

A yellow rubber band is stretched into a large, irregular oval shape on a green background. The text is centered within the oval.

**LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN
LAS MICROEMPRESAS DEL
MUNICIPIO DE MURCIA**

INVESTIGACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN LAS MICROEMPRESAS DEL MUNICIPIO DE MURCIA

Dirección: M^a Jesús Esparcia Ortega
Técnica del Proyecto e-Micro – CC.OO. Región de Murcia

Entrevistas en profundidad y análisis de resultados:

Consultores CSA

Dirección: Javier Sierra Rodríguez

Raquel Galindo Abad

Miguel Angel Espinosa Portilla

Realización de los cuestionarios a las empresas e-Micro:

Ruht Guerola Olivares- UCOMUR

M^a José Torres Sánchez – CROEM

Marisa Ballester Céspedes – AMUSAL

Inmaculada Céspedes Las Heras – AMUSAL

María del Mar Ros Sánchez – AMUSAL

**SECRETARÍA DE MUJER, POLÍTICA SOCIAL Y ATENCIÓN A PYMES
CC.OO. REGIÓN DE MURCIA – PROYECTO E-MICRO (I.C. eQual II)**





INTRODUCCIÓN	5
EL MUNICIPIO DE MURCIA Y SU ENTORNO SOCIOECONÓMICO	6
Encuesta : El empleo del tiempo de hombres y mujeres	
Conclusiones	10
Entrevistas en profundidad a personas trabajadoras por cuenta ajena y al empresariado autónomo sin trabajadores/as	15
Los cuestionarios: características de las personas encuestadas y análisis de resultados	31
Buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de los Proyectos pertenecientes a la I.C. eQual II	
EJE DE ADAPTABILIDAD	45
Conclusiones	49
Bibliografía	52

El proyecto e-Micro, perteneciente a la I.C. eQual facilita en su planteamiento, un análisis relativo a la composición, sectores y tamaño de las microempresas del municipio de Murcia.

Esta fuente documental nos servirá como punto de partida para el desarrollo de la investigación sobre la gestión del tiempo de trabajo.

Respecto a los objetivos del estudio, se pretende:

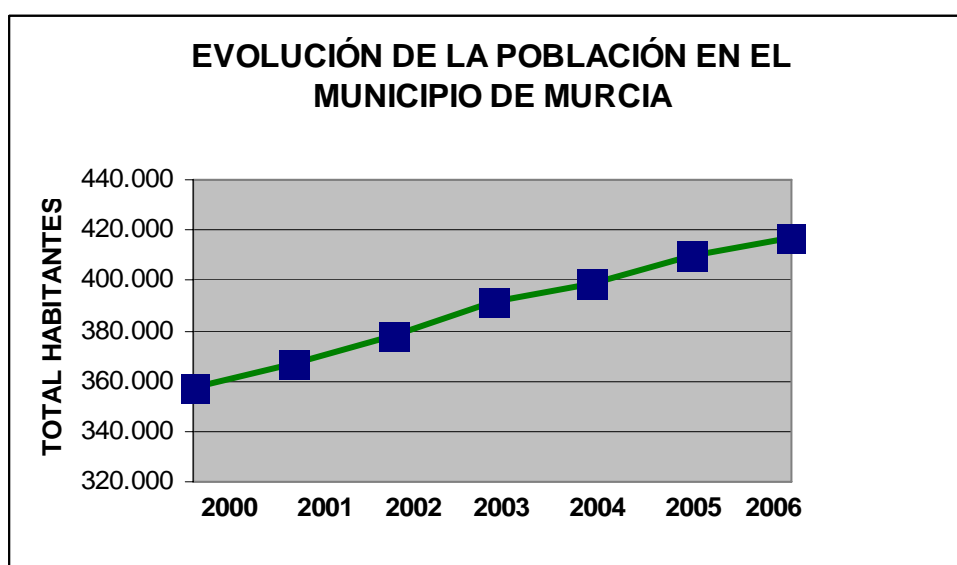
- ▶ Conocer y analizar los usos del tiempo que se vienen articulando en las microempresas, para trabajadoras y trabajadores autónomos, por cuenta ajena y empresariado.
- ▶ Detectar las necesidades de adaptabilidad y mejor uso del tiempo y los problemas que genera la distribución de las horas de trabajo, teniendo en cuenta las diferentes situaciones socio – familiares, modalidades de contratación, y el tiempo real dedicado a la actividad, así como el tiempo dedicado a los desplazamientos.
- ▶ Detectar carencias formativas e informativas respecto a la legislación en materia de conciliación.
- ▶ Recoger las demandas y sugerencias del empresariado, trabajadoras y trabajadores autónomos y plantillas laborales, respecto a aquellas medidas que sirvan para articular la flexibilización de su tiempo de trabajo y favorezcan la conciliación de su vida laboral, familiar y personal.

Para conseguir los objetivos planteados, se ha establecido la siguiente metodología:

- ▶ Recopilación de información y análisis de fuentes secundarias
- ▶ Entrevistas en profundidad
- ▶ Cuestionarios
- ▶ Trabajo de campo

EL MUNICIPIO DE MURCIA Y SU ENTORNO SOCIOECONÓMICO

Capital regional de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el municipio de Murcia es uno de los núcleos urbanos más importantes de España, con un constante crecimiento de su población, como se refleja en los datos registrados en el padrón municipal:



Fte: Centro Regional de Estadística y elaboración propia

En los últimos datos, correspondientes al padrón del año 2006, el municipio de Murcia cuenta 416.996 personas, de las que 207.800 hombres empadronados y 209.196 mujeres, lo que supone que en el municipio convive más del 30% de la población residente en la región.

Según la memoria de la situación socioeconómica y laboral de la región de Murcia, elaborada por el CES realizada en el año 2005, *“La evolución del mercado laboral ha estado caracterizada en la Región de Murcia durante los últimos años por el favorable comportamiento de las magnitudes más representativas. El fuerte ritmo de creación de empleo ha sido un rasgo reiterado al igual que su superior dinamismo en relación con el constatado en España. Y aunque ambos sexos han resultado beneficiados por esta dinámica ha sido la población femenina la que más se ha expandido en términos relativos.”*

En el segundo trimestre del año 2007, tal y como se refleja en las tablas y el siguiente gráfico, las tasas de empleo de la población femenina, son todavía inferiores a las masculinas, particularmente estas diferencias se incrementan en el caso de la población de la región de Murcia, si las comparamos con los porcentajes que se dan en todo el territorio español.

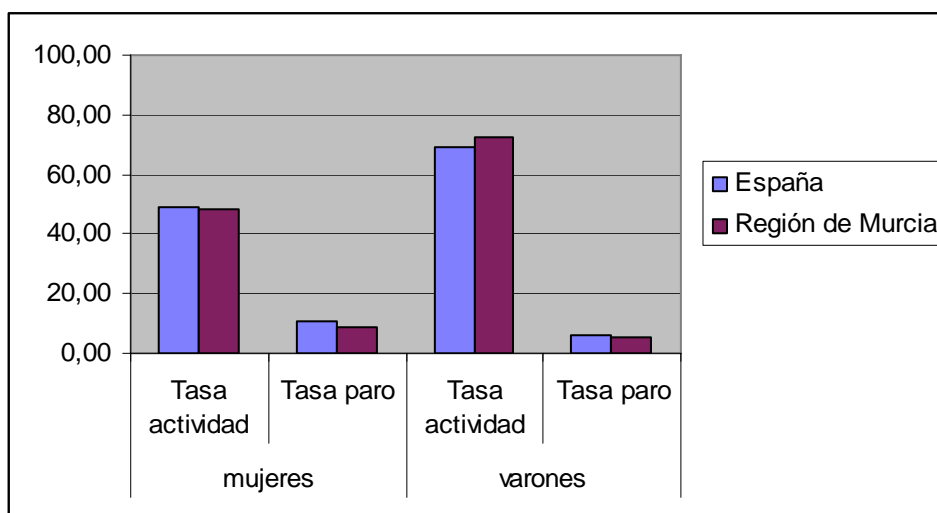
ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA – 2º TRIMESTRE 2007¹

		Ambos sexos			
		Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro
España		20367,3	1760,0	58,86	7,95
Murcia		639,0	45,0	60,59	6,57

		Varones			
		Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro
España		12007,7	780,6	69,33	6,10
Murcia		392,8	21,4	72,73	5,16

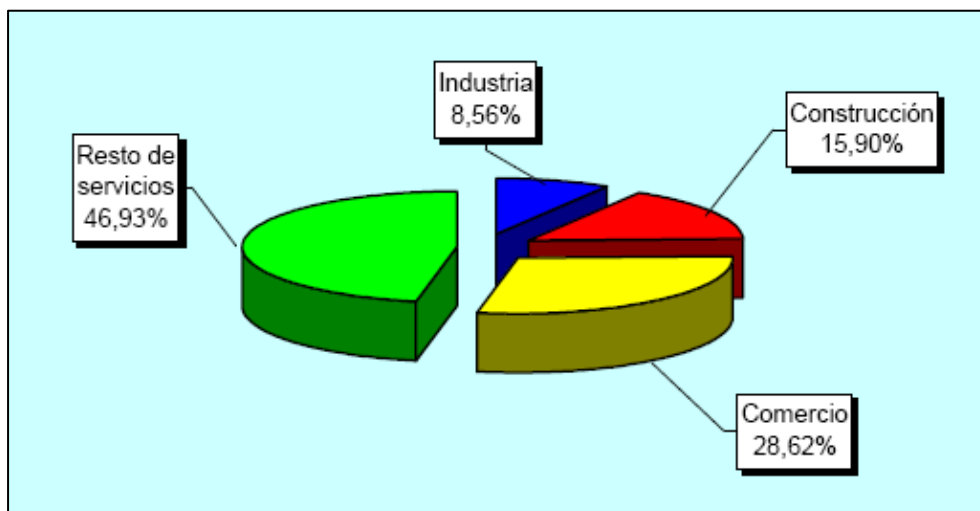
		Mujeres			
		Ocupadas	Paradas	Tasa actividad	Tasa paro
España		8359,6	979,3	48,78	10,49
Murcia		246,2	23,6	48,23	8,74

Fte: Instituto Nacional de Estadística.- E.P.A.



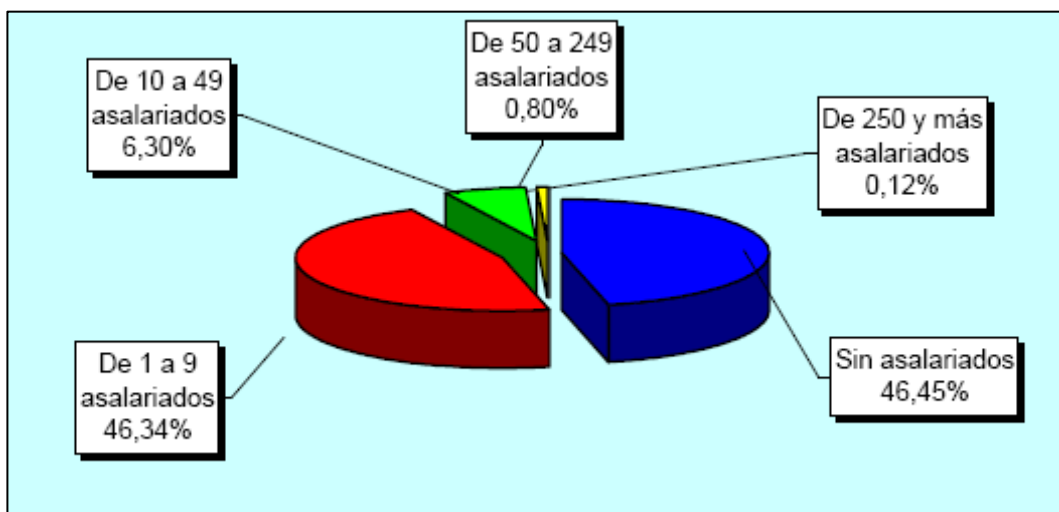
¹ Valores absolutos en miles y tasas en porcentajes)

**Distribución porcentual de las empresas, en la región de Murcia
Según sector de producción - Diciembre 2006**



Fte: Dirección General de Política de Pyme.

**Distribución porcentual de las empresas de la región de Murcia
Según estrato de personas asalariadas – Dic. 2006**



Fte: Dirección General de Política de Pyme.

Si analizamos el tamaño de las empresas murcianas, casi el 93% de las mismas, son micro (con menos de 10 personas en plantilla), destacando el alto porcentaje de las empresas que no cuentan con personas asalariadas, como se observa en el gráfico.

Si seguimos los parámetros del estudio realizado sobre los factores y condicionantes del tamaño y del crecimiento empresarial elaborado por Blanca

Revenga², la mayoría de las empresas de la región tendrían mentalidad de pequeñas empresas familiares que no saben o no quieren crecer, entre otras cosas porque prefieren una forma de vida más tranquila, pero que sin embargo, generan tantos puestos de trabajo como destruyen y muchas de ellas acaban estancadas o cerrando.

Por otro lado, tal y como se apunta en la investigación “Análisis de crecimiento en la empresa española consolidada”³ es necesario considerar además de los factores económicos y sectoriales, psicológicos y motivacionales, otras situaciones tales como el carácter de la persona encargada de la gerencia, su edad, sexo, el equipo de gente que le rodea, etc....

En esta investigación se observa que las mujeres son más prudentes que los hombres a la hora de afrontar crecimientos empresariales, pero cuando lo hacen, su experiencia es tan exitosa como la de los hombres empresarios. Es importante que la mujer empresaria se sienta respaldada, ya que este factor puede impulsar o frenar el crecimiento, independientemente de si la empresa pertenece a un sector u otro.

Respecto a la edad de las personas que están al frente de un negocio, son las más maduras las que han cubierto sus expectativas y tienden a frenar el desarrollo y a estancarse. La empresa aún tiene potencial de crecimiento pero la persona que está al frente ya no tiene el espíritu necesario para llevarlo a cabo.

Nuestro estudio está centrado en el “factor tiempo” y cómo el uso del mismo en los ámbitos laboral y personal tanto de las personas trabajadoras como empresarias, influye de forma decisiva en el desarrollo, consolidación y crecimiento de las empresas.

Como fuente principal de información secundaria, se han extraído las conclusiones de la encuesta de El empleo del tiempo de hombres y mujeres, realizada por el INE para 2002-2003 y que exponemos a continuación:

² Factores condicionantes del tamaño y del crecimiento empresarial: mice, gophers, gazelles and lephants (ratones, topos, gacelas y elefantes) – Blanca Revenga, octubre 2006

³ Análisis de crecimiento en la Empresa Consolidada Española. AC-E - Fundación Cultural Banesto
Dirección General de Política de la PYME

En la encuesta se constata que las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres son significativas.

En un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan casi dos horas menos que ellos, dedican tres horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de niños y adultos del hogar.

Dado que mujeres y hombres emplean el mismo tiempo en cuidados personales (dormir, alimentarse y otros cuidados personales, como asearse y vestirse) esta diferencia de una hora se reparte entre el resto de actividades de ocio, y siempre en detrimento de la mujer.

Las mujeres hacen vida social y se divierten cinco minutos menos que los varones, practican deporte 17 minutos menos, cultivan sus aficiones o juegan 15 minutos menos y atienden a los medios de comunicación 17 minutos menos.

Por el contrario, las mujeres emplean más tiempo en actividades de voluntariado y reuniones, pero no en el trabajo al servicio de una organización (actividad para la que ambos sexos apenas dedican un minuto al día), sino en ayudas informales a otros hogares

(10 minutos las mujeres, seis los hombres) y en actividades participativas.

Entre las actividades de hogar y familia, las mujeres dedican más tiempo a las culinarias (1 hora y 38 minutos en un día promedio) y a las relacionadas con el mantenimiento del hogar (casi una hora). En estas dos actividades los hombres emplean poco más de media hora.

El cuidado de la ropa ocupa a las mujeres una media hora y a los hombres un minuto.

Las mujeres tardan media hora en hacer la compra y los hombres poco más de un cuarto de hora. Y en el cuidado de niños las mujeres emplean 24 minutos y los hombres diez.

No obstante, dentro de este grupo de tareas domésticas todavía hay algunas en las que hay una mayor presencia masculina, como son las labores de jardinería y cuidado de animales (15 minutos los varones y siete las mujeres) y las de construcción y reparación (seis minutos frente a un minuto).

⁴ INE – 2002/03

Distribución de actividades en un día promedio, por sexo
(cifras en horas y minutos)

Actividades	Varones	Mujeres
Cuidados personales	11:24	11:21
Trabajo	3:37	1:44
Estudios	0:42	0:43
Hogar y familia	1:30	4:24
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:16
Vida social y diversión	1:32	1:27
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:39
Aficiones y juegos	0:27	0:12
Medios de comunicación	2:25	2:08
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:05

Diferencias en el tipo de actividad desarrollada por hombres y mujeres

Prácticamente no existen diferencias de participación entre hombres y mujeres en las actividades de cuidados personales ni en las tareas relacionadas con los estudios. Sin embargo, en las actividades relacionadas con el trabajo se observa que el 43% de los varones entrevistados realiza un trabajo remunerado, frente al 25% de las mujeres.

Las tareas domésticas y el cuidado de niños y ancianos son tareas eminentemente femeninas, ya que el 93% de las mujeres las realizan, frente al 70% de los varones. Así, las actividades culinarias, son efectuadas por 84 de cada 100 mujeres, mientras que sólo el 44% de los hombres se implica en tales cometidos. Dentro de estas tareas destaca la diferente participación en preparación de comidas y fregado de platos.

Las tareas de mantenimiento del hogar también son desarrolladas principalmente por las mujeres (71% frente 28%). En este caso, la diferencia más importante se establece en la limpieza de la vivienda, que es efectuada por el 63% de las mujeres, casi cuatro veces más que la participación masculina.

La colada y el planchado son casi desconocidos para los varones (el porcentaje que se dedica a estas tareas no llega al 3%), pero no obviamente para las mujeres (dichas tareas son realizadas por el 26% y el 17% de ellas, respectivamente).

Los hombres se dedican más que las mujeres a la jardinería (un 6% frente a un 4%) y al mantenimiento de vehículos (3% frente a un 1%).

Las compras son efectuadas mayoritariamente por las mujeres (el 46%, frente a un 26% de hombres).

El cuidado de niños y de adultos de la casa también es realizado habitualmente por mujeres (el 19% cuidan niños y el 5% cuidan adultos). La participación de los hombres es casi la mitad de la de las mujeres.

La principal diferencia en participación en actividades de voluntariado y reuniones se halla en las ayudas informales a otros hogares (un 8% de mujeres las realizan, tres puntos más que los hombres), así como en las actividades participativas, especialmente en las prácticas religiosas (el 7% de las mujeres va a misa o a prácticas de otras religiones, porcentaje que se divide por dos en el caso de los varones).

En las actividades de vida social tampoco se encuentran diferencias significativas de participación entre varones y mujeres, con ligeras diferencias a favor de los hombres cuando se trata de asistir a espectáculos deportivos u otras relaciones sociales especificadas (ir al bar, por ejemplo) y mayores porcentajes femeninos en actividades como visitar y recibir visitas o conversar por teléfono.

La práctica deportiva femenina se centra especialmente en andar o caminar (el 32% lo ejercita), en la gimnasia (3%), y en los deportes acuáticos (3%). Por el contrario, los varones, además de andar o caminar (también un 32% lo practica), prefieren los deportes con balón o pelota (5%).

En cuanto a aficiones y juegos, las aficiones artísticas se encuentran distribuidas por igual entre ambos sexos. La diferencia surge en el resto de aficiones, especialmente en las relacionadas con el ordenador, en las que los hombres son predominantes, así como en los juegos, tanto los de sociedad como los informáticos, en los que se establece la mayor diferencia a favor de los hombres.

En lo que se refiere a los medios de comunicación, la lectura de prensa es una actividad ejercida fundamentalmente por los varones (el 14% lee la prensa a lo largo del día), mientras que las mujeres son mayoritarias en la lectura de libros (6%). Escuchar la radio también es una práctica ejercida mayoritariamente por la población masculina.

El empleo del tiempo bajo otros puntos de vista. Las actividades domésticas y la vida laboral.

Las diferencias entre hombres y mujeres en participación y duración en las actividades de hogar y familia disminuyen ligeramente al tener en cuenta el tipo de día. Durante los viernes, sábados y domingos los hombres que hacen actividades del hogar le dedican unos 15 minutos más que de lunes a jueves y las mujeres pasan de casi cinco horas a cuatro horas y media en esos mismos días.

Como se ha comentado las tareas del hogar recaen principalmente en las mujeres y, aunque dispongan de servicio doméstico, invierten casi cuatro horas a estos menesteres, sólo una hora menos que aquellas que no disponen de dicho servicio. Sin embargo, en el caso de los hombres no se observa la más mínima diferencia a este respecto. Lo mismo ocurre en cuanto a los ocupados por tipo de jornada: en los hombres no se aprecia diferencia alguna, mientras

que las mujeres con jornada parcial dedican una hora más a las tareas del hogar que las que tienen jornada completa.

El tipo de municipio no influye en la dedicación al trabajo de hombres y mujeres. Ahora bien, las mujeres de capitales de provincia dedican casi media hora menos a las actividades del hogar y de la familia.

Se confirma que a mayor nivel de ingresos del hogar, menor es el porcentaje de personas que realizan labores domésticas. La dedicación media a dichas tareas de las mujeres en hogares con ingresos netos inferiores a 1.000 € mensuales supera en una hora la dedicación de las mujeres que viven en hogares con ingresos de 2.000 € y más. La diferencia entre varones en los mismos términos es de media hora.

Como fuentes de información primarias, hemos contado con la empresa Consultoría CsA, que ha realizado un total de 33 entrevistas en profundidad en una muestra que siguió una estratificación en función del sexo y el régimen laboral de los empresarios y empresarias (participantes y externas al proyecto), con dos criterios adicionales de reparto, correspondientes al sector de actividad y a la ubicación geográfica del centro de trabajo dentro del municipio de Murcia. Esta entrevista se realizó a los trabajadores y trabajadoras de las empresas, así como a empresarios y empresarias que trabajan de forma autónoma sin personas contratadas.

Una vez realizadas las entrevistas, se pasó a efectuar el análisis por sectores y también desde otra perspectiva, por régimen laboral.

Finalmente, la investigación se ha completado con los cuestionarios realizados desde el servicio de asesoramiento del Proyecto e-Micro y que han rellenado las tutoras empresariales .

Han respondido 32 personas empresarias que participan en el proyecto (17 mujeres y 15 hombres) y en el cuestionario se recogen aspectos como la gestión del tiempo y agenda de trabajo, grado en el que distintas actividades impiden gestionar adecuadamente el tiempo de dedicación al negocio y otras actividades cotidianas que requieren atención.

Exponemos a continuación los resultados de ambos análisis:

Entrevistas en profundidad a personas trabajadoras por cuenta ajena y al empresariado autónomo sin trabajadores/as

Las empresas se han agrupado en tres sectores:

Sector comercio

Hostelería

Servicios / Otros

SECTOR COMERCIO:

CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO:

En este sector, la mayoría de las personas entrevistadas tienen buena o cierta flexibilidad en sus empresas durante la jornada laboral. En las empresas con mayor número de trabajadores/s se ve clara una mejor y mayor flexibilidad, al igual que esta aumenta en los meses en los que el volumen de clientela disminuye.

Excepto a una empresa de este sector, las festividades no les implican una carga extra o acumulación de trabajo. En ninguna empresa se hace puente.

Los horarios son de mañana y tarde. La productividad con relación a su horario varía. Para unas es por la mañana y para otras por la tarde, pero es unánime en todas las entrevistas realizadas en el sector, que la jornada partida es la más adecuada para un mayor volumen de negocio y una mejor productividad de la empresa.

A nivel personal, respecto a sus necesidades propias, todos/as muestran una clarísima preferencia expresada unánimemente por la jornada laboral continua. También de forma unánime, piensan en la imposibilidad de conseguirlo, ya que consideran que la jornada partida es la que mejor se adapta a la clientela y al negocio.

En cuanto a la práctica de algún deporte o hobby, casi al total de personas entrevistadas les influye su jornada laboral. Estas actividades se ven relegadas a última hora de la tarde, cuando el cansancio de todo el día se acusa más, o intentan buscar un hueco a lo largo de la semana.

A dos mujeres entrevistadas les es prácticamente imposible practicar algún deporte, ya que se ocupan del cuidado de menores y esto les impide disponer de tiempo, aunque les gustaría.

A las personas que el horario no les afecta, realmente es porque no practican ningún deporte.

Las vacaciones en este sector coinciden en el mes de agosto, ya que según los trabajadores y trabajadoras entrevistadas, es la época de menor volumen de negocio. Estas vacaciones, aunque coinciden para todos y todas en el mismo mes, varían en los tiempos pedidos o tomados entre quince y treinta días.

El mantenimiento del hogar y las tareas domésticas influyen en todas las personas entrevistadas. La realización de estas tareas les resta tiempo de descanso y les aumenta la carga de trabajo. Algunas de estas personas, cuentan con familiares o una persona externa "contratada" por horas, pero aún así, estas tareas les suponen una carga física y mental.

En general, a ninguna de las personas entrevistadas su jornada laboral les influye en su descanso, principalmente nocturno. En este apartado se diferencian dos tipos de no incidencia:

- Los que no les influye en ningún momento porque su nivel de responsabilidad acaba con el cierre del negocio
- Los que no les influye porque así se lo han propuesto ellos a nivel personal.

Las comidas las suelen hacer en casa o con algún familiar, y tienen en común el poder hacer una comida tranquila y relajada. La única diferencia con el resto se ve en una empresaria autónoma que tiene hijos pequeños y tiene impuesto un ritmo más acelerado que el resto, ya que tiene que recogerlos del colegio y darles de comer. Por la noche deja la comida preparada para el día siguiente. El resto de personas entrevistadas o no tienen hijos o estos son ya mayores y no suponen una carga extra o cuentan con la ayuda de familiares que se hacen cargo de los niños/as.

Lo más valorado en la gestión del tiempo en la empresa por parte de los/as entrevistados/as se reduce principalmente a tres respuestas:

- El aprendizaje y formación diario
- El correcto y buen aprovechamiento del tiempo
- La flexibilidad que tienen en su trabajo

DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIO

La primera diferencia clara se ve en la gestión de tiempo que hacen del tiempo las empresas durante las puntas de trabajo. Se pueden delimitar tres respuestas principalmente:

- Una organización previa del trabajo que suaviza estas puntas
- Reducir a poca o a nada la flexibilidad y aumentar el ritmo de trabajo en esos días o épocas de mayor volumen

- Empresas que tiene regularidad en su volumen de ventas y no tienen o apenas tienen esas puntas.

En cuanto a lo que determina su ritmo de trabajo hubo tres respuestas principales:

- Demandas directas de clientes
- Atender a proveedores
- Desplazamientos

La primera respuesta fue casi unánime. Las dos restantes fueron minoritarias, y la explicación es que consideran que el tiempo empleado para estas tareas, aunque repercute en el negocio, les supone una carga extra de trabajo y un aumento de su jornada laboral.

Más de la mitad de las personas entrevistadas de este sector no hacen horas extras. El tanto por ciento restante se distribuye mayoritariamente entre los que hacen una media de entre 1-3 horas extras diarias y los que, en menor medida, retrasan la hora de salida entre 20-30 minutos al día.

En cuanto a los hábitos de vida modificados o limitados por la jornada laboral hay dos respuestas dadas casi en igualdad de proporción:

- Los/as que no han visto limitados sus hábitos de vida, o los/as que no tenían adquirido ninguno
- Los/as que han visto limitados el poder viajar y sus relaciones personales principalmente

Respecto a la pregunta de que cambios en el tiempo laboral han ocurrido generadores de mayor calidad de vida, nos encontramos con tres respuestas:

- Ninguno
- Cambios en el horario
- Cambios que hacen que el trabajador/a hayan adquirido una mayor independencia en su trabajo

En cuanto a lo menos valorado de la gestión del tiempo en la empresa, la respuesta varía de una persona a otra, va en la situación personal de cada uno, y no hay una respuesta única mayoritaria.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN, PREOCUPACIONES Y COMENTARIOS

En cuanto a las propuestas de solución y preocupaciones se advierten tres posturas claras:

- Contratar más personal
- Preocupaciones familiares
- Imponer la jornada intensiva

En estas soluciones y preocupaciones se ve un perfil de quien prefiere cada cosa. La propuesta de contratar más personal viene dada únicamente por los/as autónomos/as entrevistados/as, las preocupaciones familiares las

muestran mujeres trabajadoras de edad entre 50-65 años, y la jornada intensiva la prefieren los/as trabajadores/as más jóvenes (menores de 35 años).

La gran mayoría de entrevistados/as declaró sentirse muy a gusto con su trabajo y en su trabajo. Los/as únicas personas entrevistadas que pusieron alguna objeción quedó reducida siempre a cuestiones de horario (preferencia por la jornada intensiva) o el poder delegar en otras personas para así poder disponer de más tiempo.

Tan solo un trabajador mostró deseos de cambiar de empresa, y era debido única y exclusivamente a la absoluta incompatibilidad de su horario con su vida personal y sus relaciones de pareja, la cual se estaba viendo resentida por culpa de esta incompatibilidad.

Solo una persona entrevistada declaró conocer algo el Estatuto de los Trabajadores. El resto afirmaron conocer algo su convenio.

HOSTELERÍA:

CARACTERES COMUNES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR HOSTELERÍA

Horario de mañana y tarde, con un horario de apertura entre la 7 – 8 de la mañana y un horario de cierre entre la 22 – 24 h de la noche.

La flexibilidad laboral de las personas entrevistadas viene marcada principalmente por el volumen de clientela que tengan en cada momento. Los descansos o tiempos pedidos suelen ser en un horario en el que apenas hay clientes.

La mayor carga de trabajo de estas empresas es, en general, durante el horario de mañana principalmente. Aunque algunas empresas también indicaron que a última hora de la noche también tienen una carga importante de trabajo. Durante estas puntas de trabajo su flexibilidad se ve muy reducida.

Todas las empresas entrevistadas coinciden en que para el negocio es mejor y más productiva la jornada partida, aunque a nivel personal y según sus necesidades individuales prefieren todos/as la jornada continua.

Los/as trabajadores/as por cuenta ajena de este sector disponen de jornada continua. Los horarios de entrada y salida varían entre ellos, pero su jornada, ya sea de entre 6 u 8 horas, es continua.

Los factores que incrementan la carga de trabajo a estas empresas son casi exclusivamente los clientes. Algunas empresas incidieron más en “*los clientes de última hora*”, ya que son los que les alargan la hora de cierre por la noche. Alguna empresa, además de “*clientes*”, indicó como aumento de carga de trabajo los desplazamientos, tanto para ir al lugar de trabajo como los que hay que hacer para entregar pedidos.

Mayoritariamente las empresas entrevistadas hacen horas extras. Estas pueden variar según el número de personas contratadas ya que al haber más trabajadores/as se pueden repartir mejor las tareas, o según la época del año con más trabajo (Navidad, Semana Santa).

El periodo de vacaciones, excepto una empresa que no dispone de ellas, se ubica entre los meses de Julio y Agosto y varían entre 30 días seguidos y 2-3 semanas seguidas. Algunos/as trabajadores/as indicaron que hacen rotación de turnos para el periodo de vacaciones.

En la pregunta 2.12, petición de licencias por enfermedad, deceso, consulta médica, etc, Nos encontramos con tres respuestas distintas:

- Desconocimiento total o parcial de que puedan disponer de estos permisos.
- No usar estas licencias a no ser que sea algo urgente.
- Dos trabajadoras usaron estas licencias y solicitaron la baja.

En general, a los/as entrevistados/as el trabajo no les incide a la hora de su descanso ni física, ni mentalmente.

A las personas entrevistadas la jornada laboral les incide mucho en el tiempo que pueden destinar al cuidado de sus hijos/as o a sus relaciones de pareja. Las personas con hijos/as pueden estar con ellos/as principalmente por las tardes, el resto del día tienen que distribuir el cuidado de estas personas entre su pareja o cuentan con la ayuda de algún familiar, aunque la principal carga del cuidado de los niños/as recae principalmente sobre la mujer.

El cuidado del hogar lo realizan en sus horas libres, tanto por la mañana como por la tarde a la salida del trabajo. Estas tareas, aunque les restan tiempo de descanso, la mayoría coincide en que lo compaginan bien con su trabajo y no les supone un gran aumento en su carga de trabajo, ya que lo ven como una labor cotidiana que tienen asumida y a la que están acostumbrados/as.

Las comidas son en general sosegadas y con tiempo suficiente, lo que varía es el lugar donde se realizan, en casa o en el lugar de trabajo. En sólo dos empresas el horario de comida varía dependiendo en gran parte del volumen de clientela que tengan. En estas dos empresas la comida es rápida.

Para el tema de gestiones administrativas o asuntos personales la mayoría no tienen ningún problema en disponer de tiempo o pedirlo para resolver estos asuntos. Dos personas son las que deben recurrir a ayuda de un familiar o de su pareja para poder realizar estas tareas.

En cuanto al transporte, la mayoría usan coche y tardan una media de entre 5 y 30 minutos en llegar a su lugar de trabajo. Los/as que no disponen de vehículo propio realizan el trayecto en autobús.

Dos de las personas entrevistados/as tienen personas mayores a su cargo. En la mujer, el cuidado de esta persona lo realizan entre ella y sus hijas, aunque también cuenta con ayuda externa. En el hombre, el cuidado de esta persona mayor recae íntegramente en su hermana.

En general ninguna persona entrevistada haría o necesitaría ningún cambio en su jornada laboral para lograr una mayor compatibilidad, consideran que su horario se adecua lo más posible a su vida personal.

Dos empresas, de las siete entrevistadas, si consideran necesarios cambios en su jornada laboral (en ambas son hombres) como establecer la jornada intensiva, facilidades fiscales para poder contratar empleados/as.

Ningún entrevistado/a, salvo un trabajador, declaró conocer situaciones más satisfactorias que la suya.

DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS DEL SECTOR HOSTELERÍA

Tan sólo una empresa de las entrevistadas con trabajadores por cuenta ajena considera las horas extras como tales y las remunera.

Cuatro de los/as siete entrevistados/as afirma tener tiempo para su ocio, mientras las tres restantes declaran que su jornada laboral limita mucho el tiempo del que puedan disponer para su ocio personal.

Para la práctica de deporte o algún hobby, nos encontramos con la misma proporción, cuatro entrevistados/as declaran no tener tiempo para esto o estar muy cansados al final del día para la práctica de algún tipo de deporte, mientras que las tres restantes afirman tener tiempo para esto. Estas tres últimas personas son mujeres, dos de ellas con hijos/as y con un límite de edad de hasta 49 años.

En el aspecto de cuidados personales, tres entrevistados/as, dos hombres y una mujer afirman tener tiempo y no les resta descanso estas tareas. De las cuatro empresas restantes, dos declaran tener que levantarse antes para estos cuidados, mientras que en las dos restantes, una mujer, de hasta 29 años, los tiene que hacer por las tardes y un hombre, de entre 30 y 49 años, que tiene que afeitarse en su bar porque de lo contrario no le da tiempo.

En cuanto a la formación, cinco de los/as entrevistados/as no realizan ningún tipo de formación en la empresa, ya que no disponen de tiempo. Si quieren realizar algún curso han de hacerlo fuera del horario laboral. Las dos personas entrevistadas restantes sí han realizado cursos dentro de su empresa, principalmente de manipulación de alimentos.

Tres entrevistados/as ven limitados sus hábitos de vida por su jornada laboral. Estas limitaciones se refieren principalmente a sus relaciones personales.

En cuanto a cambios ocurridos generadores de mayor calidad de vida, nos encontramos con tres respuestas distintas:

- Ningún cambio ocurrido.
- Cambios de horario.
- Cambio de trabajo (mejor calidad de vida y mejor nivel económico).

En cuanto a lo más valorado del tiempo en la empresa nos encontramos con multitud de respuestas:

- El trato con los clientes habituales y satisfechos (respuesta mayoritaria, tres de cuatro empresas han respondido esto).
- Jornada continua.
- Tiempo de descanso.
- Preferencia por este sector (le gusta todo lo relacionado con la hostelería).

Respecto a lo menos valorado nos encontramos también con varias respuestas:

- El tener que trabajar en fin de semana.
- Total adaptación del horario al cliente.
- Clientes de última hora.

Tan sólo una entrevistada que nada de lo que hace o de su tiempo en la empresa lo tiene menos valorado.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN, PREOCUPACIONES Y COMENTARIOS

Entre las preocupaciones o propuestas de solución nos encontramos con varias respuestas por parte de cuatro de las siete personas entrevistadas:

- Contratar gente.
- Exceso de horas extras.
- Mayor control por parte de la Administración a los contratos de los trabajadores.

El exceso de horario es el problema que estas cuatro personas recalcaron de forma unánime. Uno de ellos pidió un cambio en el horario, pero no se lo han dado.

Sus propuestas de solución son variadas y van según las necesidades de cada trabajador/a:

- Contratar gente
- Regular la jornada laboral
- “Educar” a los clientes para que respeten los horarios
- Mayor control de la Administración para el cumplimiento de los contratos

De las siete personas entrevistadas, tres admiten poder compaginar su vida y sentirse muy a gusto en su empresa.

El perfil de estas tres personas se corresponde con mujeres de entre 29 – 49 años, con estudios primarios y dos de ellas con hijos/as.

Ninguna de las personas entrevistadas conocía el El Estatuto de los Trabajadores. En cambio sí conocían su convenio, aunque no muy bien.

SERVICIOS:

CARACTERES COMUNES DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS

En el horario nos encontramos con jornada partida en todas las personas entrevistadas. La hora de entrada y salida varía según las empresas. Tres de las doce empresas entrevistadas normalmente trabajan los sábados por la mañana.

El horario es bueno según las necesidades de negocio de cada empresa. La jornada intensiva sería menos rentable para las empresas que su horario actual, el cual está orientado y adaptado a las necesidades de sus clientes.

Los/as trabajadores/as no ponen objeciones a su horario, ya que es el que se han impuesto o el que tenía la empresa cuando entraron. No obstante afirman unánimemente que es un horario plenamente adaptado al negocio.

Los días de trabajo se corresponden con los de la empresa, lo que no se corresponde en la mayoría de entrevistados/as es el horario de salida tanto de mañana como de tarde, el cual se alarga entre 15-20 minutos o más según casos.

La flexibilidad en este sector es buena, En general no tienen ningún problema a la hora de pedir tiempos libres o para los descansos.

Aunque las empresas no suelen tener puntas de trabajo a lo largo del año, cuando las tienen la flexibilidad se ve muy reducida. Las empresas con más trabajadores tienen menos carga ya que pueden hacer turnos. Otras empresas suavizan estas puntas con una organización previa. Estas puntas varían a lo largo del año según cada empresa.

Las épocas con menos personal no suponen una carga extra ya que coincide con la época en la que hay menos clientela.

La productividad de las empresas con respecto a su horario es buena, difícilmente podrían poner otro. Esta productividad es variable según cada empresa, así mientras unas son más rentables por la tarde otras lo son por la mañana. Esta productividad según mañana o tarde no tiene un perfil concreto de empresa, ya que este sector es muy variado y aglutina empresas muy diversas.

Respecto a los factores que incrementan la carga y tiempo de trabajo nos encontramos con dos respuestas:

- Clientes
- Trámites (“papeleo”, teléfono)

Estas han sido las dos repuestas que han dado todos/as los/as entrevistados/as. Alguna persona puntualizó más con La clientela y los trámites, refiriéndose a los que hay que hacer o atender a última hora.

En cuanto a las licencias, nadie de los/as entrevistados/as a tenido ningún problema a la hora de solicitarlos, es más, en este sector se tiene mayor conocimiento sobre estos derechos del trabajador/a que en los sectores de Comercio y Hostelería.

Para la mayoría de los/as entrevistados/as la jornada laboral incide de forma negativa en su tiempo de descanso. Esta incidencia se manifiesta de dos maneras:

- Exceso de horas de trabajo
- Carga mental acumulada

Estas cargas o excesos se manifiestan en nueve de las personas entrevistadas pero en distintos niveles de afectación, en seis de los/as entrevistados/as incide en un nivel alto o muy alto, en los/as tres restantes esta incidencia existe, pero es ocasional. De las nueve personas con esta incidencia, tres son mujeres.

La jornada laboral incide, en general, en la realización de las tareas domésticas. En este apartado nos encontramos con distintos grados de incidencia así como soluciones, dependiendo siempre del caso particular de cada persona.

En general, se recurre a la contratación de ayuda externa, repartirlo con la pareja o dejar estas tareas para el fin de semana. Los hombres casados tienen una escasa participación en estas tareas, las cuales recaen principalmente sobre sus esposas.

Las comidas las pueden hacer tranquilas y sosegadas, normalmente las hacen en casa. Sólo hay dos entrevistados que durante la semana tienen que hacer una comida rápida.

En la totalidad de los casos las gestiones administrativas o tareas personales se hacen durante la jornada laboral, les permiten o tienen flexibilidad para hacerlo.

La formación o cursos promovidos por las empresas o que están en relación con el trabajo de cada persona, se realizan dentro del horario laboral. Los cursos o formación hechos de forma independiente al trabajo los hacen en su tiempo libre. Dos de las personas entrevistadas en este sector no han hecho ningún curso, un hombre y una mujer.

Los hábitos de vida adquiridos no se han visto reducidos en la gran mayoría de los/as entrevistados/as, su jornada laboral no les incide en este apartado. Sólo les incide a dos entrevistados en lo que se refiere a deporte y a relaciones personales.

Al igual que los hábitos de vida adquiridos no se han visto modificados en la gran mayoría, las expectativas personales tampoco. Tan sólo dos entrevistados ven truncadas sus expectativas de tener más tiempo disponible para sus relaciones personales.

En los dos apartados anteriores una de las empresas es la misma.

Respecto a los cambios necesarios en su jornada laboral para lograr una mayor compatibilidad nos encontramos con tres respuestas:

- Jornada intensiva.
- Mejor auto gestión del tiempo.
- Poder contratar empleados/as que les quiten carga de trabajo.

En general ninguna de las personas entrevistadas han tenido cambios en su tiempo laboral. Sólo dos empresas han tenido cambios en su tiempo laboral, un trabajador que ahora trabaja un Sábado cada quince días y una autónoma que va a implantar en su negocio la jornada intensiva.

Dos trabajadores se refirieron también a cambios ocurridos en sus empresas que les habían generado mayor calidad de vida. Pero estos cambios no tenían nada que ver con su horario, si no a la instalación de ordenadores que les permiten ser más ágiles y eficaces en su trabajo.

En cuanto a lo más valorado en las gestión del tiempo vemos que lo que más valoraban los/as entrevistados/as era el aprendizaje diario en su trabajo, el poder aprender en su trabajo tareas o realizar funciones que no adquirieron en su formación académica. El tiempo empleado en el aprendizaje de estas tareas nuevas les rompe la rutina diaria y les da una mayor capacitación y capacidad de resolución en su trabajo.

Nos encontramos con dos respuestas aisladas que se corresponden más a situaciones o gustos personales, ya que estas dos personas tienen estudios superiores y el aprendizaje diario que tengan en su trabajo es menor. Estas respuestas son:

- Estar con otros compañeros y compartir información con ellos.
- Alternar despacho con calle.

DIFERENCIAS ENTRE EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS

La primera diferencia nos la encontramos respecto a la incidencia de la jornada laboral en el ocio/tiempo libre.

Un 60% (aprox) de las personas entrevistadas tienen muy limitado su tiempo destinado a ocio debido a su jornada laboral, principalmente a lo largo de la semana. Aunque también nos encontramos con un autónomo, dedicado a la construcción, que tienen su tiempo de ocio muy limitado incluso en fin de semana.

El resto de personas afirma que su jornada laboral, ya sea en menor o mayor medida, no les afecta a la hora de disponer de tiempo para su ocio personal. Estas empresas tienen en común:

- Un horario de cierre temprano por las tardes o el hacer jornada intensiva determinados días entre semana y tener esas tardes libres.
- Ser trabajadores/as jóvenes (en general).
- Flexibilidad buena en la empresa.

Para la práctica de algún deporte, nos encontramos casi con que son las mismas empresas que disponen de tiempo para su ocio a las que su jornada laboral no les afecta nada, o casi nada, el poder disponer de tiempo para el deporte o tener algún hobby.

Aquí nos encontramos algunas variantes, ya que algunas de las personas entrevistadas de las que no disponían de tiempo para su ocio, practican algún tipo de deporte, ya sea para “desconectar” o por motivos de salud.

La diferencia está en que estas personas, en comparación con las anteriores, tienen la práctica de su deporte muy limitada debido a su trabajo y no lo pueden hacer con la asiduidad o en el horario que a ellos les gustaría. Están muy limitados por su trabajo.

Lo que los/as entrevistados/as menos valoran de la gestión de su tiempo en la empresa es muy variado:

- Realizar tareas rutinarias.
- Realizar tareas que no le corresponden.
- La total disponibilidad que hay que tener con los clientes.
- Horario.

- “Tiempo perdido” en proyectos o trabajos que no salen bien.

También nos encontramos con entrevistados/as que consideran que todo lo que hacen en su empresa, les guste más o menos, es importante para la buena marcha de esta, son tareas necesarias que hay que realizar y que repercuten en la buena marcha del negocio.

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN, PREOCUPACIONES Y COMENTARIOS

Preocupaciones o inquietudes fueron mostradas por muy pocos/as de las personas entrevistadas. Estas preocupaciones son:

- Salud.
- Incertidumbre por saber si la empresa tendrá aceptación.
- Gran incompatibilidad entre trabajo e hijos.
- La idea establecida de la mujer como encargada de la casa.
- Seguridad social muy alta.

Respecto a las posibles soluciones o alternativas nos encontramos con tres respuestas principales:

- Poder contratar ayuda en la empresa.
- Jornada intensiva.
- Mejor organización y gestión del tiempo.

Respecto a los comentarios fuera de grabación, dos entrevistadas, una autónoma de 50 a 65 años y una trabajadora 30 a 49 años, se quejaban de la poca implicación del hombre en las tareas del hogar y de la incompatibilidad y dificultad que tiene una mujer para trabajar cuando es madre.

También comentó un trabajador la necesidad de hacer ver a los/as gerentes de las empresas, que una mayor flexibilidad en las empresas mejora las condiciones de trabajo de un empleado/a y hace que sea más productivo/a.

Dos autónomos, abogaron por cursos para aprender técnicas de organización y un mejor aprovechamiento del tiempo.

La gerente de una empresa indicó lo bueno de estos cursos y las expectativas que tienen puestos en ellos. El único problema lo tenía con los horarios en los que se imparten, ya que el asistir a los cursos le dejaba trabajo sin hacer y por lo tanto se le acumulaba.

ANÁLISIS POR RÉGIMEN LABORAL

Como inicio de este análisis por régimen laboral, los tres primeros puntos abordaran las tres preguntas del cuestionario destinadas exclusivamente a autónomos/as. A continuación desarrollaremos las diferencias y similitudes entre los dos regimenes laborales objetos del estudio.

1- A la primera pregunta de cuales eran las posibles soluciones o formas de equilibrio para compaginar trabajo y vida familiar, nos encontramos con casi una única solución, la de contratar empleados/as que les ayuden en su trabajo y les quiten carga de trabajo.

Esta opción la veían aún como imposible, ya que ninguno de ellos/as, según dijeron, podían permitirse el contratar ayuda, pero su intención era el poder hacerlo en cuanto pudiesen.

Ante esta idea de contratar ayuda, nos encontramos también con ciertas reticencias por parte de muchas de las personas entrevistadas, ya que mostraron cierto temor a delegar en una persona externa, la cual conllevaría un periodo de aprendizaje y se tendría que descargar en ella cierto nivel de responsabilidad, la cual muchos/as entrevistados/as no estaban dispuestos/as a dar por temor a un trabajo mal realizado, poca confianza en la persona contratada o desconocimiento del sector por parte de esta.

Ante esta opción de contratar empleados/as también mostraron incertidumbre sobre la capacidad que ellos/as mismos/as podrían tener para saber delegar responsabilidades del negocio en personas contratadas, es decir, si sabrían dirigir correctamente a esas personas para poder aprovechar al máximo sus horas de trabajo, que este sea bien realizado y que en verdad a estas personas se las pueda dejar a cargo del negocio y así quitar carga de trabajo a los gerentes y directoras de las empresas.

Respecto a esta primera pregunta también nos encontramos con otras respuestas minoritarias como son la de cambios en el horario, ya que este ha de ajustarse a las necesidades del negocio y por lo tanto está supeditado a las necesidades de los clientes y no del empresario/a.

También nos encontramos en esta primera pregunta con la respuesta de la necesidad de saber organizarse mejor en el trabajo, el saber aprovechar al máximo su jornada laboral y no tener que hacer horas extras que con una organización mejor no serían necesarias. Optimizar su jornada laboral.

Sólo una entrevistada, argumentó no necesitar ningún cambio, ya que al establecerse por su cuenta había mejorado su situación.

2- Respecto a la segunda pregunta de cuales eran los factores determinantes del ritmo de trabajo, nos encontramos también con una respuesta casi unánime: los clientes.

Las personas entrevistadas consideran a los clientes como la pauta principal que marca su ritmo de trabajo. No importa el sector al que pertenezcan, los clientes es lo mas determinante en la carga de trabajo para los autónomos/as entrevistados/as.

Han de adaptarse, amoldarse a las necesidades, horarios y pautas del mercado al que pertenecen.

Junto con la carga principal que suponen los clientes, las empresas dedicadas al comercio destacaron también como factores determinantes en su ritmo de trabajo a los proveedores, en mayor o menor medida. El atender a proveedores les supone un trabajo extra aunque comprenden que es necesario. También destacaron las épocas de “temporada”, en las que su ritmo se veía incrementado con tareas que en temporada normal no tienen.

Otros/as entrevistados/as, destacaron también otras funciones que les suponen mayor carga y ritmo en su trabajo, así, nos encontramos con que una mujer, el tener hijas pequeñas le supone un aumento de su ritmo y sobre todo de su tiempo, ya que tiene que atenderlas

También vemos que las tareas domésticas influyen en ritmo de trabajo de los hombres, como ocurre en el caso de un autónomo, el cual ve incrementado su ritmo de trabajo al tener que realizar estas tareas, a pesar de tener ayuda externa.

Como respuesta única destacamos la de un autónomo, el cual veía marcado su ritmo de trabajo única y exclusivamente por su salud, a la cual le daba toda la prioridad.

También nos encontramos en este apartado con la mala organización y la mala gestión del tiempo como únicos culpables del aumento de la carga y ritmo de trabajo.

3- En cuanto a la pregunta respecto a la valoración de su “horario flexible”, vemos una clara unanimidad: muy bueno.

La flexibilidad en su horario es muy valorada. Conceden mucha importancia a la independencia que tienen en su horario y que trabajando por cuenta ajena no tendrían.

El poder planificar ellos/as su propio horario es muy importante ya que pueden concederse ciertos tiempos para asuntos personales que tengan pendientes. El *“no tener que dar explicaciones a nadie”*, *“el ser uno mismo su jefe/a”* y el no tener que depender de nadie a la hora de realizar o planificar cualquier gestión es lo que a más importancia le dan.

Pero este horario flexible también tiene sus contras. Esta flexibilidad en realidad es muy relativa, ya que depende de las necesidades y exigencias de los clientes, los cuales son los que marcan el ritmo de trabajo.

También vemos que *“el ser el propio jefe/a”* implica un gran aumento de responsabilidad y la imposición de una autodisciplina que hay que cumplir. El depender de uno/a mismo/a, hace que tengan que ser más resolutivos/as y soportar casi íntegramente todas las cargas que puedan surgir.

DIFERENCIAS ENTRE AUTÓNOMOS/AS Y TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA

La primera diferencia la vemos claramente en la realización de horas extraordinarias. Los/as autónomos/as en su mayoría realizan más horas extraordinarias que los /as trabajadores/as por cuenta ajena.

Mientras que unos/as las realizan ocasionalmente, los otros/as las realizan casi a diario. La diferencia está también en que estas horas extras repercuten directamente en la facturación de estas empresas y por consiguiente en un aumento de ingresos, mientras que la mayoría de a los/as trabajadores/as por cuenta ajena no tienen remuneración de estas horas.

En cuanto al horario también se ven diferencias. Así, mientras a los/as trabajadores/as por cuenta ajena su jornada se corresponde con el horario de su empresa, los /as autónomos se ven obligados a trabajar en fin de semana o a llevarse trabajo a casa.

También se observan diferencias en la incidencia del trabajo en el descanso, ocio y deporte.

La jornada laboral afecta, en mayor o menor medida, a todos/as los/as autónomos/as entrevistados/as en su descanso. Muchos/as de ellos/as acusan en su descanso la carga mental que se llevan a casa.

En cuanto a tiempo para el ocio o para la práctica de algún deporte están también muy limitados. Estas actividades o tiempos quedan muy reducidos y limitados. Algunos de los entrevistados que practican deporte lo hacen por motivos de salud, y aún así no lo pueden hacer con la continuidad recomendada.

Otra diferencia la observamos en la resolución de gestiones administrativas o tareas personales. Los/as trabajadores/as por cuenta ajena tienen mucha flexibilidad para realizar estas cuestiones, las cuales las hacen en jornada laboral sin que provoque un aumento de esta.

A los/as autónomos/as el resolver estos asuntos les provoca un aumento en la carga de trabajo, ya que tienen que hacerlo en horario laboral y por lo tanto generan retrasos en su trabajo. También están las personas que tienen que recurrir a ayuda de un familiar para la resolución de aspectos administrativos ya que no pueden abandonar el trabajo.

Hubo entrevistados/as que realizan estas gestiones fuera del horario laboral, pero aún así les supone una carga extra y una reducción de su tiempo de descanso.

Respecto a los cambios necesarios en la jornada laboral para lograr una mayor compatibilidad también observamos diferencias. Así, mientras los/as trabajadores/as por cuenta ajena veían como único cambio posible la instauración de la jornada intensiva, los/as autónomos/as entrevistados/as veían la necesidad, además de también instaurar la jornada intensiva, de

contratar ayuda para lograr una mayor compatibilidad gracias a la descarga de trabajo que le harían estas personas empleadas.

Esto, más que la jornada intensiva, ya que no pueden por necesidades de negocio, es el cambio más necesario que ven.

Otra diferencia la vemos en que a pesar de las mayores incompatibilidades que puedan tener con su vida personal, todos/as los/as autónomos/as entrevistados/as que anteriormente trabajaron por cuenta ajena, afirman haber mejorado notablemente al establecerse por cuenta propia.

GENERALIDADES ENTRE AUTÓNOMOS/AS Y TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA

La primera similitud la vemos en el horario, independientemente de la hora de entrada y salida, vemos que la jornada partida es la que impera durante casi todo el año (excepto Julio y Agosto).

Los/as trabajadores/as por cuenta ajena y autónomos/as no suelen hacer o no hacen puente. Tanto trabajadores/as por cuenta ajena como autónomos/as ven, en su mayoría, el volumen de clientela como el principal factor que incrementa su carga de trabajo.

En general tienen tiempo para hacer una comida tranquila y descansar. Normalmente comen en su casa o en la de algún familiar.

El periodo de vacaciones es entre los meses de Julio y Agosto, independientemente de los días que tengan, aunque lo más generalizado son dos semanas en Agosto y el resto de días espaciarlos a lo largo del año.

Respecto a la toma de las licencias, prácticamente ninguna de las personas entrevistadas tiene algún problema a la hora de pedir las o tomárselas. Quizás se vea mayor reticencia en los/as autónomos/as para tomarse estos permisos.

La mayoría de los trabajadores/as y autónomos/as conocen estas licencias, pero no saben exactamente lo que les corresponde o lo que pueden pedir. Sólo tienen un conocimiento superficial.

El mantenimiento y tareas del hogar incide, en mayor o menor medida, a muchos/as de los/as entrevistados/as, sobre todo en las mujeres y en los/as solteros/as que viven solos/as.

Los cuidados personales apenas si afectan a alguno/a de los/as entrevistados/as.

Los cuestionarios: características de las personas encuestadas y análisis de resultados

Han respondido 32 personas empresarias que participan en el proyecto (17 mujeres y 15 hombres) y en el cuestionario se recogen aspectos como la gestión del tiempo y agenda de trabajo, grado en el que distintas actividades impiden gestionar adecuadamente el tiempo de dedicación al negocio y otras actividades cotidianas que requieren atención, como hemos comentado con anterioridad.

De las 17 empresarias encuestadas, 11 de ellas, tienen responsabilidades familiares. La titulación académica de las todas las encuestadas es variada, desde estudios secundarios obligatorios hasta licenciatura, no destacando ninguna titulación en particular. - hay un pequeño grupo de 5 empresarias con Formación Profesional de Segundo Grado.

Respecto al nº de trabajadores y trabajadoras de su empresa, también es muy diversa, desde la empresaria autónoma sin personal contratado, hasta las más grandes con un máximo de 8 personas trabajadoras (incluida la propia empresaria). Hay un pequeño grupo de 7 empresas, que cuentan con tres personas.

Una de las empresarias es discapacitada.

Respecto a los 15 empresarios encuestados, 9 tienen responsabilidades familiares y 6 no. Su titulación académica también varía, en este caso desde los estudios primarios hasta la diplomatura universitaria – hemos de apuntar, que los empresarios con licenciatura universitaria, no han participado en el proyecto e-Micro. Al igual que en el caso de las empresarias, la titulación en formación profesional de primer y segundo grado, es la más destacada y con la que cuenta un total de cinco empresarios.

Hemos encontrado que los hombres autónomos sin personas contratadas, en el caso de los hombres es más elevado, ya que son 7 los “Trabajadores por cuenta propia” que se dedican principalmente a actividades relacionadas con la construcción y mantenimiento.

Uno de los empresarios es discapacitado.

Tres empresarios son inmigrantes procedentes de países extracomunitarios.

A lo anterior hay que añadir, que las especialidades de formación profesional, generalmente no se corresponden con la actividad a la que se dedica la empresa, excepto en los casos de mujeres peluqueras y esteticistas que sí han optado por aprovechar sus conocimientos académicos en el negocio.

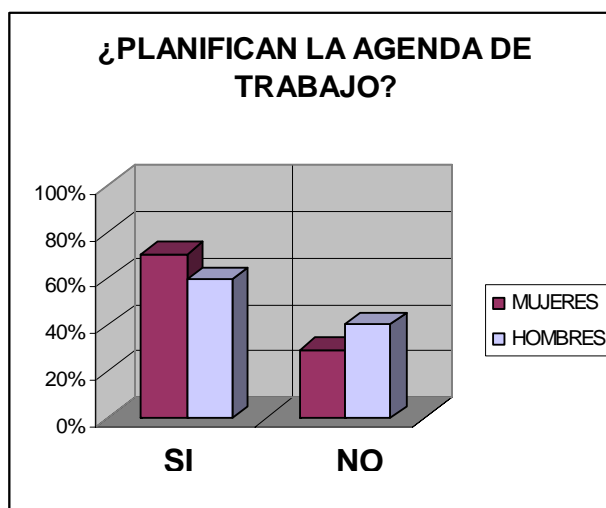
Por otro lado, se da una clara diversificación profesional, en la que los negocios de las mujeres tienden a enmarcarse en los sectores de comercio y servicios personales mientras que los hombres se dedican más a actividades afines a la construcción, mantenimiento, comercio y otros servicios.

ANÁLISIS GRÁFICO DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS

GESTIÓN DEL TIEMPO

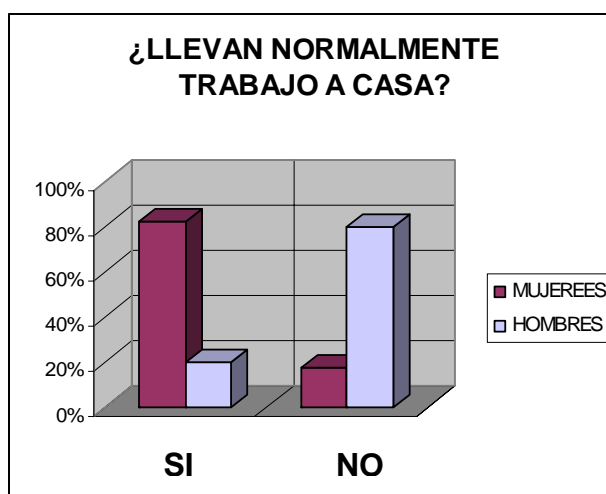
Es mayor el porcentaje de mujeres empresarias que planifican la agenda de trabajo, entre las que destacan aquellas que tienen personas contratadas.

En comparación, los hombres empresarios planifican menos y los que sí lo hacen, en la mayoría de los casos, no tienen personal contratado “son trabajadores autónomos”.



Es muy significativo comprobar que los comportamientos de mujeres y hombres son totalmente opuestos en cuanto a la costumbre de llevar trabajo a casa:

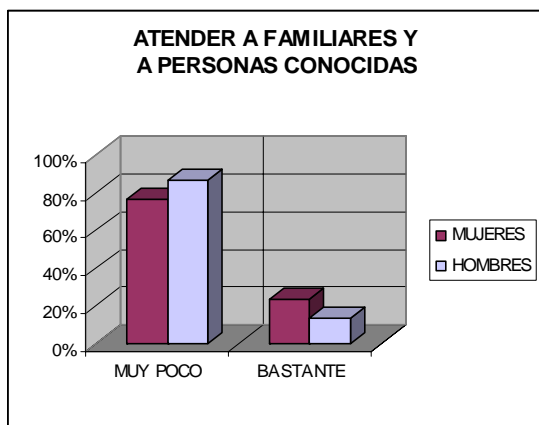
Más del 82% de las mujeres encuestadas sí lo hace y un 80% de los hombres no lo hace con asiduidad. Los hombres que llevan trabajo a casa, suelen ser autónomos sin personal contratado.



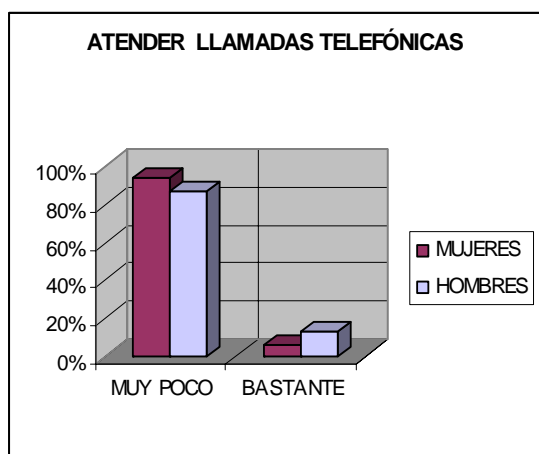
La mayoría de empresarios y empresarias, cuentan con alguien que les sustituye, cuando no se pueden ocupar del negocio. Quienes tienen una empresa unipersonal, suelen contar con el favor de alguien en quien confían y que suele ser de la familia o alguna persona con quien mantienen una relación de amistad.

Seguidamente, veremos lo que opinan las personas encuestadas, respecto al grado en el que distintas actividades les impiden gestionar adecuadamente el tiempo de dedicación a su empresa.

GRADO EN EL QUE DISTINTAS ACTIVIDADES LES IMPIDEN GESTIONAR ADECUADAMENTE EL TIEMPO QUE DEDICAN A TRABAJAR EN SU EMPRESA

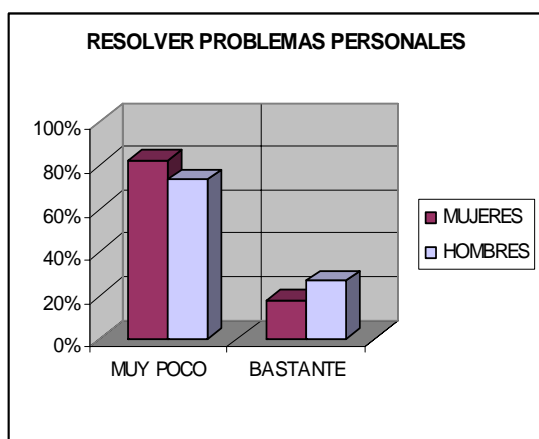


Los familiares y las personas conocidas, que se presentan en la empresa sin previo aviso y sólo para conversar, suelen interrumpir más a las mujeres que a los hombres, afectando “bastante” a cerca del 20% de las mujeres empresarias.



Los hombres empresarios reciben mayor número de llamadas telefónicas que no tienen nada que ver con el negocio y que les afectan bastante a la hora de gestionar su tiempo de trabajo.

Algo más del 13% de los empresarios, frente al 6% de las empresarias, interrumpe su trabajo frecuentemente por esta causa.

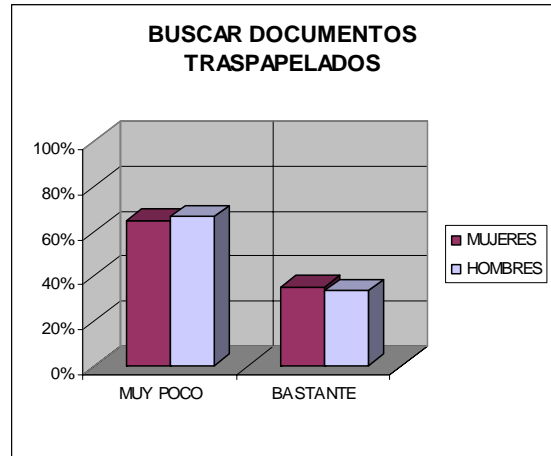


El tiempo que los hombres empresarios dedican a resolver problemas personales, en detrimento de su negocio (casi el 27%), es mayor que el que dedican las mujeres (alrededor del 17.6%).

Este análisis de situaciones nos ha servido para detectar que las interrupciones del ritmo de trabajo provocadas por otras personas o por los propios problemas que hay que resolver, pueden sumarse en una misma empresa, como nos señala el 6% de las personas encuestadas, (en la misma proporción de hombres y mujeres) que consideran que les afectan bastante las tres cuestiones planteadas.

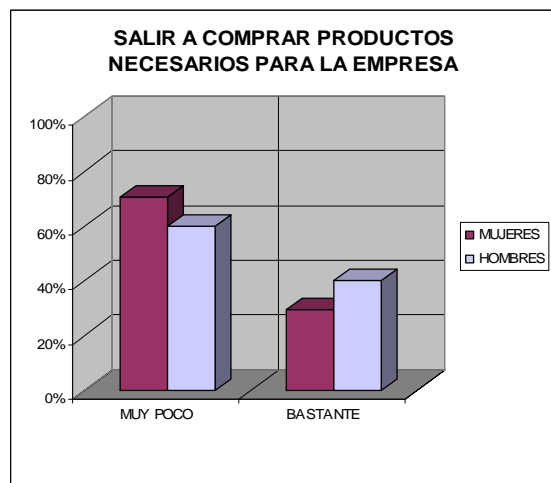
El hecho de tener que pasar tiempo buscando documentos trasapelados suele afectar significativamente a un porcentaje importante de personas empresarias, tanto hombres como mujeres.

En ambos casos, más del 30% de las personas que dirigen una empresa, nos comunican que la falta de organización documental afecta bastante a su ritmo de trabajo.



Salir personalmente a realizar compras necesarias para la empresa, afecta bastante a un importante número de empresarios y empresarias, si bien la proporción es muy elevada para los hombres (40%), no lo es tanto cuando se trata de mujeres, (aproximadamente un 30%).

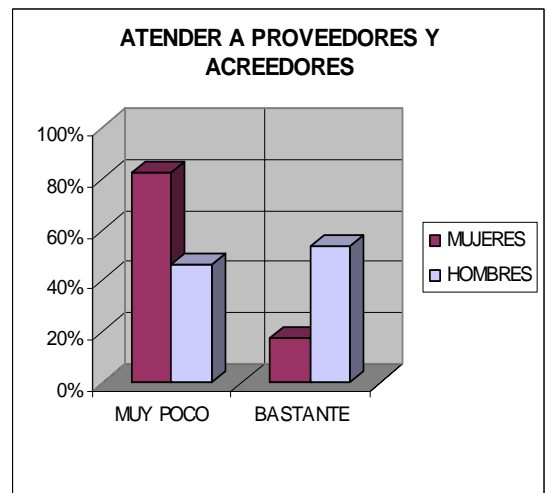
No hemos cuantificado el tiempo de ausencia, pero como en el caso anterior es muy significativa la valoración de las personas encuestadas.



Más del 50% de los empresarios, reconocen que pierden bastante tiempo atendiendo a proveedores y acreedores que se presentan sin avisar cuando les viene bien y que esto les distorsiona la mayoría de las veces. Sin embargo las empresarias reciben estas "visitas sin programar" en el 17.6% de los casos.

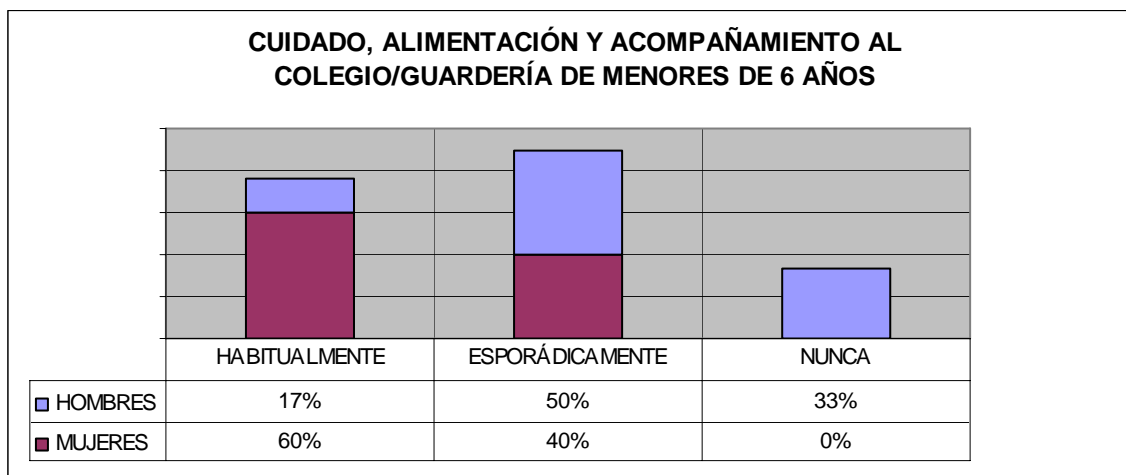
Generalmente, es más frecuente que las mujeres orienten a estas personas, sobre el momento idóneo para atenderlas.

En el 15.6% de las microempresas analizadas se producen pérdidas de tiempo, que afectan al negocio de forma significativa, producidas por salidas a comprar productos y también por atender a acreedores y proveedores que se presentan sin cita previa. Estas pérdidas de tiempo que afectan a la gestión empresarial, se producen con mayor frecuencia cuando es un hombre el que está al frente de la empresa.



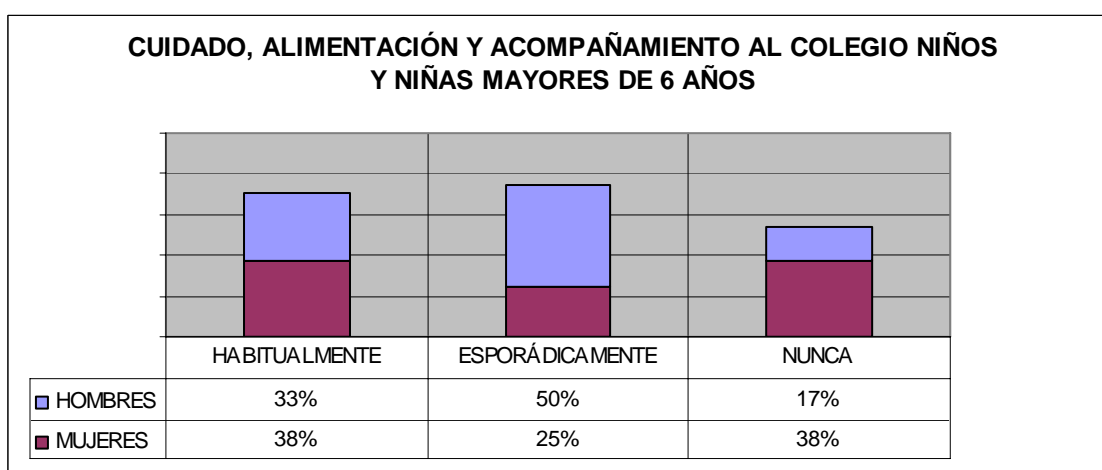
OTRAS ACTIVIDADES Y GESTIONES QUE EMPRESARIOS Y EMPRESARIAS REALIZAN AL MARGEN DEL NEGOCIO Y QUE AFECTAN A LA CONCILIACIÓN DE SU VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

■ CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.- MENORES DE 6 AÑOS:



El 60% de las mujeres, se encarga habitualmente del cuidado, alimentación y acompañamiento de los y las menores y el 40% lo hace esporádicamente, si cuentan con el apoyo de familiares. En el caso de los hombres es más frecuente que esporádicamente o nunca, cuiden alimenten y acompañan a sus hijos e hijas menores. Hay que destacar sin embargo, que el 17% (en su mayoría son trabajadores autónomos sin personas empleadas) lo hace habitualmente.

■ CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES.- MENORES DE + DE 6 AÑOS:

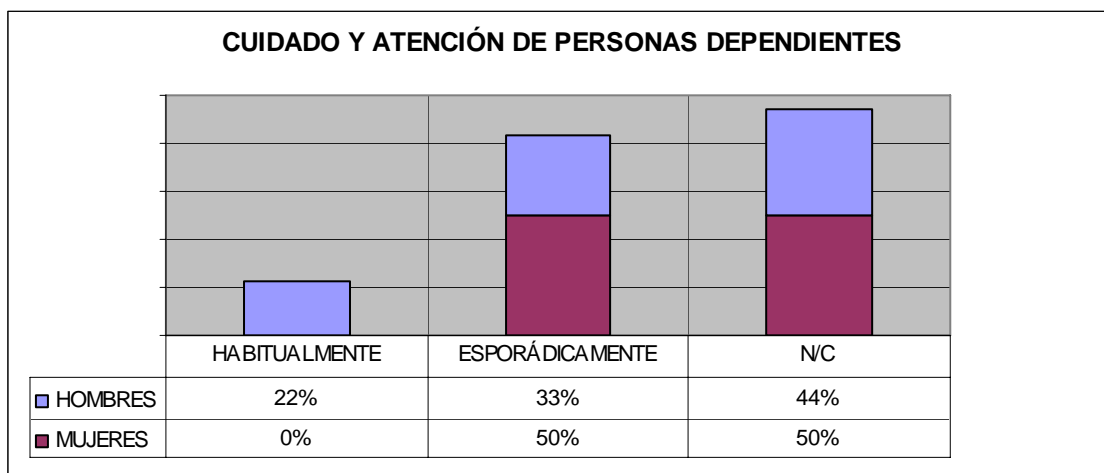


Conforme los niños y niñas van creciendo, desciende la atención que les prestan habitualmente las madres empresarias y aumenta la implicación de los padres. Así observamos el alto porcentaje de mujeres que no se ocupan del cuidado, alimentación acompañamiento y recogida del colegio de los y las

menores (mayores de 6 años), delegando estas tareas fundamentalmente en las redes familiares.

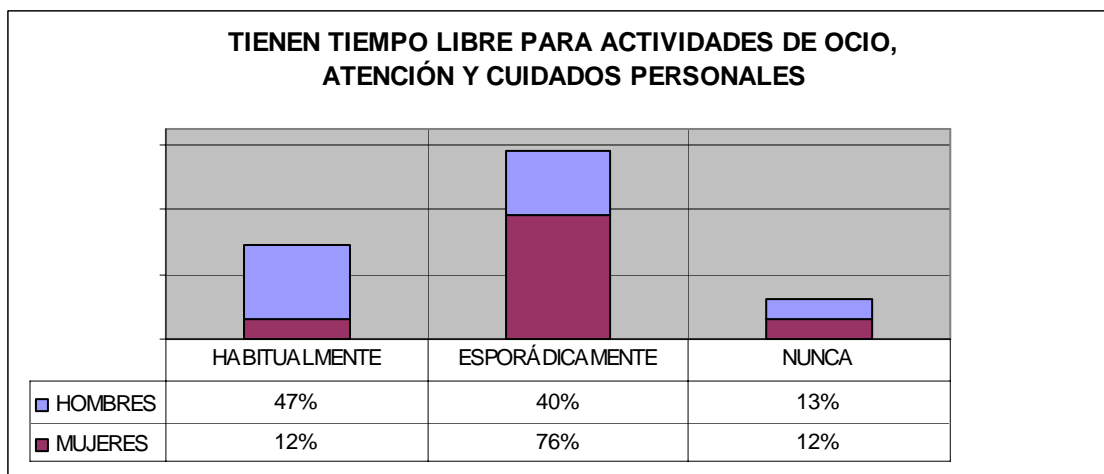
El 100% de empresarios y empresarias, consideran que necesitan medidas de apoyo para el cuidado, alimentación y atención de sus hijos e hijas menores.

■ SE ENCARGAN DEL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES:



Cuando hay personas dependientes en el domicilio, los empresarios y empresarias se ocupan esporádicamente de su cuidado y atención. Es significativo resaltar que cuando los empresarios viven en el domicilio de sus padres, son ellos mismos quienes se encargan habitualmente de su cuidado. Cuando les hemos entrevistado, nos han comentado que viven una situación estresante. Por otro lado, es importante resaltar el elevado porcentaje de personas que no han contestado a esta cuestión.

■ ACTIVIDADES DE OCIO, CUIDADOS PERSONALES Y TIEMPO LIBRE



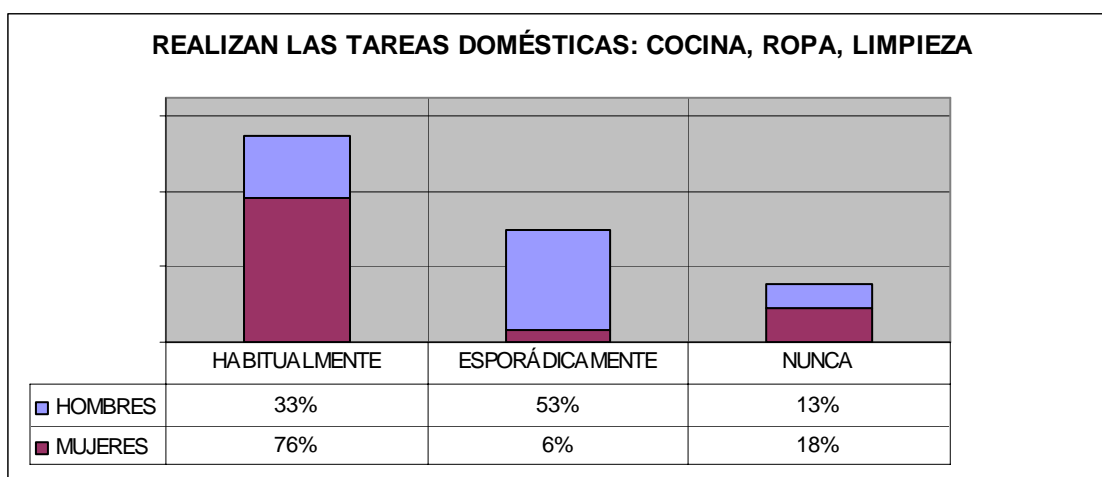
Hay muchas más posibilidades de encontrar hombres empresarios que habitualmente disponen de tiempo libre, que de encontrar mujeres. Ellas, si lo tienen, lo disfrutan de forma esporádica en la mayoría de los casos. También observamos que el porcentaje de personas que aseguran no tener tiempo para su propio espacio, es muy elevado, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

■ LAS TAREAS DOMÉSTICAS

Podemos definir las tareas domésticas como aquellas actividades que es necesario realizar diariamente y con frecuencia periódica, que proporcionan bienestar y equilibrio emocional a todos los miembros de la unidad familiar.

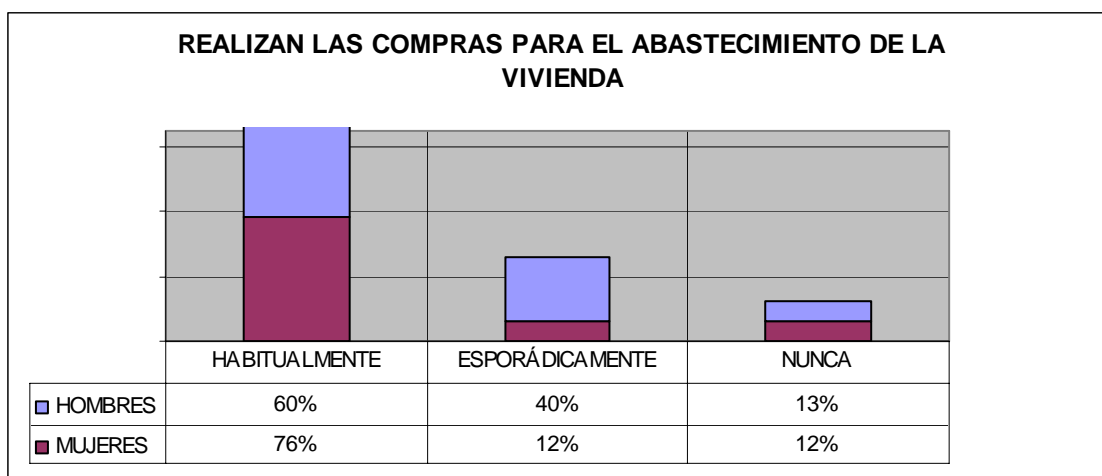
Se caracterizan por ser rutinarias y poco satisfactorias para quien las realiza, si no se dedica profesionalmente a las mismas y si no existe corresponsabilidad.

En caso de ser una única persona responsable de la ejecución de las mismas, en lugar de favorecer su bienestar, las tareas domésticas contribuyen a su deterioro personal y al de sus relaciones con el entorno familiar.



Como era de esperar, la mayoría de las mujeres empresarias (76%), realizan habitualmente estas tareas; esto significa que además de gestionar y dirigir su negocio, las mujeres tienen una doble jornada ya que trabajan dentro y fuera de casa. Si a esto le añadimos que además se encargan en mayor medida del cuidado y atención de menores, la jornada se triplica, lo que explica la escasez de tiempo libre que disfrutan, generalmente de forma esporádica.

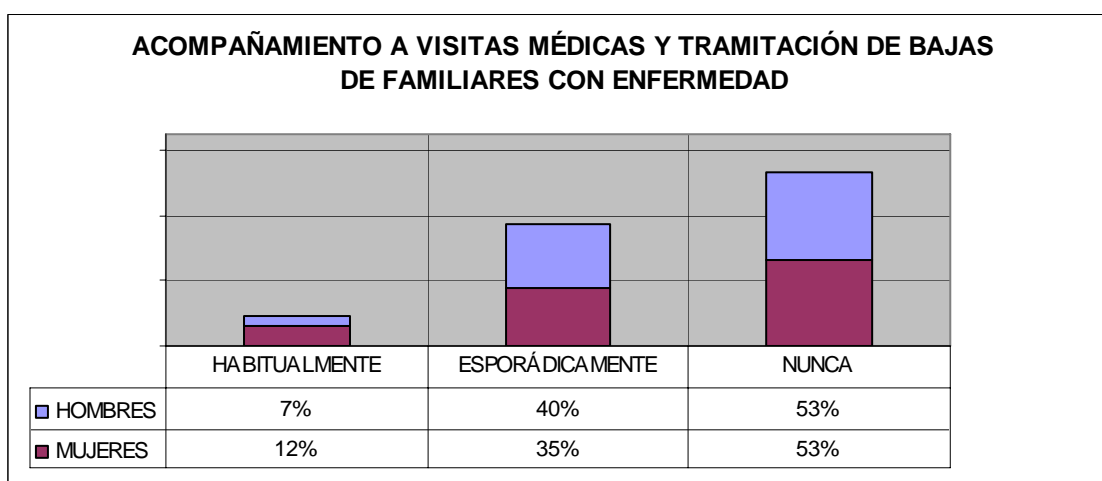
■ EL ABASTECIMIENTO DE LA VIVIENDA



El porcentaje de mujeres que realizan tareas domésticas y las compras para el abastecimiento de la vivienda, es el mismo. Los hombres, se implican más de forma habitual en las compras que son necesarias para el funcionamiento del hogar que en la realización de tareas domésticas.

Desde una perspectiva de género, se podría explicar este 27% de incremento en la implicación de los hombres en actividades relacionadas con la familia, porque las compras se realizan fuera del domicilio, en lo que llamamos “el espacio público”.

■ FAMILIARES QUE NECESITAN ACOMPAÑAMIENTO A VISITAS MÉDICAS Y APOYO EN LA GESTIÓN DE BAJAS



Es más habitual que los y las familiares cuenten con alguien que les acompañe cuando necesitan acudir a citas médicas, antes que con los propios empresarios y empresarias. Cuando esto no ocurre y no hay ningún miembro más de la familia disponible, lo suelen hacer tanto los hombres como las mujeres.

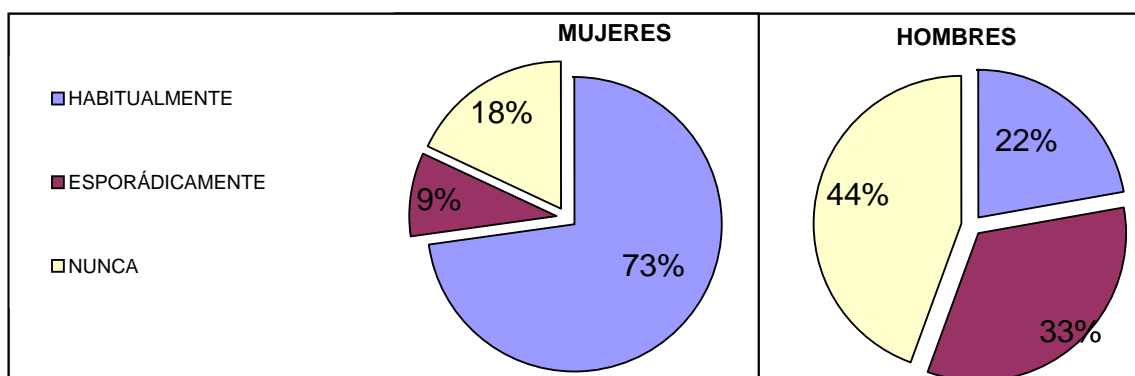
Hemos considerado no obstante en el planteamiento del cuestionario, que estas visitas y los trámites que acarrearán, son esporádicas y que solo se realizan habitualmente, cuando hay una persona cercana con enfermedad crónica que vive en el domicilio familiar.

■ REUNIONES DE AMPAS, EVENTOS ESCOLARES Y OTROS EVENTOS RELACIONADOS CON LA INFANCIA.

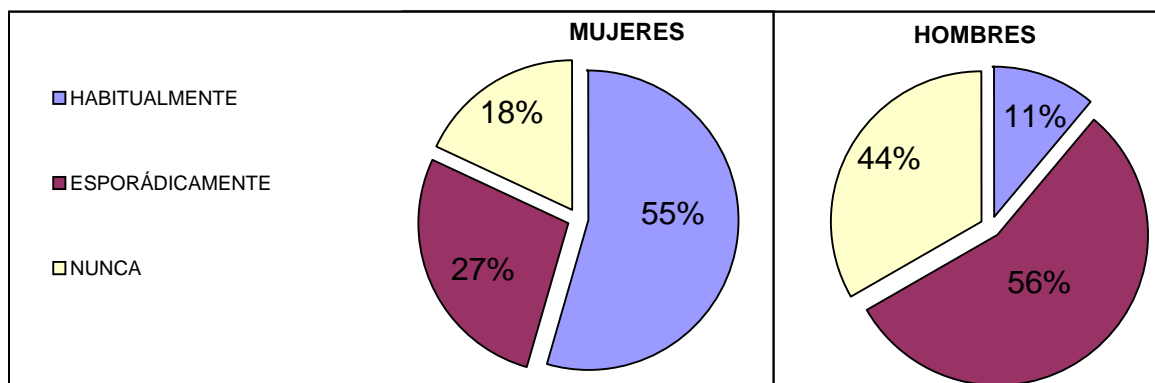
En este apartado hemos tenido en cuenta que las personas encuestadas tienen responsabilidades familiares (hijos e hijas menores), ya que las que no conviven con niños y/o niñas, no se encargan nunca en el 100% de los casos, de asistir a las reuniones de AMPAS, a las tutorías, fiestas escolares y fiestas de menores, así como actividades relacionadas con las matrículas, becas, inscripciones en actividades extraescolares, etc...

Es más habitual encontrar mujeres empresarias que asisten a las reuniones de AMPAS, a las reuniones de tutorías etc. que a los hombres, como podemos observar comparativamente en los siguientes gráficos:

ASISTENCIA A REUNIONES DE LAS AMPAS Y A REUNIONES CON TUTORES/AS ESCOLARES, A FIESTAS ESCOLARES, FIESTAS DE CUMPLEAÑOS CON MENORES...
MATRÍCULAS DEL COLEGIO, SOLICITUD DE BECAS E INSCRIPCIONES A ACTIVIDADES DE VERANO

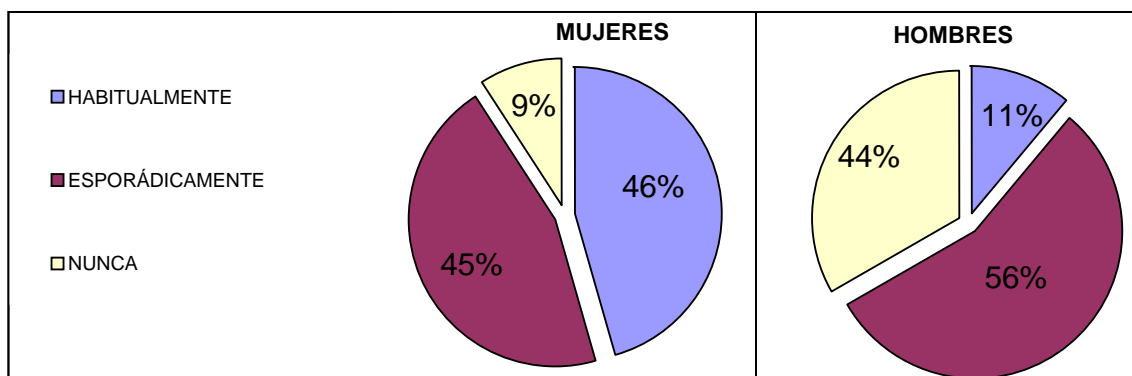


■ REPASAR DIARIAMENTE LOS DEBERES CON LOS Y LAS MENORES.



Diariamente los hijos e hijas menores de las personas empresarias, cuentan con el apoyo habitual de sus madres en el 55% de los casos y con el de sus padres el 11%. Los hombres, suelen acompañar a sus hijos e hijas en estas actividades más esporádicamente. Como observamos en los gráficos el 44% de los hombres encuestados nunca realizan tareas de acompañamiento.

■ BUSCAR ATENCIÓN DOMICILIARIA CUANDO SE NECESITA EN CASA, PARA ATENDER A PERSONAS.



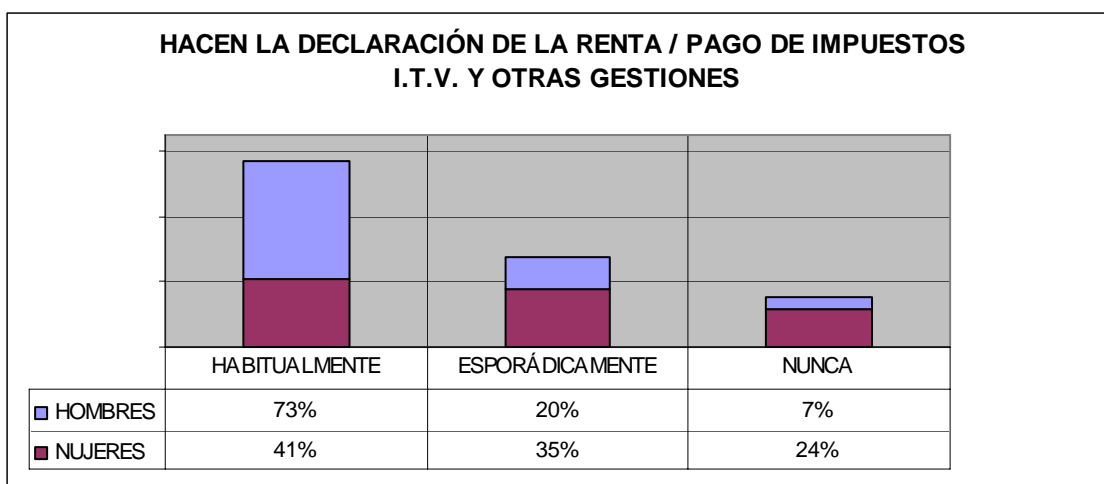
Con las respuestas obtenidas en el cuestionario, relacionadas con la atención y el cuidado de menores y personas dependientes, vemos que también estas actividades ocupan un espacio de tiempo importante de la mayoría de las mujeres. Los hombres empresarios se implican de forma menos constante. Podemos argumentar que mientras que las mujeres, empresarias o no, como ya hemos visto y como veremos más adelante, consideran la atención a personas y las tareas domésticas como actividades ineludibles y sin embargo los hombres aportan “ayuda esporádica”, puesto que también consideran en mayor medida que estas tareas son propias del sexo femenino.

También hemos de comentar, que cada vez es mayor el número de hombres que se van integrando en el ámbito privado de forma habitual y disponen en la misma proporción del tiempo de ocio que su pareja.

■ LA DECLARACIÓN DE LA RENTA, IMPUESTOS Y OTRAS GESTIONES.

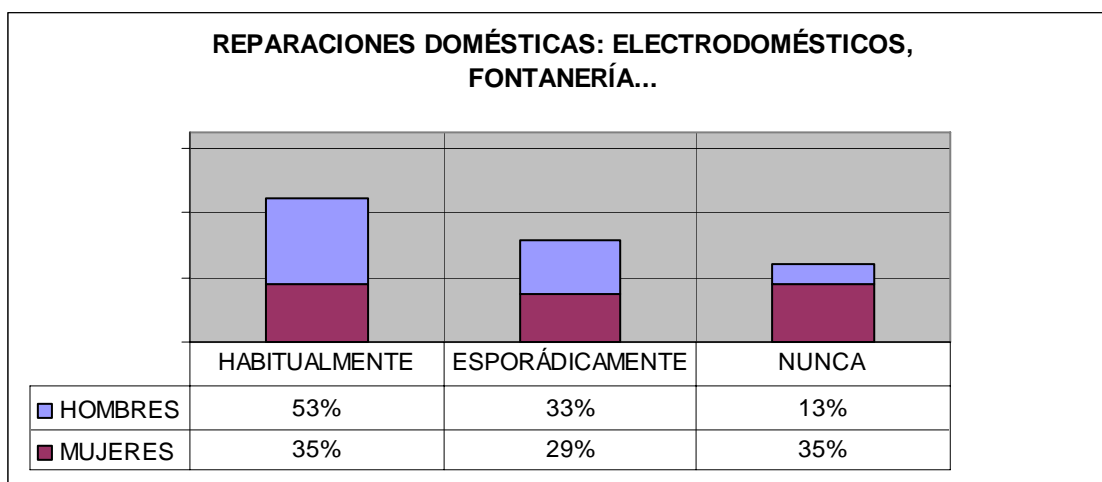
Nos encontramos en la esfera pública, el espacio en el que tradicionalmente y de forma habitual se desenvuelven los hombres, si bien no tenemos que olvidar que este cuestionario se dirige a personas empresarias, que están día a día al frente de un negocio.

Como era de esperar, los hombres le dedican más tiempo en mayor proporción que las mujeres a las actividades burocráticas que tienen que ver con la economía tanto familiar como empresarial.



Este apartado, lo podemos complementar con las observaciones de campo realizadas por las tutoras del proyecto e-Micro, que además de rellenar el cuestionario durante las entrevistas con las empresas, afirman que los hombres empresarios, suelen asistir solos a tutorías, mientras que todavía algunas mujeres empresarias acuden con sus maridos, pues son ellos quienes opinan y en muchos casos gestionan directamente el negocio.

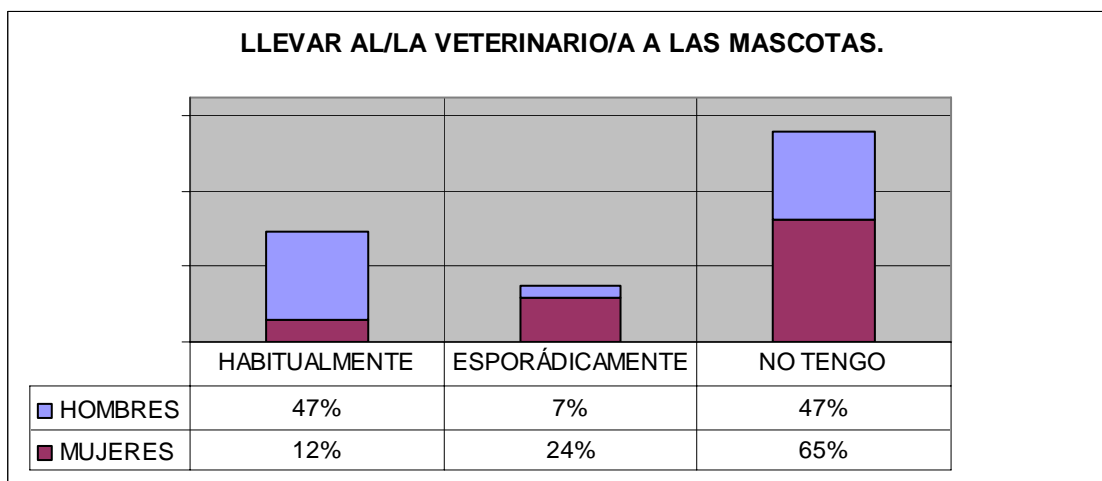
■ LAS REPARACIONES DOMÉSTICAS.



Las reparaciones domésticas, tanto su gestión como su realización, nuevamente son más interiorizadas por los hombres “como propias” que por las mujeres. Ellos, se encargan habitualmente en el 53% de los casos, mientras ellas lo hacen habitualmente en un 35%.

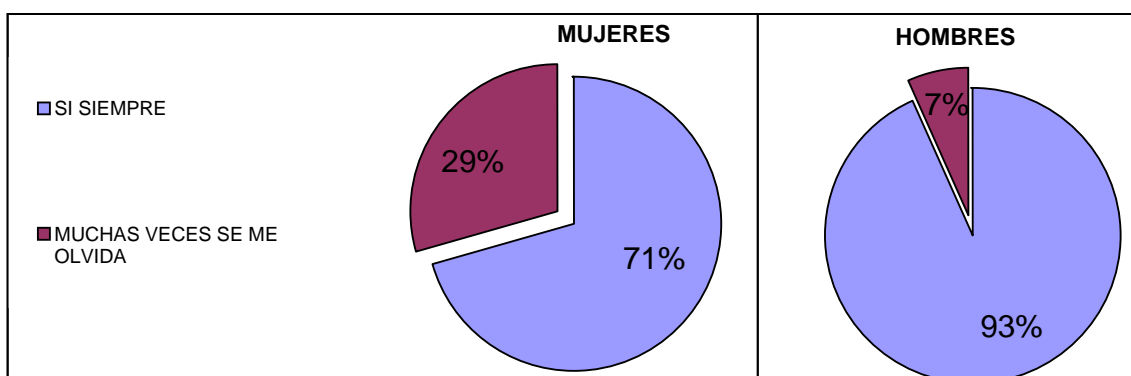
■ LAS MASCOTAS.

Prácticamente en el 44% de los hogares del total de empresarios y empresarias encuestadas, convive algún/a animal de compañía. Las mascotas suelen ser más habituales en casa de los empresarios, ya que más de la mitad de los mismos afirma tener alguna y encargarse de su vacunación y otras visitas al/la veterinario/a, en una proporción muy elevada



El 65% de las mujeres encuestadas, no tiene mascota, puesto que esto supone una sobrecarga de trabajo y no disponen de tiempo.

■ LAS REVISIONES MÉDICAS PERSONALES.



Es significativo observar cómo a casi el 30% de las mujeres empresarias encuestadas, se les olvida con mucha más frecuencia que a los hombres, asistir a las revisiones médicas personales con cita previa. Ellas mismas confirman que “se les pasa varios meses incluso y tienen que volver a pedir cita”

Cabe reflexionar en este apartado sobre porqué se producen estas situaciones y si atendemos a la perspectiva de género, comprenderemos que la educación de las mujeres se dirige al cuidado de los demás y no al suyo propio, excepto en cuestiones de estética e imagen.

■ QUÉ ES NECESARIO PARA MEJORAR LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIAR SU VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS QUE DIRIGEN UN NEGOCIO

Hemos consultado a las tutoras empresariales, y esto es lo más destacado:

LAS MUJERES EMPRESARIAS:

- Aprender a delegar funciones
- Organización del horario de trabajo en la empresa y más disponibilidad de tiempo personal
- Dedicar menos horas al trabajo. (11 horas en el centro)
- Saben que necesitan mejorar la gestión del tiempo, pero no saben exactamente como hacerlo
- Necesitan una valoración previa de los tiempos de cada tarea y planificación de turnos con mayor afluencia
- Organización y reparto de las tareas, cursos, tienen mucha dispersidad, atienden y realizan diversas tareas al mismo tiempo
- Más tiempo libre, pero las clientas las requieren

LOS HOMBRES EMPRESARIOS:

- Evitar turnos de noche
- Atender las necesidades familiares aunque tengan que faltar del trabajo
- Herramientas informáticas
- Más organización, más planificación
- Disponer de un horario organizado para atender a las necesidades familiares
- Delegar trabajo. Algunos trabajan 14 horas al día y su objetivo es trabajar menos
- Establecer prioridades, escala de valores, priorizar tareas y tiempos
- Necesitan cursos de agenda electrónica y de gestión del tiempo y control del estrés
- Algunos se encuentran bien organizados en cuanto a la gestión de su tiempo

■ QUÉ BARRERAS LES IMPIDEN MEJORAR LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIAR SU VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La poca disponibilidad de tiempo, es la única barrera que tienen los hombres y mujeres que gestionan y dirigen un negocio, para dedicarlo a subsanar las necesidades que ellos y ellas reconocen necesitar para mejorar su calidad de vida y de trabajo, conciliando la empresa con la familia y el propio espacio personal.

LAS MUJERES EMPRESARIAS

Poca disponibilidad de tiempo
65%

LOS HOMBRES EMPRESARIOS

Poca disponibilidad de tiempo
80%

La mayoría de Hombres y mujeres empresarias, NO TIENEN TIEMPO PARA TENER TIEMPO e invertirlo en mejorar su negocio, en su familia y en su bienestar personal.

Buenas prácticas en materia de gestión del tiempo de los Proyectos pertenecientes a la I.C. eQual II EJE DE ADAPTABILIDAD

■ BANCO DE TIEMPO EN LA EMPRESA (e-Micro)

Consiste en una bolsa de horas de uso flexible, gestionada por los propios trabajadores y trabajadoras, que les permite acceder a permisos no contemplados en la ley vigente, para resolver imprevistos de la vida diaria.

■ JOBROTATION (Tic@I)

A través de más de cincuenta experiencias jobrotation puestas en práctica, se ha logrado adaptar a las empresas a la formación demandada por y para sus trabajadores y trabajadoras, eliminando la tradicional distancia entre la formación ofertada en cierta medida estandarizada y las necesidades reales de formación en la empresa.

■ FLEXIBILIDAD EN CLAVE POSITIVA A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Gesscant)

Se trata de potenciar la negociación colectiva como instrumento para introducir medidas flexibilizadoras en la organización del trabajo, medidas que incrementen la competitividad de las empresas y la calidad en el empleo para los y las trabajadores/as.

■ PROGRAMAS DE SENSIBILIZACIÓN (fénix)

Difusión entre las empresas de conceptos muy relacionados con la flexibilidad en la organización del trabajo o la conciliación de la vida familiar y profesional, como conceptos clave que las empresas deben aplicar si quieren sobrevivir en el mercado.

■ ESPACIO TIEMPO (RSE COOP)

Los trabajadores indican a través de un elemento identificador estipulado sobre su mesa de trabajo, espacios de tiempo en los cuales desean no ser interrumpidos por el resto de sus compañeros ni recibir llamadas externas. Estos espacios permiten incrementar los niveles de concentración de la persona trabajadora.

■ PROYECTO PILOTO “C – C” (Progres)

Proyecto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través de la cooperación entre empresas. Este proyecto impulsa un cambio de cultura empresarial hacia la cooperación entre empresas, haciendo que los primeros

pasos en esta línea se dirijan a mejorar la conciliación de las personas trabajadoras de las empresas participantes.

■ **EL USO Y LA PROMOCIÓN DE LAS TIC´S (Multiplic@)**

Como herramientas efectivas en la gestión del tiempo y el espacio de trabajo y como apoyo en la implantación de medidas de conciliación. La conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una cuestión de organización y reparto del tiempo y de los usos que hacemos del mismo.

■ **CREACIÓN DE OFICINAS DE ASISTENCIA TÉCNICA AL COMERCIO (Mercurio)**

Servicios de apoyo al comercio: planificación y creación de servicios locales de apoyo al comercio a través de la creación de oficinas piloto dentro del proyecto Mercurio.

■ **FORMACIÓN MODULAR (León Núcleo de Futuro)**

Cada beneficiario/a participa solo en aquellos módulos que se adaptan a sus necesidades, posibilitando la dinamización de su situación laboral y la promoción profesional a través de la mejora de sus competencias.

■ **ITINERARIO INTEGRADO (Adaptime)**

Se trata de itinerarios integrados e individualizados que permitan la adaptación de las empresas a las nuevas formas de gestión empresarial basadas en la flexibilidad laboral, siempre de la mano de los agentes del Servicio Integrado de Acompañamiento, que contemple todas las fases para su adopción: Detección de necesidades, diseño de la actuación, formación, implantación, seguimiento y evaluación.

■ **MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL (adaptaTIC^{CLM})**

Becas de desplazamiento, servicio de guardería y asistencia a personas dependientes para facilitar la participación en las actividades del proyecto: asistencia a cursos de formación, jornadas, seminarios...

■ **PROGRAMA PARA ADQUIRIR UN TIEMPO SABÁTICO (impactem^{vallés})**

Opciones de tiempo acordadas con la empresa: 1 día, 1 semana, 1 mes... Son acuerdos entre empresa y trabajadores/as sobre los periodos de tiempo sabático que se pueden adquirir

■ **DESAYUNO EMPRESARIAL (EQUAL – ia)**

Su objeto es el de sensibilizar y motivar al empresariado y/o trabajadores/as del territorio para que se planteen iniciar procesos voluntarios de adaptabilidad a

los cambios y al uso de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, iniciando un proceso individualizado de tutoría empresarial.

■ **ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES (áncora)**

Atendiendo a las circunstancias particulares de cada trabajador/a y empresa. Consiste en intervenciones de carácter individual, sobre personas concretas, con el fin de flexibilizar las condiciones de trabajo en respuesta a necesidades detectadas y mejorar su adecuación al puesto de trabajo y a la empresa.

■ **DEFINICIÓN PARTICIPATIVA DEL USO Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS EN LA EMPRESA (ADAPTABILIDAD CON ENFOQUE DE GÉNERO)**

Proceso en el que se implica todo el personal de la empresa y que más allá del análisis y diseño de unos horarios de trabajo adaptados a las necesidades del negocio y de conciliación de la plantilla, propone una reflexión desde el análisis de género sobre la relación de las personas con el tiempo y su gestión del mismo.

■ **CURSOS DE FORMACIÓN EN HORARIOS EXTREMOS (adequal nova)**

Celebración de cursos de formación a primeras horas de la mañana, a última hora de la tarde y a medio día.

■ **FORMULA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (SNE hacia una agricultura empresarial)**

Consiste en flexibilizar la entrada y salida en el trabajo según las necesidades familiares de los trabajadores y trabajadoras (entrada al colegio de los hijos e hijas al colegio fundamentalmente)

■ **GUÍA PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL (eQualidea)**

Análisis de las situaciones en las empresas.

Análisis de buenas prácticas en otros sectores y empresas

Potenciar la competitividad de las empresas del sector agroalimentario.

■ **RED DE TURISMO RURAL – DELOAREDE (Deloa agrupación)**

Red de turismo rural para la comercialización de paquetes vacacionales integrales en la que se constituye una red empresarial (transporte + alojamiento + ocio)

■ **EL DESPLIEGUE DE LOS EQUIPOS AUTOGESTIONADOS (Adapna)**

En las empresas. Consiste en la creación de un nuevo modelo de gestión que transfiere el máximo de responsabilidad a los trabajadores que “añaden valor”

al proceso (producto servicio). Su organización en equipos busca fomentar la colaboración y la mejora continua.

■ **TRABAJO COMPARTIDO U HORARIOS COLECTIVOS (comurb@no)**

Dos personas trabajan a tiempo parcial en el mismo puesto de trabajo de dedicación completa en un mismo establecimiento. La ventaja básica es que facilita la realización de las jornadas laborales derivadas de los horarios comerciales continuos, sin cierre al medio día.

■ **FORMACIÓN FLEXIBLE EN LA EMPRESA (Relanza)**

Se ha acercado la formación a las empresas teniendo en cuenta sus características y las del sector; las necesidades del empresariado y trabajadores/as, negociando su desarrollo dentro del horario laboral total o parcialmente. Se han experimentado nuevas formas de formación;: e-learning, formación incompany, tutorías en la empresa y formación intensiva.

■ **JORNADA INTENSIVA UN DÍA A LA SEMANA (selpime.sor)**

Empresas del sector del metal asumen el compromiso para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

■ **ORGANIZACIÓN FLEXIBLE DEL TRABAJO: UNA NUEVA EMPRESA PARA UNA NUEVA SOCIEDAD (RECURSOS HUMANOS Y PATRIMONIO)**

Diseño, publicación y difusión entre las empresas participantes en el proyecto "Recursos Humanos y Patrimonio" del material divulgativo.

■ **COOPERACIÓN EMPRESA -TERRITORIO PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN (Ressort)**

Compromiso de la empresa con el servicio municipal de ocupación para la selección e incorporación de candidatos en las vacantes de la empresa.

■ **PLAN DE ADAPTABILIDAD LABORAL (adapt I+D)**

Apuesta por el proceso de adaptabilidad, de entornos a personas y a empresas y viceversa. Apuesta por el desarrollo de planes de adaptabilidad laboral personales y/o empresariales basados en metodologías de gestión y en el protagonismo de los/las beneficiarios/as.

Como nos revela C. Guilló⁵ en un estudio realizado en el municipio de Murcia sobre el tejido empresarial para el proyecto e-Micro, respecto a la situación de las empresas murcianas y, muy especialmente de las microempresas, en relación con la **organización del tiempo de trabajo**, se constata un predominio mayoritario de horarios, bien rígidos o bien flexibles pero, en cualquier caso, no adaptados a una adecuada conciliación de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, en particular de las mujeres trabajadoras que son quienes tienen socialmente asignada más responsabilidad; aunque tampoco de los/as microempresarios/as o autónomos/as en los que, además, se añade la circunstancia de la existencia de jornadas de trabajo de duración superior a la media. En consonancia con esta situación, no existen actualmente en las empresas de nuestro entorno planes de acción positiva en esta materia, al igual que se produce un escaso tratamiento de estos temas en la negociación colectiva.

Se observa una **fuerte segregación** sectorial en la actividad de las mujeres empresarias: la mayor parte de sus negocios están dentro de los sectores de comercio, servicios personales, hostelería y servicios jurídicos y a las empresas. Muy pocas realizan actividades empresariales u ocupaciones con una fuerte demanda, pero muy masculinizadas, como la construcción, servicios auxiliares de construcción y otras.

Las principales **dificultades** que encuentran las mujeres empresarias a la hora de emprender y mantener sus negocios son la insuficiente formación en gestión al comienzo y durante los primeros años, el escaso reconocimiento por parte del entorno económico, que deriva en una particular dificultad para acceder a la financiación, problemas para compaginar su vida laboral y familiar y, por último, dificultades de acceso a las fuentes de información y orientación. Algunos de estos problemas son compartidos con los hombres, pero existe cierto consenso en que pueden verse agravados por cuestiones de género.

En la mayoría de las empresas el horario de trabajo está orientado a la satisfacción y necesidades del cliente. Es cierto que en algunos casos se compatibiliza con la vida personal de los/as trabajadores/as, pero la razón fundamental es porque ello es posible en función del perfil del cliente.

La gran mayoría de los/las entrevistados/as trabajadores/as por cuenta ajena suelen salir más tarde de lo estipulado, generalmente 10 o 20 minutos y no se remuneran esos tiempos trabajados. En el caso de las horas extra, no suelen remunerarse generalmente y se recurre en algunas situaciones a la compensación de tiempos.

⁵ Guilló Girad, C. I. UCOMUR (2003): *Estudio sobre la igualdad de oportunidades en las empresas de Murcia*.-Proyecto Micro. IC Equal.

La preferencia de los/las testigos se delimita claramente por la jornada continua, con la finalidad de tener media jornada para asuntos propios, pero al mismo tiempo son conscientes de que las necesidades de las empresas obliga a utilizar la jornada partida porque es más rentable y productiva.

Conocimiento de la legislación en materia de licencias y permisos.

Todos y todas los entrevistados/as muestran su conocimiento de la existencia de dicha legislación, pero no la conocen en profundidad salvo casos contados, generando que no se soliciten todos los permisos, licencias y ventajas que la legislación permite.

No obstante por el carácter de las microempresas, la cercanía y el sentido común permite que los/as trabajadores/as soliciten tiempo para sus cuestiones personales sin tener que estar pendientes de si les corresponde o no.

Cercanía e implicación de los/as trabajadores/as.

Por el perfil de microempresa de los/as trabajadores/as y autónomos/as la consideración del valor del tiempo se matiza, porque el trabajo hay que “sacarlo adelante” y los/as testigos son conscientes de que su contribución es necesaria para mantener y mejorar los puestos de trabajo.

Del mismo modo en los tiempos y permisos solicitados, cuando hablamos de trabajadores/as por cuenta ajena, observamos una personalización del trato y una cercanía en la relación con los mandos directivos.

Mayor carga del cuidado del hogar y de los/las hijos/as en la mujer.

Es generalizado que las mujeres entrevistadas expresen que tienen una mayor carga de trabajo y preocupación porque tienen que responsabilizarse de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos. Los hombres entrevistados comentan que ayudan a estas tareas, pero generalmente la responsabilidad recae en las “madres” cuando viven en casa de los padres o en la mujer cuando viven en pareja.

Conciliación de la vida familiar y laboral.

En general, los y las testigos entrevistados/as expresan que es posible compaginar su vida sin tener que renunciar a demasiadas actividades, aunque todos y todas muestran algún tipo de restricción parcial en sus asuntos de carácter personal en relación con el ocio, deporte, descanso, relaciones

personal, formación y otra serie de actividades que requieren más tiempo libre en general.

La carga más importante puede ser el mantenimiento y cuidado del hogar, así como de los hijos/as, recayendo como ya se ha afirmado primordialmente en la mujer.

Problemática general de la gestión del tiempo de trabajo.

A primera vista podemos afirmar que la problemática de la gestión del tiempo de trabajo es muy similar en el Régimen General y el Especial de Autónomos/as. En definitiva, al haber estudiado las microempresas y autónomos/as sin trabajadores/as, la problemática de la gestión del tiempo de trabajo reside según la visión de las personas entrevistadas y del análisis de los cuestionarios, en la pervivencia de la actividad económica y la necesidad de adaptarse a la clientela, pues consideran que es el mercado quien marca los horarios y el ritmo de trabajo.

De esta manera los clientes y el horario de apertura del sector son los condicionantes de la gestión del tiempo. La jornada continua planteada por los/las testigos entrevistados/as es una opción para mejorar la calidad de vida y la conciliación, pero tiene poca viabilidad económicamente hablando si no se amplía personal, algo en muchos casos inviable por el carácter reducido de las microempresas y que es percibido por los y las testigos.

Esta afirmación de la actividad económica como condicionante de los ritmos de trabajo se puede observar en los periodos de verano, en los que son las propias empresas quienes deciden establecer el periodo vacacional porque no hay apenas actividad.

De esta manera concluimos que para una mejor gestión del tiempo laboral y su conciliación con la vida personal y familiar, además de medidas legislativas, de fomento e implicación de los cuadros directivos empresariales, es necesario aplicar medidas legales que regulen los sectores de mercado encaminadas a evitar que la presión de mercado repercuta con menor incidencia en el tiempo de trabajo.

Pero la conclusión más importante se extrae de las empresas con las que se ha trabajado durante el proyecto y que han generado buenas prácticas: Es posible cambiar la mentalidad y acostumbrar a los y las clientes a ser responsables con el tiempo de trabajo de los/as demás.

La jornada intensiva se puede implantar en las empresas y la adaptación de horarios a las necesidades de las personas trabajadoras, consiguen que el establecimiento pueda estar abierto durante más tiempo.

La implantación del horario europeo y de un banco de tiempo en la empresa, está dejando de ser una utopía y se está convirtiendo en una forma eficaz de gestionar el tiempo de trabajo. En la actualidad, la franja horaria de medio día es muy demandada para la realización de actividades y la obtención de servicios personales.

Revistas y boletines

- MYRTEA – Nº 4 - año 2007
Ed. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia. Consejería de Presidencia
- PANORAMA SOCIOLABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA, Nº 45 – 3^{ER} TRIMESTRE 2006
Ed. Consejo Económico y Social
- POR EXPERIENCIA Nº 32 – ABRIL 2006
Ed: ISTAS. www.istas.net/pe/num.32
- POR EXPERIENCIA Nº 35 – ENERO 2007
Ed: ISTAS. www.istas.net/pe/num.35
- TRABAJADORA – Nº 25, IV ÉPOCA. Julio 2007
Ed: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.

Artículos de prensa

Las mujeres empresarias abogan por el horario europeo
El Faro – 2007 viernes 23 de marzo/REGIÓN 17

Investigaciones relacionadas

- Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del observatorio de inserción laboral 2005
Ed: Instituto Valenciano de Investigaciones económicas – Abril 2006
- Estudio sobre la situación de la conciliación de la vida familiar y laboral en la región de Murcia
Ed: Instituto de la Mujer de la Región de Murcia / Proyecto Concilia I.C. eQual I
- Estudio sobre la visión de las personas trabajadoras a cerca de la conciliación
Ed: Proyecto Concilia IC eQual I
- Encuesta del empleo del tiempo 2002-2003
Ed. Instituto Nacional de Estadística

- **Tiempo al Tiempo de “Ignacio Buquera”**
Ed: Instituto para la racionalización del trabajo
- **Factores condicionantes del tamaño y del crecimiento empresarial: mice, gophers, gazelles and lephants (ratones, topos, gacelas y elefantes) – Blanca Revenga, octubre 2006**
- **Análisis de Crecimiento en la Empresa Consolidada Española. AC-E – I.E. (Instituto de Empresa / Business School) Promovida por la Fundación Cultural Banesto con la colaboración de la Dirección General de Política de la PYME, Febrero 2007**
- **Memorias sobre la situación socioeconómica y laboral**
Años 2005, 2006, 2007
Ed: Consejo Económico y Social

Ponencias

- **“Práctica empresarial de conciliación de la vida laboral y familiar**
Ponencia pronunciada por Inmaculada Álvarez Morillas en la Universidad de San Pablo – CEU de Madrid

Fuentes estadísticas

- **Dirección General de Política de la PYME**
- **Instituto Nacional de Estadística**
- **Crem / Econet**