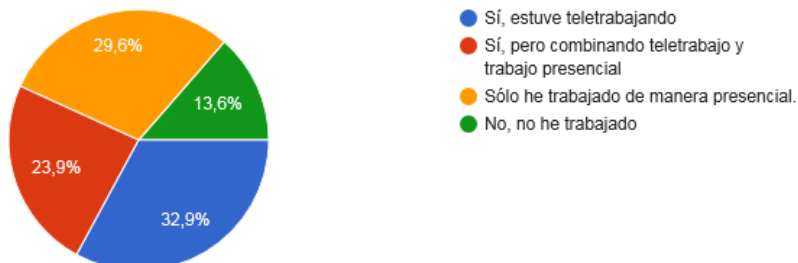


VARIABLES SOBRE EL TRABAJO

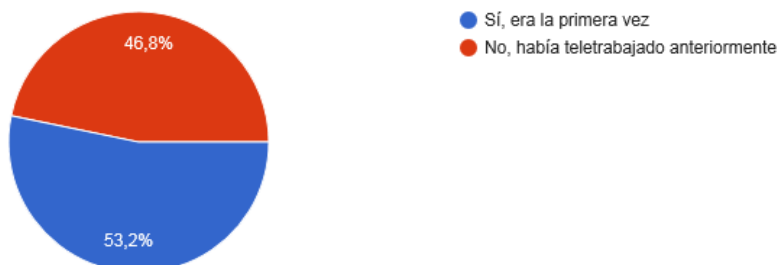
A pesar de la situación que se ha vivido en España en el último año, donde muchos profesionales y pequeñas empresas se vieron obligados a suspender su actividad, esta circunstancia es uno de los objetivos de este estudio, conocer cómo ha influido la presencia de la Covid-19 en el trabajo autónomo, si los/as profesionales de este colectivo han mantenido su actividad bien presencialmente, o se han visto obligados a trabajar a distancia, y cómo ha influido este modelo de trabajo en un cambio de actitud ante el trabajo.

Nuestro primer planteamiento es conocer si los trabajadores y trabajadoras autónomos han trabajado durante los meses de confinamiento forzoso. Observamos en el gráfico siguiente que casi un 33% estuvo trabajando a distancia, mientras que un 30% lo hizo de manera presencial. Destaca el

porcentaje de profesionales que han combinado las dos formas de trabajo, ya que un 24% alternaba en trabajo presencial con el teletrabajo.

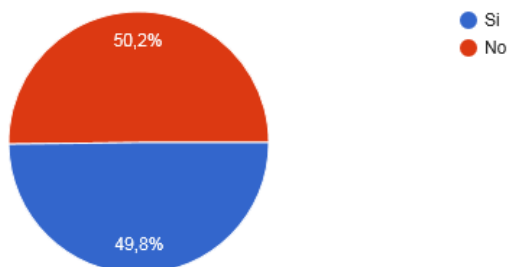


Centrándonos en los autónomos/as que han trabajado a distancia, más del 50% de las personas entrevistadas, concretamente el 53,2% era la primera vez que utilizaba este modo de trabajo, dato que influye, como veremos a continuación, en una nueva forma de entender el trabajo y un cambio significativo en el uso del tiempo por parte de este colectivo.



Si bien es cierto que para implantar o utilizar más asiduamente esta forma de trabajar, se necesita establecer no solo los medios para realizar ese trabajo adecuadamente, sino formar y preparar a los/as profesionales en la utilización de las nuevas tecnologías y concienciar a los mismos que el teletrabajo no supone más horas trabajadas y si permite si permite una conciliación de la vida personal y profesional efectiva.

Más del 50% de los/las profesionales que han trabajado desde su hogar en estos meses, concluyen que no disponían en su vivienda de un espacio diferenciado para poder trabajar.



De igual manera los recursos utilizados, como vemos en el gráfico siguiente, donde la mayoría de los profesionales manifiestan haber utilizado medios propios, conexión a internet, ordenador, etc., este es uno de los aspectos recogidos en la nueva regulación del trabajo a distancia (Real Decreto Ley 28/2020) y muy importante a tener en cuenta.



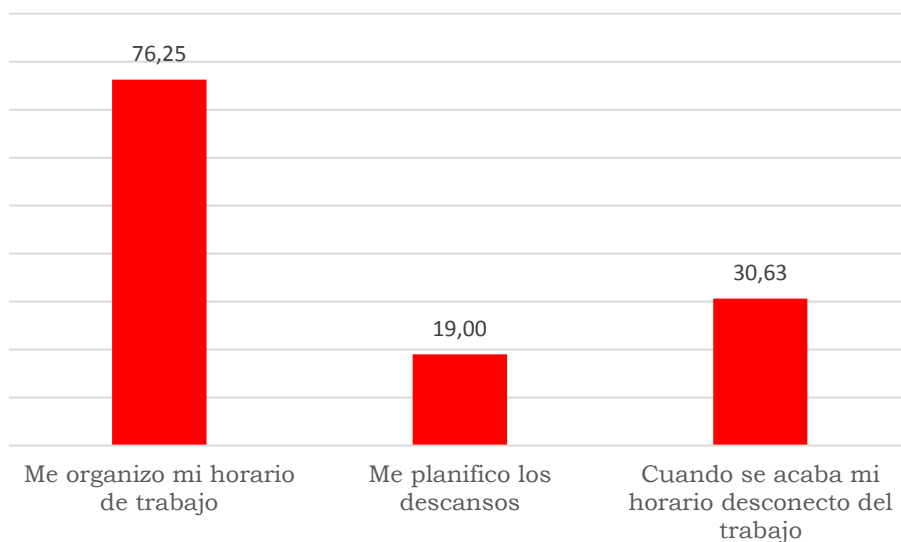
En cuanto a lo que supone el trabajo a distancia en número de horas y organización del trabajo para estos profesionales, en los gráficos siguientes observamos que más del 70% considera que teletrabajar le supone trabajar las mismas horas que trabajaba antes, tanto los que trabajan más de 40

horas semanales, como aquellos/as que su jornada esta alrededor de las 40 horas semanales.

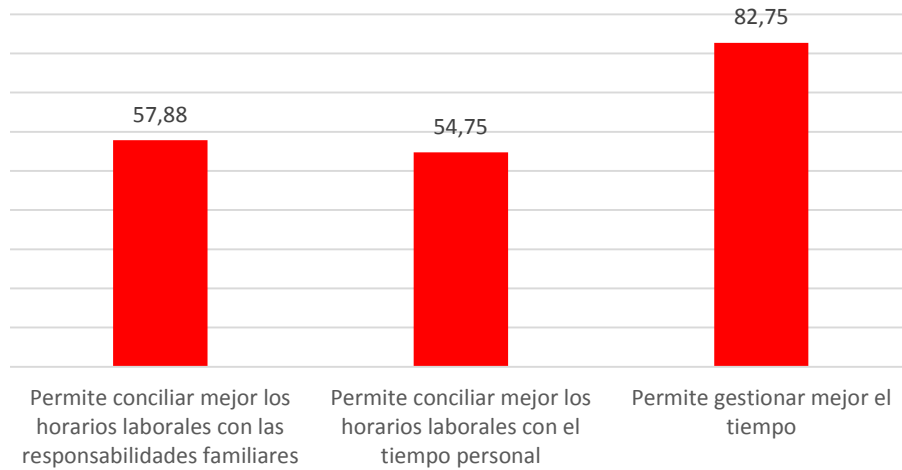


Por último, aunque esta nueva forma de trabajo se está implantando en España de forma progresiva y lentamente, la situación vivida a consecuencia de la pandemia que estamos padeciendo, ha acelerado la implantación de la misma, la opinión que sobre la misma tienen los/as profesionales autónomos/as es muy positiva, como vemos en los gráficos siguientes.

28. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones, respecto a su opinión sobre el teletrabajo, son ciertas? (Respuesta múltiple)

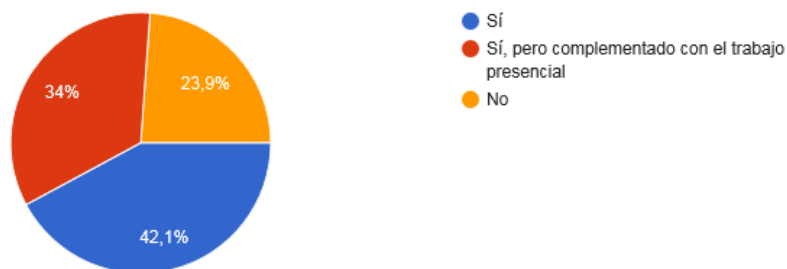


Los trabajadores y trabajadoras encuestados ven en esta forma de trabajar a distancia, una forma de gestionar mejor sus tiempos de trabajo (82%) y facilitar la conciliación de la vida profesional con la familiar (58%)



Para finalizar este bloque relacionada con el trabajo a distancia, consultamos a los/as profesionales si el teletrabajo es una buena forma de organizar el trabajo. Las respuestas de los/as profesionales, aunque no muy concluyentes, si nos dan una visión de los mismos sobre ese tema. Así, el 42% considera que es una buena forma de organizar el trabajo, aunque un 34% considera que, si lo es, pero complementado con el trabajo presencial.

Para usted, ¿el teletrabajo puede ser una buena manera de organización del trabajo?

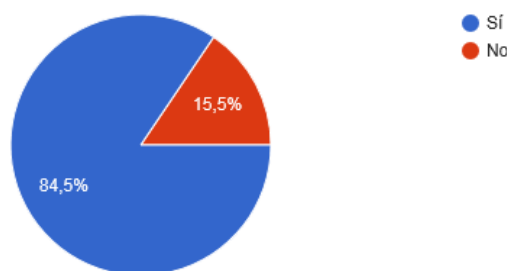


VARIABLES SOBRE CONCILIACIÓN E IGUALDAD

Uno de los objetivos de este estudio, es analizar la vinculación de los usos del tiempo, la racionalización de los horarios, y su vinculación con la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad y la igualdad y como esta realidad ha podido o no variar teniendo en cuenta los tres estados en los que hemos vivido este año, como era esta realidad antes del confinamiento, durante el mismo, y que ha quedado una vez finalizado.

Para introducir el tema, preguntamos a los participantes en la encuesta, si habitualmente colabora en las tareas domésticas.

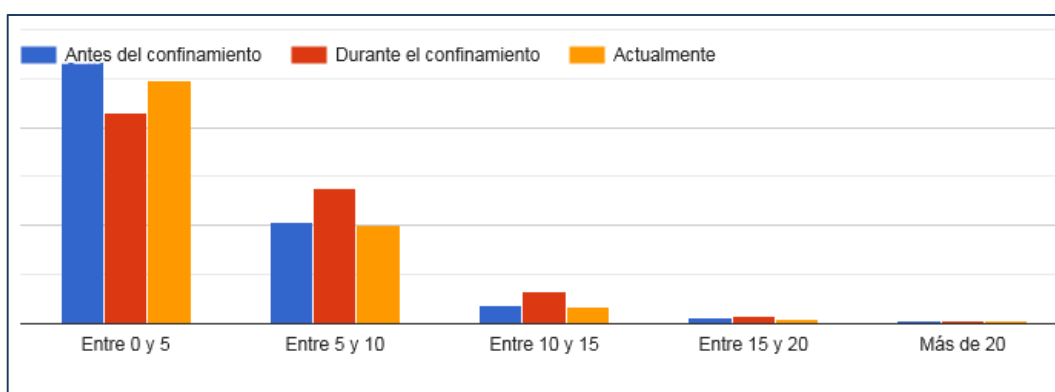
En este caso, el 84,5% de las personas entrevistadas manifiesta que si participa en las labores domésticas, porcentaje muy similar tanto en mujeres como en hombres.



En cuanto a las horas que dedica a esas tareas, nos interesa conocer si las mismas han variado antes, durante y después del confinamiento. En este caso, los resultados son muy similares, mayoritariamente se dedican entre 0 y 5 horas semanales a las tareas domésticas, con porcentajes muy igualitarios entre hombres y mujeres, y donde no ha influido la situación de confinamiento.

¿Cuántas horas semanales dedica a las tareas domésticas?			
Nº de horas	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Entre 0 y 5 horas	66,63%	53,88%	61,88%
Entre 5 y 10 horas	26,00%	34,00%	25,25%
Entre 10 y 15 horas	4,75%	8,38%	4,25%
Entre 15 y 20 horas	1,38%	1,88%	1,00%
Más de 20 horas	0,00%	0,88%	0,00%

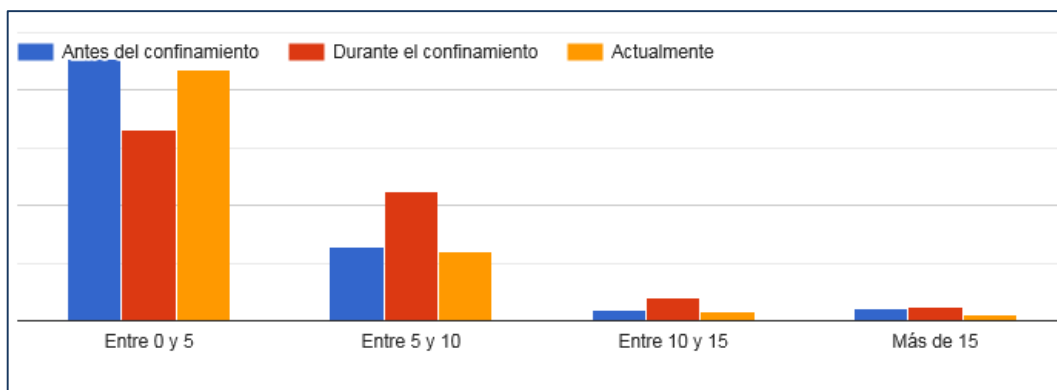
Durante el confinamiento se ve un ligero aumento en el número de horas invertidas a las tareas domésticas, lo mismo ocurre, como veremos más adelante en las horas semanales que se dedican al cuidado de menores y/o personas dependientes.



Como vemos en el gráfico siguiente, el número de horas dedicadas al cuidado de menores y/o personas dependientes es muy similar al número de horas dedicadas a las tareas domésticas, y como en el caso anterior los porcentajes entre hombres y mujeres están muy igualados. Así, el 56,63% dedicaba entre 0 y 5 horas al cuidado de menores antes del confinamiento y un 54,25% después del mismo.

Durante el confinamiento se ve un aumento, pasando de entre 0 y 5 horas a la franja de entre 5 y 10 horas. Esta variación tiene su explicación por la

suspensión de la actividad escolar y una mayor dedicación a los menores de la casa.



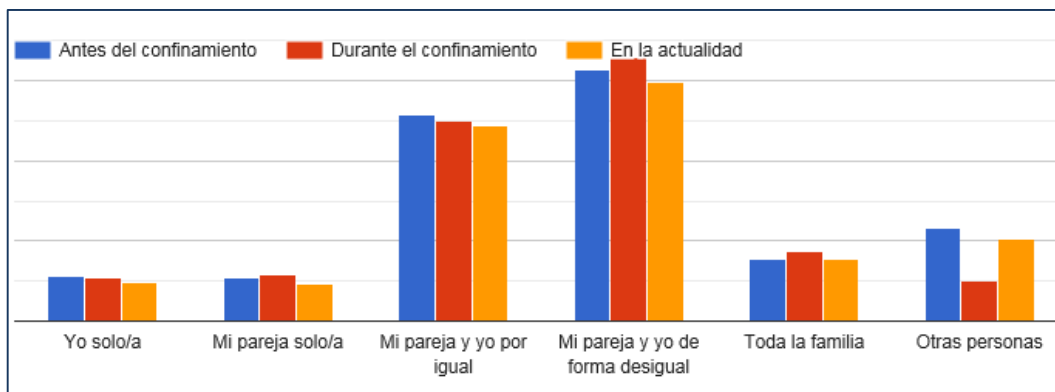
Un dato importante para entender las variables anteriores, es saber quién se ocupa principalmente de las tareas domésticas y de las responsabilidades escolares de los/las hijos/as.

En este caso si existe diferencia entre los manifestado por los participantes femeninos y masculinos. Como dato significativo indicar que el 30,72% de las mujeres piensan que el reparto de tareas es igualitario, mientras que el 38,78% de hombres consideran, por el contrario, que es poco igualitario.

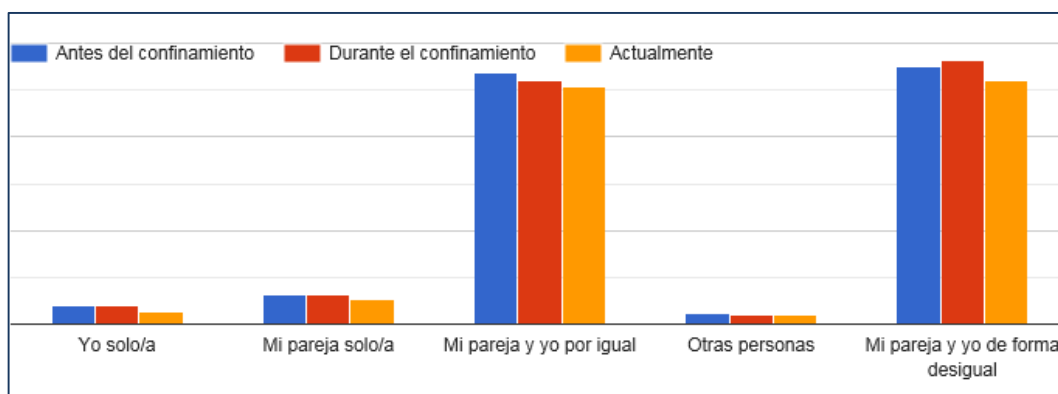
¿quién se ocupa principalmente de las tareas domésticas?			
	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Solo	7,00%	6,88%	6,13%
Mi pareja solo	6,76%	7,38%	5,75%
Mi pareja y yo por igual	32,13%	31,13%	30,38%
Mi pareja y yo de forma desigual	39,25%	41,13%	37,38%
Toda la familia	9,63%	10,88%	9,75%
Otras personas	14,50%	6,38%	12,88%

Dado que los porcentajes de las tres situaciones, antes, durante y después del confinamiento son muy similares, hemos analizado los resultados por sexos, sin tener en cuenta la situación.

¿quién se ocupa principalmente de las tareas domésticas?		
	MUJERES	HOMBRES
Solo	4,50%	2,88%
Mi pareja solo	0,50%	7,00%
Mi pareja y yo por igual	18,25%	15,00%
Mi pareja y yo de forma desigual	17,13%	24,88%
Toda la familia	5,63%	5,25%
Otras personas	5,38%	9,00%



Pregunta similar a la anterior, pero en este caso sobre quien se ocupa de las responsabilidades escolares de los/las niños/as, donde los resultados prácticamente análogos a los anteriores, destacan que, en los tres estados analizados antes, durante y después del confinamiento, las mujeres opinan que por igual entre la pareja, mientras que los hombres manifiestan se encargan ambos, pero de forma desigual.



Para confirmar los datos anteriores y evitar posibles errores de interpretación, se consultó a las personas participantes si consideraban que en su hogar, el trabajo doméstico y familiar era igualitario y si consideraban que existía corresponsabilidad en la realización del trabajo doméstico.

Como en los casos anteriores, la opinión de mujeres y hombres es distinta, ya que estos últimos piensan que no hay corresponsabilidad en su hogar y que todo el trabajo recae en su pareja (55,83%), mientras que el 60,57% de las mujeres piensa que si existe corresponsabilidad.

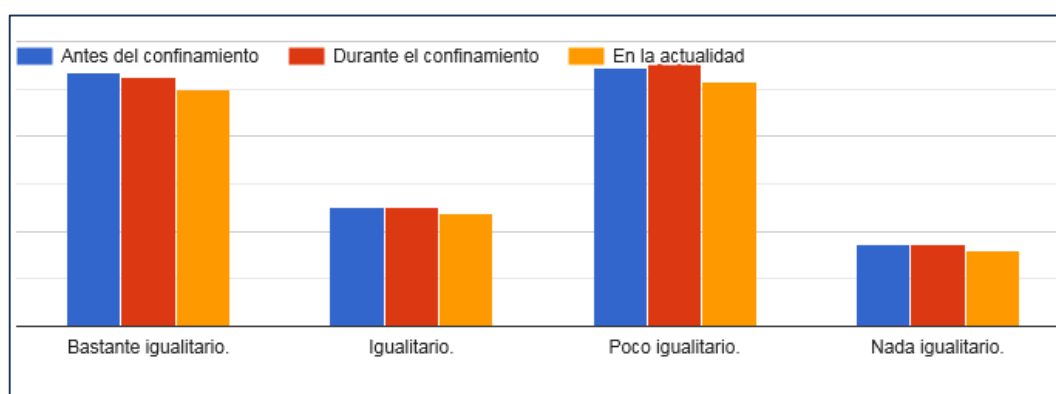
En su hogar, ¿el trabajo doméstico y familiar es igualitario entre sexos?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Bastante igualitario	33,38%	32,88%	31,13%
Igualitario	15,63%	15,63%	14,88%
Poco igualitario	34,13%	34,63%	32,25%
Nada igualitario	10,75%	10,75%	10,00%

Al igual que en el reparto de tareas, hemos analizado los datos por sexo sin tener en cuenta la situación en la que se encuentran.

En su hogar, ¿el trabajo doméstico y familiar es igualitario entre sexos?

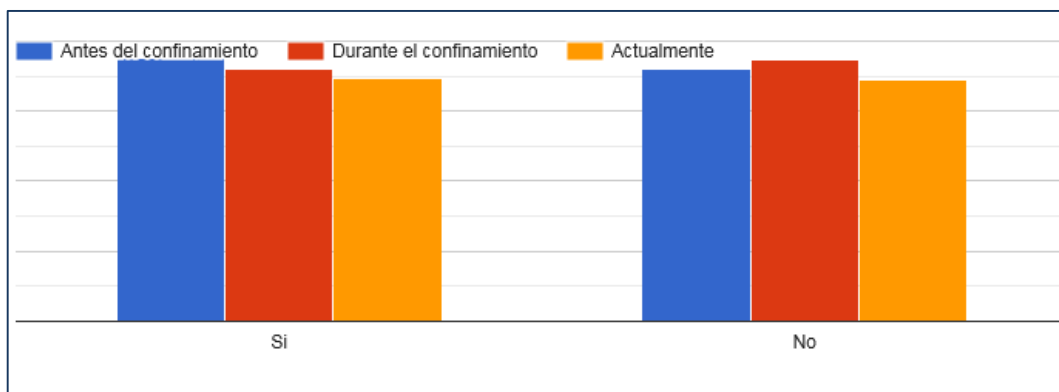
	HOMBRES	MUJERES
Bastante igualitario	16,00%	17,63%
Igualitario	7,50%	8,13%
Poco igualitario	21,63%	13,50%
Nada igualitario	8,25%	2,75%



Respuestas muy similares se obtienen sobre la existencia o no de corresponsabilidad en los hogares.

¿Su pareja y usted son corresponsables en la realización del trabajo doméstico?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Si	46,88%	44,88%	43,25%
No	45,13%	46,63%	43,00%



VARIABLES SOBRE LOS HORARIOS ACTUALES

Para finalizar el estudio, hemos consultado a las personas participantes diferentes cuestiones sobre si a consecuencia de la vivencia del confinamiento su opinión sobre los horarios actuales se ha modificado.

Así, les consultamos sobre si durante el confinamiento han reflexionado sobre la organización social del tiempo, el 61,60% manifiesta no haber reflexionado, pero si consideran que es necesario modificar los horarios actuales en un 77,10%.



A lo largo de la realización de este estudio y como consecuencia de la crisis sanitaria, la situación de confinamiento ha ido cambiando, así a finales de octubre, se decretó, en la mayoría de las Comunidades Autónomas, un confinamiento nocturno con diferentes horas de toque de queda. Esto nos indujo a incluir alguna pregunta relacionada con el mismo para conocer si la imposición de unos determinados horarios, supone un cambio en las costumbres de los/as profesionales consultados/as.

Las preguntas, que se recogen en la tabla siguiente, versaban sobre adelantar sus hábitos en relación con la hora de la cena y la hora de dormir

Como observamos, más del 50% manifiesta que no supone ningún cambio.

Confinamiento nocturno

	Supone avanzar sus hábitos horarios	Supone adelantar la hora de la cena	Supone adelantar la hora de dormir
Si	47,30%	44,20%	41,60%
No	52,70%	55,80%	58,40%

VI. Análisis Cualitativo

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

- a) Se han realizado seis entrevistas a informantes clave en materias relacionadas con el objeto del estudio.
- b) Se han realizado dos grupos de discusión con el objetivo de analizar la situación actual en lo referente a la racionalización de horarios, y los cambios producidos en las mismas a consecuencia de la pandemia y la necesidad del confinamiento, de manera especial en lo que respecta al teletrabajo, por un lado y, por otro a la conciliación y la corresponsabilidad.

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 durante el confinamiento han podido influir en la racionalización de los horarios, aspectos tales como qué usos del tiempo han hecho y como han podido influir en la salud, la igualdad, conciliación, y la 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 las personas entrevistadas y teniendo en cuenta las limitaciones por la crisis sanitaria. Así, se realizaron bien telefónicamente o a través de correo electrónico, facilitando el guion de la entrevista a la persona experta.

En cuanto al perfil de las personas entrevistadas, 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 seleccionados fueron:

- ✓ **Alexis Serra Rovira** director de la Oficina para la Reforma Horària. Govern de la Generalitat de Catalunya.
- ✓ **Cristina Sánchez Miret** Doctora en Sociología y directora del Departamento de Empresa de la Universidad de Girona.
- ✓ **Rosa Siles Moreno** Directora de Andalucía Emprende. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.
- ✓ **Estel Mallorquí Ayach**: Licenciada en Ciencias de la actividad física y del deporte (UB). Es miembro de la Comisión Consultiva de la Fundació Factor Humà de Barcelona.
- ✓ **Paula Ruiz Torres** Coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores.
- ✓ **Luis Casado Esquiús** Licenciado en Ciencias Económicas (UAB) y en Psicología (UB). Psicólogo especialista en Psicología Clínica.

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

Entrevista a Alexis Serra Rovira

Nacido el 2 de agosto de 1975 en Manresa y con dos hijos, en lo profesional me gusta identificarme con los proyectos en donde participo y soy un apasionado del trabajo en equipo. Me gusta la gestión, la creatividad, soy amante del diálogo y practico la empatía.



Diplomado en Ciencias Empresariales, máster en Dirección de Marketing y Comunicación, posgrado en Negociación Colectiva y Relaciones Laborales y en Gestión de Gerencia Local, Función Directiva.

Durante gran parte de mi trayectoria profesional he dirigido la gerencia en diferentes organizaciones, la mayor parte vinculadas al trabajo autónomo. También he dirigido diferentes gabinetes en la administración pública.

Me he especializado en políticas del tiempo, basadas en la eficiencia en el tiempo, la conciliación corresponsable y los hábitos saludables. He trabajado como consultor en usos del tiempo, participado en conferencias y he escrito numerosos artículos.

Actualmente dirijo la Oficina para la Reforma Horària, la unidad política del Govern de la Generalitat para trabajar las políticas del tiempo i de racionalización de los horarios en Catalunya. Acabamos de aprobar el Plan Viure Millor (de transición hacia la reforma horaria)

Anteriormente ya había participado en procesos participativos y de concertación como el Pacte por la Infancia (2014) y el Pacto por la Reforma Horària (2017).

1. ¿Cree que en España existe un problema de horarios?

España es una anomalía en toda regla en relación con la organización social de sus horarios. Somos el territorio europeo con los horarios más retrasados. Esa desorganización tiene su origen, entre otras causas, en el desarrollo económico del tardofranquismo, basado en un auge del pluriempleo con salarios bajos, con largas jornadas de trabajo y que tuvo como consecuencia un progresivo retraso de los horarios sociales como escuelas, comercios o en los programas de radio y televisión pública, este último agravado por la entrada de cadenas privadas que competían alargando las programaciones y su prime time. Todo esto, junto con un crecimiento del sector servicios, trabajando muchas horas, pero no todas productivas, generando una desorganización social de los horarios que supone un problema de salud.

2. *Recientemente ha publicado un artículo cuyo titular decía “la cultura presencialista ha muerto”, está muerte anunciada se ha visto acelerada por la presencia de la covid, pero ¿estamos preparados para romper con esa cultura presencialista?*

Cuando hablamos de cambios culturales, lógicamente hablamos de cambios que no suceden de una semana a otra, sino que hay una transición progresiva en el tiempo. Pongo como ejemplo el camino hacia la cultura de la igualdad efectiva. No es la misma foto que teníamos en la década de los setenta a la actual. Hemos avanzado mucho y en la buena dirección, aunque todavía nos queda mucho camino por hacer.

Ahora estamos viendo la utilización de una tecnología que ya teníamos al alcance pero que la pandemia ha acelerado su utilización. Estamos en época de transición hacia una cultura organizativa que sin duda será híbrida entre lo presencial y lo remoto. El trabajo en remoto permite ahorro de tiempo y dinero mejorando procesos organizativos con clientes y proveedores; flexibilizando horarios hasta ahora muy rígidos, creando modelos más eficientes de gestión y que permiten eficiencia en el tiempo. Los espacios de trabajo presenciales se reorganizarán en espacios más diáfanos y en donde el papel irá desapareciendo para dar protagonismo a la

nube. Tendremos organizaciones más horizontales y democráticas con mayor valor en el equipo.

Por otra parte, las empresas saben que las personas trabajadoras valoran, más allá, del sueldo monetario lo que denominamos salario emocional, y en donde el factor tiempo tiene mucha importancia.

3. *¿Cómo puede afectar este cambio de cultura al trabajo autónomo?*

El trabajo autónomo es signo de emprendimiento, de mejora y superación. También lo va a ser en relación con esta crisis sanitaria y económica.

Abre nuevas oportunidades a través de tres conceptos:

Digitalización. Oportunidad para trabajar en cualquier parte del territorio. En la ciudad o en las zonas rurales. Nos puede hacer crecer los ingresos a partir de la venta en línea. Reduce el tiempo en infinidad de trámites y gestiones a través de múltiples aplicaciones. Las administraciones públicas han de garantizar la llegada de la fibra óptica en todo el territorio y favorecer el acceso para la digitalización de las personas autónomas.

Productividad. Mejorar la eficiencia en relación con nuestro tiempo de trabajo, avanzar en trabajo por objetivos y conocer bien los principales instrumentos en gestión eficaz del tiempo. Y sobre todo rehuir en el trabajo a los ladrones del tiempo digitales.

Valor al tiempo. Conciliar los tiempos es mejorar nuestra calidad de vida. Para ello hay que darle importancia y reequilibrar los diferentes usos del tiempo. Debe haber tiempo para ser productivos, para conciliar (hombres y mujeres), para nosotros/as y para conciliar un mejor sueño.

4. *¿Y a la conciliación laboral y familiar y personal?*

Es pieza clave. Queda muchísimo por hacer. Un país con horarios desastrosos es un país sin calidad de vida. Sobre todo, hacia las mujeres que son quienes están asumiendo todavía gran parte de la sobrecarga del trabajo doméstico y falta de tiempo. Y es intolerable. Es un error percibir la conciliación como mecanismo para que las mujeres se gestionan el tiempo

que disponían para que lo destinarán a tareas domésticas y atención a menores renunciado ellas a su carrera profesional en favor de los hombres. España no conoce el valor real de la corresponsabilidad efectiva por eso urge una ley del tiempo corresponsable que no solo sirva para sensibilizar, sino si cabe imponer cuotas paritarias para el reparto igualitario del trabajo doméstico y de curas. Si no avanzamos por aquí la igualdad efectiva se quedará en un espejismo.

5. Hablamos mucho de las ventajas del teletrabajo, pero ¿realmente sabemos en qué consiste?

Estamos aprendiendo. Forma parte de esta transición que te comentaba y vuelvo a recordar que España es un estado con cultura presencial muy arraigada. Por ejemplo, seguro que hoy en día la gente conoce mejor cómo funcionan las aplicaciones que nos permiten hacer reuniones telemáticas, cuando en primavera desconocían su funcionamiento.

El Real Decreto Ley 28/2020 del trabajo a distancia es la referencia legislativa, pero es necesario que los convenios colectivos concreten aquellas medidas que la Ley no incidió, sumado a la necesidad que las administraciones públicas regulen el trabajo a distancia para los empleados públicos en todos los ámbitos (ayuntamientos, diputaciones, CCAA...)

En todo caso hace falta educar en el teletrabajo y en la digitalización.

6. ¿Qué ventajas ofrece el teletrabajo en relación con la racionalización y el uso del tiempo?

Puede tener muchas. Primera, una forma de organización laboral que puede ayudarnos a aprovechar mejor el tiempo efectivo de trabajo para poder ser más productivos siempre que sepamos gestionar mejor ese tiempo.

Segunda. Ganamos capacidad de decisión sobre cómo organizamos nuestros diferentes tiempos reales.

Tercera. Evitamos pérdidas de tiempo y dinero porque evitamos desplazamientos.

Cuarta. Nos permite flexibilizar horarios por lo que nos ayuda a conciliar tiempos laborales, familiares y personales.

Y quinta y muy importante, la implantación del teletrabajo puede ayudar, sin lugar a duda, a la racionalización de los horarios existentes en el estado español. Es ya urgente abrir el debate social y político acerca de los usos del tiempo. La ley del tiempo corresponsable puede ser el camino...

Y hablo solo de ventajas en relación con los usos del tiempo...

7. Y que desventajas

Durante la primera oleada de confinamiento domiciliario el teletrabajo se implantó de forma indiscriminada y fueron las mujeres las que asumieron la carga de trabajo familiar y el cuidado y educación de los niños y niñas que estaban en casa. Por lo que hay que alertar que el trabajo en remoto no puede ser una excusa para ahondar en la brecha de género en la distribución del conjunto de cargas familiares.

También los riesgos psicosociales por falta de contacto presencial y relacional, así como el riesgo a comer entre horas. Aunque son riesgos que desaparecen si se organiza el teletrabajo de forma mixta con el trabajo presencial en una proporción de días semanales en 2/3 o 3/2... así desaparecen todos estos riesgos potenciales.

Pero de entre todos los retos que supone el teletrabajo está el ejercicio real del derecho a la desconexión digital. La desconexión digital empieza a practicarse desde uno mismo, pasando por tus jefes o subordinados. La ley del trabajo a distancia ampara ese derecho, pero soy partidario de ir más allá e imponer mecanismos que garanticen su aplicación y sancionen su incumplimiento. Europa debería hacer directiva al respecto. Creo que no va a ser fácil cumplirlo por esa cultura presencial...

8. ¿Qué consejos daría a una persona trabajadora autónoma para mejorar en su propia gestión del tiempo?

La realidad de las personas que cotizan al RETA es heterogénea porque los hay que sus trabajos tienen que ser presenciales y otros que no, algunos están condicionados a un horario determinado y otros trabajan ya por objetivos...en todo caso lo primero que diría es que le tenemos que dar valor al tiempo.

Eso quiere decir que por norma es importante optimizar nuestro tiempo efectivo de trabajo para ser eficaces en el tiempo transcurrido, y eso quiere decir evitar distracciones o ladrones del tiempo que aparecen en formas variadas (sobre todo en un mundo donde estamos permanentemente interconectados). Hay que formarse en técnicas de gestión del tiempo que nos permitan ser más productivos sin alargar el tiempo de trabajo innecesariamente. Las empresas, los agentes sociales, las asociaciones de trabajadores autónomos, las administraciones públicas tienen que facilitar cursos de gestión del tiempo, así como de gestión tecnológica. En estos meses hemos tenido que aprender a manejar instrumentos tecnológicos que ya van a formar parte de nuestra realidad laboral. Hay que formarse para dar valor al tiempo y a la digitalización.

Si gestionamos mejor nuestro tiempo sabremos darle valor también a nuestro tiempo laboral, personal, de ocio, familiar.

Entrevista a Cristina Sánchez Miret

Doctora en Sociología y directora del Departamento de Empresa de la Universidad de Girona.

Miembro del Grupo de trabajo impulsor del Plan Estratégico UdG 2030, La Suma de Inteligencias.

Profesora de Sociología de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Girona, al Máster Oficial Interuniversitario en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía y al Posgrado en Políticas de Igualdad de Género en la Gestión Pública.



Especializada en la investigación sobre la desigualdad social relacionada con el género, la edad, la clase social y estilo de vida, y en la participación ciudadana, temas en donde ha colaborado y colabora en diferentes proyectos de investigación nacionales e internacionales. Ha publicado entre otros SÁNCHEZ, C. i VILLENA, N (2018) Conciliación y corresponsabilidad, una perspectiva feminista.

1. *¿España tiene un problema con los horarios? Si es que si, ¿a qué se debe?*

Sí, España tiene un problema con los horarios porque son de los menos sostenibles del mundo, de los horarios que más perjudican la salud de los ciudadanos y ciudadanas que viven en el estado. Nos levantamos de media como el resto de los europeos, en cambio, nos vamos a dormir mucho más tarde. Tenemos jornadas laborales muy largas, son de las menos compactadas en comparación con respecto al resto de paises y también tenemos desplazamientos más largos de media que en la mayoría de los países. En definitiva, como hemos organizado el resto de los horarios a partir de ese horario laboral, lo que es el prime time televisivo, las horas en

las que empiezan los espectáculos, el resto de la vida y lo que hacemos a mayores de nuestro trabajo, tiene un horario completamente fuera de lugar al que estamos muy acostumbrados. Hay quien incluso lo defiende, pero no es sostenible para la vida ni sostenible para nuestra salud. Incluso hay estudios que demuestran que no es sostenible para el desarrollo de la inteligencia de nuestros niños, niñas y adolescentes.

2. Basamos la construcción social de nuestros horarios a partir de una larga jornada de trabajo, ¿cómo equilibrar mejor los otros usos del tiempo?

Lo que necesitamos para equilibrar mejor el resto de los usos del tiempo, es decir, todo aquello que no es trabajo laboral, es precisamente organizar de manera distinta nuestra jornada laboral. Evidentemente no sólo eso, se necesita un cambio cultural sino también una toma de conciencia de como nuestro tiempo es importante, de cómo necesitamos organizarlo de una manera en que la vida tenga un papel tan preponderante como el trabajo. Es evidente que la mayoría de la población necesita el trabajar para poder mantenerse y no vamos a poner el espacio laboral en jaque, pero, el trabajo necesita de trabajadores y trabajadoras que estén en plenas aptitudes con la mejor de las condiciones para poder producir, realizar sus labores y cometidos dentro de sus empresas de la mejor manera posible. Recordemos que somos un país que tenemos un problema en nuestra productividad, que nuestras jornadas laborales son muy largas pero la eficiencia y la efectividad de nuestras empresas cuando se compara con otros países no sale en la mejor de las posiciones.

Necesitamos tener muy claro que es necesario un espacio para la conciliación de la vida laboral y personal, para la corresponsabilidad, y esa corresponsabilidad en el trabajo doméstico empieza por una corresponsabilidad social, es decir, que haya espacio en el horario diario en nuestra vida cotidiana para poder tener una buena vida con todo lo que ello implica. Para poder desempeñar todas las funciones necesarias también necesitamos que no sean siempre las mujeres las que se sigan ocupando

única y exclusivamente y por ello, necesitamos de la corresponsabilidad individual de los hombres.

Del otro lado necesitamos que todo lo que son servicios, espectáculos y ocio, entiendan que nuestro país es anómalo. Es decir, los chicos y las chicas, nuestros jóvenes y adolescentes, yo acostumbro a decir que “quedan para mañana” porque salen a partir de las 12 de la noche. Se puede tener ocio, y no solo los jóvenes sino también nosotros mismos, las horas en las que empiezan los espectáculos como el teatro o el cine y el horario de todas esas actividades lúdicas, tienen dos horas de retraso con respecto a la media del resto de horarios europeos.

Es importante llegar a casa antes del trabajo, pero también lo es cenar antes, y este hecho está directamente relacionado con poder cenar antes, pero también poder salir o poder ver una película en casa o seguir el día a día de las noticias en un horario que no sea opuesto a las necesidades fisiológicas que tenemos como personas, de tener un sueño reparador y en las horas que son convenientes por nuestros ciclos circadianos.

3. *Las mujeres en España padecen de falta de tiempo personal ya que, entre otras razones, siguen arrastrando mayor carga de tiempo laboral y siguen asumiendo gran parte de la carga familiar, -hijos/as, tareas domésticas, dependientes-, ¿hasta cuándo esta discriminación?*

La discriminación de las mujeres con respecto a la realización de las tareas domésticas se acabará cuando los hombres quieran acabarla, no antes. Las mujeres llevamos mucho tiempo reivindicando este espacio y la necesidad de que los hombres asuman sus responsabilidades en él. Queda que los hombres a parte del discurso, que algunos ya lo tienen asumido, pero solo a nivel de palabra y no de hecho, se pongan a trabajar. Y las cifras lo siguen diciendo, que incluso entre los jóvenes muy mayoritariamente son las mujeres las que siguen realizando este tipo de tareas. Incluso con la COVID, en el tiempo que hemos estado confinados, las encuestas muestran como la carga de las mujeres sigue siendo mucho mayor que la de los hombres

en los mismos hogares en los que hay padre y madre, y han estado haciendo teletrabajo.

La simetría persiste porque los hombres no asumen esa responsabilidad como propia, porque no entienden que tienen que dejar de ser dependientes de las mujeres, sino que están faltando a la responsabilidad que tienen con ellos mismos, porque una persona para poder mantenerse necesita realizar una serie de elementos básicos como hacer la comida, lavar la ropa, pero además también para con sus hijos. El cambio es mucho más de discurso que de realidad, incluso en parejas más jóvenes con niños pequeños.

4. Cada vez se habla más de corresponsabilidad y menos de conciliación, pero ¿cómo llegar a esta deseada corresponsabilidad? ¿Qué medidas efectivas se podrían implantar para ejercer una corresponsabilidad real?

Lo primero que hay que hacer es educar, educar y educar, y hacerlo desde la responsabilidad. Pero, sobre todo, educar a los chicos y a los niños, a los hombres de nuestro país, porque hemos dedicado mucho más tiempo a educar a las chicas que a los chicos. No les hablamos a los chicos de la importancia que tiene que sean responsables no les estamos dando un mensaje claro. Diciendo “no es que quieras o debas o que serías mucho mejor persona si lo haces”, es que estás dejando de hacer una cosa que tienes que hacer.

Desde esa perspectiva hay que poner el énfasis en la educación de los chicos, porque en todos los temas de género nos hemos focalizado más en la educación de las niñas que en los niños, y no solo en el reparto de las tareas domésticas. Al mismo tiempo hay que decir a las chicas “No os toca. Os toca hacer aquello que queráis, os toca manteneros a vosotras mismas, y a los chicos les toca mantenerse a ellos mismos. Y si sois pareja y formáis una familia tiene que haber un contrato social entre vosotros mismos, igual que si decidís qué piso compráis o alquiláis o qué tipo de coche compráis, cómo va a ser vuestra vida o cómo van a ser vuestras relaciones”. También hay que hablar de cómo va a ser el reparto de trabajo doméstico y familiar,

y especialmente si una pareja quiere tener hijos todavía más, porque las diferencias se hacen todavía más importante.

Evidentemente con la educación no es suficiente, es imprescindible, pero se necesita además que aparezcan mensajes en todos los campos, en los medios de comunicación, los políticos y políticas, etc., porque seguimos reproduciendo ya sea en un chiste o comentario el reparto tradicional, especialmente en los roles familiares.

El tema de la corresponsabilidad es importante, ese cambio de etiqueta respecto a la reconciliación es poner al sujeto en el centro, es poner de manera más clara cuál es la situación que genera la discriminación que se produce y es poner el posicionamiento de los hombres y la falta de corresponsabilidad, esa idea de que también son responsables permite poner en entredicho la coletilla del “yo ayudo” pero sin romper el estereotipo básico de “son cosas de mujeres, pero como yo soy un buen hombre, un hombre moderno y equitativo también hago cosas”, y no, es que te toca hacerlas.

5. Las personas que trabajan como autónomos/as y que no tienen horarios fijos, cómo norma general, ¿lo tienen más difícil para gestionar su tiempo? ¿Percibe diferencias en función del género?

Los autónomos y las autónomas tienen mucho más difícil el tema del tiempo, porque el tipo de autónomos y autónomas que tenemos en este país son pequeños empresarios trabajadores por cuenta propia, que hacen jornadas muy largas porque muchos de ellos se dedican a los servicios, y aunque no se dediquen a ellos, los pequeños empresarios pasan por explotarse a sí mismos, y si tiene un trabajador o trabajadora también recibir las ganancias de su trabajo. Pero es gente que mayoritariamente sobrevive a base de que tiene un buen negocio paralelo a trabajar muchísimas horas.

Cuando se han hecho encuestas, o hemos hecho encuestas en Cataluña sobre la estructura, condiciones y estilos de vida, hemos visto que los

autónomos son a los que más les cuesta separar su vida cotidiana y su trabajo, porque en realidad, acostumbra a ser todo lo mismo por un tema de jornada laboral pero también muchas veces la naturaleza del negocio y el espacio del negocio.

Aun así, hay que tener claro que elementos estructurales, también están perjudicando al autónomo igual que perjudican a los trabajadores, que nosotros no tengamos un país en el que las personas no vuelvan de su trabajo más temprano hace que las jornadas sean más largas, incluidas las de los autónomos y autónomas.

6. *¿Crees que la situación de pandemia y de confinamiento ha producido cambios en los diferentes usos del tiempo? ¿La pandemia nos ha abierto los ojos en muchos aspectos?*

Creo que sí, que la pandemia ha abierto los ojos en muchos aspectos, otra cuestión es como acabemos solucionándolo por dos razones. Una por si continuamos en tiempo de pandemia o no, y otra por cómo nos trate la economía a cada uno de nosotros. Pero independientemente de ello, hay mucha gente que ha aprendido a apreciar mucho más el tiempo y además una manera más tranquila y con menos desplazamientos. Esto no quiere decir que se haya trabajado menos, ya que ha habidos casos que dada la precipitación de la implantación del teletrabajo en casa y “hazlo como puedas con medios o sin ellos”, dependiendo de cada una de las circunstancias.

Ha habido gente que ha trabajado muy poco y ha habido otra gente que ha trabajado muchísimo. También ha habido gente que ha trabajado muchísimo fuera de casa, en los hospitales, en el sector de la alimentación, etc. Pero muchas personas han tenido la posibilidad de poder comparar su vida de un día para otro, de cómo vivían y como han pasado a vivir, y en muchos casos por imposición porque no ha habido más remedio, y eso les ha permitido poder hacer una reflexión, de cómo se vive mejor, si se vive mejor con tanta prisa y tanto desplazamiento, si es mejor que todo se pare. Pero el tiempo ha emergido como un elemento que sobre todo ha aparecido

el gusto de poder aprovechar el tiempo de estar en casa y no estar todo el día trabajando o haciendo otras cosas.

Eso hay que compararlo con aquellas personas que han tenido crisis de tiempo importantísimas, y sobre todo mujeres y aquellas personas que han tenido que trabajar con hijos en casa, a los que han tenido que enseñar y suplir todas las responsabilidades educativas ya que las escuelas han estado cerradas. Ha habido casos dramáticos, pero esto ha servido también para que se haya reflexionado sobre el tiempo y, sobre todo, para tener espacio para usos del tiempo distintos.

7. *¿Ve factible una reforma de los horarios para el conjunto del Estado?*

No solo es del todo factible, es imprescindible, y es más fácil de lo que parece. Los horarios pueden cambiar muy fácilmente, hacemos decretos para muchas cosas y puede haber un decreto que cambie los horarios. Tiene que haber un cambio en conjunto, y por eso es imprescindible que cambien los horarios laborales. Y por eso ya hay muchas empresas que han hecho cambios horarios-importantísimos porque además ven sus beneficios. Pero necesitamos que sea un cambio general de la atención en la administración pública, un cambio general de cuáles son los horarios de prime time en la televisión, un cambio general de a qué hora se ponen los espectáculos y de a qué hora abren y cierran las discotecas. Un cambio en general de toda la vida del país. El tiempo de horarios que tenemos ahora, es una organización construida que se cambió en su momento determinado y se puede volver a cambiar. La captación es muy rápida y menos traumática de lo que parece y lo tendríamos que haber aprendido después de lo que nos ha pasado con la pandemia.

Entrevista a Rosa Siles Moreno

Es licenciada en Ciencias Políticas y Sociología por la Universidad de Granada.

Programa de Alta Dirección por la Escuela de Negocios IE Business School.

Máster en Business Administration por la Escuela de Organización Industrial de Madrid.



Desde 2019 Rosa Siles dirige Andalucía Emprende, una Fundación Pública Andaluza, instrumento de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía dedicado a fomentar la cultura y la actividad emprendedora y empresarial mediante la prestación de servicios de apoyo a personas emprendedoras y autónomas, para ayudarlas a crear y desarrollar empresas y empleo.

Rosa ha trabajado como consejera y mentora para empresas, startups, confederaciones de empresarios y entidades sin ánimo de lucro de carácter nacional e internacional, así como para la Junta de Andalucía y el Gobierno de España.

Conocedora del emprendimiento desde distintos puntos de vista y experiencias, participa activamente en foros empresariales y de innovación, con el objetivo principal de prestar apoyo a las personas emprendedoras, especialmente jóvenes y mujeres, con las que se siente muy comprometida, colaborando con movimientos y organizaciones para el empoderamiento de las mujeres a escala global con visión local.

1. En España, ¿cree que hay un problema de tiempo o, mejor dicho, de falta de tiempo? ¿Por qué crees que pasa esto en nuestro país?

De diversos estudios realizados en los últimos años se desprende que la población española sufre una preocupante falta de tiempo en su vida diaria que afecta a numerosas y variadas facetas como, por ejemplo, llevar una peor alimentación, no acudir al médico con mayor asiduidad, no tener más hijos/as, etc.

La falta de tiempo en la mayoría de las ocasiones no es un problema sino un síntoma de un problema que es una mala gestión del tiempo que, en muchas ocasiones, viene motivada por la falta de habilidades y, en otras, por la falta de recursos.

Al final, se reduce todo a un problema endémico de nuestro mercado laboral y de las empresas, la falta de productividad. Utilizamos gran cantidad de tiempo de trabajo, pero con poca producción. El objetivo es establecer la mezcla idónea de recursos para maximizar la producción total de productos y servicios. Esto se consigue mejorando la formación, el conocimiento y las capacidades e incorporando innovación, que permita realizar procesos de forma más eficiente y con menos recursos; en este caso, el tiempo.

Una cuestión para reflexionar: si el tiempo es oro deberíamos aprender desde la infancia cómo gestionar este preciado recurso. ¿Alguno de vosotros recibió clases en el colegio para ello o en casa le enseñaron? Aprendemos a través del juego y con el poder del ejemplo. Por esto el tiempo en casa es tan importante a la hora de entrenar la diferencia entre el tiempo de ocio, estudio, tareas domésticas, etc.... Como dice S. Covey, “Primero es la victoria interior”.

2. En general, ¿por qué cree que la cultura empresarial de nuestro país se basa tanto en el presencialismo?

En España se confunde presencialismo con la consecución de resultados. Vivimos en un país en el que se confunde productividad laboral con presencia laboral y esto es un obstáculo fundamental. La situación de teletrabajo a la que se han visto abocadas las empresas debido a la

pandemia del COVID-19 no ha sido suficiente para desterrar el presentismo laboral. Es más, se ha incurrido en un presentismo virtual que ha generado entre la mayoría de las personas trabajadoras la sensación de “tener que estar disponible a todas horas”.

Lo más preocupante en estos momentos es que el presentismo, ya sea virtual o físico, se está instalando en las empresas por el miedo al despido, dada la crisis económica que estamos viviendo.

3. *¿Se le ocurre cómo afrontar el paso de esta cultura presencialista en las empresas, hacia una cultura organizativa más en remoto? ¿Qué elementos clave cree que hay que trabajar para este cambio de paradigma?*

Nos hemos visto inmersos en un ambiente de teletrabajo de manera repentina y eso ha dado la oportunidad de comprobar la efectividad de este. Sin embargo, el teletrabajo podría estar condenado antes de empezar a generalizarse, si la relación empresa-empleado está presidida por la desconfianza y si se pretende una regulación normativa muy rígida.

A primera vista, parece que la idea de teletrabajo le gusta casi siempre más al trabajador/a que a la persona empresaria ya que gana en flexibilidad y en autonomía, sin perder su sueldo. Enfrente, los responsables de cada departamento temen por la productividad de sus empresas al no poder estar encima de sus empleados y si éstos “hacen lo que quieren desde su casa”.

El teletrabajo tiene que ser una fórmula muy flexible, que no puede definirse de forma uniforme para todas las empresas y trabajadores. Lo normal es que dentro de cada compañía haya innumerables situaciones según el tipo de trabajo a realizar, según la época del año, etc.

Una de las soluciones sería hacer pedagogía en las empresas, sobre todo a los mandos intermedios, para que se formen y sean capaces de comprender y organizar el teletrabajo. Que no invadan el espacio y el tiempo personal de los trabajadores, que sepan articular sistemas de supervisión y control adecuados. La idea es que puedan formar a sus trabajadores para fomentar la confianza mutua y la corresponsabilidad.

Otro de los puntos es comprender la diversidad de la realidad económica y social a la hora de diseñar nuevos entornos eficaces para los equipos. Tener en cuenta la diversidad de género, la diversidad geográfica y de sectores...; más aún, la evolución de los estilos de vida nos ayudará a no pasar nada por alto en la planificación a medio y largo plazo de nuevas estrategias de trabajo.

4. En general, en la administración pública, las empresas públicas, - también en las privadas-, se han basado en sistemas de control presencial hacia sus trabajadores/as, ¿cree que este es un buen planteamiento?

Hasta ahora había sido así y no había un cuestionamiento expreso del modelo porque no era necesario. Ha habido, y existe todavía, una idea predominante de que, en las relaciones laborales, al empleado se le paga por estar en su puesto de trabajo y realizar su tarea de acuerdo con unas directrices y unas instrucciones, incluso aunque los resultados no sean los buscados.

En muchos casos, el problema radica en que, además de la posible falta de confianza, no hay mecanismos ni instrumentos de evaluación del desempeño adecuados que posibiliten un seguimiento de los trabajos y de los resultados, más allá de un control de presencia de la oficina. Hay que revisar a fondo los procesos de trabajo; es un cambio cultural de toda la organización que comienza por las personas que están al frente. No basta con implantar tecnología, que es sólo un medio; hay que implantar un cambio en las formas de hacer y de pensar el trabajo en función a objetivos y no a tiempo de trabajo. Sencillamente, la transformación digital es la transformación de los modelos de negocio.

Esto pasa, sin duda, por acercar el concepto de cliente en términos de utilidad y eficiencia en todos y cada uno de los procesos que realizamos en las organizaciones, ya sean públicas o privadas. Porque debemos preguntarnos qué necesitan nuestros usuarios/clientes en todo momento y cuál es la manera óptima de darles respuesta. Ahora más que nunca estamos en nueva realidad y por tanto las organizaciones y los equipos

necesitan pensar y actuar distinto si queremos seguir siendo significativos. No es negociable.

5. *Para mejorar la productividad y ganar tiempo para dedicar a la vida personal, familiar, ¿qué factores de motivación diría que son necesarios en las empresas? ¿Y para el trabajo autónomo?*

Para mí, los factores fundamentales de motivación son propiciar el trabajo en equipo -esto para un autónomo sin empleados se aplicaría en la relación con sus proveedores y con sus clientes- para contrarrestar el sentimiento de soledad que provoca el teletrabajo, con reuniones virtuales de trabajo y también, esencial, coffee breaks; una buena planificación de cada jornada para poder desconectar y dedicar tiempo a la vida personal; reconocer el trabajo bien hecho y agradecerlo; y fomentar la creatividad, ya que está demostrado que los empleados que realizan tareas creativas experimentan un incremento del 11 al 20 por ciento en su productividad en situación de teletrabajo. Y, por supuesto, es clave la formación online de los trabajadores, ya que la sensación de crecimiento personal y profesional es uno de los principales motores de la motivación. No hay fórmulas para motivar a las personas, en cada organización ahora más que nunca hay que escuchar activamente a las personas que la componen para comprender sus percepciones y trabajar desde ahí. Me refiero a cómo interpretan su trabajo, su responsabilidad, su valor profesional y cómo se relacionan con sus compañeros y colaboradores. Dibujando conjuntamente el mapa de necesidades, riesgos psicosociales y palancas de estímulo. Todo está relacionado.

6. *¿Qué consejos básicos le daría a una persona trabajadora autónoma para ser productivo, competitivo y mejorar su propia gestión del tiempo?*

La productividad es sinónimo de planificación, priorización y gestión del tiempo. Es esencial además conocer las condiciones y momentos en los que somos más productivos. A esto se añade la posibilidad de trabajar en red. En un entorno digital como el que se está imponiendo, es importante que las personas autónomas, y también quienes trabajan en sociedad, fomenten y consoliden formas de trabajo en red, en colaboración con otros. El

aprendizaje social, el que se produce mediante conversaciones, colaboraciones, o simplemente observando e imitando, es clave en esta nueva realidad y les ayudara a abordar los retos que trae consigo. Siempre lo digo, juntos somos más fuertes, pero conectados llegamos más lejos. Hay además herramientas digitales de gestión sencillas y gratuitas que nos pueden facilitar mucho la vida, animo a explorarlas. Eso sí, nada como la bitácora personal para no olvidar que lo esencial se escribe siempre con puño y letra.

7. *¿Cómo se dirige una agencia pública de la magnitud de Andalucía Emprende, desde el confinamiento? ¿Cómo trabajar en estos nuevos escenarios que han llegado y con los que vamos a convivir una larga temporada?*

Pues se dirige con mucho sentido de la responsabilidad, cariño, valentía y con el apoyo de todo el equipo Emprende que ha dado un paso adelante en estos momentos de incertidumbre con el único propósito de ayudar a quienes ahora lo tienen más difícil, los emprendedores y los autónomos de Andalucía. La verdad es que a nosotros no nos ha pillado por sorpresa, pues ya estábamos inmersos en un proceso de transformación digital antes de que estallara esta crisis que ha provocado el COVID. Tenemos claro que el emprendimiento y la digitalización se han posicionado en primera línea y la Administración tiene que estar en el nuevo escenario para poder ofrecer servicios útiles, que de verdad ayuden a quienes ahora lo tienen más difícil.

Y así lo estamos haciendo en Andalucía Emprende, donde estamos trabajando activamente para rediseñar nuestros servicios de apoyo a emprendedores y autónomos desde una óptica de valor y especialización, con independencia de donde estén físicamente. Estamos evolucionando de ser una red territorial de emprendimiento a ser una red digital de conocimiento para ayudarles y serles realmente útiles, sin limitaciones geográficas. Hemos puesto en marcha la primera comunidad digital global de emprendedores, ‘Somos Emprende Network’, que ya cuenta con más de 6.000 personas activas que acceden y comparten información y recursos de utilidad y reciben servicios especializados a través de 18 canales temáticos; hemos activado ‘Reinicia’, el primer programa para asesorar a

emprendedores, autónomos y pymes a reorientar su actividad para dar respuestas a las nuevas demandas del mercado; y hemos puesto en marcha 'Empezar.tv', el primer canal de televisión para emprendedores, en streaming y multiformato, con contenidos a la carta, en función de las demandas y necesidades que nos han ido transmitiendo, para inspirarlos, asesorarlos y formarlos en estos tiempos de incertidumbre. Nos queda un largo camino por recorrer, pero lo más importante es que hemos comenzado poniendo a los emprendedores en el centro y escuchándolos y que seguiremos creando soluciones e iniciativas que respondan a lo que realmente necesitan. El reto es sin duda activar el ADN y la metodología emprendedora dentro de la organización para lograr estar a la altura de las personas a las que nos dirigimos.

8. *¿Cree que habrá que definir nuevos procesos de trabajo? ¿Cree que debemos repensar lo que hacemos y cómo lo hacemos? ¿Y en el trabajo autónomo?*

Creo que hay que estar haciéndolo ya. Estamos ante una nueva realidad que evoluciona a un ritmo vertiginoso y que exige una nueva mirada y nuevas formas de hacer las cosas. Una realidad en la que, ahora más que nunca, los emprendedores y los autónomos necesitan ayuda urgente para salir adelante. Esa ayuda pasa por reenfocar los modelos de negocio, cosa nada fácil. Y una vez que tenemos claro el modelo iniciar un plan pausado de digitalización en el que no hay fórmulas para el éxito establecidas. Abrazando el cambio permanente como una oportunidad para el intraemprendimiento, y por el establecimiento de formas de trabajar ágiles y conectadas, que permitan aflorar la innovación en red. La transformación digital a la que me refiero es sinónimo de conexión, apertura, análisis y medición de impacto.

9. *La inmersión en el teletrabajo se produjo con el confinamiento, en la mayor parte de los casos, de forma precipitada, con escasos recursos tecnológicos y sin la formación necesaria de empleados y empleadores. Probablemente, este es el origen de las protestas más comunes formuladas sobre esos meses: “trabajo más horas”, “es difícil separar el*

tiempo de trabajo y el tiempo de ocio”, “todo son distracciones” ¿Cuál es su valoración?

Es una realidad. Pero, como todo lo que sucede de forma repentina, necesita su proceso de adaptación. No cabe duda de que el teletrabajo, como todo en la vida, ha traído consigo sus inconvenientes, centrados, sobre todo, en la extensión de la jornada laboral, o en las distracciones derivadas de la complicada situación de confinamiento que hemos vivido, sobre todo para quienes tienen hijos a los que han tenido que atender. Pero también tiene sus ventajas: mayor flexibilidad, ahorro de tiempo y costes de desplazamiento, y permite conciliar mejor. Ahora de lo que se trata es de aprender de la experiencia y de establecer mecanismos para combatir esos inconvenientes, como los que antes comentaba. La cuestión es que las personas con menos capacidad de organización y gestión en este caso lo tienen más complicado. Por eso en estos nuevos entornos es el momento de reflexionar sobre la adecuación de las personas y sus nuevas dificultades. Es hora de asumir nuevos retos. Toda crisis trae consigo su oportunidad.

10. Algunas personas expertas cuestionan que el trabajo llevado a cabo en España durante el periodo de confinamiento pueda ser catalogado como teletrabajo. Valoran positivamente, eso sí, la experiencia como un ensayo de otras formas de trabajar y usar el tiempo más extendidas en otros países; pero entienden que lo que otros han catalogado como “la revolución del teletrabajo” no puede ser sólo mandar la gente a casa, controlar los registros de jornada y, en el mejor de los casos, darles un portátil o pagarles el wifi. Dicho de otra forma, se sostiene que teletrabajar es algo más que trabajar en remoto. ¿Cuál es su opinión?

Concepciones del teletrabajo puede haber tantas como personas que lo experimentan. Pero si nos ceñimos a la definición que hace la Real Academia Española, el teletrabajo es “el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

Siempre que se respete el derecho a la desconexión digital, el teletrabajo permite muchísimas cosas; por ejemplo, que los empleados escojan aquellos

momentos del día en los que son más productivos para realizar sus tareas y que puedan dedicar el resto de su tiempo a otras actividades, aumentando con ello su bienestar y satisfacción con la empresa.

De lo que no hay duda es de que vivimos ya en un nuevo entorno en el que son claves la flexibilidad, la capacidad de ser generosos, humildes y sacar lo mejor de nosotros mismos porque eso nos permitirá ser mejores y hacer que el mundo sea mejor.

11. Las mujeres siguen siendo las mayores víctimas de esta falta de tiempo, ¿cree que el teletrabajo tiene alguna ventaja o desventaja específica para las mujeres? ¿Y para las mujeres trabajadoras autónomas?

El teletrabajo tiene, o debería tener, para las mujeres exactamente las mismas ventajas y desventajas que para los hombres. Pero la realidad, y ya lo hemos visto en la prensa y en numerosos estudios a este respecto, es que la pandemia no es neutral en términos de género. Afecta más a las mujeres y, en particular, a las que trabajan en los sectores económicamente más vulnerables, como el comercio, el turismo o la hostelería, donde su participación es mayor. Las mujeres han asumido más peso en las tareas domésticas durante el confinamiento, incluso en las familias en las que el padre y la madre han seguido trabajando y el cierre de los colegios y las dificultades para mantener externalizados los servicios domésticos han experimentado un incremento sin precedentes de un reparto desigual de las responsabilidades familiares.

En esta línea Andalucía Emprende ha participado en el estudio internacional 'Female Entrepreneurship', que ha realizado el Instituto de Investigación HETFA, de Hungría -socio líder en el proyecto europeo IFEMPOWER- con la colaboración de Andalucía Emprende para comprender mejor la situación de las mujeres empresarias durante la pandemia de coronavirus y actuar en consecuencia. Ante esta situación, es clave tomar medidas encaminadas a reducir la brecha de género, potenciando políticas públicas que favorezcan la conciliación y fomenten el empleo femenino e incentivar la presencia de mujeres en puestos de

responsabilidad mediante programas de apoyo para fortalecer sus capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo.

En esa línea está trabajando la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, que ya ha aprobado una nueva orden de conciliación, que contará con nueve líneas de ayudas que se irán poniendo en marcha en los próximos meses, y que cubren un amplio abanico de posibilidades, desde el **teletrabajo**, el **cuidado de menores y de personas dependientes**, hasta la promoción de **actividades lúdicas extraescolares**. Todo un paquete de incentivos que contará con un presupuesto inicial de **6,9 millones de euros**. Y también estamos trabajando de la mano de Empleo, desde Andalucía Emprende, con iniciativas y ciclos temáticos para poner en valor el emprendimiento femenino y fomentarlo a través de casos reales y de experiencias de éxito.

Entrevista a Estel Mallorquí Ayach

Es una persona creativa, activa y persistente con sus pasiones. Le gusta la calidad de vida del pueblo y la innovación de la ciudad.

Su pasión y vocación por la salud y el bienestar de las personas la llevó a fundar y dirigir desde hace más de 8 años la empresa Biwel, empresa líder de tecnología y soluciones de bienestar en la empresa.



A nivel académico está licenciada en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (UB), tiene un Máster en Actividad Física y Salud (UNIA), un Máster en Emprendimiento e Innovación (Tecnocampus), formada en Learning to Grow (IESE) y un curso de especialización en Employee Experience (UB). Colabora como profesora en el Máster de Actividad Física y Salud del INEFBC Barcelona y forma parte de la Comisión Consultiva de la Fundació Factor Humà de Barcelona. Realiza ponencias nacionales e internacionales como experta en la implantación de proyectos de bienestar en las organizaciones.

1. *¿Es importante incorporar la cultura del bienestar en cualquier organización? ¿Qué puede aportar?*

Las empresas más allá de un simple lugar en el que trabajar, pueden decidir convertirse en el lugar ideal para trabajar, proporcionando vivencias compartidas y memorables para sus empleados, fomentando así la creación de embajadores de marca y potenciar la atracción de talento (estrategia de employer branding). Para conseguirlo, es de vital importancia alinear el propósito de la empresa, con la marca y la cultura global. Cada elemento de la cultura y la política de recursos humanos pueden promover el bienestar de las personas que la conforman, consiguiendo así tener personas con un alto rendimiento sostenido, un alto sentimiento de pertenencia (engagement) y una alta tasa de fidelización de los empleados (estrategia employer experience). Crear una experiencia del empleado

coherente con el propósito y cultura de la empresa mejora el rendimiento individual, del equipo y del negocio.

Los equipos directivos más influyentes del mundo reconocen que influyen en el bienestar de los empleados todos los días, para bien o para mal, y tienen la misión de mejorar sus vidas, no solo su desempeño. Facilitando el crecimiento personal de las personas que conforman la organización, un aspecto esencial para conseguir el rendimiento sostenido de nuestros equipos, mejoraremos la relación con los equipos, con los líderes y con la organización. El capital humano es el principal activo de la empresa, responsable de su crecimiento, y debemos cuidarlo creando empresas más saludables, seguras, productivas, humanas, competitivas y sostenibles.

2. ¿Dirías que los/as autónomos/as tienen incorporado en su cultura organizativa la promoción de hábitos saludables?

Hay de todo. Está naciendo un nuevo liderazgo personal y profesional: personas gestoras y promotoras de su propia salud y bienestar y la de sus compañeros de trabajo. Somos nuestro estilo de vida. Una vez hayamos entendido que la salud y el bienestar es un recurso nos será más fácil comprender que nuestra misión, cuando queremos implementar una cultura del bienestar dentro de nuestra empresa, es **educar, empoderar y acompañar a las personas en la conquista de estilos de vida que generen salud y bienestar** en sus comunidades personales y profesionales.

Es importante entender que los estilos de vida se nutren del entorno social, de una visión del mundo que implica un conjunto de patrones de conducta, de valores y creencias, que nos ayudan a asumir un determinado rol en el aspecto social. En una cultura del bienestar, **las influencias sociales pueden conducir a las personas a tener un comportamiento saludable** o no en cada uno de los hábitos de salud: actividad física, alimentación, gestión emocional, hábitos tóxicos, descanso, salud general, educación sexual o educación financiera. Por ejemplo, la cultura estadounidense tiende a apoyar la comida rápida, baja en nutrientes y alta en calorías, siendo una consecuencia directa del grave problema de obesidad y

enfermedades no transmisibles que tienen en el país y asumiendo altos costes médicos.

Las familias, las escuelas, los amigos, la empresa, todos estos entornos influyen en la elección de comportamientos de salud individual, influyendo positiva o negativamente en el estilo de vida de cada persona.

3. *¿Qué impacto y beneficios tiene una organización, empresa o trabajador/a autónomo/a que implanta programas de bienestar como cultura y estrategia empresarial?*

Los servicios de salud y bienestar del plan de Employee wellbeing ayudan a la organización y personas a:

- **Mejorar el rendimiento:** mejorar las habilidades básicas de salud, los conocimientos y su motivación, creando cambios en sus conductas y convertirse en personas más saludables, con mayor rendimiento y más felices.
- **Aumentar el sentimiento de pertenencia:** forjar un vínculo más fuerte entre la pertenencia y el desempeño organizacional, fortaleciendo las conexiones y cohesión de equipo, y su sentimiento de contribución a los objetivos compartidos.
- **Atraer y retener el talento:** trabajar en una cultura que fomente el bienestar y la conciliación de la vida personal-laboral, una buena imagen de marca, un buen clima y salarios competitivos garantizará el éxito de toda estrategia.
- **Mejorar el compromiso y satisfacción:** satisfacer las necesidades básicas, sentirse cuidado y valorado dentro la empresa mediante servicios, políticas y tecnologías crea una mayor lealtad y motivación hacia la organización y crea mejores embajadores de marca.

4. *¿Cómo variar hábitos en un país que almuerza a partir de las 14h y durante dos horas, trabaja presencialmente hasta las 19h o las 20h y cena a las 21h?*

Cambiando los horarios de hábitos de consumo y legislando al mismo tiempo los horarios de trabajo tanto en turnos de noche como de día. El teletrabajo ha llegado de forma forzosa debido a una pandemia mundial y tanto trabajadores como empresas se están dando cuenta que el equilibrio será la mejor opción post-pandemia. Las políticas de horarios flexibles de las empresas, el teletrabajo, los salarios competitivos y los beneficios sociales destinados al bienestar personal serán cuatro de los ejes principales del trabajo de la próxima década.

Todo debe tener su equilibrio para llegar al bienestar: 8h de dormir, 8h de trabajo, 8h ocio, tiempo personal y familia. De este modo es importante realizar jornadas más intensas, empezar más temprano y finalizar más tarde.

5. *¿Cuáles serían los principales hábitos saludables para una empresa?*

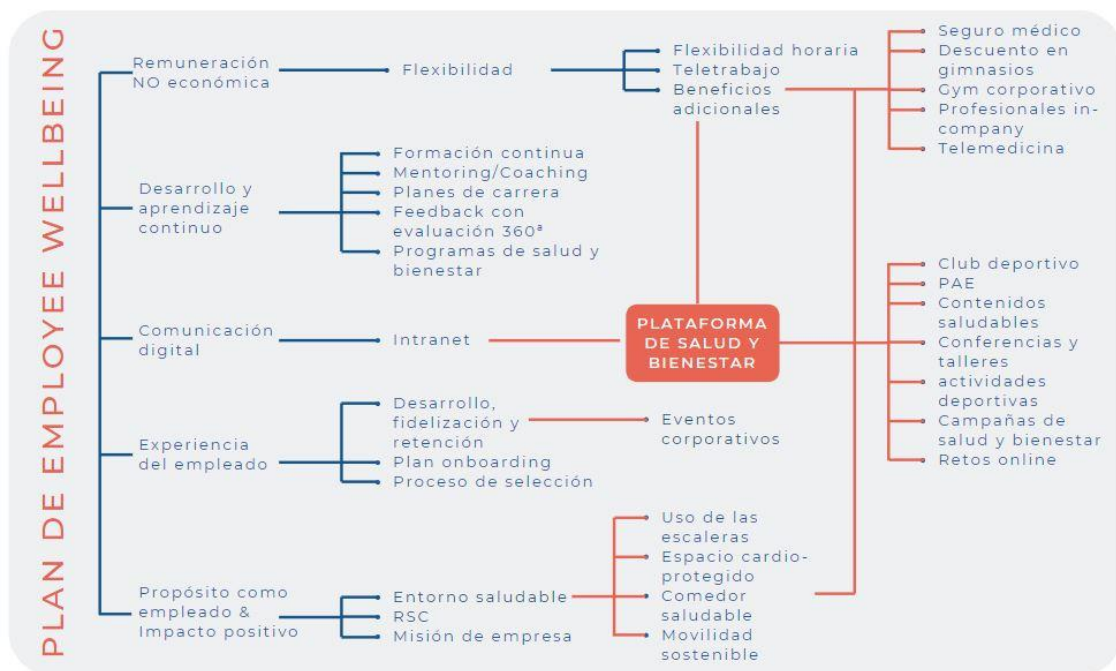
En primer lugar, es importante saber la definición de bienestar, y según la consultora de salud y bienestar de referencia mundial Gallup, lo define como: **“Nuestro bienestar resulta de la combinación de la pasión por lo que hacemos cada día, la calidad de nuestras relaciones, la seguridad de nuestras finanzas, nuestra fortaleza física, y el orgullo que sentimos por nuestra contribución a la comunidad” (Gallup).**

¿Qué puede hacer la empresa para facilitar el bienestar de sus personas en las 5 dimensiones? Aquí algunos ejemplos:

- ✓ **Trayectoria:** Acompañar en el diseño del plan de carrera. Proporcionar herramientas para conocerse y formarse en sus *soft skills* y *hard skills*, así como facilitar el acceso a formaciones específicas para su perfil y posición.
- ✓ **Financiero:** Ofrecer retribuciones flexibles y variables, poner en valor los beneficios sociales actuales, descuentos, planes de jubilación, salarios adecuados y transparentes, eliminar la brecha de género, etc.
- ✓ **Social:** Ofrecer flexibilidad horaria, de vestimenta, aumento de días por maternidad/paternidad, plataformas de reconocimiento, plataformas de

networking, servicios y programas de conciliación de la vida personal y profesional, espacios de intercambio de conocimientos, etc.

- ✓ **Comunitario:** Apoyar acciones socialmente responsables y solidarias, servicios de salud para las familias, aportar conocimientos sobre la especialidad de la empresa a la sociedad y su comunidad, etc.
- ✓ **Salud:** Facilitar entornos saludables (comedor, máquinas expendedoras, sala de descanso, espacios colaborativos e inspiracionales...), servicios y eventos formativos puntuales o continuos (workshops, PAE...), el portal de bienestar como canal de comunicación, etc.



Cuando la cultura de bienestar está ligada a la estrategia de employer experience y employer branding, creando políticas y acciones que desarrollen experiencias vitales para los empleados/as, es cuando conseguimos generar un vínculo emocional con la empresa.

6. *¿Cómo podemos tener mejores hábitos saludables a través de nuestros propios usos del tiempo?*

Gestionando nuestra agenda diaria por prioridades: 8h de dormir, 8h de trabajo, 8h ocio, tiempo personal y familia. Tal y como se indica a la pregunta anterior, dentro las 8h laborales, la empresa es un agente facilitador de bienestar de las personas, facilitando la práctica de actividad física diaria, la alimentación saludable, la gestión emocional y la interacción social como 4 de los hábitos más importantes para disminuir factores de riesgo y futuras enfermedades. Dentro las 8h de ocio, tiempo personal y familia, cada persona puede organizarse este tiempo, junto a su familia, para poder vivir la vida que le gusta con salud. Según su ritmo circadiano y su horario de entrada y salida del trabajo, puede escoger cuantos días a la semana realiza ejercicios físico saludable, donde y con quién, cómo se organiza su tiempo para preparar comida saludable, aprender más sobre sí mismo y cuidar su gestión emocional y gozar de las amistades y familia. Según la pirámide de Maslow, la base de la pirámide la cual permite aguantar el peso del resto de circunstancias de la vida diaria son la adopción de hábitos de vida saludable y cuidar la salud personal, como recurso de vida que te permite poder disfrutar del resto de placeres día a día.

7. *Las mujeres son las que sufren más estrés por la falta de tiempo, ¿cómo podemos cambiar eso?*

En primer lugar, podemos cambiar esto fomentando políticas legales que fomenten la igualdad de género e igualdad de oportunidades entre sexos en los diferentes ámbitos de la vida. En segundo lugar, educando, concienciando y empoderando a las mujeres de este país aumentando la confianza en sus habilidades y oportunidades. En tercer lugar, creando políticas educativas destinadas a los hombres con el objetivo de concienciarlos sobre la necesidad de aportar en el día a día del cuidado de los hijos y el hogar. Y, en cuarto lugar, castigando duramente cualquier situación machista en la sociedad. De esta forma, crearemos nuevas generaciones preparadas y concienciadas con la importancia de mantener

una vida saludable día a día, en igual de condiciones, teniendo un impacto positivo en la sociedad, las empresas y las familias del país.

Tal y como hemos explicado al punto 2, las familias, las escuelas, los amigos, la empresa, todos estos entornos influyen en la elección de comportamientos de salud individual, influyendo positiva o negativamente en el estilo de vida de cada persona.

8. *¿Crees que los hábitos saludables son parte de la responsabilidad social de cada individuo y una aportación al bienestar de nuestra comunidad?*

La salud no es un objetivo de la vida o un índice del sistema sanitario. Cada persona es responsable de su estilo de vida, que depende de los comportamientos que elija mantener día a día.

Hay muchas teorías y lecciones sobre cómo aprender a vivir, pero quizás la lección a aprender de las Zonas Azules del planeta, y que podemos aplicar también al entorno laboral, es la importancia que la cultura del bienestar ayuda a las personas a alcanzar la su plenitud, sentirse mejor.

Desde las administraciones se pueden crear políticas y programas que ayuden a educar, empoderar y acompañar a las personas a conquistar estilos de vida saludables. Por lo tanto, conseguir personas promotoras y gestoras de su propia salud. Es la misma filosofía que en las empresas, pero aplicada al territorio, creando ciudades y pueblos más saludables y aplicando políticas que favorezcan el bienestar de sus personas. Desde las administraciones se pueden crear políticas y programas que ayuden a educar, empoderar y acompañar a las personas a conquistar estilos de vida saludables.

Es importante establecer y fortalecer las directrices y normativas de la cultura del bienestar como un objetivo importante de cambio cultural desde el departamento de personas y gobiernos. Del mismo modo que la agricultura requiere mucho más que simplemente plantar semillas en el campo, la conciencia e influencia que puede crear en las personas implementar una cultura del bienestar es un proceso de cambio continuo y

da forma a los comportamientos presentes y futuros de las personas dentro la organización.

Personas más comprometidas, felices y saludables generan empresas saludables y rentables

9. *¿El derecho a la desconexión digital debe ser un hábito saludable por ley?*

Sí, pero con matices, ya que también es importante tener sentido común. Por ejemplo, si se trabaja por objetivos, y hay un pico de trabajo importante que ayudará a dar un paso hacia adelante a la empresa y consecuentemente a los trabajadores, es importante que cada uno aporte de su parte y la empresa compense tal acción. Si este tipo de acciones son constantes, la ley debe ser el stopper, pero insisto, con sentido común. Todo trabajador debe gestionarse de la mejor forma que puede y la empresa tiene tecnología para enviar email a horas concretas dentro del horario laboral. La necesidad de desconectar, dar espacio, esperar, facilita la reflexión y la toma de decisiones a todos los niveles. Por lo tanto, si queremos fomentar un alto rendimiento sostenido, tanto personal como laboral, es importante facilitar y respetar los horarios de descanso para conseguir el objetivo.

10. *¿Qué consejos le darías a un/a trabajador/a autónomo/a para incorporar hábitos saludables? ¿En qué puede mejorar en relación con su actividad económica?*

Las comparaciones interculturales proporcionan una evidencia aplastante del valor que tiene implementar una cultura del bienestar. Hay diferentes lugares en el mundo donde las personas son más longevas, más felices y con vidas más saludables. Estos territorios reales del mundo se les llaman **The Blue Zones**, y son: la isla de Cerdeña (Italia), la ciudad de Loma Linda (California), la península de Nicoya (Costa Rica), la isla de Okinawa (Japón) y Ikara (región de Grecia). Aunque cada uno de estos ambientes culturales tiene sus normas, todos ellos comparten unas costumbres comunes:

- Practican ejercicio físico moderado de forma regular.

- Han aprendido a afrontar la vida con calma y serenidad
- Tienen un propósito en la vida, es decir, objetivos que los motivan para moverse y avanzar día tras día. En Okinawa, este propósito es conocido como ikigai.
- Comen muchos alimentos de origen vegetal, y poca carne y lácteos.
- No fuman.
- Acostumbran a comer despacio y poco.
- Cuidan los lazos familiares, y cuentan con el amor incondicional y el apoyo de la familia.
- Participan y colaboran en el bienestar de la comunidad.
- Piensan que las relaciones sociales favorecen una vida más larga y feliz, y tienen una vida social activa.

Hay muchas teorías y lecciones sobre como aprender a vivir, pero quizás la lección a aprender de estas Zonas Azules, y aplicada en el entorno laboral, es la importancia de que la cultura del bienestar ayuda a las personas a alcanzar su plenitud, siendo mejor personas y rindiendo más en la vida personal y laboral.

Ha llegado la hora de darnos cuenta que salud solo hay una y todos tenemos las herramientas y las comunidades necesarias para llevar a cabo todos los consejos anteriores. Trabajemos en equipo y concienciamos a la sociedad sobre la importancia de ser saludables y como saber vivir con bienestar día a día.

La implantación de una cultura de bienestar de forma transversal, creada por los diferentes equipos directivos de la empresa, es el catalizador para obtener mejores resultados corporativos. Está naciendo un nuevo liderazgo personal y profesional: personas gestoras y promotoras de su propia salud y bienestar y la de sus compañeros de trabajo. Al fin, somos nuestro estilo de vida.

Entrevista a Paula Ruiz Torres

Coordinadora confederal de la Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores.

Vicepresidenta del Comité Ejecutivo de Eurocadres (organización sindical que representa a 6 millones de profesionales y directivos en Europa).

Miembro del Comité asesor para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la Comisión Europea.



Funcionaria de carrera: Profesora de inglés en enseñanza secundaria con plaza en I.E.S. Crespo Bueno, Armilla – Granada.

Licenciada en Traducción e Interpretación de Conferencias en los idiomas de inglés y alemán. Universidad de Granada y Thames Valley University (Londres, Reino Unido).

Intérprete jurado de inglés nombrada por el Ministerio de Asuntos Exteriores.

Diplomada en Magisterio Lenguas Extranjeras. Universidad de Castilla-La Mancha.

Máster propio en igualdad e intervención en violencia de género en diversos ámbitos profesionales. Universidad Complutense de Madrid.

Doctoranda en el Instituto de Investigaciones Feministas (Instifem) de la Universidad Complutense de Madrid.

Línea de investigación: la era digital y los efectos sobre las profesionales y directivas en España.

1. ¿Podemos afirmar que la crisis sanitaria ha provocado una transformación en las relaciones laborales? ¿En qué medida?

La imposición de la forma organizativa de prestación de servicios llamada teletrabajo o trabajo a distancia a raíz de la crisis sanitaria global derivada de la Covid-19 ha redefinido el paradigma del trabajo dentro de un sistema de relaciones laborales, cuanto menos atípico marcado por el confinamiento. La crisis global ocasionada por la Covid-19 ha suscitado agitados debates que cuestionan algunos arquetipos laborales como son el horario, la flexibilidad, la jornada laboral, la capacidad de liderazgo y la relación con la empresa, las horas de permanencia, el cumplimiento por objetivos, la carrera profesional, el lugar de prestación de servicios y el trabajo como medio de desarrollo personal y profesional. La realidad es que la clase trabajadora ha sufrido la mayor catástrofe que se recuerda en tiempos de paz, ya que, en pleno confinamiento, más de un 90% de la población activa mundial tenía algún tipo de limitación para acceder a su puesto de trabajo y, según las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las pérdidas de empleo ya han afectado y afectarán con mayor rigor a mujeres, jóvenes y personas con habilidades diferentes o discapacitadas. Aún no conocemos todas las aristas de esta crisis y serán éstas las que originarán cambios en las relaciones laborales que exigirán a las empresas adaptarse para abordar el regreso a la normalidad con la mayor eficacia posible.

El incremento del teletrabajo ha tenido varias consecuencias. Por una parte, ha ido diluyendo en gran medida los recelos que suscitaba en la clase empresarial y, por otra, ha provocado un cambio de mentalidad y, quizás, madurez de las empresas para admitir que el teletrabajo ofrece ventajas sin que afecte a la rentabilidad y resultados. Sin embargo, desde el punto de vista sindical, y, por ende, de la persona trabajadora, junto a las posibles ventajas en el ámbito personal y familiar, hay elementos inciertos que deben despejarse mediante el acuerdo y negociación con la representación sindical para que aparezcan en convenio todos los asuntos relacionados con la jornada, horarios flexibles, distribución irregular del tiempo de trabajo, los límites del control, jornadas adaptadas a las circunstancias personales y políticas de fijación y disfrute de vacaciones, la difusa línea que separa la

vida privada y profesional, la asignación de los medios, prevención de riesgos laborales, formación, registro horario, desconexión y aislamiento. Estos y otros aspectos permitirán fomentar la motivación de la persona trabajadora, retener el talento y reducir el absentismo porque las carencias que genera una regulación escasa y/o ambigua que puede llevar, y ha llevado, a abusos contra los derechos de los trabajadores y sus condiciones laborales.

Es el momento de que las empresas y los sindicatos se sienten a negociar las condiciones laborales de los trabajadores para adelantarse y diseñar estrategias de anticipación ante una situación laboral que, lejos de ser coyuntural, está en punto de no retorno.

2. Durante el confinamiento el teletrabajo ha jugado un papel importante, pero ¿estamos preparados para esta forma de trabajar?

Si me preguntan si las empresas y las personas trabajadoras estábamos preparadas para teletrabajar cuando el teletrabajo llegaba a un exiguo 4,8% de la población activa antes de la pandemia, la respuesta es un rotundo no. La imposición de esta forma organizativa de prestación de servicios como consecuencia de la emergencia sanitaria global ha conllevado un alto nivel de improvisación porque las empresas no lo tenían previsto ni organizativa ni tecnológicamente y han tenido que adaptarse con los consiguientes riesgos psicosociales que han padecido y padecen las plantillas. Las personas trabajadoras han tenido que asumir horas extraordinarias para contrarrestar la ineficiencia derivada de la falta de medios, generando alto nivel de estrés, ansiedad y abatimiento.

Las empresas, por lo general, carecían de la tecnología adecuada para teletrabajar y de soluciones que garantizaran la ciberseguridad, tampoco habían formado a las plantillas para usar herramientas de trabajo online – como las videoconferencias, que se han convertido en indispensables-. Además, la cultura empresarial de nuestro país está centrada en el presentismo y el control como garante de rendimiento y falta esa confianza que sí tienen en otros países europeos que, desde hace años, han facilitado el trabajo por objetivos.

Yo diría que las personas trabajadoras han sobrevivido como han podido durante estos meses, pero no lo definiría como teletrabajar sensu stricto. Para empezar, no todo el mundo tenía un espacio de trabajo adecuado y que cumpliera con garantías en cuanto a la salud laboral, teniendo en cuenta el número de horas que se realizan delante del ordenador. Además del estrés de tener que cumplir con las expectativas en una situación anómala per se. Muchas personas han convivido con el miedo a la pandemia y el cuidado de familiares y/o hijos en pareja o en soledad, porque el caso de las familias monomarentales o monoparentales ha sido especialmente cruento.

En definitiva, las condiciones en las que se ha trabajado estos meses, con la espada de Damocles acechando continuamente, no serían sostenibles a largo plazo. Las empresas deben su funcionamiento al esfuerzo de las plantillas, que han asumido la realización de sus tareas en una situación excepcional a costa de horas extraordinarias y carga mental y física.

3. *¿Qué ventajas e inconvenientes ofrece el teletrabajo?*

El teletrabajo y/o el trabajo a distancia tiene, como todo, ventajas e inconvenientes tanto para la empresa como para la persona trabajadora. Entre las ventajas para la empresa podemos citar un aumento de la productividad, menor absentismo laboral, reducción de accidentes y bajas, reducción de la contaminación, que es un beneficio social y personal, retención del talento y atracción de personal, menor rotación, reducción de costes, mayor implicación por parte de las plantillas teletrabajadoras. Las ventajas para las personas teletrabajadoras pueden ser la posibilidad de mejorar la compatibilidad entre el tiempo personal y profesional, así como el ahorro de costes y tiempo en el transporte diario, que se traduce en una mayor calidad de vida.

Para las empresas no todo son ventajas y una de las desventajas iniciales es la inversión en equipamiento y formación que tendrá que hacer, aunque la recuperará a medio plazo; otro de los posibles inconvenientes puede ser, dentro de la cultura empresarial tradicional, la sensación de escaso control horario, que es, en realidad, irreal, porque la legislación española ahora

exige el registro horario obligatorio (*Real Decreto-ley 8/2019*, de 8 de marzo). También podríamos citar la dificultad para trasladar los objetivos de la empresa.

Para las plantillas tampoco son todo ventajas. Muchas personas sufren por la sensación de falta de integración con un equipo, el miedo a no promocionar y a ver limitada la carrera profesional y la formación, así como la dificultad para desconectar y establecer un límite entre la vida personal y profesional.

Por todo ello, para mí, el modelo mixto es el que ofrece mayores ventajas para la empresa y para las personas teletrabajadoras; i. e., que se repartan los días de teletrabajo con los días presenciales y que se fijen reuniones para que se mantenga el vínculo entre las personas trabajadoras y la empresa, así como para que puedan tener relación directa con sus representantes sindicales porque no olvidemos que, sea cual sea la modalidad de la prestación de servicios, los derechos colectivos quedan totalmente salvaguardados por ley.

4. En relación con nuestro estudio para el colectivo autónomo, “Racionalización de los tiempos del trabajo”, ¿considera que el teletrabajo ayuda a racionalizar los horarios y el uso del tiempo del colectivo autónomo?

Las tecnologías, bien usadas, y los nuevos modelos empresariales basados en la consecución de objetivos en lugar de en horas de trabajo presencial pueden ayudar a racionalizar los horarios y a optimizar el uso del tiempo. Por tanto, el teletrabajo, concebido como la prestación de servicios en un lugar elegido libremente por la persona trabajadora mediante el uso de elementos electrónicos y/o telemáticos, debería beneficiar a la racionalización de los tiempos de trabajo también de las personas trabajadoras autónomas y, en consecuencia, incrementar la compatibilidad entre la vida laboral y personal.

5. *¿Qué implicaciones tiene el teletrabajo en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar?*

El teletrabajo debe ser una forma organizativa de prestación de servicios utilizada paritariamente por mujeres y hombres, de manera que no perpetúe, involuntariamente, los roles de género. Las nuevas tecnologías podrían ser elementos útiles para lograr dinámicas de conciliación porque resuelven los problemas fundamentales, como son el tiempo y la distancia, sumando tiempo para otros aspectos de la vida personal y restándolos al ámbito laboral, pero no debe ser a costa de que sean las mujeres las que se acojan a esta modalidad de trabajo. La realidad es que la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, en los años '80 en España, conlleva la necesidad de reasignación de roles de género en el ámbito familiar y de mayor implicación de las administraciones públicas para que las parejas puedan trabajar y corresponsabilizarse de las cargas familiares. Si bien es cierto que está socialmente reconocido que se debe fomentar un reparto equitativo y flexible de las tareas familiares, así como la promoción de la ocupación de los tiempos y espacios de la vida familiar de manera equilibrada, la realidad nos demuestra, como hemos podido comprobar durante el confinamiento derivado de la emergencia sanitaria global, que las mujeres son las que asumen la mayor parte de las cargas familiares. El teletrabajo puede ser una forma de equilibrar las diferentes facetas de nuestras vidas, pero no debe asumirse que es una forma de conciliación porque, de ser así, seguirán siendo las mujeres las que lo asuman.

6. *Hay dos aspectos que preocupan principalmente en relación con el teletrabajo, el respeto a la jornada laboral y el derecho a la desconexión, ¿considera que ambos derechos están lo suficientemente regulados y recogidos en el Real Decreto Ley publicado en septiembre sobre el teletrabajo?*

En mi opinión la ley 28/2020 de trabajo a distancia aclara muchos aspectos suscitados tras la imposición e inevitable adaptación de las empresas a esta modalidad organizativa de trabajo, en el sentido de que es garantista porque confiere protección a la intimidad de las personas trabajadoras.

En relación con el derecho a la desconexión digital, la ley lo regula en su artículo 18, que nos dirige a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, concretamente a su artículo 88, que obliga al empleador (previa audiencia de los representantes de los trabajadores) a elaborar una política interna dirigida a trabajadores “en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”. Las personas trabajadoras deben tener claro cuándo están prestando sus servicios y cuándo no para evitar que, al estar trabajando desde el mismo espacio físico en el que se vive, se mezclen ambos y es por ello que este artículo 18 obliga al empresario a limitar el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso y el respeto a la duración máxima de la jornada. Tal y como está redactado el artículo, se puede incluso deducir que la responsabilidad de establecer claramente cómo se va a ejercitar el derecho a la desconexión en la empresa recae sobre la empresa.

También es cierto que cada profesión tiene sus particularidades y que se podrán regular mediante convenios o acuerdos colectivos, así como “una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

En relación con todo lo estipulado, parece lógico que la mencionada ley nos recuerde que, de acuerdo con el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, se deberá establecer un sistema de registro horario que refleje el inicio y finalización de la jornada laboral de los trabajadores. El nuevo Real Decreto establece que el trabajador a distancia tendrá derecho a un horario flexible, respetando siempre los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre el tiempo y el descanso. El sistema de

registro horario deberá reflejar el tiempo que la persona trabajadora dedica a la actividad laboral, debiendo incluir el momento de inicio y finalización de la jornada.

Para mí es bastante garantista y queda en manos de la negociación colectiva que se ajusten, aún más, aquellos aspectos que puedan regularse en relación con la definición del puesto de trabajo y las necesidades organizativas de la empresa.

7. ¿Qué consejos daría a una persona trabajadora autónoma para mejorar su propia gestión del tiempo?

Optimizar y gestionar el tiempo y las horas de dedicación supone un reto para cualquiera, pero, para una persona trabajadora autónoma marca la diferencia entre ganar o perder dinero. Hay diferentes enfoques a la hora de administrar el tiempo, pero, lo primero, sin duda, es la planificación, comenzando por el horario laboral y la jornada, día a día, que va a marcar las horas de trabajo frente a las del necesario descanso para poder estar disponible y a pleno rendimiento al día siguiente. Otro de los elementos a tener en cuenta es la definición de objetivos y la subdivisión en tareas, priorizándolas y fijando plazos de ejecución revisables en función de las prioridades marcadas y de posibles imprevistos que están fuera del control de la propia persona trabajadora. Una de las cosas más importantes es concentrarse en las tareas una por una y no tener múltiples ventanas abiertas en el ordenador que provoquen distracciones y, sobre todo, evitar injerencias de correos electrónicos y/o llamadas personales durante la jornada laboral. Hay que intentar ser ordenado porque el orden externo dará tranquilidad mental y ayudará a gestionar la tarea de manera más pausada. Por ello, hay que intentar dejar ordenado el despacho al finalizar la jornada laboral y mantener limpio el lugar de trabajo. Por último, pero no menos importante, hay que intentar no abarcar más de lo que uno puede y preparar con antelación el trimestre fiscal para no andar apurado a última hora.

Entrevista a Lluís Casado Esquiús

Licenciado en Ciencias Económicas (UAB) i en Psicología (UB). Psicólogo especialista en Psicología Clínica.

Socio fundador y consultor del Grupo Mediterráneo Consultores, especializado en desarrollo directivo y de equipos en entornos complejos.



Miembro de Oscilatio Project para investigar y aplicar nuevos métodos de gestión del cambio en entornos de incertidumbre.

Profesor en diversos programas de posgrado y autor de una docena de libros sobre temáticas organizacionales y de psicología clínica.

Miembro de la comisión consultiva de la Fundación Factor Humà y del grupo de Recerca Organización, Persona y Cambio del Área de Organizaciones del Departamento de Psicología de la Facultad de Psicología i Ciencias de la educación Blanquerna de la URL.

1. *¿España tiene un problema con los horarios?*

Tiene problemas con los horarios desde el punto de vista económico, educativo de salud...Pongo tres ejemplos: tenemos una de las jornadas laborales más largas de la UE, pero los índices de productividad no son como para presumir, nuestros jóvenes están haciendo actividades extraescolares cuando deberían estar cenando, dormimos una o dos horas menos de lo que el cuerpo necesita, ya que toda nuestra jornada está desplazada esas dos horas.

2. *La crisis sanitaria ha provocado la revolución del teletrabajo, una forma de organización poco arraigada en España, ¿el teletrabajo viene para quedarse? ¿Qué ventajas e inconvenientes plantea?*

El teletrabajo viene para quedarse, pero hay que ser prudentes, es obvio que no todas las tareas lo permiten por supuesto, pero además tiene costes: es una nueva manera de organizar el trabajo, no una externalización de espacios de trabajo. Para funcionar bien precisa objetivos y sistemas de seguimiento claros, infraestructura adecuada, limitaciones horarias, etc. Ha venido para quedarse, pero seguramente en formatos mixtos que permitan mantener las relaciones formales e informales que son difíciles digitalmente.

3. *Y en ese sentido, ¿qué puede aportar el trabajo en remoto para mejorar en relación a la racionalización de los horarios?*

El teletrabajo es, sin duda, una oportunidad que debemos valorar. Para muchas personas supone ya de entrada el ahorro de un par de horas (o más) que invierten en el traslado al trabajo y la vuelta a casa. Por cierto, que este aspecto también implica un beneficio medioambiental. Significa también la posibilidad de gestionar más autónomamente el propio horario, pero exige rigor por parte de la empresa, respeto a la desconexión digital, y también disciplina por parte del trabajador.

4. *¿Cómo afrontar el paso de la cultura eminentemente presencialista hacia una cultura organizativa más en remoto? ¿Qué elementos clave hay que trabajar para este cambio de paradigma?*

El teletrabajo eficaz se fundamenta en la claridad de objetivos, la corresponsabilidad, la confianza y la infraestructura digital necesaria. Estos son los cuatro factores para gestionar, o al menos los más importantes. Significa un cambio cultural para muchas empresas, implica sustituir unos sistemas de gestión basados en el control a otros basados en la confianza, y este cambio necesita tiempo

5. *Desde marzo los/as ciudadanos/as sufrimos, lo que podríamos decir, un desgaste emocional, falta de seguridad y acumulamos toneladas de incertidumbre y, hemos pasado, como norma general, de estar en casa confinados trabajando con los/as hijos/as, a poder salir nuevamente, a estar confinados por las noches ... ¿cómo podemos*

gestionar emocionalmente estos cambios de hábitos y de estados de ánimo?

Hay tres recomendaciones básicas de orden general, aunque luego las diferencias individuales deben ser tenidas en cuenta, y me refiero a diferencias de edad, relaciones sociales, vida más o menos activa o incluso la manera en que psicológicamente una persona se enfrenta a la incerteza.

Dicho esto, y volviendo a las tres cuestiones generales, primero centrarse en el aquí y ahora y en los que está en nuestra mano decidir y hacer. Si quedamos enganchados en lo que debería ser y en lo que no podemos hacer estamos abriendo la puerta a la victimización y la ansiedad. En segundo lugar, compartir, cuidar las relaciones, mantener la vida social respetando las medidas recomendadas por las autoridades sanitarias. Finalmente solicitando ayuda si es necesario a alguno de los servicios (por ejemplo, telefónicos) que están disponibles. No es vergonzoso tener días de decaimiento, todo lo contrario, es normal porque no tenemos una fecha clara en la que todo acabará y ya llevamos muchos meses en una montaña rusa emocional. Una recomendación más, no hay que obsesionarse con seguir constantemente los medios de comunicación o las redes sociales para estar informados al minuto, la sobredosis de información negativa es un factor importante de estrés.

6. Las mujeres siguen siendo las mayores víctimas de esa falta de tiempo, ¿cómo hacer frente a este problema endémico?

Una pandemia por sí sola no va a cambiar los valores de nuestra sociedad de hoy para mañana. Lo que podemos intentar es aprovechar que un confinamiento, por ejemplo, amplifica las diferencias de género para provocar debates en los hogares, en los centros de trabajo, dónde sea. La oportunidad de cambiar las cosas necesita en primer lugar de la consciencia de las dos partes, y, pongo un ejemplo, no es lo mismo para un hombre ser consciente de que su mujer está pluriempleada (profesión, hogar, hijos) en la distancia que verlo en directo a dos metros de distancia.

7. *¿Ve factible una racionalización real de los horarios en España?*

No hay ningún motivo para que no sea así, no es un tema relacionado con el clima, como se ve al comparar los horarios con Italia o Portugal. Es un tema y los cambios culturales son lentos y necesitan el convencimiento de la población. Por decreto ley no se va a hacer, aunque se pueden poner límites que ayuden, como sucedió con la ley del tabaco.

Es importante que las personas puedan ver los beneficios que tiene para sus vidas unos horarios, no solo más racionales, sino más humanos. Hay que ayudar a las personas a visualizar una vida mejor, no centrada exclusivamente en el trabajo, con más tiempo para la familia, las relaciones sociales, el deporte y la cultura, saber que esto no es incompatible con una economía competitiva, saber que nuestra salud nos lo agradecerá. El objetivo es que muchas personas se pregunten por qué no lo hacemos ya

8. *Después de la pandemia, ¿podremos sacar alguna lección en cuanto a los usos del tiempo?*

La pandemia es una situación de emergencia. El teletrabajo ha sido improvisado en muchos casos, los cambios de organización domésticos han sido repentinos, los jóvenes han debido adaptarse a estudiar a distancia sin que sus centros docentes lo pudieran planificar. No es un buen modelo, pero al menos nos ha permitido ver que socialmente somos capaces de adaptarnos y de cambiar. Durante la pandemia lo estamos haciendo por una necesidad urgente, la cuestión es si una vez desaparecida la urgencia seremos capaces de aprovechar lo que hemos aprendido, el cambio no es inevitable, hay que planificarlo y trabajarlo

9. *Se habla del derecho a desconectar del trabajo, pero ¿cómo se puede exigir la desconexión digital en términos reales en un país con larguísimas jornadas de trabajo?*

En este tema que creo que el teletrabajo nos ofrece una oportunidad. El presencialismo tiene que ver con el control, con hacer lo que hace el compañero, con hacer méritos, con el miedo al que pensarán, hasta el absurdo de que muchas personas permanecen en el trabajo no para producir sino para ser vistas. Paradójicamente la distancia aquí puede jugar a favor, desconectarse a distancia es más fácil, pero con eso no hay suficiente. Lo más importante es que las empresas tomen consciencia de que las personas tienen derecho a desconectar (y lo reconozcan formalmente) y además que trabajar (o simularlo) diez horas no equivale a más producción, sino seguramente a mayor estrés o mayor desvinculación de los objetivos de la empresa.

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 cómo se ha gestionado el tiempo durante el confinamiento y los cambios que este ha provocado en la gestión del trabajo y del tiempo, así como analizar los problemas surgidos en lo que respecta a la conciliación y corresponsabilidad y su gestión durante el confinamiento.

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 a la persona moderadora 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 la moderadora contara con un instrumento relativo a los objetivos de esta técnica y que pudiera usar en caso de que las personas participantes se alejaran de la temática central de la reunión.

Se realizaron dos grupos de discusión que, debido a la situación sanitaria que atravesamos, se decidieron celebrar de manera virtual a los que asistieron personas expertas de diferentes ámbitos, siendo las personas que se detallan a continuación las que participaron en los diferentes grupos.

GRUPO DE DISCUSIÓN “IGUALDAD: LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO”

Reunión virtual, 1 de noviembre de 2020

EXPERTO	PERFIL
Jesús Diéguez Fernández	Autónomo. Técnico especialista en calidad y protección de datos.
Mónica de Castro Torrejón	Odontóloga (trabajadora autónoma)
Marta Corella Gaspar	Autónoma. Alcaldesa de Orea. Experta en despoblamiento y un referente en la defensa de los derechos e igualdad de oportunidades para las mujeres en el mundo rural.
Almudena Cueto Sánchez	Experta en igualdad de género y técnico de UPTA Asturias
César García Arnal	Secretario General de AMTAS-UPTA y de UPTA Castilla La Mancha

GRUPO DE DISCUSIÓN “EL TELETRABAJO EN EL TRABAJO AUTÓNOMO”

Reunión virtual, 3 de noviembre de 2020

EXPERTO	PERFIL
Omar Molina García	Director laboral Universidad Antonio de Nebrija
Sebastián Reyna Fernández	Sociólogo, exsecretario general de UPTA España
Reyes Cassabella Mouta	Licenciada en Empresariales y Económicas por la Universidad de Santiago de Compostela
Xavier Tomás Blanquet	Emprendedor. Ayuda a las empresas e instituciones a utilizar las herramientas digitales.
Rosa Siles Moreno	Directora Andalucía Emprende. Junta de Andalucía

RESUMEN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN SOBRE IGUALDAD

Grupo de debate igualdad y conciliación en tiempos de confinamiento.

En el estudio “La racionalización de los tiempos de trabajo, conciliación e Igualdad en el colectivo de autónomos” realizado por UPTA en 2019, nos preguntábamos si existían en España dificultades en relación a la racionalización de los tiempos de trabajo la conciliación y la igualdad, de manera especial en el colectivo de autónomos.

En 2020 nuestro objetivo general ha sido continuar con este estudio, pero para analizar la experiencia de este colectivo y los problemas que han surgido en lo que respecta a la gestión de la conciliación y a la corresponsabilidad y a su gestión durante el confinamiento para poder presentar propuestas de mejora.

Pregunta:

Las mujeres en España padecen falta de tiempo y lo han padecido siempre, ya que las mujeres siguen asumiendo gran parte de la carga familiar, las tareas domésticas, ¿cómo ha sido esto durante el confinamiento

ALMUDENA CUETO

Para analizar esta cuestión es importante hablar de autónomos y de autónomas ya que la realidad para unos y otras, en relación con las cuestiones de racionalizar horarios no es la misma, hay diferencias

MONICA DE CASTRO

Proyecto de musicoterapia. Es autónoma. Durante estos meses su actividad laboral como tal, se ha detenido en parte.

JESÚS DIÉGUEZ

Autónomo desde hace 20 años trabaja en el mundo de la consultoría de empresas. Su mujer trabaja con él. Su sector de actividad les ha permitido aprovechar el teletrabajo. Han compaginado trabajo y cuidado de un niño de 12 años cada vez menos dependiente, pero, que aún tiene 12 años.

El confinamiento, compaginar trabajo y tareas escolares ha supuesto todo un reto de organización de horarios y de espacios.

Durante el confinamiento se ha hablado mucho de organización de horarios y de tareas, en relación a la conciliación, pero se ha hablado muy poco de organización de espacios, y todo el mundo ha tenido que adaptar su espacio en casa para poder trabajar, y demás.

Su visión de todo el tema de la conciliación e Igualdad la corresponsabilidad es positiva.

CESAR GARCÍA

Ha compaginado confinamiento con el trabajo de su mujer, lo que ha sido posible por ser trabajos con unos horarios poco definidos. Lo que no ha significado trabajar menos horas sino, más bien, no saber cuándo terminabas y compaginado con atender a un niño de 7 años sin clases.

Importancia del espacio. De la posibilidad de habilitar espacios en casa para cada persona que estuviera en casa. Mejores o peores espacios en función de la conexión, la luz, comodidad... pero espacios para cada persona.

El teletrabajo no lo han llevado mal. **Importante no considerar lo que se ha hecho en pandemia como teletrabajo**, sino más bien ha sido traerse el trabajo de la oficina a casa, pero no se ha teletrabajo, sólo trabajado, aunque esta circunstancia haya facilitado las tareas del cuidado de hijos a cargo, aunque se hayan trabajado más horas de las habituales.

El teletrabajo ha llegado para quedarse, pero **la regulación del teletrabajo que se aprobó no resulta suficiente al dejar fuera de la norma a freeland y a verdaderos/as tele trabajadores/as.**

En general experiencia positiva, aun sin saber exactamente que es el teletrabajo, mezclado con las tareas de la casa y con el cuidado de hijos, ha sido complicado para todo el mundo.

MARTA CORELLA

Alcaldesa: mujer rural, estudió ingeniería forestal, que vuelve a su pueblo después de haberse ido fuera para estudiar ingeniería forestal. 24 años de autónoma. (hasta marzo que se dio de baja) Actualmente alcaldesa. Sus hijas ya son mayores.

Hizo lo contrario de lo que normalmente se hace. Ella quiso desarrollarse personalmente, tuvo hijos/as, que ya son mayores, y después decidió dedicarse algo más a su carrera profesional.

La cuestión es que la mujer en el medio rural es persona autónoma por excelencia, -aunque no esté dada de alta en hacienda como autónoma. La mujer en este entorno es absolutamente creativa, emprendedora que sabe buscar soluciones en el medio rural para salir adelante

En los entornos rurales, trashumantes como el suyo, Orea, son las mujeres las que se han hecho cargo, de manera tradicional, de mantener el municipio vivo en invierno...

En su caso reconoce que ha compartido absolutamente todas las tareas con su compañero, aunque también reconoce que unas tareas, durante el confinamiento, han recaído más en uno u otro... y no habla solamente del hogar, habla también de la educación de los/as hijos/as, -que teniendo ella una ingeniería, ella ha podido llegar mejor que su marido a esta tarea, lo que ha hecho que en la pandemia se haya visto desbordada, porque como bien decíamos no solamente es el tiempo, también es el espacio donde trabajar...

Trabajar desde casa ha supuesto no poner horarios ni límites. Como estas en casa y puedes compaginar tareas domésticas con el trabajo... se trabaja más y no pasa nada.

PREGUNTA:

Pensáis que esta mayor carga de trabajo, de dedicación que normalmente tienen las mujeres, y en especial las mujeres autónomas, ¿cómo les ha afectado en el confinamiento?, creéis que ha aumentado, que ha estado mejor repartido ¿qué pensáis al respecto?

Habría que ir a la base de definir que es trabajo y que entiende la sociedad por qué es trabajo

Hemos tenido la oportunidad de **poder analizar en casa que es trabajo productivo y que es trabajo reproductivo. Y como lo ha visto una sociedad que hasta ahora ha valorado fundamentalmente el trabajo productivo y no ha valorado el trabajo reproductivo.**

En pandemia hemos tenido la oportunidad de analizar en casa y de **valorar cuánto vale esta tarea y el tiempo y la dedicación. Y la diferencia entre qué significa todo aquello que hacemos para poder facturar a final de mes y lo que hacemos, o que no hacemos, que no tiene un valor económico, y que en definitiva son los cuidados, pero, que hay que hacerlos.**

Las mujeres no tenemos muy diferenciado esos dos ámbitos de trabajo productivo y reproductivo.

Si tu hijo se pone en tu hombro a mirarte, a ver qué haces en el ordenador, se lo permites, pero hay que **entender que te limita la productividad, afectando en que en vez de hacer tu trabajo a la hora que debes te pongas a hacerlo por la noche para sacar el trabajo.**

¿porque no molestas a papá? utilizamos la palabra molestar qué es muy cruel, pero me contestaba: papá está trabajando

Tenemos que tener en cuenta esa diferenciación de los trabajos con respecto a **los/as hijos/as ya que ellos tampoco saben diferenciar lo productivo que lo reproductivo**

En el teletrabajo esa palabra escrita, “madre” que llevamos en la frente las madres, ha hecho muy difícil poder diferenciar lo productivo de lo reproductivo **ocasionando una baja productividad, no ser tan efectiva en lo que hacemos provocando un alargamiento de la tarea en muchos casos.** Es un no parar y es un continuo, ya que los/as niños/as no están socialmente enseñados a saber diferenciar cuando la mami es mami productora o mami reproductora.

CÉSAR GARCÍA

Este **es un problema cultural que todavía no hemos acometido** o sea que tu hijo diga papá está trabajando y qué no repare en que mamá estaba haciendo exactamente lo mismo que papá.

Y digo que es cultural, porque en el momento del confinamiento, a las tres de la tarde mi hijo le preguntaba a mi mujer qué hay para comer, pero a mí no me lo pregunto nunca.

Todas las personas han de tomar conciencia, hombres, mujeres niños y niñas, de que el trabajo productivo y el reproductivo es igual y que además debemos compaginarlo. Y mientras esto no ocurra, tendrá poca solución a corto plazo. Por tanto, requiere de una solución cultural a larguísimo plazo.

Decirles a tus hijos que los colores son o no de niñas o niños, cuando fuera le dicen otra cosa, es complicado cuando estás luchando contra los elementos externos.

Por lo tanto, es un tema muy cultural y, que, hasta que salgamos de esto nos va a costar incluso, a quienes nos ponemos esa medalla de igualdad, que aún cometemos el error de preguntar, cariño, ¿en qué te puedo echar una mano?

Y aunque podamos pensar que nuestra situación es distinta porque tenemos mucha predisposición, resulta que estas en la misma situación que el resto de la gente, porque preguntamos. O sea que no lo hacemos porque creemos que hay que hacerlo. Y te das cuenta que incluso queriendo adoptar esa posición, culturalmente te cuesta.

MARTA CORELLA

Esta es una de las claves y no todos los hombres están dispuestos a reconocerlo porque todos los hombres son feministas, pero luego la realidad es que cuando se transpone al ámbito familiar y en el hogar pasan cosas así, ¿en qué te puedo ayudar?

En los pueblos se ha visibilizado la historia de la mujer, que habla de una enorme resiliencia, la realidad es que en los pueblos las mujeres han sido las encargadas de las tareas que se llamaban “sin importancia” la comida,

la ropa, los animales... las siegas... apoyar en lo necesario si había ganado, pero era un trabajo menor y no considerado.

Las mujeres en el mundo rural han desarrollado una gran resistencia a base de situaciones injustas. Y de esto habría que tomar conciencia. Y desde luego **la educación, imprescindible en el ámbito familiar para concienciar y para que nuestra sociedad cambie.**

JESÚS DIÉGUEZ

Nosotros en casa realmente tenemos las tareas divididas, tal cual. Yo me ocupo de la cocina, de todo lo que tenga que ver con la cocina y mi mujer se ocupa, por ejemplo, de todo lo que tiene que ver con las actividades escolares del niño ayudarle con los deberes o tal y yo me ocupo de las extraescolares que tienen que ver con la música, por ejemplo.

Sin duda es una cuestión cultural. Y que las situaciones que cada cual vive en su casa de manera habitual, se han acentuado.

En los hogares donde las tareas están repartidas, donde el hombre tiene un rol y las mujeres desempeñan otros roles, muchas veces con respecto a sus hijos y demás, esos roles se han acentuado.

Es decir, las mujeres que se ocupaban de la casa, los niños, de la comida, de la compra... pues ha sido un sin vivir, ¿por qué? Por qué se ha acentuado todo eso.

Porque ahora tienes al niño en casa, porque ahora tienes que ocuparte de hacer la comida todos los días a la hora de comer, que antes a lo mejor lo dejabas preparado por la noche, y además ahora con toda la familia en casa, donde la limpieza es cosa tuya, las lavadoras son cosa tuya. Y esto lo que ha hecho básicamente es agobiar.

Y, por el contrario, en aquellos en aquellos hogares donde las tareas estaban repartidas, todo ha estado más organizado y ha sido menos traumático. Los hijos a cargo, saben que tareas hace de natural en casa cada cual y aprenden a separar las tareas de padre y madre y a gestionarse.

Y esta cuestión ayuda a saber que no hay cosas de hombres y de mujeres, sino que hay organización en la realización de las diferentes tareas.

Por tanto, el confinamiento lo que ha hecho es agravar esas situaciones donde ya había mayor desigualdad o bien, confirmar sobre todo de cara a las nuevas generaciones, esa corresponsabilidad.

Apuntar que, en el mundo rural, donde las abuelas se ocupaban de la casa, de la finca, se ocupaba de las gallinas, se ocupaba de cuando era la siembra, cuando había que sembrar patatas... y los abuelos se ocupaba del trabajo semanal, de su parte laboral y luego, el fin de semana, los hombres participan en esas tareas que son más físicas.

Y esta tendencia, en el mundo rural se sigue viendo perfectamente. Los hombres con 50 años, siguen hoy el mismo camino que si estuviéramos en los años 60 sólo que con internet: “me voy al bar o a la taberna de la aldea mientras mi mujer prepara la comida”

PREGUNTA

Una pregunta que nos hacíamos, cuando estábamos diseñando el estudio, al hilo de lo que estáis diciendo, sobre todo los chicos, ¿cuánto es ser corresponsable? ¿cuánto es conciliar? Porque igual tenemos la convicción de ser corresponsable es bajar la basura, o hacer el desayuno... ¿cuánto es esto? Porque igual pensamos que somos todos muy corresponsables y no lo somos.... ¿qué pensáis de esto?

ALMUDENA CUETO

La mitad.

MÓNICA DE CASTRO

La igualdad no es realmente una cuestión de números. Es una cuestión de sentirse cómodos en el entorno que tú has creado de familia, de grupo o de lo que sea. Hay cosas que hacer y hay que ver cómo

repartirlas. Y a veces no hace falta ni hablarlo. A veces es una cuestión de ver cómo hacer para que el otro tenga tiempo libre sin estar ligado a tu tiempo libre. Esta quizá no sea la cuestión de igualdad 50%. Quizá esta es la idea, en poder “conciliarnos” sin que nadie nos marque como hacerlo.

Hay que saber que para convivir hay que tener la casa limpia, al nivel que te guste, ordenada, hay que comer, hacer la comida, ir a comprar y organizar todo lo demás dentro de tu casa como quieras, tu ocio y tú y tu tiempo libre...

En su caso, durante el confinamiento, su marido, sector esencial ha salido de casa y trabajado mucho más de lo habitual. ¿Qué ha sucedido? Que estas tareas han recaído más en ella: salir a comprar, limpiar la casa, -tarea que de manera natural recae en otra persona, recae en ella, pero no lo ha vivido como una desigualdad porque hay que entender que hay que compensar: uno de los dos miembros tiene que salir a trabajar más, sale más de casa, pues se compensan el resto de tareas de casa se compensan. Como en otros momentos de la vida que ha ocurrido al contrario. **La igualdad es un acuerdo entre las dos partes. Para que ambas se sientan cómodas con los roles que en cada momento se vayan adoptando porque las circunstancias cambian.**

Pareja sin hijos, pero sí de acompañamiento a persona mayor. Que vive independiente, pero necesita cuidados que están incorporando gracias a la tele asistencia y a programas de ayuda del ayuntamiento de Barcelona, que se pusieron en marcha para digitalizar a personas mayores que vienen solas y que han sido de gran ayuda durante el confinamiento.

En este sentido, el de acompañamiento familiar, su experiencia ha sido muy positiva, ya que han dado respuesta a las necesidades familiares que han tenido.

Resaltando que, **el papel de la familia se extiende mucho más allá de los hijos/as,** en este sentido, una experiencia de conciliación en su casa que ha ayudado bastante en el cuidado de su madre. Su cuñado, ni siquiera su hermana, decidió encargarse de hacer la compra y llevársela cada semana

y que ha surgido sin necesidad de hablarlo siguiendo además de una manera natural. Lo normal en su entorno.

Con su trabajo, hubo otro elemento, el de conciliación de lo responsablemente social con lo productivo:

El 13 de marzo llegó el confinamiento y todos en casa. Todas las personas que estaban acompañando, ¿qué iba a pasar con ellas? En un trabajo como el suyo, socio-sanitario, donde la música cumple una función claramente terapéutica, que ayuda a personas con problemas ¿qué va a pasar con ellas durante el confinamiento? Siguió con su actividad, a través de un proyecto autonómico, **Acompasados**, que se llevó a cabo con su equipo, para seguir llevando las mismas terapias a los domicilios, un proyecto que les absorbió de lleno hasta junio.

Desde marzo a junio todo el equipo se dedicó en exclusiva sin repensar otra cosa respecto de un trabajo. Al finalizar en junio, ¿ahora qué? Pensaron que tenían esa responsabilidad: fue social y desinteresado por parte de todos, cumpliendo esa labor social pero después estos meses quedaban en blanco en el trabajo profesional.

Esa corresponsabilidad también entre lo socialmente responsable y el desarrollo de tu futuro profesional quedó vacío. No ha habido ayudas, de manera especial la de los/as autónomos, para que puedan cumplir con esa responsabilidad social sin morir en el intento.

CÉSAR GARCÍA

La corresponsabilidad no es cuestión de porcentaje. Es más cuestión de actitud, seguramente más por parte de los hombres que las mujeres, pero también lo es de aptitud. Las mujeres hacen las tareas más rápidas y mejor que los hombres... ¿falta de experiencia? Puede ser

Frustra acabar de limpiar un cuarto de baño y que tu mujer te diga que no limpiaste los rodapiés. Intentas mejorar día a día. Es cuestión de actitud y también de aptitud.

MARTA CORELLA

La igualdad no es que las cosas se hagan a un 50%. Es un proceso de negociación en que ambas partes se sientan cómodas sin que nadie considere que hace más que otro. Que se valoren los dos trabajos por igual. **La actitud es más importante** que la aptitud ya que esta última se adquiere.

ALMUDENA CUETO

No hay que sentirse cómodos con las tareas domésticas. Si no gustan no gustan. **Simplemente hay que asumir responsabilidades en las cosas que hay que hacer. Hay que asumir la responsabilidad de pensar y de estar pendiente de las cosas,** y esto es lo agotador de verdad para las mujeres, el estar pendientes de las cosas. La cuestión de verdad emocional, no tanto física, que te supone estar pendiente; hacer el croquis del día. **Y la corresponsabilidad es asumir la responsabilidad de que las tareas se hagan, y este es el paso que hay que dar realmente. Y esto sigue en manos de las mujeres** siendo lo agotador de verdad.

En Asturias más del 50% de las mujeres de más de 50 años están tomando ansiolíticos o antidepresivos.

Y el confinamiento, como ya se decía ha magnificado las cosas. Las mujeres no estamos emocionalmente bien con las cuestiones que tienen que ver con los cuidados. **La cuestión no es solo de nuestras parejas, sino que la sociedad y el estado no responde como tiene que responder.**

MARTA CORELLA

Es importante educar a los hijos e hijas en libertad y sin miedos y sin atender a roles concretos y a afrontar lo que sea. Atender a todas las tareas independientemente de quien se supone que haya de hacerla si atendiéramos a los roles hombre/mujer, esta cuestión condiciona toda tu vida, te quita muchos miedos, te imprime carácter, ayudándote a afrontar

los retos de la misma manera que lo haría un hombre, sin rol de género femenino. **Obviamente hay que llegar a un acuerdo. Por tanto, la importancia de la educación de base a nuestros hijos e hijas, en igualdad y en la libertad, en perder el miedo a hacer las cosas.**

PREGUNTA:

El teletrabajo ha supuesto alguna ventaja o desventaja añadida para las mujeres, y de manera especial para las mujeres autónomas, ¿qué pensáis de esto?

ALMUDENA CUETO

Hemos ganado tiempo. Al plegarse el tiempo y el espacio. Es bueno y es fantástico cuando los niños ya van al colegio. Con los niños en casa es más complicado ya que te destroza la rutina. Haciendo ambos progenitores tareas de cuidados, ha supuesto un mayor destrozo para la rutina de la madre, aunque también ha supuesto poder ganar tiempo.

MÓNICA DE CASTRO

Ayuda a ganar tiempo, a poder hacer más cosas, poder reunirse, poder llegar a más personas en menos tiempo, etc. Pero también requiere un aprendizaje. El trabajo nos ha absorbido mucho y necesitábamos momentos de descanso y no los sabíamos encontrar. **Ha habido que aprender a diferenciar entre trabajo y descanso.**

CÉSAR GARCÍA

Con el teletrabajo en el confinamiento, se ha ganado tiempo, se ha ahorrado dinero, en muchas ocasiones hemos sido mucho más productivos, te has encerrado en un espacio sin que te moleste nadie... pero también nos ha hecho cambiar hábitos y relaciones laborales y hay que tener en cuenta.

El teletrabajo no se puede considerar como un método de conciliación.

Porque con esta idea, de que el teletrabajo es conciliación, con lo primero que nos vamos a encontrar es con el final de las jornadas reducidas. Las empresas preferirán que teletrabajemos. Por tanto, no lo podemos considerar con un método para la conciliación.

Es también una puerta enorme a los falsos/as autónomos/as. Muchas empresas querrán contratar en teletrabajo y contratar como autónomos en vez de en régimen general y tenerlos en la oficina. Preferirán que te hagas autónomo/a y tele trabajes desde tu casa.

Hemos ganado tiempo, dinero y quizá una mayor productividad, pero, cambiando los hábitos y cambiando también las relaciones laborales.

MARTA CORELLA

El teletrabajo es una opción, y una oportunidad y tenemos que trabajar para que no nos supongan una mayor dificultad a las mujeres, **pero para el mundo rural, siendo capaces de establecer una conexión adecuada, es la oportunidad del siglo para poder captar talento, y para tener un tipo de vida diferente.**

La sociedad tiene que cambiar, de hecho, ya ha cambiado, aunque no nos hayamos dado cuenta aún. El sistema de trabajo está cambiando; Y todos aquellos trabajos que se puedan hacer desde casa, van a tender a hacerse desde casa. Nos guste o no. **Y lo que hay que establecer serán las pautas para que no supongan ni una carga excesiva ni un abuso de la empresa a los trabajadores/as y aprovechar todas las ventajas que conlleva.**

Porque a las empresas no les basta con el ahorro que ya tienen de calefacción, de luces, de todo que, también tienes que hacer autónomo para que te contraten...

Hay que estar alerta. Pero el sistema laboral está cambiando, mercado laboral ha cambiado. Para que no sucedan abusos. Aunque el teletrabajo

facilita mucho la vida; cierto que hay que organizarse para no hacer más horas de la cuenta. **El mundo empresarial estaba muy reacio al teletrabajo que ya era una realidad en otros países porque se pensaba que al quedarte en casa no trabajarías, demostrándose que trabajadores y trabajadoras han sido más productivos/as de lo que se esperaba.**

JESÚS DIÉGUEZ

Hay que diferenciar lo que ha supuesto teletrabajar con niños en casa y con niños en el colegio.

Durante el confinamiento nadie ha podido ser más productivo teniendo niños en casa.

Ha supuesto ahorro de tiempo, mejora en la productividad, y al margen de los peligros que ya se han comentado, y que no deja de ser, estar disponible 16 horas al día. Ahí es donde hay que educar en el teletrabajo.

No se puede usar el teletrabajo para conciliar; has de conciliar a pesar de teletrabajar.

Si teletrabajas y eres más productivo supone que tienes más tiempo para dedicar a otras tareas, por ejemplo, para descansar, una cuestión que estando en la oficina no se podía hacer.

El teletrabajo, el exceso de teletrabajo durante el confinamiento también ha servido para darse cuenta de que **las empresas no estaban preparadas** para conectarse en masa y que fuera bien. **Teletrabajar es poder desarrollar tu trabajo con todos los medios que ello requiere con un espacio adecuado, con la dedicación horaria que tengas que asignar, no solo el coger el portátil e irte para casa.**

PREGUNTA

Que se os ocurre para mejorar la productividad, ganar tiempo para poder dedicar a lo que cada uno quiera, pero también para ir en el camino de la corresponsabilidad. ¿qué medidas diréis que se hacen necesarias? Y de manera especial para el trabajo autónomo

ALMUDENA CUETO

La socióloga María Durán calcula que **las horas que las familias dedican a las tareas del cuidado suponen veintiocho millones de empleos. Por tanto, esto no es solo una cuestión de las familias o de las parejas.**

Es una cuestión social pero también es una oportunidad de generación empleo y de riqueza todo lo que tienen que ver con los cuidados. Y que habría que reivindicar, desde el punto de vista del trabajo autónomo;

Es importante **poner en valor estos trabajos, que haya ayudas o una implicación real o, una implicación corresponsable del Estado en la tarea y en la ayuda del cuidado** y que empiece a haber cosas que ayuden a cuidar de nuestros mayores, a nuestras personas dependientes, a nuestros/as hijos e hijas como desgravaciones fiscales, verdadero desarrollo de la Ley de Dependencia, o de otras leyes que sean un apoyo....

La labor para poder descargar las presiones de personas mayores y dependientes se ha vuelto horroroso con el tema de la COVID. Hay un tema brutal que afecta a la productividad y al trabajo de las personas; si esto lo unes con la de una autónoma, de mujer cuyo trabajo aún se sigue siendo viendo como una ayuda en casa, pues nos limita mucho.

Esta pandemia puede limitar mucho. Puede haber muchas mujeres que están facturando poco, que no les llegue ni para pagar la cuota mínima de autónomo y que se vean expulsadas del mundo laboral.

Los/as autónomos/as han de tener una red que nos permita atender y compaginar nuestra vida productiva con nuestra vida reproductiva.

CÉSAR GARCÍA:

Como medida fundamental, la voluntad política. Se les llena la boca de igualdad, conciliación, pero no hay voluntad política. Es como una marca que queda bien como “sostenibilidad”, “medio ambiente” “igualdad” pero nada más...

ALMUDENA CUETO

Y voluntad política con presupuesto. Porque legislar sin presupuesto no es lógico. Toda la voluntad el mundo, pero sin presupuesto no vale para nada.

MARTA CORELLA

Hace falta voluntad, que esto se refleje en la legislación y que esa legislación vaya acompañada de presupuestos.

JESÚS DIÉGUEZ

Apuntar hacia adentro. Los autónomos y autónomas tenemos mucho que aprender en cuanto a lo que es separación entre vida privada y trabajo. Los y las autónomas, de manera especial, a los nuevos emprendedores/as les gustan presumir de la cantidad de horas dedicadas al trabajo.

No podemos ser esclavos del trabajo. Porque para ser esclavo del trabajo, que te contrate otro y que te pague la nómina a final de mes.

Hay que aprender y hay que educar a autónomos y autónomas a diferenciar trabajo de vida personal.

Hay que educar también a los/as clientes/as. Educarles a respetar el tiempo de autónomos /as

Y por supuesto, que las administraciones pongan medios y voluntad, voluntad que se mide en los ceros del presupuesto.

RESUMEN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN SOBRE TELETRABAJO

Grupo de debate El teletrabajo en el trabajo autónomo. En el estudio “La racionalización de los tiempos de trabajo, conciliación e Igualdad en el colectivo de autónomos” realizado por UPTA en 2019 nos preguntábamos si existían en España dificultades en relación a la racionalización de los tiempos de trabajo la conciliación y la igualdad, de manera especial en el colectivo de profesionales autónomos.

En 2020 nuestro objetivo general ha sido continuar con este estudio, pero para analizar la experiencia de este colectivo y los problemas que han surgido, debido en gran medida a la inmersión que ha habido, con cuestiones que el año pasado nos parecía que no estaban suficientemente implantadas en nuestro país como bien podía ser el teletrabajo y el trabajo a distancia, cuestiones que tenían que arrojar unos datos que desde luego nosotros queríamos analizar, para averiguar ¿qué gestión del tiempo se ha hecho durante el confinamiento? ¿Y si desde la perspectiva del trabajo autónomo ha habido algún cambio de perspectiva con respecto a cómo se ha usado el tiempo?

PREGUNTA:

España, un país con un problema crónico de falta de tiempo, muchas horas de dedicación al trabajo, con baja productividad, y que sin embargo el trabajo a distancia había tenido muy poca implantación antes de la pandemia, pero, que la crisis sanitaria ha provocado una revolución del teletrabajo, una fórmula muy poco arraigada en España, ¿diríais que el teletrabajo ha llegado para quedarse? ¿veis ventajas o inconvenientes? ¿Cuáles diríais que plantea?

SEBASTIÁN REYNA

Ha venido para quedarse. Será con circunstancias distintas; cada país tiene sus características. España no será de los países de Europa de los que habrá más tiempo de teletrabajo, nuestro modelo es más presencial; y se volverá a él cuando la situación sanitaria lo permita. Incluso sin permitirlo ya lo estamos haciendo, habiéndose recuperado mucho trabajo presencial que se podría seguir haciendo en remoto.

El teletrabajo está, y los medios tecnológicos nos permiten desarrollarlo en esas circunstancias y por tanto lo vamos a seguir haciendo.

Una contribución muy breve en dos aspectos:

- De carácter conceptual o terminológico. **Lo primero a definir si hablamos de trabajo por cuenta propia, no existe el teletrabajo.** Otra cosa es una definición tecnológica, sociológica, psicológicas si queréis. Pero no en sentido conceptual. **Ya tenemos una ley aprobada que regula el teletrabajo en España y no recoge al trabajador por cuenta propia.** El teletrabajador es por definición un trabajador por cuenta ajena, según la legislación española y la mayoría de las legislaciones europeas.

Lo cual es razonable, ya que es un problema de definición de concepto. El trabajador autónomo, formalmente, nunca ha trabajado ni a distancia, ni presencial ni semipresencial. El autónomo lo que ha hecho simplemente **es cumplir con un servicio que se le ha encargado.**

Hay que partir de una base, la relación laboral, el contrato por cuenta ajena es un contrato de tiempo; es decir, cuando se contrata por cuenta ajena lo que se contrata es una capacidad de una persona que se pone a disposición de un tiempo determinado a otra persona. Lo que se contrata es tiempo. En el contrato por cuenta propia nunca se contrata tiempo. Y si se contrata tiempo, estamos contratando mal. Por cuenta propia lo que se contrata son servicios determinados o productos o proyectos concretos. Por tanto, en el trabajo autónomo, por definición, nunca deberíamos hablar de teletrabajo, o vincular este con donde se

hace. Cuestión distinta, es que nos lo planteemos desde la cuestión subjetiva de los propios autónomos.

Es decir que ya no lo vemos desde el punto de vista de la relación contractual sino desde el punto de vista de cómo el autónomo ejerce su trabajo. Y aquí podíamos hablar de cómo los autónomos en unas circunstancias actuales, más allá de hacer su trabajo en la calle, o fuera de su domicilio o lugar habitual, realiza el trabajo desde su ámbito, digamos más familiar, su propia casa. **Lo que puede tener unas consecuencias positivas, desde un punto de vista de su conciliación, sobre todo en la mujer, o en la igualdad, en muchos aspectos,** porque al hacerlo de una manera más libre, desde su propio domicilio que le permita conciliar, o también, lo podemos ver de la manera negativa; es decir que el autónomo no salga, porque no tiene por qué salir, y que le pueda traer otro tipo de consecuencias de falta de socialización, etc., que no existe en el trabajo por cuenta ajena.

Ósea, **teletrabajo como posición física pero no podemos hablar de teletrabajo en el trabajo autónomo porque no existe**

Esto nos lleva más al debate del futuro. ¿Es decir, el futuro del mercado de trabajo va más hacia la fórmula de contratar proyectos, programas o productos o va más por la vía de contratar disposición de tiempo? ¿qué será mejor para los empresarios, contratar trabajo o contratar tiempo?

- En el trabajo autónomo, también en el de cuenta ajena, tampoco debemos hablar de trabajo desde el domicilio porque el trabajo del autónomo que no se hace en la sede del cliente, puede hacerse desde cualquier sitio. Desde un aeropuerto, con una Tablet, un despacho... hablaríamos siempre de un trabajo no presencial.

ROSA SILES

En tiempo COVID no se ha hecho la diferenciación a la que Sebastián acaba de aludir. Hemos empezado a hablar de teletrabajo sin diferenciar y es

esencial hacerlo para afrontar los retos del trabajo sea autónomo o por cuenta ajena, ¿Qué regulación es necesaria? ¿qué procesos de trabajo? ¿de control? ¿de productividad?... etc....

Importante comprender esta nueva manera de trabajar, mejor dicho, de prestar servicios.

De pasar de estar presencialmente trabajando con tus clientes a descubrir nuevas maneras de satisfacer necesidades de los clientes que abren un mundo en el que autónomos tienen que abordar las necesidades de clientes de manera distinta para prestar servicios distintos.

Esto no es solo una cuestión de digitalización sino de pensar nuevos modelos de negocios; porque transformación digital es transformación de los modelos de negocios; es decir transformar la manera que tenemos de aproximarnos a los clientes.

XAVIER TOMÁS

Pasan dos cosas:

1.- La digitalización forzosa, derivada de la COVID, a pesar de las diferencias en este sentido con el resto de países de Europa, lo que tiene riesgos y cambios importantes a nivel de conciliación y a nivel de horarios

Y lo contrario:

Todas las normativas referentes a restricciones laborales de actividad, son olas que chocan con la flexibilización horaria.

Son movimientos entre sí que chocan. por un lado, el confinamiento forzoso nos lleva a trabajar más horas y, por otro, la limitación de la movilidad y de confinamiento nocturno forzoso, nos choca para hacer actividades que son un poco más? No sabemos cuál ola ganara...

REYES CASABELLA

El momento que estamos viviendo nos ha obligado a todos a digitalizarnos. Desde la empresa pequeña a la grande. También a los autónomos, que se ha visto obligado, incluso, a relacionarse con su gestor de esta forma.

Importante es que la propia administración ya no nos deja ser presenciales. Y desde el momento que todo es vía telemática, ya nos da igual trabajar desde donde tu trabajos mejor y puedas relacionarte mejor con los clientes que cada vez también se están digitalizando más.

Si no hubiera habido una situación sanitaria como la que hemos vivido, seguramente todo esto hubiera ido más despacio. En España y según CCAA la digitalización ha llegado despacio y de manera diferente. La banda ancha llega lenta. Aquí la cuestión política es importante para hacer posible que la banda llegue y la gente pueda digitalizarse.

OMAR MOLINA

Tres cuestiones:

-El trabajo a distancia tiene cosas muy positivas para cambiar nuestra forma de trabajar y en otros aspectos, pero tiene doble cara de la moneda que hay que ir trabajando y que de momento no estamos viendo los efectos probablemente negativos que puede llegar a tener, como la sobre conexión, hiperconexión digital, que pueden conllevar riesgos psicosociales que será muy necesario abordar de manera efectiva para minimizar cualquier riesgo asociado a la salud.

-El nuevo Decreto, excluye completamente en su ámbito de aplicación al trabajo autónomo y de ahí surge la necesidad de **ampliar la dimensión de aplicación de la nueva regulación** para uno de los mayores motores de la economía que son los autónomos.

Precisamente porque el mercado está cambiando las necesidades también y hay una nueva forma de prestar servicios, que tienen que tener una

acogida legal y qué tiene que fijar unas reglas del juego para ver cómo se desarrolla esta nueva prestación de servicios.

Y por eso es necesario que el autónomo tenga por bien claros, cuáles son las reglas del juego para desarrollar esta nueva modalidad de prestación de servicios.

El tercer tema, en muchos autónomos no se puede hablar de trabajo a domicilio; ya que al final estamos, haciendo el trabajo en la sede del cliente, pero sigue con conceptos como trabajo en remoto, trabajo periférico trabajo, o nuevos conceptos ya desarrollados en el nuevo Decreto como el trabajo desarrollado en el lugar elegido, por el trabajador o, en este caso por el trabajador autónomo, cubriéndose así diferentes lugares elegidos por el autónomo para poder dar servicios.

Es importante que esas cuestiones queden bien establecidas, precisamente porque si el servicio se va a desarrollar ya sea por tiempo o por proyecto, lo importante es que cada una de las partes, que firman contrato de inicio de la relación sepa en qué condiciones se va a desarrollar ese servicio, cómo se va a instrumentalizar y a partir de aquí que salga de la mejor manera posible.

XAVIER TOMÁS

Poner de relieve cuestiones que tienen que ver con las dificultades de la digitalización.

En España la digitalización funciona a dos velocidades casi contrapuestas entre sí. En el ámbito de infraestructuras, la empresa y las instituciones, están muy por debajo de la UE. **Pero en cambio, si vamos al mundo móvil, si analizamos número de móviles por habitantes y número de horas al día que lo usamos, estamos a la cabeza de Europa.**

En el sentido de digitalización amplio, el primero, en este sentido si estamos relativamente mal, (al de las infraestructuras) pero si vamos a potencia disruptiva y también **de uso del móvil, estamos a la cabeza.** Y eso es

importante diferenciarlo porque, por un lado, tiene unas enormes expectativas en términos de yacimientos de trabajo; y por otro porque la principal transformación digital es el móvil, y, en esto, sí que España está muy bien situada.

El móvil ha generado en nosotros un nivel de dependencia tan grande que hay más cosas que hacemos con el móvil que sin el móvil. **No hay ningún otro objeto en los 10.000 años de evolución del cual seamos tan dependientes como del teléfono móvil inteligente.** Lo usamos absolutamente para todo. Y esto hemos de verlo en España como una oportunidad.

Pregunta:

¿Diríais en tal caso que el teletrabajo, que el trabajo en remoto contribuirá a racionalizar los usos del tiempo de trabajo, nuestros horarios? ¿qué pensáis de esto?

ROSA SILES

Creo que partimos de que en España en ese sentido tenemos la sensación de que tenemos un problema de que nos falta el tiempo en nuestra vida diaria. Porque creo que partimos de una mala gestión del tiempo.

Y en parte porque partimos de una falta de productividad. Y teniendo en cuenta que confundimos muchas veces estar con productividad, el presidencialismo con la productividad, pues tenemos un obstáculo enorme.

También tenemos otra cuestión cultural que es la falta de confianza, en el ámbito laboral y profesional tanto en los dos tipos de prestación de servicio o de desarrollo profesional

Se suma que no hay unos mecanismos de evaluación del desempeño adecuados, al menos, en los ámbitos que yo conozco profesionales que conozco, y que opino que es bueno pensar tanto en el ámbito privado como en el ámbito público.

Por tanto, hacer un seguimiento de resultados y de los trabajos, a día de hoy no es fácil y estamos pensando en mecanismos de control en la oficina, pero es mucho más que eso, porque son nuevas maneras de trabajar

Yo creo que hay que **implantar un cambio en la forma de hacer y de pensar en el trabajo y desterrar de alguna manera el “presentismo” laboral que ya es un “presentismo” digital.**

La gente tiene miedo a los despidos y está más conectada que nunca porque entiende que, gracias a la inmediatez de lo digital, pues hay que contestar en el momento; **es la cultura de lo instantáneo y que deberíamos reflexionar sobre ello.**

OMAR MOLINA

Hay una expectativa de respuesta casi inmediata y no solo a nivel laboral. Expectativa que **parece que el mercado también la está exigiendo, por una cuestión de cultura o de incultura digital** porque tenemos que formarnos aún mucho sobre el uso de las NNTT.

Hay que abrir un nuevo interrogante sobre **la necesidad de introducir la desconexión digital como elemento clave para limitar la hiperconexión que nos tiene atados.** Si trabajamos en lugar físico, los horarios están bastante claros, pero, cuando sales de la oficina y sigues conectado, y el cliente tiene esa expectativa de respuesta, pues parece que estas en un 24/7 si no se busca una fórmula para intentar desconectar y conciliar la vida profesional, personal y familiar.

ROSA SILES

La mala gestión del tiempo que hacemos tiene una reflexión: no podemos hablar de cómo el teletrabajo nos impacta, de que tenemos que aprender a gestionar mejor el tiempo y aprender a organizarnos, cuando nunca nos enseñaron a gestionar el tiempo. Nunca nos han enseñado el valor del tiempo, de cómo se gestiona o, a diferenciar entre el ocio, el aprendizaje...

De pequeños no nos explican cómo organizarnos. Y hace falta esa cultura interior. Y a partir de ahí ir integrando soluciones que te ayuden a desarrollar mejor tu trabajo. Pero tenemos realmente una asignatura pendiente. Y la verdad es que estamos faltos de esa cultura de productividad y de gestión del tiempo.

REYES CASABELLA

Pero yo creo que es nuestra generación, los que ya estamos en el mercado laboral, los jóvenes ya no tanto. Les enseñan.

Hoy los jóvenes, que están haciendo clases online, aunque en estos momentos pueden acudir a sus centros de enseñanza, y les están poniendo horarios. Antes les dejaban gestionarse y ahora ya no. **Ahora les dicen cuando tienen que subir lo que tengan que subir para que ellos se vayan gestionando los horarios**

Está claro que **el teletrabajo nos está llevando, por decirlo de alguna manera, a ser esclavos de nuestros propios clientes, sobre todos los autónomos;** ellos deciden, o sea el móvil, que nos crea muchísima ansiedad, y porque nos preguntan cosas en cualquier momento y tenemos que contestar. Y si no contestas parece que no estas pendientes de ellos todo el día; y si estamos en nuestra casa, creen que no tenemos nada mejor que hacer.

Tenemos que tener muy claro que, aunque trabajemos tenemos horarios de oficina. Muchas veces es culpa nuestra. Por atender a nuestros clientes a horas que no son de oficina. Y estas cosas tienen que estar seguramente reguladas porque, todo hay que regularlo y da igual que sea trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, porque en este país, si no hay una regulación no sabemos organizarnos.

SEBASTIÁN REYNA

Resulta muy complicado regular este tipo de cuestiones; más que nada porque no caer en el exceso de regulación. **en el trabajo por cuenta propia, el exceso de regulación es muy peligroso, porque podemos estar “laboralizando” las relaciones mercantiles.**

Está bien aprovechar el derecho laboral para algunas cosas, para cierta protección, como se hizo con los planes, pero hay que tener cuidado que **la relación mercantil no tienen nada que ver con la relación laboral y si no partimos de esa base nunca nos vamos a entender. Y en la relación mercantil no se puede regular todo, porque la “laboralizaria”**

Volviendo a la pregunta, por supuesto, **la tecnología nos tiene que ayudar a gestionar mejor nuestro tiempo. Ese debe ser el objetivo.** La tecnología nos va a ayudar inevitablemente, y si tienes la tecnología adecuada, quedarás bien con el cliente sin perder ni un segundo a diferencia de lo que ocurría antes que te llamaba el cliente a las 20,00 para que fuéramos a su despacho.

Cuando hablamos de tecnología, no lo confundamos con el ordenador ni con el móvil sólo no acedemos a aprovechar el Big data, las bases de datos interrelacionadas, **si no accedemos a los nuevos sistemas de trabajo, a los nuevos procesos mucho más informatizados e inteligentes, no nos valdrá de nada tener un ordenador con una pantalla enorme.** Por tanto, la tecnología no es sólo aparatos, sino como los autónomos pueden, -y no lo pueden hacer individualmente-, por tanto, **elemento clave: unión, interrelación y asociación... para, poder acceder a esos nuevos procesos que la sociedad nos permite y entonces sí que podremos usar la tecnología para mejorar nuestra forma de realizar el trabajo.**

Nos hemos inventado el “cibercotizante” y que no tanto **nos preocupa la España vaciada como la España desconectada;** es más grave la desconectada que la vaciada porque si está conectada no estará vaciada. Y no nos estamos refiriendo a España como territorio sino como sectores o colectivos.

¿Qué ocurre? **Que tenemos dificultad de acceso a las tecnologías adecuadas en términos de no tener ni la formación ni la capacitación ni la asistencia adecuada para poder acceder a esa tecnología.**

La tecnología nos va ayudar muchísimo, pero tenemos que llegar a esa tecnología a la que hoy no estamos llegando hoy; Tenemos que racionalizar y solo es posible a través de fórmulas colectivas. Olvidémonos de soluciones individuales a pesar de que la tecnología puede permitir una mayor individualización, porque **para acceder en coste necesitamos soluciones colectivas.**

PREGUNTA:

¿Diríais que habría que definir nuevos procesos de trabajo? ¿repensar qué hacemos y cómo lo hacemos? ¿Y esto es o será de aplicación para el trabajo autónomo? ¿qué pensáis de esto?

XAVIER TOMÁS

Al respecto de lo dicho sobre la dependencia del móvil y más allá de los estudios psicológicos que hay al respecto: más móvil es igual a más atención., resulta interesante saber hasta qué punto las propias compañías de telefonía y ordenadores están auto-introduciendo herramientas de limitación de los horarios, por ejemplo, las consolas de videojuegos...

Y también, al contrario, si hacemos un esfuerzo de sinceridad, imaginarnos que, en diez años, ¿os imagináis que todos tengamos horarios claros, marcados, o no?

Esta década está trayendo tres grandes cambios: primero la desaparición del tiempo como un valor cerrado a pagar; segundo, el espacio, pero también otra cosa, la propiedad de las cosas. Estamos empezando una economía de “suscripción de contenidos”. Hemos renunciado a comprar películas, pisos, coches; y en tecnología, empezaremos a suscribir los ordenadores en vez de comprarlos...

Si las consecuencias de prescindir del tiempo, del espacio o de la propiedad como algo estanco y estable, también debe hacernos valorar de manera diferente los valores en el trabajo. Quizá el foco no debe ponerse tanto en la racionalización de los horarios, sino quizá, en la educación emocional vinculada a la salud mental y al estrés de las personas.

Si somos sinceros, **dentro de cinco años, difícilmente tendremos un tiempo cerrado, trabajar en un lugar cerrado con propiedad de objetos cerrado...** quizá hay que poner el foco más en la línea de adaptación que no en traer a 2030 modelos de hace veinte o treinta años.

SEBASTIÁN REYNA

El modelo de trabajo de futuro. Cosa importante es que el trabajador autónomo no puede confundirse en sus objetivos con respecto al trabajador asalariado; este quiere un tiempo y que no le molesten al minuto de haberse marchado e irse a las tres. El trabajador autónomo como piense así no tiene futuro. Es decir, **no podemos esclavizarnos desde la perspectiva del cumplimiento del horario. La libertad del autónomo es hacerlo cuando te da la gana, cuando puedas, y hacerlo bien que es lo que el cliente paga.**

El asalariado se queja de que no puede llevar a su hijo al médico porque a ver que dice el empresario. Y. ¿ahora resulta que los autónomos queremos eso? Todo lo contrario... **disponibilidad.**

El autónomo por definición es eso que tanto demanda el mercado de trabajo: flexible. Hay que defender, por tanto, la flexibilidad como elemento central de nuestras relaciones de trabajo y, evidentemente eso no exige “presencialidad”.

Y no hay que engañarse, este **va a ser el futuro del mercado de trabajo. Vamos hacia una individualización del trabajo,** cuestión que pone de los nervios a la CEA, sindicatos, patronales, inspección de trabajo, inspección de la seguridad social... ¿Por qué? Porque **la ordenación laboral, tal que**

estaba, permitía un control que se está perdiendo. Porque no se está trabajando para en el futuro contratar tiempo, en el futuro se va a contratar proyecto, se va a contratar trabajo. Te contrataré para que me pintes la pared. No te contrataré 4 horas para me mires la pared.

Y este futuro laboral irá por dos caminos:

1.- que se mercantilicen las relaciones laborales. Es decir, porque las relaciones laborales vayan a tal grado de flexibilidad, que al final pese más la relación individualidad que la colectiva.

2.- o por el camino de que se laboralicen las relaciones mercantiles. Es decir, que de alguna forma la relación mercantil se generalice tanto que al final sea el elemento central de la relación contractual.

Y no sabemos cuál de los dos caminos va a ser. Es un futuro casi imposible de predecir.

OMAR MOLINA

Sin duda, **el modelo de relación tanto del autónomo como por cuenta ajena tiene que tender hacia la flexibilidad**, porque el mercado nos está llevando a eso; Se está hablando incluso de trabajar por biorritmos, pero si nos ponemos en la piel de un autónomo que presta servicio de manera flexible porque el mercado se lo exige así, y porque **las nuevas tecnologías van invadiendo poco a poco su esfera de intimidad y de privacidad**, cosa que antes no ocurría. Y debería estar claro que **el autónomo, para ser flexible, tiene que tener la garantía de que se le respetan ciertos derechos**, cuestión que no colisionaría frontalmente con el hecho de ser flexible para adaptarse al mercado. Es más bien que **el autónomo tenga cierto amparo legal para poder reeducar al mercado de trabajo**, dándole, además, algunas pautas para que el mercado entienda que el autónomo desarrolla el servicio de cierta manera, dentro de un mercado de competencia libre, pero teniendo la **posibilidad de encontrarse con algún mecanismo legal que le permitiera, de alguna manera, fijar las reglas del juego.**

Si el mercado siempre dicta la forma en la que se deben hacer las cosas, las NNTT nos absorberán cada vez más y el desarrollo de su actividad acabara siendo un 24/7. **Aunque la disponibilidad ha de ser absoluta, el mercado ha de hacer también terapia, hay que reeducarlo para que entienda que el autónomo no está expuesto de una manera libre y sin garantías hacia ese mercado.**

ROSA SILES

El mercado son clientes. Es una educación entre personas. El mercado como tal, está evolucionando en cuanto a concepto y **habría que hacer un esfuerzo en definir cuál es la propuesta de valor que tiene un emprendedor, cuál es su propuesta realmente diferencial y ofrecérsela al cliente.** Es una relación en la que se tienen que **construir nuevas bases de prestación de servicios, de cómo se mide ese servicio, esa calidad y de cómo se construyen las nuevas relaciones.**

PREGUNTA:

¿Pensáis que después de la situación sanitaria, después de esta pandemia, vamos a poder sacar alguna conclusión al respecto del uso del tiempo que hemos hecho durante el confinamiento que nos enseñen a trabajar y a producir de manera diferente a como lo veníamos haciendo? ¿qué pensáis al respecto?

SEBASTIAN REYNA

Si. Después de esta pandemia el autónomo tendrá que sacar la parte positiva sabiendo que **aprovechando la tecnología puede organizar mejor su tiempo.** Esto e trabajar más o trabajar menos. Puede, con el tiempo que gana, trabajar más para tener más clientes o, simplemente ganar tiempo.

Se puede mejorar mucho es evidente. Pero, aquí hay una cuestión básica que **es el cambio de mentalidad.** Porque el autónomo ha de llegar a convencerse de que, **haciendo las cosas de manera diferente, usando las**

tecnologías, también se obtienen los resultados deseados. Y en tal caso habrá de preocuparse de **invertir en las tecnologías que le hagan fácil su trabajo** en este sentido, inversiones que las grandes empresas ya han hecho pero los autónomos aún no. Y aquí estamos donde siempre: **el acceso a los medios, a las herramientas. Y para esto los autónomos deberían unirse para poder acceder a estas herramientas.** Solos no tiene solución. Hay que crear dimensión. Tienen que sumar esfuerzos.

Coworking. Los autónomos están hartos de estar trabajando solos en casa de ahí el éxito del coworking. **Los autónomos quieren socializar** y que haya cerca un técnico informático, por si algo le falla, le resuelva los problemas de conexión...contractar idea.

Acceso a la tecnología de forma colectiva, unirse y aprovecharla para todos estos elementos positivos que debe ofrecer. Y no preocuparnos del tiempo sino de la eficacia.

ROSA SILES

Plataformas de teletrabajo colaborativas, para cotrabajar. La gente necesita trabajar en red. De manera colaborativa. Lo que llamamos inteligencia colectiva es algo que ha existido de toda la vida y es **ayudarnos unos a otros en conocimientos, experiencia, y, abriéndonos oportunidades; y la tecnología hace esto posible.**

De esta pandemia hemos tenido muchos aprendizajes, positivos y también negativos, pero, preocupa cómo ha golpeado en el ámbito del emprendimiento femenino de las mujeres autónomas. A través de un estudio, en Andalucía al menos, las empresas lideradas por mujeres, la mayoría son unipersonales, mayoritariamente sector comercio, servicio, etc... se han visto muy impactadas y, en cuanto al uso horario, nos solo están en sectores económicos más vulnerables, sino que, además, han tenido mayor peso en las tareas domésticas. **Y es importante que el teletrabajo y el uso de las tecnologías, tengan las mismas ventajas para hombres que para mujeres. Y aquí tenemos deberes que hacer.**

XAVIER TOMÁS

Hay dos riesgos importantes.

Uno tiene que ver con el ámbito de la protección del autónomo y su privacidad; el ámbito de la privacidad es una de las grandes amenazas. Cada vez que tocamos un móvil estamos dejando un rastro legal sobre nuestras preferencias que como personas que tiene sus riesgos.

Otro riesgo que merece aún más importancia. Esto que **se habla de la no importa del espacio, del tiempo, ni de la propiedad y tiene una consecuencia mayor que es la “minitización” del trabajo**. El fenómeno Globalo; microempleos ... Es decir, que **uno de los riesgos que tenga la digitalización es que cada vez haya más empleos, más precarios, más concretos, más pequeños, más tangibles**. Fiver es una plataforma donde autónomos venden sus talentos para que los posibles clientes los contacten. La competencia es ofrecer cada vez más, talentos más concretos a precios más competitivos, con menos riesgos laborales para los clientes... Osea, que **se está hablando mucho de quién paga los gastos del teletrabajo, pero no se habla suficientemente de la “minitización” del trabajo que implica menos derechos sociales, menos sueldos, y más precariedad**.

REYES CASABELLA

Si algo bueno ha tenido esto de la pandemia, es que **nos vamos a digitalizar en un tiempo récord**. A lo que no hubiésemos llegado en diez años, lo hemos logrado en muy pocos meses.

El gran problema que se nos plantea es la sociabilización **¿queremos estar en casa, todo el día conectados... que nuestra vida sea un ordenador, o, poder sociabilizar?**

Estas generaciones nuestras, quizá preferimos que, antes de resolver un problema mirando en internet, quizá somos más de llamar a un colega para que nos ayude a resolver las dudas porque aún nos gusta hablar, sociabilizarnos...

Pero, **las generaciones más jóvenes, que no tienen esta necesidad de socializarse.** Y la experiencia, lo que se ha visto siempre como la experiencia, empieza a estar sobrevalorada como si que la hemos valorado nuestras generaciones, que entienden que todo está en las redes. Esto, sin duda traerá muchas consecuencias a nivel anímico y de enfermedades, consecuencia de estar encerrados y no haber podido sociabilizar. Y el teletrabajo nos lleva mucho a esto y tendremos que decidir cómo queremos vivir. **El teletrabajo será maravilloso para muchísimas cosas, pero, nos llevará también a perder otras, la importancia de las relaciones sociales, que serán muy difícil volver a ganarlas porque no seremos capaces de trasladarle la importancia que tienen en la sociedad a las generaciones que vienen.**

OMAR MOLINA

Subrayar cuestiones:

Saber hacia qué modelo de prestación de servicios vamos, que nos puede llevar a situaciones muy diferenciadas y que, de hecho, grandes empresas, ya están valorando como plantearlo a futuro; el caso de **Facebook que sólo está contratando trabajadores en remoto por todo el mundo, optando por un trabajo periférico 100%.**

Luego tenemos el **caso de Netflix o Google, que ha optado por un modelo híbrido**, modelo de teletrabajo parcial, una parte de oficina, otra parte en domicilio, o un lugar de prestación de servicios elegido por el trabajador. **Este modelo es bueno al permitir equilibrar riesgos de aislamiento, manteniendo las relaciones humanas con compañeros, mantiene fuerte el orgullo de pertenencia corporativo**, cuestiones todas ellas muy importantes y hay que cuidarlas.

Pero, por otra parte, hay que tener en cuenta que, **el teletrabajo permite reducir mucho la movilidad reduciendo costes, reduciendo el impacto en el medio ambiente.**

Hay otras empresas que están valorando **el teletrabajo cero y todo presencial porque siguen teniendo una mentalidad más convencional, de trato directo y, poniendo el foco en el cliente, y trato directo, próximo y nada digitalizado.**

Estos son los tres modelos y habrá que ir viendo cuál de ellos se consolida.

PREGUNTA:

Os preguntaría que consejos básicos a las personas trabajadoras autónomas para que sea productivo, competitivo y que pueda mejorar su propia gestión del tiempo sin morir en el intento

SEBASTIAN REYNA

Que sea autónomo si de verdad es trabajador autónomo. El problema es la gran frontera que venos entre el trabajo autónomo y el trabajo por cuenta ajena. Y ya no haría falta establecer tanta protección o regulación.

Consejo, uno y tecnológico: **que se asesore muy bien de como acercarse a las NNTT que le sean necesarias de verdad para la ejecución de su trabajo** y para no pasarnos y que no le acabe complicando la vida. **La tecnología es un instrumento de trabajo y hay que elegirlo muy bien.**

ROSA SILES

El poder de la red y la comunidad. Nada mejor que conectarte con personas para hacer las **preguntas correctas y tener varios puntos de vista a las mismas** que es lo que de verdad nos ayuda a avanzar. Hay que facilitar que estas comunidades sean transparentes y las personas que participan en ellas, estén validadas para que sean útiles a emprendedores.

REYES CASBELLA

Crear en el asociacionismo. Nada es nuevo, todo está inventado. Y está bien pedir ayuda a esos colectivos para ver por dónde van las cosas y poder unirte a ellos.

XAVIER TOMÁS

Seguir tendencias de mercados. Y que las tendencias, estadísticas de consumo, etc., sean siempre más importantes que nuestras opiniones.

OMAR MOLINA

Mucha formación para el uso de la TIC, necesaria para hacer posible una mejor organización n del tiempo, para trabajar mejor, mejorar la comunicación con los clientes a través de la tecnología y llevando a cabo el mejor servicio posible sin que se produzcan grandes desequilibrios entre la vida laboral, personal.

Aprovechar la tecnología para desarrollar negocio, lograr visibilidad y posicionarnos como actividad. Es una potente herramienta para ello ya que, adía de hoy esta sociedad consume lo que compra a través de internet, conoce e investiga a través de internet.

Sin olvidar que al final **las RRSS son una buena herramienta para posicionarse, pero, también, para enfriar las relaciones humanas.** Un mercado que tienda a digitalizarse en exceso, tenderá también a ser mucho más infiel a la hora de cambiar de proveedor porque no hay enganche emocional.

VII. Conclusiones y Propuestas de mejora

Cuando la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos decidió promover un estudio sobre los usos del tiempo y la racionalización de los horarios en el colectivo de personas autónomas, nadie imaginó que poquísimos meses después empezaría una pandemia que lo ha cambiado prácticamente todo.

Por eso el estudio de UPTA toma una mayor importancia, no solo por la constatación de una tendencia creciente en España en dar mayor valor a nuestro tiempo sino porque a partir de la pandemia se han acelerado una serie de cambios en nuestra forma de organizarnos y de vivir nuestros hábitos que confirman esta tendencia defendida por UPTA.

El estudio de 2019 reflejaba una predisposición a dar más valor al tiempo de cada uno en nuestra vida cotidiana debido justamente a esa desorganización horaria existente en España. Una mayor necesidad de avanzar hacia una conciliación real en los diferentes usos del tiempo y en progresar hacia una igualdad de género que no siguiera discriminado a las mujeres de sobrecarga de trabajo y tiempo dificultando el derecho al tiempo libre y al descanso. Una tendencia que venía reforzada por una componente generacional. Las personas más jóvenes, decía el estudio de 2019, no quieren un salario a cambio de 9 o 10 horas de trabajo diarias, sino que valoran más poder gestionar mejor el uso de su propio tiempo.

En este sentido el estudio detectó el importante incremento de medidas de flexibilización de los horarios laborales justamente para poder conciliar mejor con los horarios escolares y extraescolares y en definitiva mejorar dicha conciliación. También destacamos el creciente interés hacia todo lo relativo a los hábitos saludables. Mayor interés en comer de forma más sana, con productos de proximidad y menos procesados, valorando el comer en horarios no tan tardíos; también a practicar más deporte y actividad física, con continuidad y aumentó el interés y valoración en garantizar no solo el derecho al descanso sino también el mejorar la cantidad y calidad de nuestro sueño.

Podemos decir pues que el estudio de 2019 se vislumbraba una tendencia social en España de querer reorganizar los usos del tiempo de la sociedad para aprovechar mejor los diferentes tiempos y ganar en calidad de vida.

Llegados en marzo de este año la historia de nuestro país vivió un hecho sin precedentes. España tuvo que hacer un reset y los ciudadanos y ciudadanas tuvieron que encerrarse en sus casas, sin colegios ni universidades abiertas presencialmente, con una parte de la población trabajando desde sus viviendas, sin preparación, ni formación ni espacios preparados para ello, compartiendo tiempo y trabajo, en muchos casos, con hijas e hijos, personas dependientes y/o parejas también trabajando. Una situación en donde los horarios laborales, pero también escolares, comerciales se alteraban por completo, provocando que fuesen las propias familias las que se tuvieron que organizar, de la mejor manera posible, sin previo aviso.

El acceso al universo tecnológico ha sido fundamental para poder adaptarse a esta situación. La adaptación a formas de organización del trabajo que en España no habían tenido demasiada respuesta ha tenido que ser rápida, y de eso hablaremos y concretaremos en nuevas propuestas de mejora, aunque cabe resaltar que el estudio de UPTA de 2019 ya avanzaba varias proposiciones que hoy ya han visto la luz a tener de esa aceleración fruto de la pandemia.

Hoy España ya dispone de una ley del trabajo a distancia; diversas Comunidades Autónomas han regulado el trabajo a distancia para sus empleados y empleadas públicas; hay una adaptación progresiva a las nuevas tecnologías que nos permiten gestionar mejor el trabajo a no presencial, realizamos diariamente reuniones telemáticas que nos acercan a nuestros clientes/proveedores sin tener presencia física, se vislumbra un aumento del diálogo social en relación a los usos del tiempo y las relaciones laborales se están ejecutando algunos planes integrales basados en políticas del tiempo o se está trabajando bajo comisiones parlamentarias sobre la importancia de la reorganización del tiempo; o se va a llegar en breve y por ley a la equiparación igualitaria en los permisos de paternidad y maternidad. Todas esas realidades que acabamos de enumerar formaban

parte del conjunto de propuestas de mejora que elevó UPTA en su documento de 2019.

Es por eso por lo que desde la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos somos conscientes de la importancia que tienen las conclusiones y propuestas de mejora para el vigente estudio. Sin lugar a duda creemos que estamos en el camino de un cambio de paradigma que afectará al conjunto del trabajo, por cuenta propia y ajena. Hablamos de una aceleración de ese cambio cultural que va a poder en valor el objetivo y el proyecto por delante del cumplimiento horario.

Conclusiones de la encuesta

Las conclusiones de los resultados de la encuesta realizada a más de 3000 personas que cotizan al RETA muestran que el trabajo autónomo sigue siendo un colectivo con dificultades en relación con los usos del tiempo, sobre todo en relación al tiempo de trabajo y sus consecuencias hacia los otros tiempos sociales. Las personas autónomas siguen supeditadas a una realidad social que afecta también al trabajo por cuenta ajena. España sigue siendo uno de los países con peor organización de los horarios fruto de una distribución de las jornadas laborales poco productivas que dificultan la conciliación con los otros tiempos sociales y deterioran la salud de la ciudadanía.

- ♦ Según los datos de la muestra, la crisis derivada del virus de la Covid19 ha puesto al descubierto la necesidad del colectivo de personas autónomas de incorporar plenamente el concepto de la digitalización en sus vidas tanto en lo profesional como en lo personal.
- ♦ Finalmente, las diferentes restricciones a la libertad de movimiento y horarios que aplanan en los distintos territorios del Estado han sensibilizado a los autónomos y autónomas acerca de la necesidad de reorganizar los horarios de la sociedad en su conjunto.

- ▶ Las horas semanales destinadas a la actividad profesional se han reducido con la pandemia. Si antes de la Covid19 casi el 50% trabajaba más de 40 horas semanales por el 44% que lo hacía entre las 20 y 40 horas, ahora más del 50% lo hace en esa horquilla, entre 20 y 40 horas, por solo y únicamente el 33% trabaja más de 40 horas. De media los/las autónomos/as dedican más tiempo a la semana a trabajar que los trabajadores por cuenta ajena.
- ▶ Mayoritariamente el colectivo de autónomos/as se organiza a través de jornada partida antes y durante la pandemia. Así el 43% de las personas encuestadas así lo afirman, mientras que en la situación actual esta baja al 39%. La jornada intensiva también desciende tres puntos con respecto a antes de la pandemia.
- ▶ La hora de las comidas en los días laborales sigue siendo un claro reflejo de estos horarios tardíos en España, tanto antes de la pandemia como en la actualidad, siendo la franja horaria mayoritaria entre las dos y las tres de la tarde.
- ▶ El horario mayoritario del fin de la jornada de trabajo entre los autónomos se situaba, antes de la pandemia, mayoritariamente entre las 18h y las 19h en más de un 37% seguido por la franja que supera las 19 horas en un 30%, eso nos lleva a afirmar que más de un 60% de los autónomos y autónomas encuestadas trabajaba más allá de las 18 horas. Una situación que ha visto una ligera mejoría en tiempos de pandemia, sobre todo en lo que hace referencia a la franja horaria más allá de las 19 horas, que baja al 15% en la primera oleada y en el 22% con las restricciones actuales. Cabe pensar que las diferentes restricciones vigentes en los distintos territorios del estado favorecen una cierta flexibilidad horaria en el trabajo autónomo.
- ▶ La mayoría de las personas autónomas cenar entre las 21 y las 22 horas. Solo se percibe un pequeño avance en la hora de la cena durante el confinamiento, poco perceptible.

- ▶ Más del 80% de los/las autónomos/as se acuestan entre las 23 horas y la 1 hora de la madrugada.
- ▶ El 51% de los/las autónomos/as ha dispuesto de espacios diferenciados en su vivienda habitual.
- ▶ Casi el 58% de los/las autónomos/as estuvo teletrabajando, de estos un 23% lo hizo combinando trabajo a distancia y trabajo presencial.
- ▶ El principal recurso para teletrabajar de las personas trabajadoras autónomas es la conexión propia a internet con un 55%, seguido por la programación informática necesaria (49%) o el teléfono móvil de empresa (39%), mientras que la conexión a internet facilitada por la empresa es la que menos disponen los/las autónomos/as.
- ▶ En relación con el teletrabajo, casi el 80% asegura que se organiza mejor su tiempo, mientras que solo el 30% afirma que puede desconectar del trabajo cuando se acaba su horario.
- ▶ Más del 54% asegura que el teletrabajo le facilita la conciliación de los horarios de trabajo con las responsabilidades familiares.
- ▶ Más del 77% considera que se tienen que modificar los horarios en España.
- ▶ La mitad de los/las autónomos/as encuestados considera que las medidas restrictivas derivadas del confinamiento le harán avanzar sus hábitos horarios.
- ▶ 4 de cada 10 personas autónomas aseguran que las medidas de confinamiento nocturno les hacen avanzar tanto el hábito de cenar como de ir a dormir antes.

Las políticas del tiempo y las personas

Incorporar las políticas del tiempo en la acción política pública es fundamental para revertir los graves problemas que provoca la desorganización horaria existente en España.

Un desorden social de los tiempos que tiene graves consecuencias para el bienestar y la salud de las ciudadanas y ciudadanos de nuestro país.

España en su conjunto se ha dejado llevar “lo cultural”, cuando lo “cultural” tiene solo cuarenta años de existencia.

Es momento de afrontar una cuestión que incorpora multitud de temas, todos ellos relacionados entre sí y que sitúan en el centro a la persona y su tiempo.

La pandemia de la Covid19 no ha hecho más que reforzar y aumentar todavía más esa necesidad de modificar hábitos de la ciudadanía más acordes con unos horarios saludables y proporcionar un adelanto de al menos cinco años a la también necesidad de estar tecnológica y digitalmente preparados para modernizar nuestras formas de organización del trabajo y de otros aspectos de la vida diaria de la sociedad.

Reforzar las políticas del tiempo en el conjunto de las administraciones públicas significa que incorporen la perspectiva del tiempo como variable a la hora de hacer políticas públicas.

Abrir el debate en 360°. Eso quiere significar que no basta con deliberar en relación con el trabajo por cuenta propia o ajena. Quiere decir que hay que abrir un planteamiento de trabajo que vaya más allá de los poderes públicos y los agentes sociales. Porque las políticas del tiempo interpelan al conjunto de organizaciones, pero también a la igualdad, al feminismo, a la cultura, al comercio, al deporte, a la salud, a las plataformas audiovisuales, públicas y privadas, convencionales y de nuevo formato, y nos requieren a todas nosotras y nosotros para ese beneficio común que es la calidad de vida, con una mejor gestión del tiempo.

La pandemia y la multitud de cambios que está generando en relación a los usos del tiempo tienen un enorme peso en este documento. Primero porque, como hemos dicho anteriormente, las consecuencias de la Covid19 han hecho que la sociedad tomara mayor consciencia acerca de los problemas de falta de racionalización del tiempo, falta de conciliación corresponsable e igualdad. De manera que analizamos que cambios son aún más necesarios que nunca.

Y a destacar. Nuestro estudio va enfocado al trabajo autónomo. De manera que hemos analizado en qué grado el colectivo de trabajadoras y trabajadores por cuenta propia pueden mejorar su calidad de vida en relación a su labor mercantil y como se entrelaza con un debate más amplio que lógicamente supera el trabajo autónomo.

Las conclusiones por tanto irán encaminadas en desarrollar dichas políticas de usos del tiempo, que elementos hay de que trabajar de forma más urgente debido a la covid19 y cómo afrontar propuestas para el trabajo por cuenta propia.

En los últimos años ha habido una creciente concienciación en lo referente a temas que son consecuencia de las llamadas políticas del tiempo:

- En dar valor a nuestro tiempo
- En decidir cómo nos podemos organizar mejor
- En tratar de conciliar mejor nuestros diferentes usos del tiempo
- En cómo repartimos mejor nuestros tareas domésticas y familiares entre mujeres y hombres
- En la vida saludable general, eso es, en los alimentos naturales y las comidas en horarios más saludables; en la compra de productos de proximidad; en el deporte para esta bien física y mentalmente; mejorar la calidad del sueño
- En como mejoramos nuestra propia gestión del tiempo y ser más eficientes
- En ahorrar tiempo usando la tecnología
- En preservar el planeta y evitar su degradación
- En como tener un mejor aprendizaje para nuestra infancia

Esta mayor sensibilización tiene el origen justamente en la falta de tiempo. Cuando en un país basado en un modelo de interminables jornadas de trabajo, con largas pausas para comer alargando las horas de trabajo por la tarde, con graves dificultades de conciliación con los otros usos del tiempo, con un reparto de las tareas familiares y domésticas feminizado, y con menos horas para dormir que el resto de Europa y del mundo, se produce una reacción a todo ese desorden.

Abordar de forma integral esa desorganización horaria en España forma parte también de los compromisos con la Agenda 2030. Sin el impulso de políticas del tiempo difícilmente se pueden avanzar en muchos de los objetivos de desarrollo sostenible que nos plantean las Naciones Unidas.

Construir sociedades donde no se abuse del tiempo de trabajo, donde no se discrimine a las mujeres con sobrecarga de trabajo por el hecho de ser mujeres, donde las personas puedan gozar de mayor tiempo para ellos mismos y poder decidir en como usan su tiempo libre, es en definitiva construir el derecho a tu tiempo. De eso se trata, sociedades donde el factor tiempo sea un elemento de libertad. Porque así garantizamos unas sociedades más eficientes y productivas, más igualitarias y más saludables, y en definitiva más felices.

Por todo eso es necesario reivindicar tiempo como un derecho universal.

Trabajo autónomo, digitalización y tiempo

Las ventajas de una reestructuración de los horarios en España afectarían positivamente también a los más de 3 millones de personas que cotizan al Régimen de Autónomos. ¿Pero qué conclusiones sacamos en relación al impacto de la Covid19 hacia el trabajo autónomo? ¿En qué medida el avance que se está produciendo en cuanto a digitalización puede ayudar a cambiar las formas de organización del trabajo autónomo?

El mundo del trabajo avanza en general más hacia la decisión de objetivos y realización de proyectos. Esto afecta también al colectivo de autónomos. El factor tiempo entendido como una metodología de trabajo diario con

horarios rígidos se va a desdibujar. Eso no quiere decir que la formulación de proyectos o prestación de productos o servicios no sean acordados en un tiempo determinado. Hablamos de transformación digital, lo cual nos abre las puertas a la evolución de modelos de negocio, es decir transformar la manera que tenemos de aproximarnos a los clientes y en ella una nueva forma de prestar servicios.

La regulación sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo no ha tenido en cuenta el colectivo de autónomos. El teletrabajo no debe ser únicamente vinculado al domicilio de las personas autónomas, dado que este puede trabajar en un coworking, una cafetería, el tren de alta velocidad o el mismo aeropuerto. Desde este punto de vista la digitalización genera libertad de movimientos en su forma de organización.

Uno de los riesgos de la digitalización es la sobre conexión digital que nos lleve al “presentismo digital”, y que afecta a la propia organización del tiempo del autónomo. Para evitar que esa cultura presencialista se contagie en la llamada era digital es sumamente importante regular la desconexión digital por ley, también de aplicación en el trabajo autónomo, formarse en como aprender a desconectar digitalmente e incorporando elementos sancionadores por su incumplimiento.

Por otro lado, es importante abordar de inmediato la cultura digital en torno a nuestra economía. La digitalización como proceso de mejora de la fluidez económica necesita también de unos grados de formación y conocimiento que España aún no tiene. Por eso en la transición hacia una cultura menos presencial y más digital es condición *sine qua non* la incorporación de un plan integral de formación digital en el conjunto en la realidad del trabajo autónomo.

Las administraciones públicas por su lado tienen que garantizar el acceso a las infraestructuras tecnológicas (fibra óptica, banda ancha, tecnología 5G..) para que el conjunto de proyectos de emprendimiento por cuenta propia tenga las mismas oportunidades.

El trabajo autónomo necesita incorporar la cultura del teletrabajo y por tanto hay que educar en todas las facetas derivadas de esa forma de

organización del trabajo (gestión de tiempo, desconexión digital, relación con clientes y proveedores...).

Es necesario garantizar planes específicos para una mayor gestión del tiempo de trabajo. Siendo España un país con escasos resultados productivos y largas jornadas de trabajo, se hace necesario incorporar dichos planes para mejorar la eficacia en el tiempo de trabajo.

Para un mayor aprovechamiento de las tecnologías y la digitalización el trabajo autónomo necesita de formas de asociación y colaboración para ampliar perspectivas económicas. Eso se traduce por ejemplo en la creación de aparadores digitales a nivel sectorial o localizados en los territorios y competir así con las grandes multinacionales de la distribución electrónica.

El trabajo autónomo será flexible o no será. En un mundo cambiante la respuesta de los cotizantes al RETA deberá ser la de adaptarse a dicho cambio. Flexibilidad en la gestión de los tiempos y en la forma de dar servicio, en cuanto al tiempo, al espacio y en relación con la propiedad de las cosas.

La Flexibilidad como concepto. En todo caso habrá que ver hacia donde se encamina el futuro del trabajo autónomo y hasta qué punto se laboralicen las relaciones mercantiles o se mercantilicen las relaciones laborales.

Propuestas para la incorporación del tiempo en la acción política

- ✓ Garantizar el derecho al uso del tiempo como derecho fundamental en la Constitución Española.
- ✓ Incorporar las políticas integrales del tiempo en la agenda política española.
- ✓ Estrategia de incorporación de las políticas del tiempo en las administraciones públicas, desde un ayuntamiento al Gobierno del Estado.

- ✓ Promover comisiones parlamentarias en el ámbito autonómico sobre la problemática de los usos del tiempo como se hicieron en el Parlament de Catalunya i la Comunitat Valenciana e incorporar la perspectiva de los colectivos de personas autónomas.
- ✓ Crear urgentemente una Comisión parlamentaria para abordar una estrategia integral sobre los horarios y usos del tiempo en España.
- ✓ Abrir un espacio de concertación social con:
 - Patronal y sindicatos más representativos
 - Organizaciones más representativas del colectivo de autónomos y autónomas
 - Grupos Parlamentarios
 - Gobiernos autonómicos
 - Federación de Municipios de España
 - Organizaciones representativas de la escuela pública y concertada
 - Universidades
 - Principales organizaciones de comercio y consumo
 - Principales cadenas públicas y privadas audiovisuales de España
 - Uniones de federaciones deportivas a nivel estatal
 - La liga de fútbol profesional
 - Principales organizaciones representativas de las artes escénicas de España
 - Entre otras....

Con el objetivo de abordar un gran Pacto de estado en relación con los horarios españoles y promover la primera ley Integral de los usos del tiempo de España.

- ✓ Elaborar una nueva encuesta de usos del tiempo en España y en el conjunto de las Comunidades Autónomas.

- ✓ Acordar la elaboración de una encuesta de usos del tiempo en España cada cinco años para facilitar la disposición de datos y conocer la evolución de los hábitos horarios de la ciudadanía.
- ✓ Promover una estrategia de implantación de las políticas del tiempo para las zonas más rurales y abrir nuevas oportunidades hacia las zonas más despobladas.
- ✓ Instar al Consejo Económico y Social de España a abrir una comisión de trabajo sobre los usos del tiempo de trabajo en España y encargar un amplio informe que evalúe la evolución en la negociación Colectiva en materia de usos del tiempo de trabajo en España, y proceder de la misma manera en relación a los CES autonómicos
- ✓ Instar al Consejo Estatal del Trabajo Autónomo para abordar el primer Libro blanco sobre la racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad en España.
- ✓ Promover que los Consejos Autonómicos del trabajo autónomo incorporen la perspectiva de los tiempos de trabajo en el colectivo de autónomos.

Eficiencia y productividad

- ✓ Plan Integral para la digitalización del trabajo autónomo en toda España.
- ✓ Promover la asociación entre el colectivo de autónomos para compartir proyectos de digitalización en base a sectores y territorios concretos.
- ✓ Incorporar una estrategia nacional para la formación en gestión del tiempo que incorpore la realidad del colectivo de personas autónomas
- ✓ Edición de manuales de buenas prácticas en gestión del tiempo y hábitos saludables para profesionales autónomos/as.

- ✓ Promover el uso de aplicaciones que ayuden a una mejor gestión del tiempo
- ✓ Incorporación de la realidad del trabajo autónomo en la actual Ley del trabajo a distancia
- ✓ Promover el desarrollo de nuevos espacios de coworking para facilitar a las personas autónomas una ubicación de trabajo a distancia, cerca del domicilio particular y favorecer el uso compartido de herramientas y servicios.
- ✓ Elaboración de un manual de buenas prácticas para una gestión más eficaz en la organización de reuniones.
- ✓ Promover una estrategia para una gestión de la movilidad basada en la dispersión del tráfico para evitar las horas punta actuales.

Igualdad y conciliación corresponsable

España sigue siendo unos de los países con peores datos en cuanto a igualdad de género se refiere y en donde la llamada brecha salarial sigue siendo alarmantemente amplia. Aunque poco a poco se avanza.

La desorganización horaria produce falta de tiempo y las principales tareas familiares y domésticas recaen todavía en la mujer, lo que supone que las mujeres españolas sean las más estresadas de Europa y las que toman más antidepresivos para combatir el estrés, lo que lo convierte en un problema de salud mental a nivel estatal.

Las restricciones derivadas de la crisis del coronavirus han hecho más visible esa discriminación de género y ha supuesto una doble reacción en sentido opuesto.

- Por un lado, hay un relevo generacional masculinizado que va asumiendo mayores cargas familiares y domésticas, sobre todo en el cuidado a niñas y niños, así como hábitos de compra de productos.

- Por otro lado, el auge del teletrabajo ha “condenado” a muchas mujeres a quedar esclavizadas en sus propias casas compaginando trabajo productivo y tareas domésticas, sin que haya habido un avance significativo en la llamada corresponsabilidad de funciones. El peligro de que trabajando en casa se disipen y diluyan los horarios del trabajo con las cargas domésticas y que están recaigan en la mujer es más que evidente. Por eso hay que hacerle frente.

El teletrabajo será una forma de organización eficiente y aportará una mejor conciliación de los usos del tiempo cuando se haya integrado definitivamente en la cultura organizativa de empresas y administraciones. La reestructuración integral de horarios compatibilizado con esas nuevas formas de flexibilidad horaria laboral supondrá nuevas oportunidades de mejorar la propia organización personal de cada uno y ayudará a equilibrar los tiempos de mujeres y hombres.

Es equivocado pensar que el teletrabajo se pueda considerar como un método de conciliación.

¿Pero hace falta algo más?

Sobre todo, es necesario poner en valor el trabajo reproductivo doméstico, largamente invisibilizado en España. Hay que reconocer el trabajo reproductivo en todos los sentidos, y eso incluye un reconocimiento legislativo para darle valor y el papel corresponsable del Estado. Cabe recordar a la socióloga María Durán en relación al cálculo de las horas que las familias (sobre todo mujeres) dedican a las tareas del cuidado: 28 millones de empleos, siendo esta una cuestión social y una oportunidad de generar empleo autónomo.

Educar, educar y educar desde pequeños en coeducación, para que florezca una sociedad más igualitaria y en donde la conciliación sea un aspecto para compartir entre mujeres y hombres. E insistir en educar a los hombres ya que durante demasiadas décadas se educó a las mujeres en sus labores dejando a los hombres sin la educación necesaria para asumir su responsabilidad.

Insistir en la concienciación y la sensibilización constante. Es necesario insistir en la estrategia de la sensibilización. Ante una realidad que se quiere justificar en “lo cultural” es necesario establecer estrategias de sensibilización que lleguen a la sociedad y pongan a los hombres delante de un espejo.

Hay un desconocimiento real de lo que significa la corresponsabilidad en las funciones familiares y domésticas. Por eso hay que insistir en estos dos aspectos: educación y sensibilización.

La peor parte de la sobrecarga de trabajo recae mayoritariamente en el trabajo por cuenta propia, mucha de ella sin una definición de horarios establecido y con demasiadas horas de trabajo efectivo. Y hay que educar a autónomos y autónomas a diferenciar trabajo de vida personal, así como asegurar una red que permita compaginar vida productiva con nuestra vida reproductiva.

Propuestas para la igualdad y la conciliación corresponsable

- ✓ Dar cumplimiento al anuncio de elaboración de una **Ley de Tiempo Corresponsable** que garantice la conciliación y la igualdad de acceso al trabajo de hombres y mujeres.
- ✓ Creación de un sistema público de cuidados que facilite la conciliación laboral, familiar y perdonas de las personas autónomas.
- ✓ Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el trabajo autónomo.
- ✓ Promover un gran pacto de estado para infancia que garantice un sistema público de prestación a la infancia.
- ✓ Ampliar la partida presupuestaria destinada al cumplimiento de la ley para la dependencia.
- ✓ Replantear con el sector del comercio las actuales normativas para adaptar los horarios comerciales a la conciliación laboral, personal y familiar de comerciantes y consumidores.

- ✓ Aplicación de planes de igualdad y conciliación corresponsable para los trabajadores autónomos con asalariados a su cargo.
- ✓ Incorporar planes formativos para la gestión efectiva de la desconexión digital.
- ✓ Incorporar capacidad sancionadora por el incumplimiento del derecho efectivo a la desconexión digital.
- ✓ Garantizar la incorporación de la coeducación en el sistema educativo español.

Salud y bienestar

La salud es esencial. Siempre. El año 2020 ha sido un año convulso para la humanidad. Un virus contagioso ha provocado una pandemia mundial que ha arrebatado millones de vidas, tensionado los sistemas sanitarios y provocado una crisis económica y social que ha afectado a prácticamente todos los sectores económicos. Y especial repercusión ha tenido en el trabajo autónomo.

La sociedad moderna cada vez más se ha interesado por mejorar sus hábitos saludables. Practicar asiduamente deporte, comer sano han sido algunos de los hábitos crecientes en una sociedad cada vez más concienciada estar bien consigo misma. Este creciente interés no solo lo ejercen las personas de forma individual, sino que ha crecido la identificación de las organizaciones con una vida saludable. Países, ciudades, empresas y organizaciones en general están cada vez más preocupadas con la salud de sus empleadas y empleados, clientes, proveedores. Mejorar su salud y bienestar individual es mejorar su salud colectiva.

Crece pues el interés en lo que comemos, el tipo de energía y combustibles que gastamos, una mayor preocupación por la sostenibilidad de nuestro planeta.

Estamos pues más preparados para construir un mundo mejor. Y aquí las políticas del tiempo, también, son esenciales, para la adquisición de hábitos saludables.

Por esa razón es necesario incorporar en el marco de las políticas del tiempo una estrategia hacia la cultura del bienestar y los hábitos saludables para conseguir que nuestra sociedad adquiera estilos de vida que generen salud y bienestar en las comunidades personales y profesionales, eso es, actividad física, alimentación, gestión emocional, hábitos tóxicos, descanso, salud general, educación sexual o educación financiera.

La incorporación de esa cultura del bienestar y los hábitos saludables mejora el rendimiento y productividad, aumentando el vínculo con la organización, facilita la conciliación de la vida personal-laboral y mejora la satisfacción personal y grupal a través de servicios que complementen el salario estrictamente monetario. Hablamos del salario emocional.

Por eso es urgente la generalización de las medidas de flexibilización horaria de las empresas, el teletrabajo, los salarios competitivos y los beneficios a través de los salarios emocionales, para construir una sociedad más feliz y comprometida.

La realidad del trabajo autónomo puede ser facilitador de este bienestar emocional: promoviendo la práctica de actividad física diaria, la alimentación saludable, la gestión emocional y la interacción social como 4 de los hábitos más importantes para disminuir factores de riesgo y futuras enfermedades.

La sensibilización es fundamental para incorporar plenamente esa cultura de la salud y el bienestar, realizar ejercicio físico con regularidad, cómo se organiza uno su tiempo para preparar comida más natural y menos procesada, aprender más sobre sí mismo y cuidar su gestión emocional y gozar de las amistades y familia.

Propuestas para la salud y el bienestar

- ✓ Establecimiento de una estrategia estatal para la incorporación de una cultura de vida saludable y bienestar en todo el territorio español.
- ✓ Promover programas específicos en cada CCAA de políticas y programas que ayuden a educar, empoderar y acompañar a las personas a conquistar estilos de vida saludables
- ✓ Incorporar campañas institucionales destinadas a fomentar la sensibilización de hábitos saludables.
- ✓ Acuerdo entre todas las cadenas de televisión públicas y privadas para hacer campañas de sensibilización sobre la adquisición de hábitos saludables.
- ✓ Incorporar en el currículo académico una asignatura sobre salud y hábitos saludables.
- ✓ Establecer programas especificad en las administraciones públicas para fomentar la inclusión de políticas del bienestar y hábitos saludable en el mundo empresarial y del trabajo autónomo.

VIII. Anexos

ANEXO 1: ENCUESTA DE OPINIÓN

(UPTA) ESTUDIO DE OPINIÓN: Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo. La Racionalización de los horarios, nuevas formas de trabajo y corresponsabilidad

La Unión de Trabajadores y Profesionales Autónomos (UPTA) realizó en 2019 un estudio sobre los tiempos de trabajo, su racionalización y su vinculación con la conciliación laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras autónomos/as y de las pequeñas empresas. La declaración del estado de alarma desde el pasado mes de marzo hasta el mes de junio, supuso la suspensión de la actividad no esencial en España, abriendo un escenario inédito en la historia reciente del país, con importantes consecuencias sociales y laborales. Ese escenario ha supuesto un cambio importante en los usos del tiempo, en las nuevas formas de trabajo, así como en la corresponsabilidad y en la conciliación de la vida laboral y familiar. UPTA, con el objetivo de completar el anterior estudio, está interesada en conocer los usos del tiempo, la corresponsabilidad y la conciliación durante aquel confinamiento. Además, el pasado 25 de octubre entra en vigor un RD que declara un nuevo estado de alarma y determina una nueva limitación horaria en el confinamiento nocturno que puede alterar algunos hábitos horarios de la sociedad en relación a su uso del tiempo.

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. MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO



1. Edad

- Menos de 25 años
- Entre 26 y 40 años
- Entre 41 y 55 años
- Más de 55 años

2. Sexo

- Mujer
- Hombre

3. ¿Cuál es su nivel de estudios?

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

4. ¿A cuál de los siguientes epígrafes de actividad de trabajo autónomo pertenece?

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

5. ¿Cuál es su sector de actividad?

- Comercio
- Hostelería
- Agricultura
- Industria
- Construcción
- Servicios
- Otro:

6. ¿Cuántas horas a la semana dedica habitualmente a su actividad profesional?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Menos de 20 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre 20 y 40 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Más de 40 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ¿Qué días de la semana desarrolla su actividad profesional?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
De lunes a viernes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fines de semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Todos los días de la semana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. ¿Cómo es su jornada de trabajo habitual?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Jornada intensiva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jornada partida (mañana y tarde, realizando parada para la comida)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jornada mixta (unos días continua y otros partida)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. ¿En qué franja horaria realiza la comida en un día laborable?

	Antes del confinamiento	Durante del confinamiento	Actualmente
Antes de las 13:00 del mediodía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De 13:00 a 14:00 del mediodía	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 14:00 y las 15:00 de la tarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Más tarde de las 15:00 horas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	Actualmente
Antes de las 15:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 15:00 y las 16:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 16:00 y las 17:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 17:00 y las 18:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 18:00 y las 19:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Después de las 19:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. ¿En qué franja horaria cena en un día laborable?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	Actualmente
Antes de las 20:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 20:00 y las 21:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 21:00 y las 22:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 22:00 y las 23:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Después de las 23:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿A qué hora suele acostarse un día laborable?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Antes de las 22:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 22:00 y las 23:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 23:00 y las 24:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre las 24:00 y la 1:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Después de la 1:00	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cuál es la estructura de su hogar?

- Hogar unipersonal
- Hogar monoparental
- Pareja sin hijos/as
- Pareja con hijos/as
- Otro:

14. Si respondió afirmativamente que si tiene hijos/as, ¿de qué edades?

- Menos de tres años
- De 3 a 6 años
- De 7 a 12 años
- De 13 a 16 años
- Más de 16 años

15. ¿En qué entorno vive?

- Rural
- Urbano

16. Aproximadamente, ¿cuántos m² tiene su vivienda habitual?

- Entre 50 m² y 80 m²
- Entre 80 m² y 100 m²
- Entre 100 m² y 150 m²
- Mas de 150 m²

17. Si pudiera trabajar a distancia de manera regular, ¿se plantearía la posibilidad de vivir fuera de su ciudad?

- Si
- No

18. Durante el confinamiento, en su vivienda habitual ¿ha dispuesto de espacios diferenciados para trabajar?

- Si
- No

19. En su hogar, ¿hay horarios establecidos?

- Sí
- No

20. Durante el confinamiento, ¿ha establecido horarios de lunes a viernes?

- Sí.
- No

21. ¿Y esta organización horaria ha sido diferente para el fin de semana?

- Sí.
- No.

22. Durante el confinamiento, ¿cómo se adaptó a los horarios establecidos para el comercio y los servicios abiertos al público?

- Bien
- Mal

23. Durante el confinamiento, ¿ha trabajado?

- Sí, estuve teletrabajando
- Sí, pero combinando teletrabajo y trabajo presencial
- Sólo he trabajado de manera presencial.
- No, no he trabajado

24. Antes del confinamiento, ¿tenía flexibilización horaria en el desarrollo de su actividad profesional?

- Sí
- No

25. En caso de haber teletrabajado durante el confinamiento, ¿era la primera vez que teletrabajaba o ya lo había hecho antes?

- Sí, era la primera vez
- No, había teletrabajado anteriormente

26. En caso de estar teletrabajando, ¿el teletrabajo le está suponiendo trabajar más o menos horas que el trabajo presencial?

- Menos horas de las que trabajaba antes
- Las mismas horas que trabajaba antes
- Más horas de las que ya trabajaba antes

27. ¿De qué recursos dispone para teletrabajar? (respuesta múltiple)

- Conexión a internet propia
- Conexión a internet facilitada por la empresa
- Ordenador propio
- Ordenador facilitado por la empresa
- Teléfono Móvil propio
- Teléfono Móvil facilitado por la empresa
- Programas informáticos necesarios para desarrollar su actividad laboral propios
- Programas informáticos necesarios para desarrollar su actividad laboral de empresa
- Herramientas para hacer videoconferencias propios
- Herramientas para hacer videoconferencias de empresa
- Otro:

28. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones, respecto a su opinión sobre el teletrabajo, son ciertas? (Respuesta múltiple)

- Me organizo mi horario de trabajo
- Me planifico los descansos
- Cuando se acaba mi horario desconecto del trabajo
- Otro:

29. Para usted, ¿el teletrabajo puede ser una buena manera de organización del trabajo?

- Sí
- Sí, pero complementado con el trabajo presencial
- No

30. ¿Piensa que las reuniones telemáticas se tendrían que incorporar como una herramienta más del trabajo?

- Sí
- No

31. ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones está Ud. de acuerdo en relación al teletrabajo? (Respuesta múltiple)

- Permite conciliar mejor los horarios laborales con las responsabilidades familiares
- Permite conciliar mejor los horarios laborales con el tiempo personal
- Permite gestionar mejor el tiempo

32. Habitualmente, ¿participa en las tareas domésticas en su hogar?

Sí

No

33. De media, ¿cuántas horas semanales dedica a las tareas domésticas?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	Actualmente
Entre 0 y 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre 5 y 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre 10 y 15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre 15 y 20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Más de 20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. De media, ¿cuántas horas semanales dedica al cuidado de menores y/o personas dependientes?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	Actualmente
Entre 0 y 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre 5 y 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entre 10 y 15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Más de 15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. En su hogar, ¿quién se ocupa principalmente de las tareas domésticas?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Yo solo/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi pareja solo/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi pareja y yo por igual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi pareja y yo de forma desigual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toda la familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

36. En su hogar, ¿quién se ocupa principalmente de las responsabilidades escolares de los niños/as?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	Actualmente
Yo solo/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi pareja solo/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi pareja y yo por igual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mi pareja y yo de forma desigual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. Con respecto a antes del confinamiento, ¿las tareas domésticas y familiares han sufrido modificaciones?

	Han aumentado	Son las mismas	Han disminuido
Durante el confinamiento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actualmente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

38. En su hogar, ¿el trabajo doméstico y familiar es igualitario entre sexos?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Bastante igualitario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Igualitario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poco igualitario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nada igualitario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. ¿Su pareja y usted son corresponsables en la realización del trabajo doméstico?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	Actualmente
Si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40. ¿Su pareja y usted son corresponsables en la realización de las tareas de atención a hijos/as?

	Antes del confinamiento	Durante el confinamiento	En la actualidad
Si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. Durante el confinamiento, ¿ha reflexionado sobre la organización social del tiempo, es decir, sobre los horarios establecidos con los que organizamos nuestra vida?

- Si
- No
- Otro:

42. ¿Cree que se tienen que modificar los horarios actuales?

- Si
- No
- Otro:

43. ¿Se ha planteado organizar su tiempo de forma diferente después del confinamiento?

- Si
- No
- Otro:

44. ¿Cree usted que el actual confinamiento nocturno, derivado del nuevo estado de alarma, le hará avanzar sus hábitos horarios?

- Sí
- No
- Otro:

45. ¿Cree usted que el actual confinamiento nocturno derivado del nuevo estado de alarma, le hará cenar más pronto?

- Sí
- No
- Otro:

46. ¿Cree usted que el actual confinamiento nocturno derivado del nuevo estado de alarma, hará que se vaya a dormir más pronto?

- Sí
- No
- Otro:

ANEXO II GRUPOS DE DISCUSIÓN

LA RACIONALIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO, CONCILIACIÓN E IGUALDAD EN EL COLECTIVO DE AUTÓNOMOS II. *“Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo. La Racionalización de los horarios, nuevas formas de trabajo y corresponsabilidad”*

Desde la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) en 2019 nos preguntábamos si existían en España dificultades en relación a la racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad, de manera especial en el colectivo de profesionales autónomos/as

En 2020 nuestro objetivo general es continuar con el estudio que realizábamos en 2019 pero, **analizando la experiencia de este colectivo en relación con los usos del tiempo, la corresponsabilidad y la conciliación durante el confinamiento, -analizando la gestión del tiempo que hemos hecho y el cambio de perspectiva en el concepto usos del tiempo que nos ha provocado tras el confinamiento.**

El siguiente grupo de discusión nos tiene que dar unos resultados cualitativos a partir de la discusión entre diferentes personas que han sido invitadas a dar sus opiniones autorizadas en este sentido.

Objetivos:

- Partiendo del análisis previo a la pandemia de los usos del tiempo, Analizar la situación actual en lo referente a la racionalización de horarios, y los cambios producidos en las mismas a consecuencia de la pandemia y la necesidad del confinamiento.
- Conocer como se ha gestionado el tiempo durante el confinamiento y los cambios que este ha provocado en la gestión del trabajo y del tiempo.
- Analizar el cambio de perspectiva en el concepto usos del tiempo tras la pandemia.
- Analizar los problemas surgidos en lo que respecta a la conciliación y corresponsabilidad, a su gestión durante el confinamiento.

- Analizar los problemas surgidos y presentar propuestas de mejora y/o medidas correctoras a esas propuestas.
- Analizar la importancia de las políticas del tiempo y su confluencia con la Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Guion:

- El trabajo autónomo en España y su relación con la racionalización de los horarios durante el confinamiento.
- Análisis de la gestión del tiempo realizada durante el confinamiento.
- El uso del teletrabajo durante el confinamiento.
- Las políticas públicas en relación al trabajo autónomo y al teletrabajo.
- Conclusión y propuestas de mejora.

Grupo “el teletrabajo en el trabajo autónomo”

1. En España, ¿hay un problema de tiempo o, mejor dicho, de falta de tiempo? ¿Por qué pasa esto en nuestro país?
2. La crisis sanitaria ha provocado la revolución del teletrabajo, una forma de organización poco arraigada en España, ¿el teletrabajo viene para quedarse? ¿Qué ventajas e inconvenientes plantea?
3. ¿Qué puede aportar el trabajo en remoto para mejorar en relación a la racionalización de los horarios?
4. ¿Cómo afrontar el paso de la cultura eminentemente presencialista tan arraigada en nuestro país, hacia una cultura organizativa más en remoto? ¿Qué elementos clave hay que trabajar para este cambio de paradigma?
5. ¿Habrá que definir nuevos procesos de trabajo, repensar lo que hacemos y cómo lo hacemos? ¿Y en el trabajo autónomo?
6. ¿Qué consejos básicos le daría a una persona trabajadora autónoma para ser productivo, competitivo y mejorar su propia gestión del tiempo?
7. Después de esta pandemia, ¿podremos sacar alguna lección en cuanto a los usos del tiempo de trabajo que hemos hecho durante el confinamiento?

Grupo Igualdad

1. Las mujeres en España padecen de falta de tiempo personal ya que siguen asumiendo gran parte de la carga familiar, -hijos/as, tareas domésticas, dependientes-, ¿cómo ha afectado esto durante el confinamiento?
2. Durante el confinamiento, ¿el teletrabajo ha supuesto alguna ventaja o desventaja añadidas para las mujeres? ¿Y para las mujeres trabajadoras autónomas?
3. Cada vez se habla más de corresponsabilidad y menos de conciliación, pero ¿cómo llegar a esta deseada corresponsabilidad? ¿Qué medidas efectivas se podrían implantar para ejercer una corresponsabilidad real? ¿ayudará el trabajo en remoto en el camino de conseguir una corresponsabilidad real entre hombres y mujeres?
4. Las personas que trabajan como autónomos/as, sin tener, como norma general, unos horarios fijos, ¿lo han tenido más difícil para gestionar su tiempo durante el confinamiento? ¿Percibe diferencias en función del género? ¿cómo ha afectado esto a las mujeres?
5. Para mejorar la productividad y ganar tiempo para dedicar a la vida personal, familiar, e ir en el camino de la corresponsabilidad ¿qué medidas diríais que son necesarias? ¿Y para el trabajo autónomo?

IX. Bibliografía

- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos. Proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.
- ✓ Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. «DOCE» núm. 183, de 29 de junio de 1989.
- ✓ Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) [Diario Oficial L 156 de 21.6.1990].
- ✓ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
- ✓ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10/11/1995.
- ✓ Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177). Convenio sobre el trabajo a domicilio. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1996.
- ✓ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), 2002.
- ✓ Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva

- 2003 (ANC 2003). Publicado en: «BOE» núm. 47, de 24 de febrero de 2003.
- ✓ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, BOE» núm. 162, de 07/07/2012.
 - ✓ El Futuro de la Productividad. Departamento Económico y de la Dirección de Ciencia, Tecnología e innovación. OCDE. Julio 2015.
 - ✓ Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), septiembre 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. BOE núm. 255, de 24/10/2015.
 - ✓ Sentencia Social Nº 198/2016, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 149/2016 de 29 de marzo de 2016.
 - ✓ Acuerdo de teletrabajo parcial de Deutsche Bank, S.A.E. Acuerdo laboral, abril de 2016.
 - ✓ Resolución de 23 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas. «BOE» núm. 33, de 6 de febrero de 2018.
 - ✓ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE núm. 294, de 06/12/2018.
 - ✓ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, de 7 de marzo de 2019.

- ✓ Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por el Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. Comisionado del Gobierno Frente al Reto Demográfico. Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
- ✓ DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- ✓ Resolución de 19 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria. BOE, número 205 de 27 de agosto de 2019.
- ✓ Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Spain, SA. BOE 251 de 18 de octubre de 2019.
- ✓ I Estudio sobre la Racionalización de los tiempos de horarios, conciliación e igualdad en el colectivo de profesionales autónomos/as en España. UPTA España, 16.12.2019.
- ✓ Barómetro PYMES 2020. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), marzo, 2020.
- ✓ Análisis del Teletrabajo en Microempresas y Autónomos con motivo del Covid-19. La Neurona, Servicios de Estudios. Barómetro 2020.
- ✓ El teletrabajo en España. Banco de España. Eurosistema. Artículos Analíticos. 2/2020.
- ✓ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. BOE núm. 67, de 14 de marzo de 2020.

- ✓ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020.
- ✓ Living, working and COVID-19 First findings, Eurofound, April 2020.
- ✓ El potencial del teletrabajo en España, Randstad. Junio, 2020.
- ✓ Guía para el teletrabajo. Recomendaciones para la gestión personal del teletrabajo. Colegio Oficial de Psicología Comunitat Valenciana, junio, 2020.
- ✓ Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia. Consejo Económico y Social de España. Sesión ordinaria del Pleno de 22 de julio de 2020.
- ✓ DECRET 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 8195 - 6.8.2020.
- ✓ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE núm. 253, de 23/09/2020.
- ✓ Breve aproximación al RDL 28/2020 sobre el trabajo a distancia. UGT, Servicio de Estudios de la Confederación, septiembre 2020.
- ✓ La evolución del 'teletrabajo' en España, en gráficos. 25 de septiembre de 2020. <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- ✓ *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. BOE 259, 30 de septiembre, 2020.*

- ✓ Teletrabajo. La conciliación al alcance de tu ordenador. Women of the World, 2020.
- ✓ Estadísticas sobre sociedad y economía digital - Hogares y particulares. Eurostat, septiembre de 2020.
- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000/C 364/01). Parlamento Europeo, Consejo y Comisión de la Unión Europea. DOUEC núm. 364 de 18 de diciembre de 2000.
- ✓ SENTENCIA 00198/2016 del Consejo General del Poder Judicial. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social.
- ✓ La evolución en gráficos del 'teletrabajo' en España. Instituto Nacional de Estadística. INE.

