

LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA SOCIAL



SUBVENCIONA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

PROMUEVE



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	2
I. INTRODUCCIÓN	4
II. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PROYECTO	7
III. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL ESTUDIO	9
IV. MARCO DE REFERENCIA (ANÁLISIS DOCUMENTAL)	13
IV.I La evolución de la racionalización de los horarios (2019-2025).....	13
IV.II. Una aproximación a los tiempos de trabajo en la economía social....	18
IV.III. Igualdad de género y cuidados en la economía social	20
V. ANÁLISIS CUANTITATIVO	22
VI. ANÁLISIS CUALITATIVO	33
VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	59
ANEXOS	69
Anexo 1 Trayectoria profesional de las personas entrevistadas	69
Anexo 2 Fuentes de referencia	73

ECONOMÍA LINGÜÍSTICA:

En los casos en los que el presente informe emplea sustantivos de género gramatical masculino para referirse a sujetos, cargos o puestos de trabajo, así como, a la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen, debe entenderse que dicho uso responde a razones de economía de la expresión y que se refiere de forma genérica tanto a hombres como mujeres con estricta igualdad.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente estudio analiza en profundidad los **tiempos de trabajo de las personas autónomas vinculadas a la Economía Social en España**, poniendo el foco en la racionalización horaria, la conciliación, la salud laboral y el impacto de la digitalización. La investigación combina análisis documental, encuesta a **840 personas trabajadoras autónomas y entrevistas a 10 personas expertas** del sector y de la administración pública.

Los resultados evidencian que, aunque la Economía Social se fundamenta en valores como la **primacía de las personas, la sostenibilidad y la corresponsabilidad, persisten tensiones estructurales** que afectan directamente a la calidad del tiempo, la salud y la sostenibilidad económica de los proyectos. Entre los hallazgos principales destacan:

- **Jornadas extensas y disponibilidad permanente:** una parte relevante del colectivo supera habitualmente las 8 horas diarias, trabaja fines de semana y mantiene una alta conectividad fuera del horario laboral, dificultando la desconexión real.
- **Difuminación de fronteras entre vida laboral y personal:** el uso constante de herramientas digitales y la responsabilidad directa sobre la actividad generan una ampliación informal del tiempo de trabajo.
- **Autoexplotación ligada al compromiso social:** la identificación con proyectos de impacto social, especialmente en sectores como los cuidados, la inserción sociolaboral o el ámbito agrario, deriva en una sobreimplicación que normaliza el sobreesfuerzo.
- **Impacto en la salud física y emocional:** la mayoría de las personas encuestadas declara afectación frecuente en su salud física y mental, con presencia significativa de estrés, fatiga, alteraciones del sueño y cambios en el estado de ánimo.
- **Desigualdades de género persistentes:** las mujeres asumen mayor carga de cuidados y responsabilidades domésticas, sufriendo más dificultades para conciliar y mayor afectación en su bienestar.
- **Falta de planificación estructural del tiempo:** muchas entidades operan con organización reactiva, dependencia de proyectos o ciclos estacionales, dificultando la previsión de cargas y la racionalización horaria.
- **Digitalización con efectos ambivalentes:** facilita eficiencia y flexibilidad, pero también incrementa la hiperconectividad y la fragmentación del tiempo si no existen protocolos claros.
- **Ingresos irregulares como factor de precarización temporal:** la inestabilidad económica empuja a prolongar jornadas y aceptar cargas excesivas.

El estudio identifica también **buenas prácticas emergentes** en cooperativas y entidades de la economía social —protocolos de desconexión, horarios flexibles pactados, planificación visual, espacios de revisión colectiva de cargas— que evidencian la posibilidad de avanzar hacia modelos más saludables y coherentes con los valores del sector.

Finalmente, se formulan **propuestas estratégicas** dirigidas tanto a las organizaciones como a las administraciones públicas. Entre ellas destacan: establecer marcos claros de organización del tiempo; integrar la gestión del tiempo como eje estratégico; reconocer y presupuestar el tiempo no productivo; fortalecer redes colectivas de apoyo al trabajo autónomo; incorporar de forma transversal la perspectiva de género; regular el uso responsable de tecnologías; e impulsar políticas públicas que reconozcan la especificidad del trabajo autónomo en la economía social y promuevan su sostenibilidad.

El estudio concluye que abordar los tiempos de trabajo de las personas autónomas en la economía social es una **cuestión estructural, organizativa y cultural**, clave para garantizar proyectos sostenibles, mejorar la calidad de vida del colectivo y reforzar el potencial transformador de la economía social en España.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo autónomo constituye una **pieza estructural del sistema productivo español**, tanto por su peso cuantitativo como por su función social y territorial. Según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en España existen **3.425.767 de personas afiliadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos** (RETA, diciembre 2025¹), 39.002 más que hace un año, lo que supone un crecimiento del 1,2%, y representa en torno al **15% del total de personas ocupadas**; de ellas, una parte significativa desarrolla su actividad en el marco de entidades de la Economía Social, como cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales, cofradías, mutualidades o empresas de inserción.

La Economía Social, entendida como el conjunto de actividades económicas y empresariales que priorizan a las personas y la finalidad social sobre el capital, tiene en el trabajo autónomo uno de sus pilares fundamentales.

El último Eurobarómetro Especial "Social economy in the life of Europeans²", publicado en mayo de 2025 por la Comisión Europea, pone de relieve el peso creciente de la economía social en la vida de la ciudadanía europea y la necesidad de reforzar su reconocimiento institucional. Los resultados muestran que más de siete de cada diez europeos (75%) consideran que la economía social es fundamental para el bienestar de la sociedad y un 71% la voz esencial para preservar el planeta.

De acuerdo con las estimaciones de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) y del Ministerio de Trabajo y Economía Social, este ámbito **representa aproximadamente el 10% del PIB español y genera en torno al 12–13% del empleo total**³, directo e indirecto. Dentro de este ecosistema, se estima que más de 348.000 personas trabajadoras autónomas están vinculadas formalmente a fórmulas de Economía Social, lo que evidencia la relevancia del autoempleo colectivo y colaborativo en este modelo productivo.

¹ <https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-suma-en-2025-medio-mill%C3%B3n-de-afiliados-por-cuarto-a%C3%B1o-consecutivo-y-se-acerca-a-los-21-9-millones-de-ocupados>

² <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3356>

³ <https://elpais.com/economia/2025-02-17/el-perte-de-economia-social-ya-ha-movilizado-2500-millones-de-euros.html>

Desde el punto de vista cualitativo, el trabajo autónomo en España presenta **rasgos estructurales de vulnerabilidad**, ampliamente documentados en estudios recientes. Informes como el Estudio Nacional del Autónomo (ENA), elaborado por Infoautónomos en colaboración con la Universidad de Granada, muestran que **más del 50% de las personas autónomas trabajan habitualmente más de 8 horas diarias**, y en torno al **22–33% supera las 10 horas de trabajo al día**, evidenciando una elevada carga temporal y una dilución de los límites entre vida laboral y personal. Asimismo, una parte importante del colectivo declara **dificultades para desconectar**, limitaciones para disfrutar de vacaciones prolongadas y una elevada exposición a riesgos psicosociales como el estrés, la fatiga crónica o la ansiedad⁴.

Cuando el trabajo autónomo se desarrolla **en el seno de la Economía Social**, estas tensiones conviven con elementos diferenciales. Por un lado, los valores propios de la Economía Social –gestión democrática, arraigo territorial, solidaridad, cooperación y primacía de las personas– generan **entornos potencialmente más favorables para una organización del trabajo orientada al bienestar y la conciliación**. Por otro, la realidad demuestra que las personas autónomas integradas en estas entidades asumen frecuentemente una alta implicación personal, que puede derivar en fenómenos de autoexplotación, especialmente en las fases iniciales de los proyectos o en sectores con bajos márgenes económicos⁵.

Esta situación se acentúa en determinados ámbitos de la Economía Social, como el sector agrario, los cuidados, el tercer sector de acción social, la economía rural o las iniciativas de inserción sociolaboral, donde la combinación de **limitaciones económicas, vocación social y exigencias de atención directa** condiciona fuertemente los tiempos de trabajo. Diversos estudios y análisis sectoriales advierten que la **organización del tiempo en estos ámbitos sigue siendo, en muchos casos, reactiva y poco sistematizada**, con escasa planificación a medio plazo y una elevada disponibilidad exigida a las personas autónomas.

Desde una **perspectiva de género**, el trabajo autónomo en la Economía Social reproduce, pese a sus valores, **desigualdades estructurales presentes en el mercado laboral español**. Las mujeres autónomas asumen mayoritariamente cargas de cuidados no remunerados, lo que incide directamente en su tiempo disponible, en la continuidad de sus trayectorias profesionales y en su acceso a posiciones de liderazgo económico. Los estudios del ENA y los análisis del Ministerio de Trabajo evidencian que el autoempleo femenino crece, pero lo hace en condiciones más frágiles y con mayor penalización temporal y económica.

⁴ <https://granadametropoliempresas.es/noticias/perfil-tendencias-los-autonomos-2025/>

⁵ <https://www.autonomos-ciae.es/wp-content/uploads/2025/07/Estudio-trabajo-autonomo-CIAE.pdf>

En este contexto, el trabajo autónomo vinculado a la Economía Social se enfrenta a **retos estratégicos** relacionados con la racionalización de los horarios, la conciliación laboral, personal y familiar, la gestión del tiempo de trabajo y la incorporación responsable de la digitalización y las nuevas tecnologías. Al mismo tiempo, la Economía Social ofrece **oportunidades singulares** para ensayar modelos innovadores de organización del tiempo basados en la corresponsabilidad, la cooperación entre profesionales, el reparto de cargas y la priorización del bienestar como factor clave de sostenibilidad económica y social.

El estudio que aquí se presenta se sitúa precisamente en ese cruce: analizar hasta qué punto la Economía Social está siendo capaz de **ofrecer respuestas diferenciadas a los problemas estructurales del trabajo autónomo**, especialmente en lo relativo a los tiempos de trabajo, y qué aprendizajes pueden trasladarse al diseño de políticas públicas que refuercen un modelo de autoempleo **más justo, saludable y sostenible**.



II. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PROYECTO

La organización de los horarios en España sigue siendo uno de los problemas pendientes a resolver. Dicha desorganización en la gestión del tiempo se mantiene en términos generales, produciendo todavía un desagravio importante respecto a otros estados de la Unión Europea, manteniendo un presencialismo laboral excesivo, con largas jornadas laborales y poco productivas, con horarios escolares y extraescolares muy tardíos o un prime time televisivo en horas más nocturnas, entre otras muchas particularidades. Un desagravio general producido por la presión laboral que empuja a trabajar cuantas más horas mejor, minimizando la importancia que tienen, por ejemplo, más y mejor tiempo de ocio, de descanso; en definitiva, las condiciones de conciliación entre el tiempo destinado al trabajo, a la familia o a uno mismo.

La organización de los horarios afecta, en términos generales, a asalariados y trabajadores por cuenta propia, a la economía productiva y de servicios, y afecta también a la economía social.

Y, aun así, dado que las sociedades son dinámicas, se han producido ligeros cambios que, de alguna forma, han mejorado la distribución general de los usos del tiempo en el conjunto del Estado Español.

UPTA fue la primera organización de autónomos que quiso analizar la afectación de la organización de los horarios en clave del colectivo autónomo. No se habían realizado con anterioridad preguntas como: ¿Los trabajadores autónomos trabajan más que los asalariados? No se habían realizado con anterioridad preguntas como: ¿Los trabajadores autónomos trabajan más que los asalariados?

En 2019, UPTA publicó el primer informe llamado “La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad”, con el que se pretendía poner el foco en la racionalización horaria y, especialmente, en las condiciones propias del trabajo autónomo y su relación con los tiempos de trabajo. De este informe se obtuvieron conclusiones muy definitorias que explicaban la situación del trabajo autónomo en relación con su gestión del tiempo. Por ejemplo, en las encuestas realizadas al colectivo de profesionales autónomos, se concluye que España mantenía una problemática estructural con relación a la distribución del tiempo y a la falta de una conciliación corresponsable, no solo en relación con el colectivo de autónomos y autónomas, sino también en el conjunto de la sociedad.

⁶ [Estudio Racionalización UPTA](#)

Un año más tarde, UPTA volvió a analizar la situación de la organización de los usos del tiempo para estudiar hasta qué punto la COVID-19 había puesto en evidencia dicha mala organización y cómo una crisis sanitaria a nivel mundial supuso todo un conjunto de cambios de hábitos culturales que afectaron directamente a la gestión del tiempo de las personas trabajadoras por cuenta propia. Así, el estudio “La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II. Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo,” reflejó los cambios de hábitos de la mayoría de los profesionales autónomos con la incorporación de la digitalización en el ámbito laboral. Aprendimos a teletrabajar en tiempo récord, sin aprendizajes previos, básicamente a partir de la improvisación provocada por la pandemia. La urgencia generó un cierto hábito en España, un estado con poca cultura del trabajo a distancia. Como consecuencia de la pandemia mundial y por necesidad laboral, el Congreso de los Diputados se puso manos a la obra y se promulgó la Ley estatal sobre la regulación del teletrabajo⁷. Otra consecuencia fue la necesidad de actualizar la forma en que se gestionaban las reuniones. España tampoco era un país con cultura de organizar reuniones telemáticas y la COVID-19 generó esa necesidad que se fue implantando.

Y como gran conclusión: cómo una pandemia que, de la noche a la mañana, cambia por completo la organización de unas sociedades a nivel internacional pone en el foco la importancia de saber cómo nos organizamos para gestionar nuestro tiempo de trabajo, nuestro tiempo en familia y nuestro tiempo de descanso.

A estos dos informes le siguió otro estudio, realizado también por UPTA, sobre la “Digitalización y la racionalización de horarios, hacia un nuevo modelo de trabajo autónomo⁸”. En dicho estudio se analizó la importancia de la digitalización en el desarrollo profesional del trabajo autónomo en España, aunque también se alertó de las dificultades de poder desconectar en un entorno de gran hiperconectividad, por lo que se recomendó trabajar tanto en clave de formación para el buen uso de las herramientas digitales como en la aprobación de normativa que diese garantías para la desconexión, también en lo que se refiere al trabajo autónomo.

Con toda esta aportación realizada hasta la fecha, nuestra organización considera también que es necesario realizar una nueva prospección sobre los tiempos de trabajo, esta vez en relación con los horarios, la conciliación laboral, personal y familiar, y en definitiva de la calidad de vida de las personas trabajadoras autónomas en la economía social.

⁷ [Estudio Racionalización tiempos de trabajo UPTA](#)

⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

⁹ [Estudio Digitalización UPTA](#)

La Economía Social en España desempeña un papel importante en la llamada cohesión social, en la generación de oportunidades, así como en la creación de empleo. Su peso con relación a la economía en general es, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) de aproximadamente un 10% sobre el PIB nacional y es generador del 12,5% del empleo total que se genera en el conjunto del estado. Dichos datos permiten situar la importancia de la economía social y de su capacidad de influencia sobre las políticas económicas, de mercado laboral o de empresa.

En el presente estudio se analiza cómo han evolucionado e influido la racionalización de los horarios en relación con los tiempos de trabajo, qué afectación ha tenido sobre la llamada economía social, con una especial atención a las perspectivas de género, así como de ámbito territorial, hasta qué punto la digitalización y sobre todo la Inteligencia Artificial han impactado en dicha economía social y qué avances o retrocesos se han podido detectar en relación con la gestión del tiempo. Su realización ha permitido identificar hasta qué punto está en posición de ventaja o desventaja en relación con la gestión del tiempo, pudiendo extraer las conclusiones oportunas y proponiendo posibles acciones de mejora. Esto nos servirá para que se tengan en cuenta en el diseño de políticas públicas y estrategias nacionales, buscando una mejor calidad de vida de los colectivos del trabajo autónomo en el marco de la economía social.

III. OBJETIVO Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Este estudio pretende realizar una fotografía específica sobre la **realidad de los tiempos de trabajo que afectan a la economía social, con especial incidencia en el trabajo autónomo vinculado con sector de la economía.** A través del estudio se quiere favorecer la conciliación personal, familiar y laboral, mejorar la salud laboral y aumentar la productividad a través de una mejor gestión del tiempo.

Para alcanzar este objetivo general es necesario alcanzar los siguientes **objetivos específicos:**

- Determinar la evolución de la racionalización de los horarios en los últimos años.
- Analizar la situación de los tiempos de trabajo en la economía social en general y del trabajo autónomo en particular.
- Analizar los retos en materia de conciliación laboral, personal y familiar.
- Analizar, desde la perspectiva de género, la gestión de los tiempos de trabajo.
- Determinar el impacto de las nuevas formas de trabajo en la digitalización en la organización del tiempo.
- Estudiar las afectaciones e impactos en la salud de las personas y la repercusión de la gestión del tiempo en la productividad y sostenibilidad de las entidades de la economía social.

- Dar a conocer las buenas prácticas en relación con las organizaciones de la economía social (cooperativas, sociedades laborales u otras entidades) para mejorar los usos del tiempo en relación con el trabajo autónomo.
- Formular propuestas para mejorar la organización de los tiempos de trabajo en las organizaciones de economía social en general, así como para el apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad.
- Aportar propuestas concretas en relación con las conclusiones extraídas en el propio estudio para su eventual implantación.

Metodología

El estudio sobre los tiempos de trabajo de las personas autónomas en la economía social se ha trabajado metodológicamente en tres fases:

1. Fase documental.
2. Fase experimental.
3. Fase analítica.

1. Fase documental

En esta primera fase se ha llevado a cabo una búsqueda prospectiva de información existente. Se ha constatado que, si bien es cierto que hay cierta base documental sobre el estudio de los tiempos de trabajo en el colectivo de personas autónomas, la información referente a la realidad de los tiempos de trabajo en la economía social en relación con la especificidad del trabajo autónomo no es en absoluto abundante, subrayando la importancia del presente estudio para establecer nuevas coordenadas anteriormente no trabajadas.

La voluntad ha sido la de hacer una primera aproximación a la evolución de la organización horaria para conocer hasta qué punto se ha avanzado hacia unos horarios más racionales desde el análisis de estudios anteriores de la propia organización y de otros estamentos, así como a la evolución de la normativa que avala los cambios significativos y datos estadísticos publicados, entre otros parámetros.

En esta fase se han aplicado los siguientes procedimientos:

- Identificación de toda documentación relevante para la elaboración del estudio.
- Organización de la documentación recabada para su posterior análisis.
- Análisis del contenido documental de interés para el estudio

2. Fase experimental a través del trabajo de campo

Metodología cuantitativa

La fase experimental ha consistido en el desarrollo de un trabajo de campo consistente en la elaboración de una encuesta con aquellos puntos de interés objeto del estudio sobre los tiempos de trabajo de las personas autónomas en la economía social.

En dicha fase experimental se han aplicado las siguientes técnicas de investigación:

Se ha elaborado una encuesta para conocer los hábitos horarios y cómo estos pueden influir en la conciliación de la vida personal y profesional. La encuesta, con dos tipos de preguntas, dicotómicas y de respuesta múltiple, se ha elaborado para conocer de forma más concisa y precisa la información sobre la realidad de los hábitos en el colectivo de autónomos con vinculaciones a la economía social. Se trabaja con una muestra de 840 usuarios repartidos de las diferentes Comunidades Autónomas. Los resultados de la encuesta nos han permitido conocer una información más exhaustiva y detallada y de primera mano para conocer los hábitos en relación con los tiempos de trabajo en el marco de la economía social de las personas autónomas, unos datos que han sido de gran interés como aportación a las conclusiones del estudio y la redacción de las propuestas de mejora.

Entre otras cuestiones, los resultados nos permiten determinar en qué tipo de entidades de la economía social se incorporan más elementos de flexibilización horaria, número totales de horas trabajadas al día y a la semana, capacidad de poder desconectar de la labor profesional y de dedicar tiempo a otras actividades no vinculadas con la actividad profesional. Finalmente, la encuesta también nos ha ayudado a poder establecer la importancia de la salud emocional y a identificar cómo las horas excesivas de trabajo pueden llegar a afectar a dicho estado emocional. La encuesta también recoge cuestiones generales como sexo, edad, sector de actividad.

Para la distribución de la encuesta, buscando asegurar la máxima representación, se han utilizado diferentes canales, tanto a nivel de actividad sectorial, como de tipología de entidades de economía social y ámbito territorial.

Metodología cualitativa

En este estudio, la metodología cualitativa ha sido especialmente relevante dada la escasez de fuentes de referencia indicadas anteriormente y ha permitido obtener interesantes aportaciones realizadas por personas con diferentes vinculaciones en la economía social de diferentes territorios de España; ya sea de personas que forman parte de la economía social en sus diferentes realidades jurídicas y objetos sociales, sobre la realidad del trabajo autónomo vinculado con la economía social, y de personas vinculadas con la administración pública en el ámbito de la economía social.

Se han realizado un total de 10 entrevistas en profundidad de acuerdo con un guion preestablecido, basado en preguntas orientadas a la obtención de aportaciones de calidad, que fundamentan la redacción de unas conclusiones y propuestas de mejora del máximo interés posible, uno de los objetivos del presente estudio.

La elección de las personas entrevistadas ha sido fruto de un análisis previo realizado en el marco de la fase documental y que aporta gran calidad de información al estudio, aún más teniendo en cuenta, como ya se ha apuntado, que no existen estudios específicos en dicha temática, centrados en lo afecta a los tiempos de trabajo en el colectivo de personas autónomas vinculadas a la economía social.

El tratamiento de las respuestas a las entrevistas se ha realizado a través del resumen de las diferentes aportaciones realizadas en base a los tres bloques planteados, a través de una redacción analítica integradora, dirigida a que la persona lectora pueda percibir mejor los contenidos cualitativos y poder destacar el valor de las diferentes aportaciones.

3. Fase experimental analítica

En esta fase se ha procedido al análisis de la información obtenida en las fases precedentes.

IV. MARCO DE REFERENCIA (ANÁLISIS DOCUMENTAL)

IV.I La evolución de la racionalización de los horarios (2019-2025)

Para entender la organización del tiempo de cualquier sociedad, es necesario comprender que esta se basa en una relación sistémica donde conviven tres niveles de organización del tiempo diferenciados (nivel macro, nivel meso y nivel micro).



Como muestra la imagen, la organización de los horarios afecta a tres niveles que deben estar interconectados. Los tiempos que marca la propia sociedad (nivel macro) condicionan los otros horarios y determina la llamada organización social del tiempo. Vinculado a los horarios sociales, la organización de nuestros horarios laborales ya sea para personas trabajadoras por cuenta ajena o autónomas, determina cómo nos adaptamos a nivel laboral a los horarios sociales. Y, finalmente, viene la organización personal de los horarios (nivel micro), a partir de los otros dos niveles: cómo nos organizamos en nuestro tiempo individual, cómo gestionamos nuestra agenda, nuestras pautas, nuestros desplazamientos... Una organización racional del tiempo en una sociedad donde se equilibran los tres niveles se enlazan, de forma que se garantizan unos husos horarios equitativos, conviviendo tiempos de trabajo, de ocio, familiares y de descanso.

España es, sin duda, uno de los estados europeos donde la cultura del presencialismo laboral ha perjudicado la organización de los horarios desde una perspectiva de racionalidad. Dicho de otra manera, se ha dado mucha más importancia a políticas de control horario en el trabajo que a un planteamiento racional de organización horaria. Esta situación ha perjudicado la competitividad de las empresas españolas, incrementado los riesgos psicosociales de sus trabajadores y trabajadoras y ha sido un freno a la evolución en términos de igualdad de género en el trabajo. Según datos recientes de idealista/news con datos de Adecco Institute, INE y Eurostat, España mantiene una cultura de presencialidad más intensa que la media europea y menor adopción de teletrabajo sitúa al país en niveles por debajo de la UE en trabajo remoto. Además, el mercado de trabajo español muestra signos de rigidez en la organización del tiempo.

Pese a dicha realidad, se han ido produciendo cambios sociales que han favorecido los cambios organizativos. La plena incorporación de la mujer al mundo laboral, las nuevas tendencias económicas sujetas a sistemas globalizados, la digitalización e implantación de nuevas herramientas digitales y las consecuencias derivadas de la pandemia mundial en 2020 han provocado ciertos cambios que, entre otras circunstancias, han situado la cuestión del tiempo como un elemento a tener en cuenta entre las personas, realidad que se ve aumentada entre las nuevas generaciones de personas trabajadoras, cada vez más concienciadas con la importancia de valorar los diferentes tiempos por encima de la obligatoriedad de estar sometidos a un control presencial en el trabajo.

En términos de organización laboral de tiempo de trabajo, cada vez es mayoritaria la orientación del trabajo en base a resultados, la división del tiempo de trabajo en segmentos más pequeños y la expansión de las horas de apertura y de funcionamiento hacia una "economía de 24 horas diarias".

Pero ¿hasta qué punto podemos afirmar que estamos avanzando en la racionalización de los horarios en estos últimos años?

Lo cierto es que se han producido pequeños avances que, aun siendo importantes, no nos permiten afirmar que España haya dado un giro definitivo. A continuación, establecemos las principales evoluciones desde 2019:

- **Flexibilidad horaria en el mundo empresarial:**

La lucha contra la rigidez horaria en el mundo empresarial ha sido una de las constantes en los últimos años. Esta lucha ha obtenido sus frutos en los cambios ejercidos en los diferentes convenios colectivos de empresa, territoriales o de sector en favor de la flexibilización horaria. Dicha flexibilidad se basa en los márgenes de horarios de entrada y salida del centro de trabajo, las bolsas de horas para gestionar por parte de las personas trabajadoras, la inclusión de los horarios intensivos o las nuevas formas de trabajo que combinan presencialidad con trabajo en remoto.

A estos cambios hay que sumar la presión social de las nuevas generaciones de trabajadores que valoran por encima de salarios monetarios otro tipo de ventajas que permitan gestionar mejor su tiempo personal y de ocio. De hecho, aunque no existan cifras oficiales, según la patronal catalana Foment del Treball, alrededor de un 13% de los convenios colectivos contienen cláusulas claras de flexibilidad horaria como parte de su regulación interna¹⁰. Lo que sí se puede afirmar es que cada vez son más las empresas que aplican criterios de flexibilización horaria, un hecho que también se produce cada vez más en la realidad del trabajo autónomo en el sentido de organizarse con criterios de conciliación efectiva.

- **Nuevas formas de trabajo post pandemia:**

Como ya se ha apuntado antes, la COVID-19 trajo consigo una auténtica revolución en cuanto a formas de trabajo se refiere. En primer lugar, se tuvo que legislar acerca del teletrabajo (España era uno de los países con menos cultura de trabajo en remoto antes de la pandemia). Así, en 2020 se aprobó el (ya derogado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia.

Desde entonces, el modelo de teletrabajo más incorporado ha sido el llamado híbrido, que combina el trabajo presencial con el teletrabajo, en una proporción aproximada de 2 días de teletrabajo/3 días de presencialidad o bien 3 días de teletrabajo/ 2 días de presencialidad. El trabajo híbrido permite la mejora del clima laboral y la productividad, así como la reducción del tiempo de desplazamiento.

¹⁰ https://www.foment.com/es/la-flexibilidad-la-jornada-laboral-regulada-los-convenios-colectivos-todavia-insuficiente/?utm_source=chatgpt.com

Otro de los cambios en la forma de organización del trabajo, muy vinculado al teletrabajo, son las reuniones telemáticas. Un incremento claramente ligado al crecimiento del teletrabajo. Según datos recientes de Eurostat, en 2024 más de la mitad (52,9%) de las empresas de la UE con 10 o más empleados realizó reuniones online a través de internet, lo que indica que estas herramientas se han consolidado como una forma habitual de comunicación profesional tras la pandemia. En este sentido, el uso de plataformas especializadas para la gestión de las llamadas virtuales se multiplicó mundialmente, y una mayoría de la población trabajadora conoció el nombre de dichas plataformas tales como Zoom, Microsoft Teams y Google Meet, entre otras.

- **Las políticas públicas del tiempo cada vez más en el centro de la acción política:**

La evolución de las formas de organización de la sociedad ha puesto de relieve el mayor interés de la ciudadanía en relación con su propio tiempo. Este creciente interés ha repercutido también en la concienciación política y se ha ido trasladando, primero, en los programas electorales y, después, en decisiones políticas. Uno de los territorios donde más se intensificó la tarea de recabar propuestas y del análisis del trabajo fue Cataluña de la mano de la Iniciativa por la reforma horaria, que ya desde 2014 trabajó constantemente para incluir propuestas de políticas del tiempo en las actuaciones institucionales. Recordemos que, a propuesta e impulso de la Generalitat de Catalunya, se aprobó en 2017 el llamado Pacto por la Reforma Horaria, con un centenar de organizaciones diversas que promovieron medidas para una racionalización de los horarios. El Pacto para la Reforma Horaria promovió una sincronización de horarios (comidas, trabajo, ocio...) asimilados con los del resto de Europa, avanzando dos horas para ganar tiempo libre, mejorar la salud, la conciliación, la corresponsabilidad y la eficiencia laboral (productividad), con el objetivo de transformar la cultura del tiempo hacia una mejor calidad de vida, bienestar y libertad. A nivel estatal, fue la asociación ARHOE (Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles) quien fomentó el debate sobre la humanización de los horarios.

A partir de 2017, el Gobierno incluye por primera vez en su agenda una posible racionalización de horarios laborales y escolares. También algunas empresas privadas comienzan a implementar horarios flexibles, teletrabajo parcial o jornadas intensivas, y se van promoviendo campañas de conciliación y corresponsabilidad.

En 2020, a tenor de las consecuencias de la pandemia de la COVID-19, como ya hemos reseñado anteriormente, se aprobaron diferentes iniciativas vinculadas con el teletrabajo en todos los ámbitos. A partir de 2021, se promueve que las empresas con más de 50 trabajadores tengan planes de igualdad, incluyendo compromisos sobre la jornada flexible y el teletrabajo. Un año más tarde también empieza el debate en España acerca de la semana laboral de 4 días promoviendo experiencias piloto en algunas empresas. Pero lo cierto es que estas iniciativas no han pasado de la mera experimentación en algunas empresas, ya que no han sido consideradas por parte de las organizaciones patronales existentes. De hecho, la gran iniciativa en políticas del tiempo vinculada a los tiempos de trabajo ha sido la modificación por ley del número máximo de horas trabajadas a la semana, con la propuesta legislativa de bajar de las 40 horas actuales a las 37,5 horas. Dicha iniciativa del Gobierno no ha contado con el respaldo mayoritario, y hasta la fecha, no se ha podido aprobar. La reducción de las 40 horas semanales habría generado nuevos debates y, posiblemente, avances en relación con una mejor organización horaria, no solo en el campo laboral, sino también en otras actividades, generando, posiblemente, un avance significativo en lo que respecta a establecer unos horarios más humanos y europeos.

A este debate, de momento aplazado, de las 37,5 horas semanales, se añadió la iniciativa del Gobierno español de que se volviese a debatir en las instancias europeas sobre la supresión de los cambios horarios, establecidos hace décadas y que, en la actualidad, no cuentan con ningún respaldo que sustente su permanencia (históricamente se han vinculado cambios de horario en verano e invierno por cuestiones vinculadas al ahorro energético). A pesar de la iniciativa española de poner este tema a debate, hasta la fecha, dicha propuesta tampoco ha tenido ningún efecto práctico. En ese sentido, es bueno recordar que en agosto de 2018 se realizó una encuesta promovida por la Comisión Europea en la que el 84% de los participantes (4,6 millones de respuestas de los 28 Estados miembros) eran partidarios de acabar con el cambio de hora dos veces al año¹¹. La encuesta también revela que más de tres cuartas partes (el 76%) de los encuestados consideran que cambiar la hora dos veces al año es una experiencia «muy negativa» o «negativa». Los encuestados aludieron a los efectos negativos en la salud, el aumento de los accidentes de tráfico o la ausencia de ahorro energético como motivos para acabar con esta práctica. A pesar de todo, este año 2025 hemos seguido cambiando el horario en marzo y en octubre.

¹¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/memo_18_5641

- **Iniciativas en el sector de la cultura hacia la racionalización horaria:**

Uno de los sectores en los que se han visualizado cambios en las dinámicas de reorganización de horarios ha sido el de las artes escénicas. Es uno de los ejemplos más claros de adaptación a los cambios de hábitos de la sociedad. Los teatros han ajustado horarios de funciones, ensayos y actividades para adaptarse mejor a las rutinas del público, mejorar la eficiencia operativa o responder a cambios sociales y económicos. Muchas salas empiezan las obras más temprano, por ejemplo, a las 19:00 o incluso a las 18:30, especialmente entre semana. Esto busca facilitar la asistencia del público que trabaja, evitando terminar demasiado tarde. Pero ¿qué factores han influido para establecer estos cambios? Como decíamos, sobre todo, cambios en los hábitos del público, con una preferencia creciente por actividades que no interfieran con la rutina diaria, también un incremento de la concienciación hacia la conciliación laboral y personal, que han impulsado a muchas instituciones culturales a replantearse sus horarios para ser más accesibles. Estos cambios se han notado especialmente en teatros de Madrid, Cataluña, País Vasco y Andalucía.

IV.II. Una aproximación a los tiempos de trabajo en la economía social

El análisis de los usos del tiempo constituye una dimensión central para evaluar la calidad del empleo y el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente en el nuestro ámbito de estudio. A diferencia de otros modelos empresariales, la economía social incorpora en sus principios fundacionales elementos como la primacía de las personas y del fin social, la participación democrática, la solidaridad interna y la corresponsabilidad, que influyen de manera directa en la organización del trabajo y, por extensión, en la gestión del tiempo.

Desde esta perspectiva, el tiempo no se concibe únicamente como un insumo productivo, sino también como un recurso social que debe permitir compatibilizar la actividad económica con la vida personal, familiar y comunitaria. Este enfoque sitúa a la economía social como un ámbito especialmente pertinente para el análisis de cómo se distribuye y se vive el tiempo de trabajo.

Una de las características distintivas de la economía social es la existencia de mecanismos de organización colectiva del trabajo, particularmente visibles en cooperativas de trabajo asociado, sociedades laborales y otras fórmulas participativas. Estos mecanismos pueden incluir:

- Planificación compartida de tareas y horarios.
- Distribución colectiva de cargas de trabajo.
- Sistemas de sustitución interna.
- Flexibilidad pactada y corresponsable.
- Toma de decisiones participativas sobre ritmos y tiempos de producción.

La literatura sobre trabajo autónomo y economía social sugiere que estos elementos contribuyen a moderar la dispersión y la imprevisibilidad del tiempo de trabajo, especialmente en comparación con el autoempleo individual, donde la gestión del tiempo recae casi exclusivamente en la persona trabajadora y tiende a generar jornadas extensas y fragmentadas.

Diversos enfoques académicos y de política pública subrayan que la economía social tiene un potencial específico para:

- Favorecer una mejor conciliación de los tiempos de trabajo y de cuidados.
- Reducir la polarización entre sobrecarga laboral y subempleo temporal.
- Generar mayor previsibilidad horaria, elemento clave del bienestar subjetivo.
- Reforzar la participación comunitaria y asociativa, especialmente relevante en entidades con arraigo territorial.

No obstante, la evidencia disponible también advierte de que la pertenencia a la economía social no garantiza automáticamente una organización del tiempo equilibrada. Factores como la sostenibilidad económica de la entidad, el sector de actividad, el ciclo vital de los proyectos y el contexto territorial influyen de forma determinante en los usos reales del tiempo.

Según las fuentes disponibles, no se puede afirmar que existan grandes diferencias entre la economía social y la economía de mercado en esta materia, aunque es evidente que hay matices. La economía social genera de por sí valores propios como pueden ser la gestión democrática, el arraigo territorial, la solidaridad, la cooperación y la primacía de las personas generando entornos potencialmente más favorables para una organización del trabajo orientada al bienestar y la conciliación.

Específicamente nos interesa el análisis de hasta qué punto la economía social está siendo capaz de ofrecer respuestas diferenciadas a los problemas estructurales del trabajo autónomo, especialmente en lo relativo a los tiempos de trabajo, y qué aprendizajes pueden trasladarse al diseño de políticas públicas que refuercen un modelo de autoempleo más justo, saludable y sostenible.

En este contexto, el trabajo autónomo vinculado a la economía social se enfrenta a retos estratégicos relacionados con la racionalización de los horarios, la conciliación laboral, personal y familiar, la gestión del tiempo de trabajo y la incorporación responsable de la digitalización y las nuevas tecnologías. Al mismo tiempo, la economía social ofrece oportunidades singulares para ensayar modelos innovadores de organización del tiempo basados en la corresponsabilidad, la cooperación entre profesionales, el reparto de cargas y la priorización del bienestar como factor clave de sostenibilidad económica y social.

Por otro, la realidad demuestra que las personas autónomas integradas en estas entidades asumen frecuentemente una alta implicación personal, que puede derivar en fenómenos de autoexplotación, especialmente en las fases iniciales de los proyectos o en sectores con bajos márgenes económicos¹².

IV.III. Igualdad de género y cuidados en la economía social

El análisis de los usos del tiempo constituye una dimensión central para evaluar la calidad del empleo y el bienestar de las personas trabajadoras, especialmente en el nuestro ámbito de estudio. A diferencia de otros modelos empresariales, la economía social incorpora en sus principios fundacionales elementos como la primacía de las personas y del fin social, la participación democrática, la solidaridad interna y la corresponsabilidad, que influyen de manera directa en la organización del trabajo y, por extensión, en la gestión del tiempo.

La crisis provocada por la COVID-19 puso de manifiesto y agravó las desigualdades estructurales de género, especialmente en lo relativo a la asunción de las tareas de cuidados y del trabajo doméstico, que siguen recayendo de forma mayoritaria sobre las mujeres. Durante la pandemia, estas desigualdades se tradujeron en una mayor sobrecarga física y emocional, un aumento de la precariedad laboral femenina y una mayor exposición a la pobreza laboral, situando a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad económica y social¹³.

¹² <https://www.autonomos-ciae.es/wp-content/uploads/2025/07/Estudio-trabajo-autonomo-CIAE.pdf>

¹³ <https://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-258.pdf>

Esta desigualdad continúa vigente. Así lo demuestra la “Encuesta de l’ús del temps 2024¹⁴”, publicada por el Institut d’Estadística de Catalunya, cuyos resultados evidencian una desigual distribución de la carga mental y organizativa del trabajo doméstico y de cuidados entre mujeres y hombres. Los datos muestran que las mujeres asumen mayoritariamente la planificación de las tareas del hogar: el 60 % planifica los almuerzos y cenas de los días laborables, el 53,9% la compra diaria y el 61,6% la limpieza a fondo de la vivienda. En contraste, sólo entre el 20% y el 26% de los hombres declara asumir estas funciones. Estas diferencias se amplían en el ámbito del cuidado de los hijos e hijas, donde el 60,1% de las mujeres planifica la ropa diaria de los menores, frente a tan solo el 5,4% de los hombres.

En conjunto, esta encuesta confirma que la desigualdad de género en los cuidados no se limita al tiempo dedicado, sino que incluye también la responsabilidad de planificación y gestión, un trabajo esencial pero poco reconocido. Estos resultados refuerzan la necesidad de políticas públicas y modelos organizativos —como los promovidos desde la economía social— que impulsen la corresponsabilidad y contribuyan a una redistribución más equitativa de los cuidados.

En el contexto de la crisis de la COVID-19, las empresas de la economía social y solidaria demostraron una mayor capacidad de respuesta ante la crisis, al situar a las personas y su ciclo vital en el centro de la toma de decisiones. Frente a modelos laborales tradicionales, la economía social prioriza el derecho al cuidado, incorporando una perspectiva de género y de corresponsabilidad, y entendiendo los cuidados como una dimensión esencial de la sostenibilidad económica y social.

Desde una perspectiva estructural, la economía social no solo mitigó los efectos de la crisis, sino que evidenció la viabilidad de un modelo organizativo alternativo, más resiliente y adaptable, capaz de integrar los cuidados en la lógica productiva sin penalizar a quienes los asumen. En este sentido, se presenta como un modelo sostenible de organización del trabajo, alineado con los principios de igualdad de género, justicia y cohesión social.

¹⁴ <https://www.idescat.cat/pub/?id=eut>

Nota: el Instituto Nacional de Estadística (INE) ha elaborado una Encuesta de Empleo del Tiempo 2024/2025 (https://www.ine.es/normativa/leyes/cse/proyecto_Encuesta_EmpleoTiempo.pdf), pero aún no se han hecho públicos los resultados. Los últimos datos disponibles son de 2010, con un contexto muy diferente al actual. Es por ello que no se recogen y que se recurre a la encuesta realizada en Cataluña como muestra de la situación actual.

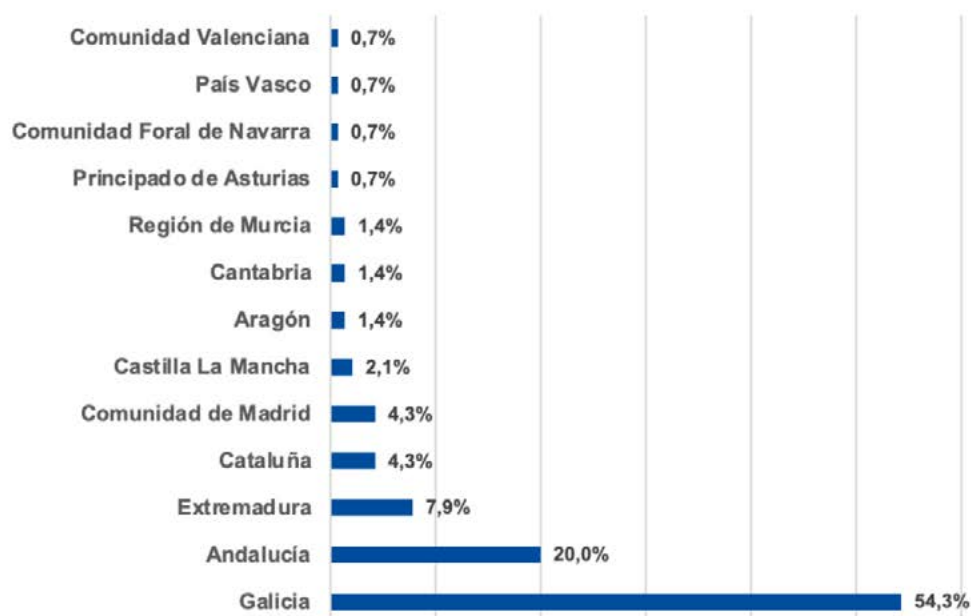
V. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Encuesta

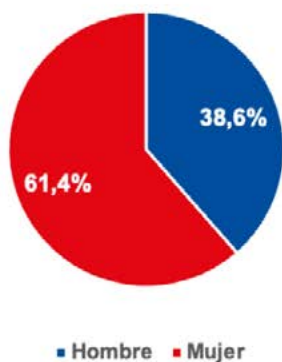
Se ha realizado una encuesta - mediante formulario online - a la que han respondido 840 personas trabajadoras autónomas vinculadas a la economía social.

Datos sociodemográficos:

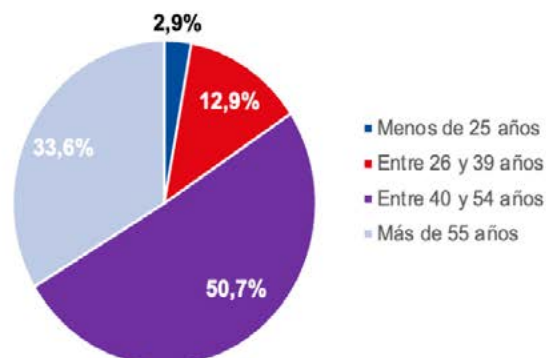
Distribución de respuestas según comunidad autónoma



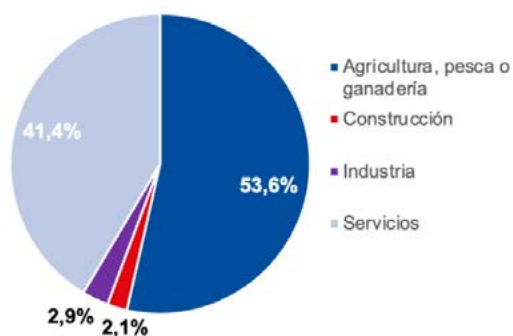
Distribución de respuestas según sexo



Distribución de respuestas según edad



Distribución de respuestas según sector de actividad



Distribución de respuestas según tipo de entidad



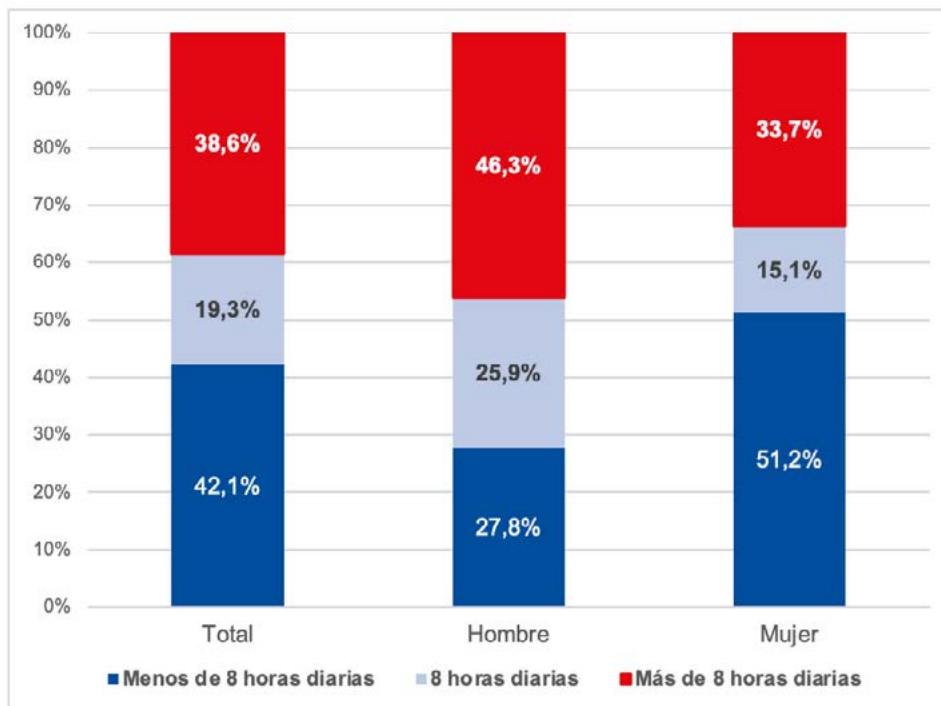
Los resultados obtenidos permiten trazar una fotografía clara y coherente sobre la realidad de los tiempos de trabajo, la conciliación y sus impactos en la salud y el bienestar. Las conclusiones que se presentan a continuación ponen de manifiesto patrones estructurales, más allá de situaciones individuales o coyunturales, que deben ser abordados desde una perspectiva organizativa y de políticas públicas.

1. Presencia de una elevada carga temporal sostenida

La encuesta confirma que una parte muy significativa de las personas encuestadas desarrolla jornadas laborales extensas, tanto en número de horas diarias como en días trabajados por semana.

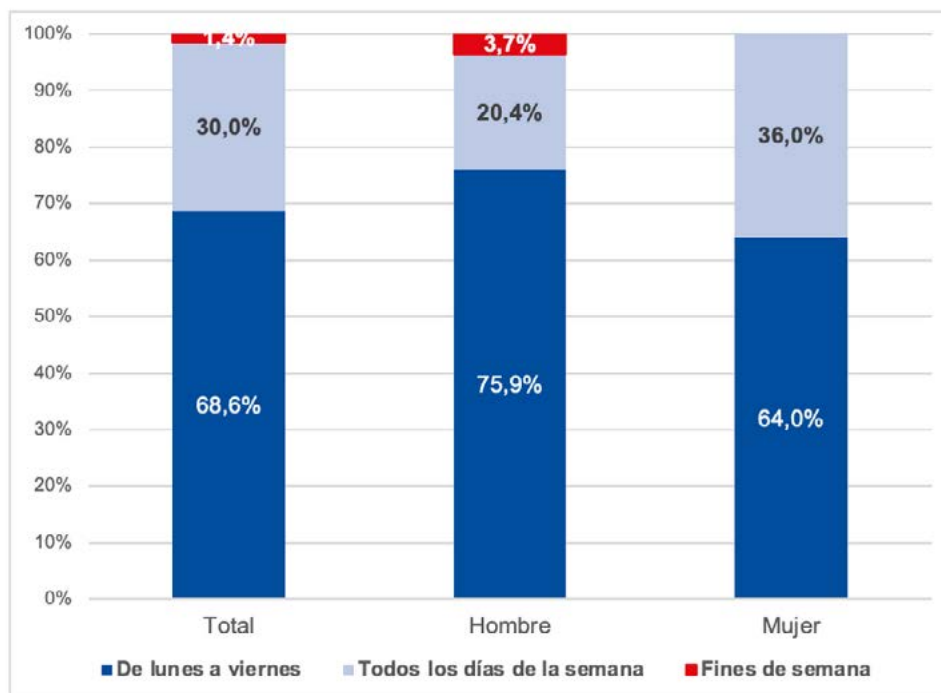
Media de horas de trabajo al día

El 42,1% de la muestra dice trabajar menos de 8 horas al día, porcentaje inferior en el caso de los hombres (27,8%) y superior en el de las mujeres (51,2%). El porcentaje de hombres que declara trabajar más de 8 horas al día es superior al de las mujeres (46,3% frente a 33,7%).



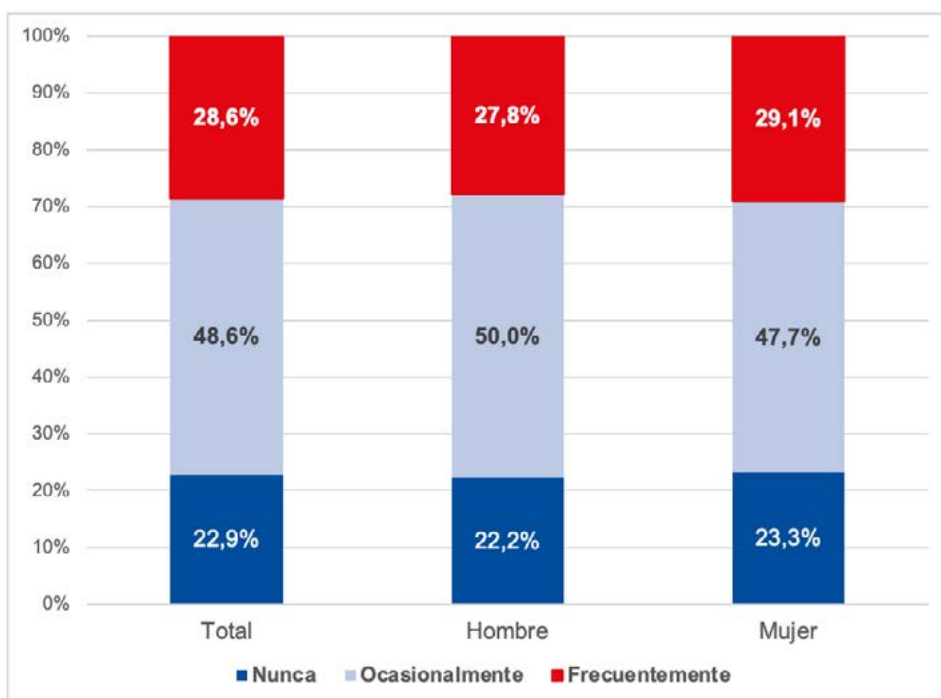
¿Cuántos días a la semana?

Por contra, las mujeres declaran en mayor proporción que trabajan todos los días de la semana: 36% frente al 20% de los hombres.



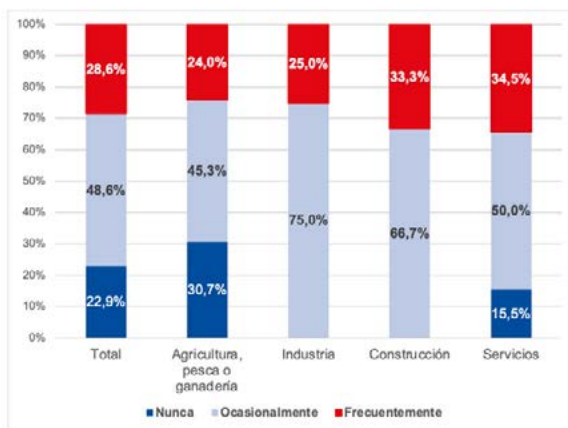
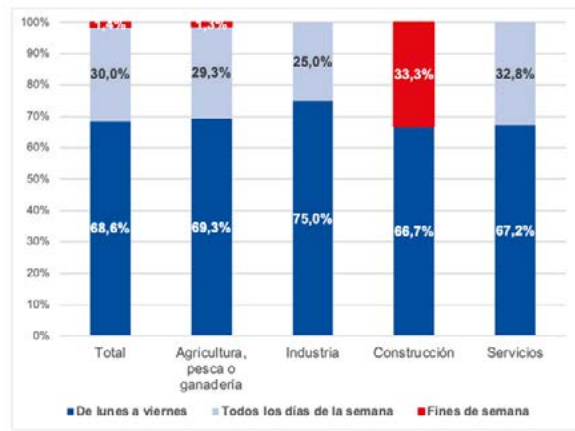
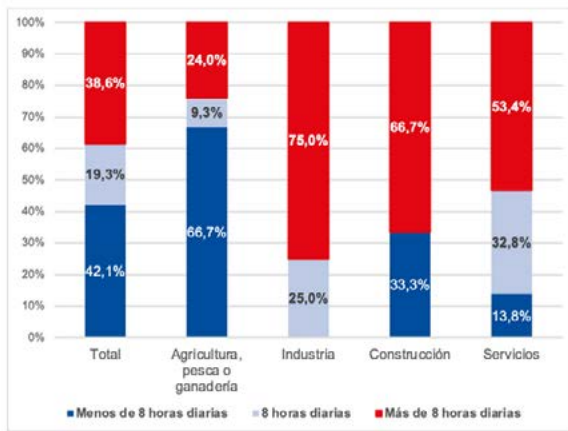
¿Trabaja fines de semana o festivos?

No se aprecian diferencias significativas en cuanto al trabajo en fines de semana o festivos: tan solo el 22,9% de las personas participantes no trabajan nunca en estos días.



El trabajo más allá de la jornada estándar, así como la continuidad de la actividad durante fines de semana o festivos, aparece, de esta manera, como una práctica habitual, especialmente en determinados sectores:

El sector de la industria es el que en mayor medida dice trabajar jornadas de más de 8 horas. Es, a su vez, el sector en el que menos se trabaja los fines de semana.

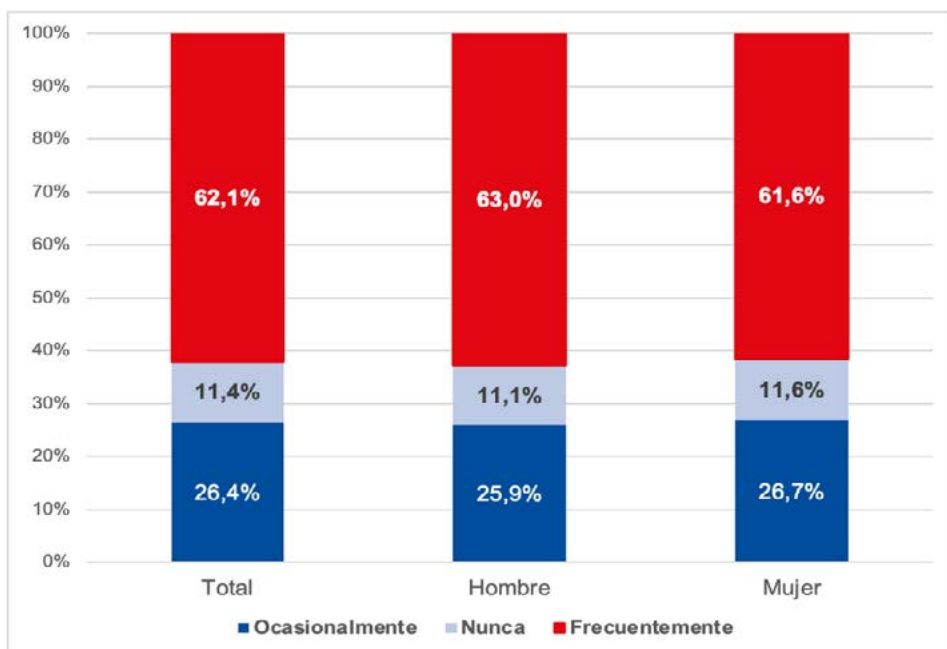


Esta realidad evidencia que, pese a los valores asociados al sector, la carga temporal del trabajo autónomo sigue siendo intensa y poco limitada, configurando escenarios de sobreocupación prolongada que dificultan una gestión equilibrada del tiempo.

2. Difícil separación entre tiempo de trabajo y tiempo personal

Una de las conclusiones más relevantes del estudio es la alta frecuencia de uso de herramientas de trabajo fuera del horario laboral, como el teléfono o el correo electrónico. Este dato pone de relieve una difuminación clara de los límites entre vida profesional y personal, reforzada por la autonomía organizativa propia del trabajo autónomo y por dinámicas de disponibilidad permanente.

¿Fuera de su horario laboral utiliza habitualmente el teléfono o el correo electrónico del trabajo?

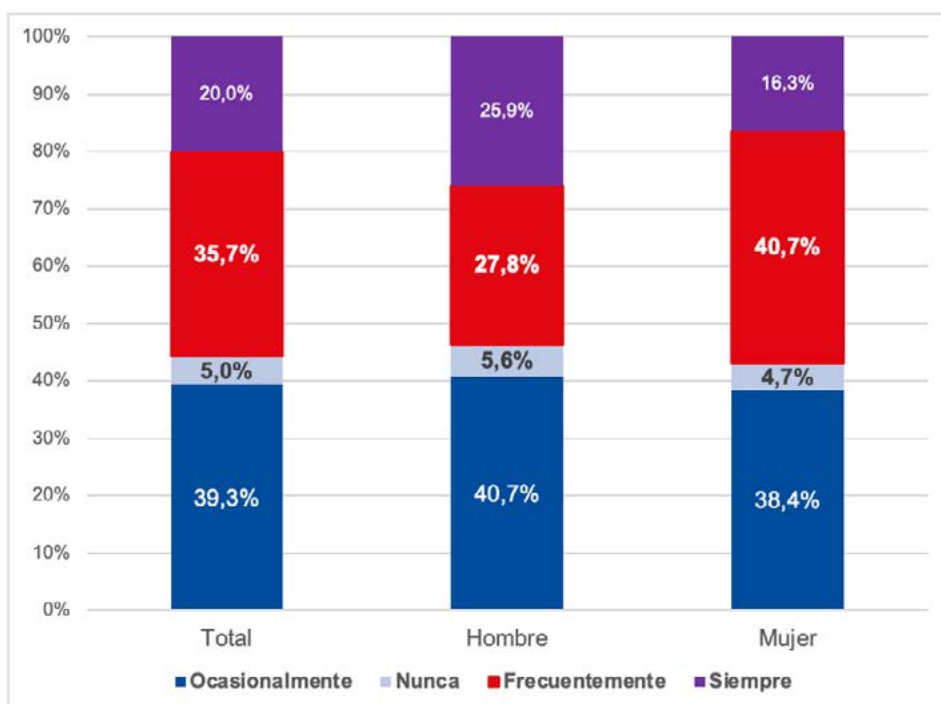


La falta de mecanismos formales de desconexión aparece como un factor clave que amplía la jornada real, incluso en aquellos casos en que no se percibe explícitamente como tiempo de trabajo.

3. Conciliación limitada y renunciaciones personales frecuentes

Una parte sustancial de las personas encuestadas considera que no puede conciliar adecuadamente su vida personal y profesional, o lo hace solo de manera parcial. Son las mujeres las que más concilian, sin diferencias significativas, con un 57% de lo puede hacer frecuentemente o siempre, ante el 53,9% de hombres.

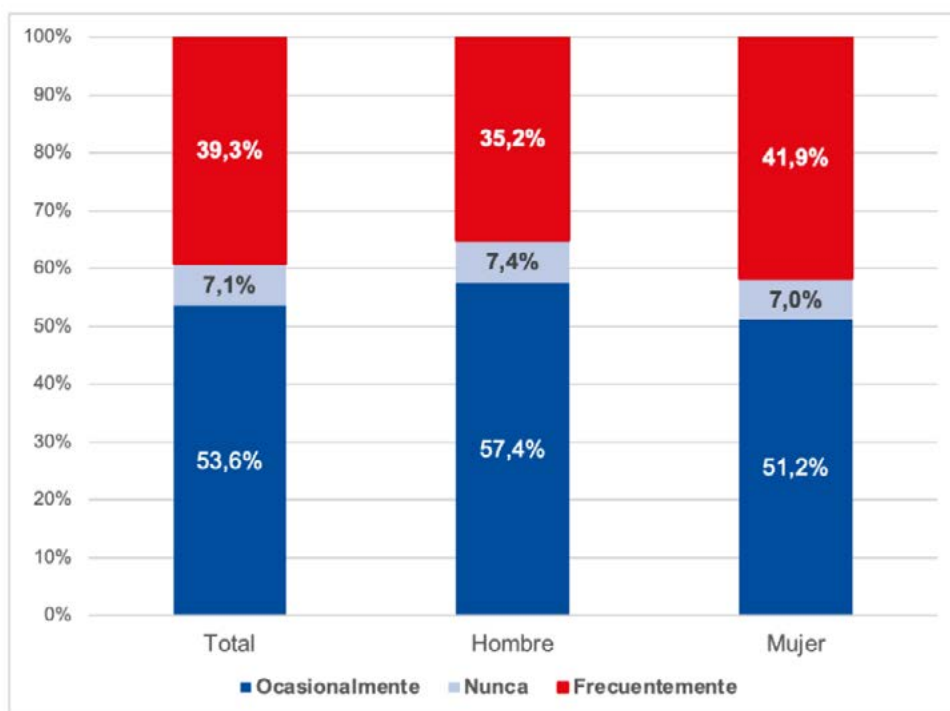
¿Considera que puede conciliar su vida personal y profesional?



Esta percepción se ve corroborada por el elevado número de respuestas que indican haber tenido que renunciar a actividades personales, sociales o familiares como consecuencia directa del trabajo.

¿Ha tenido que renunciar a actividades personales o familiares por su trabajo?

Tan solo el 7% de los encuestados no ha tenido que renunciar nunca a actividades personales o familiares por su trabajo.



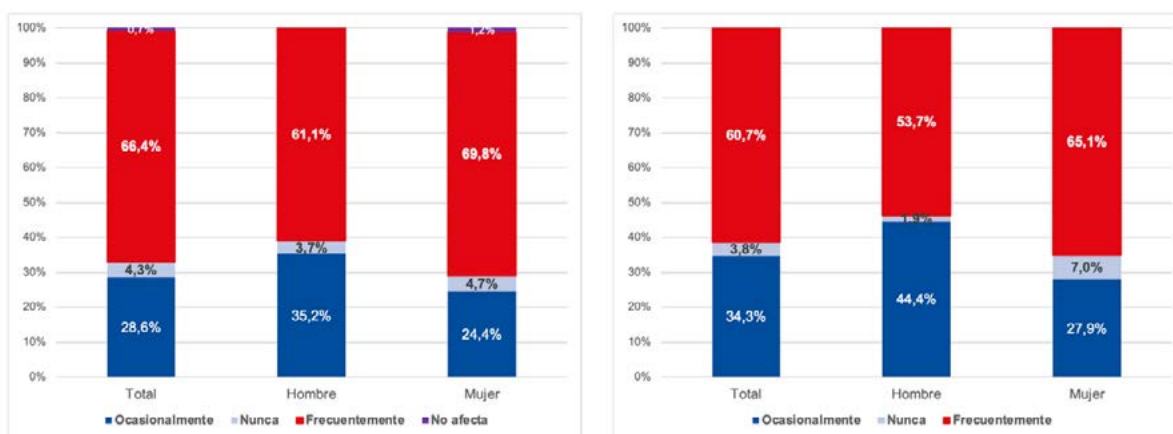
Estos resultados confirman que la conciliación en el trabajo autónomo dentro de la economía social sigue siendo frágil, y depende en gran medida del sacrificio individual del tiempo personal, más que de una organización del trabajo pensada desde la corresponsabilidad y el equilibrio de tiempos.

4. Impacto significativo en la salud física y emocional

Los datos de la encuesta muestran de forma consistente que una proporción relevante de personas trabajadoras autónomas percibe que su actividad laboral afecta tanto a su salud física como a su estado emocional. El cansancio acumulado, el estrés y los cambios en el estado de ánimo aparecen como consecuencias frecuentes de la carga de trabajo y de la dificultad para desconectar.

¿Cree que su actividad laboral afecta a su salud física y a su estado mental?

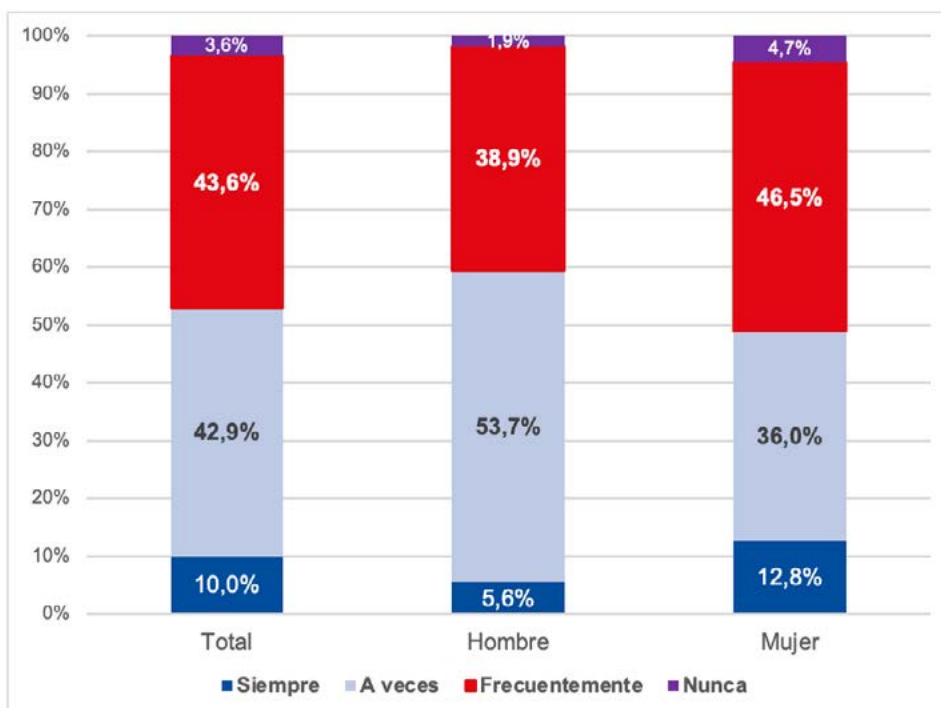
Una amplia mayoría considera que su actividad laboral afecta a su salud física frecuentemente: un 69,8% en el caso de las mujeres y un 61,1%, los hombres. Lo mismo sucede en cuanto al impacto en el estado mental, en este caso con mayor impacto en las mujeres.



Además, una parte importante de las personas encuestadas reconoce que dichos cambios emocionales interfieren en su vida cotidiana, afectando no solo al rendimiento laboral, sino también a las relaciones personales y al bienestar general.

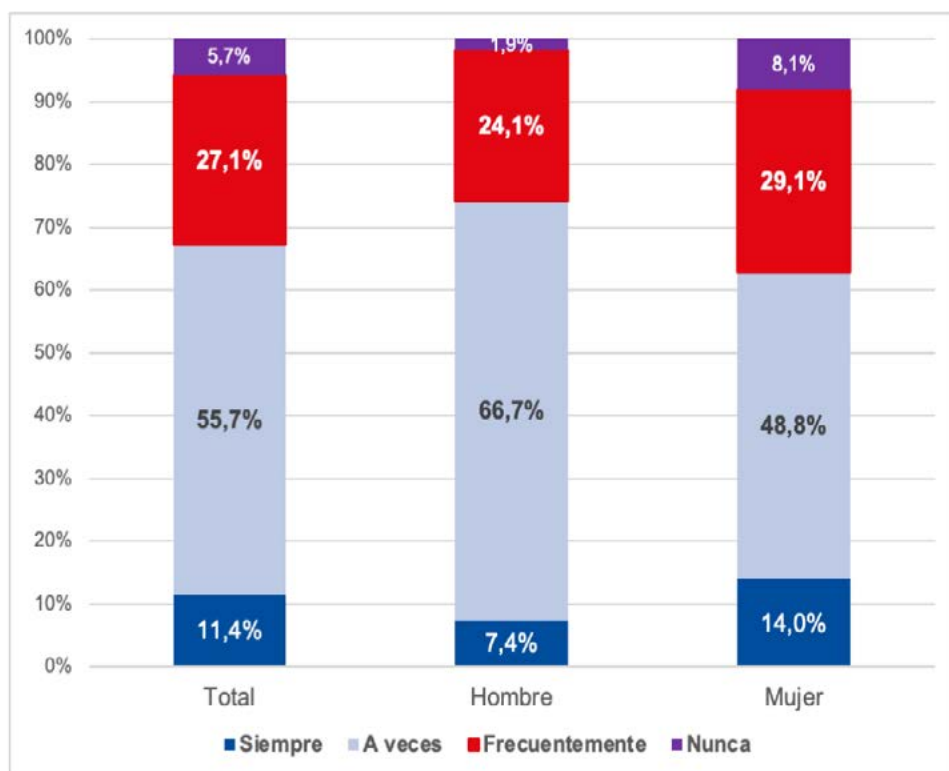
¿Su actividad laboral provoca o ha provocado cambios en su estado de ánimo?

La actividad laboral también provoca importantes cambios en el estado de ánimo, con tan solo un 4% de personas a las que nunca les afecta en esta dimensión.



Los cambios de estado de ánimo ¿interfieren en su día a día personal?

Los cambios en el estado de ánimo interfieren, también, en el día a día personal de forma clara, con solo un 5,7% de personas a las que no afecta nunca:



5. Relación directa entre tiempos de trabajo y malestar psicosocial

El análisis conjunto de los resultados pone de manifiesto una relación directa entre la intensidad y la organización de los tiempos de trabajo y el malestar psicosocial. La acumulación de horas, la irregularidad de los horarios, la ausencia de descanso efectivo y la hiperconectividad configuran un escenario de riesgo que, sostenido en el tiempo, puede derivar en problemas de salud más graves y en situaciones de desgaste profesional.

Este patrón refuerza la necesidad de considerar los tiempos de trabajo como un factor central de salud laboral, también —y especialmente— en el trabajo autónomo.

6. Tensiones entre los valores de la economía social y las prácticas reales

Las conclusiones de la encuesta reflejan una tensión estructural entre los valores que definen la economía social —centralidad de las personas, bienestar, sostenibilidad— y las prácticas reales de organización del trabajo que experimentan muchas personas autónomas del sector.

La elevada implicación personal, la falta de límites temporales y la normalización del sobreesfuerzo muestran que la economía social no es inmune a dinámicas de precarización temporal, y que existe el riesgo de reproducir, de forma no intencionada, modelos de organización del tiempo propios de la economía convencional.

7. Necesidad de un abordaje colectivo y estructural

Finalmente, los resultados evidencian que los problemas detectados no pueden resolverse únicamente desde el ámbito individual, mediante estrategias personales de gestión del tiempo. La magnitud y recurrencia de las situaciones descritas apuntan a la necesidad de respuestas colectivas, tanto a nivel de las entidades de economía social como desde las políticas públicas de apoyo al trabajo autónomo.

La mejora de los tiempos de trabajo emerge, así como un reto estratégico para el sector, imprescindible para garantizar la sostenibilidad de los proyectos, la calidad del empleo autónomo y la coherencia del modelo de economía social.

VI. ANÁLISIS CUALITATIVO

Entrevistas

Para contextualizar el conjunto de resultados obtenidos en la fase documental, así como en la encuesta, hemos querido incorporar aportaciones de personas expertas vinculadas a la economía social, con visiones y experiencias representativas de diferentes realidades y territorios, para garantizar una aportación cualitativa al estudio a través del formato de entrevistas en profundidad.

Queríamos comprender de qué manera estos factores afectan a la calidad de vida, la salud laboral, la productividad y la sostenibilidad de las entidades, con especial atención a las desigualdades de género y a las diferencias territoriales entre zonas urbanas y rurales.

La investigación ha buscado visibilizar una realidad poco estudiada: la de las personas trabajadoras autónomas en cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social que, a menudo, enfrentan sobrecarga laboral y dificultades para conciliar.

En este marco, las entrevistas con personas expertas han sido fundamentales: nos permiten diagnosticar la situación actual desde distintas perspectivas y recoger recomendaciones que orienten el futuro del trabajo autónomo en la economía social hacia un modelo más justo, sostenible y saludable.

Para poner en valor el conjunto de las aportaciones, se ha realizado un trabajo analítico, buscando resumir las entrevistas y evitando la redacción en formato preguntas-respuestas, relatando los contenidos más importantes en clave integradora, de manera que al lector le sea más fácil comprender y valorar todas las opiniones cualitativas aportadas al estudio.

Las entrevistas se realizaron siguiendo un guión de preguntas estructuradas en los tres bloques en los que se recoge, a continuación, la síntesis de aportaciones recibidas:

Bloque A – Diagnóstico de la situación actual

1. ¿Qué percepción tiene usted de la organización de los horarios en general?
2. ¿Cómo describiría la situación actual de los tiempos de trabajo en la economía social en general? ¿Y en el caso concreto de las personas autónomas?
3. Desde su experiencia, ¿qué sectores o colectivos dentro de la economía social presentan mayores dificultades?
4. ¿Cuáles cree que son los principales retos en materia de conciliación laboral, personal y familiar? ¿Qué papel juega la perspectiva de género en la gestión de los tiempos de trabajo?
5. ¿Qué impacto considera que tienen las nuevas formas de trabajo (digitalización, trabajo en remoto, IA...) en la organización del tiempo?

Bloque B – Impacto en salud, productividad y sostenibilidad

6. ¿Qué efectos tienen las jornadas largas o la falta de desconexión en la salud física y emocional? ¿Qué riesgos psicosociales identifica como más relevantes?
7. ¿Cómo repercute la gestión del tiempo en la productividad y sostenibilidad de las entidades de economía social?
8. ¿Conoce buenas prácticas que ya estén funcionando en cooperativas, sociedades laborales u otras entidades para mejorar los usos del tiempo en relación con el trabajo autónomo?

Bloque C – Propuestas de futuro

9. ¿Qué medidas considera prioritarias para mejorar la organización de los tiempos de trabajo en las organizaciones de economía social en general? ¿Y alguna concreta en relación con el trabajo autónomo en este contexto?
10. ¿Cómo se puede avanzar en la igualdad de género en este ámbito?
11. ¿Qué políticas públicas deberían impulsarse para apoyar la conciliación y la corresponsabilidad?
12. ¿Querría plantear recomendaciones concretas a las administraciones públicas y a las entidades del sector?

Se ha entrevistado a 10 personas que proceden de diferentes territorios y ámbitos de la economía social, desde personas vinculadas al mundo de las cooperativas, las cofradías de pescadores o las empresas de inserción de territorios como Navarra, Cataluña, Galicia y Madrid; y desde ámbitos de la consultoría o el liderazgo en las administraciones públicas en relación con la economía social. Todos y cada uno de ellos, como veremos a continuación, nos han aportado opiniones que nos ayudan a determinar conclusiones y propuestas de mejora.

Estas son las personas vinculadas y representativas de la economía social que han sido entrevistadas¹⁵:

Albert Huerta. Consultor en economía social y RSE (Cataluña).

Bibiana Calvo. Tesorera agrupación mariscadoras Santiago Apóstol Carril en Galicia.

David Bonvehí. Director General de Economía Social i del Cooperativisme de la Generalitat de Catalunya.

Fabian Mohedano. Promotor de la Iniciativa para la Reforma Horaria (Catalunya).

Jesus Cia. Gerente de Josenea Bio Empresa de Inserción (Navarra).

José Miguel Bautista. Secretario de AMEI, Asociación Madrileña de Empresas de Inserción (Madrid).

Josep Maria Canyelles. Consultor especializado en RSE (Cataluña)

Juli Silvestre. Economista de empresas sociales (Cataluña)

Raul Pilar. Gerente y Coordinador general en Granja Escuela Gure Sustraiak S. Coop. de Iniciativa Social (Navarra).

Xavier López. Consultor en alianzas y en economía social (Cataluña).

¹⁵ En el Anexo 2 se recoge una breve descripción de las trayectorias profesionales de las personas entrevistadas.

Resumen de las aportaciones recibidas

Bloque A – Diagnóstico de la situación actual

Pregunta 1: ¿Qué percepción tiene usted de la organización de los horarios en general?

En general, existe la percepción de que en España hay dificultad ante la organización general del tiempo y que, aunque ha habido mejoras en flexibilidad, en muchos casos producidas por las exigencias de las nuevas generaciones de trabajadores, se sigue percibiendo que la organización de los horarios es muy mejorable, especialmente por parte de los trabajadores autónomos.

Xavier López, consultor en economía social, considera que en España se mantiene la percepción de cumplir con un horario más que cumplir con el propósito, es decir, la percepción de que el presencialismo es más importante que el mero hecho de cumplir con los objetivos.

Para Fabian Mohedano, consultor en gestión del tiempo, hay un problema claramente identificado en España que viene de un proceso histórico, que hace diferentes los horarios en relación con otros estados de Europa. Para Mohedano, la percepción de los horarios depende de factores como la situación personal, la clase social o el género.

Para Raúl Pilar, director de la cooperativa de Navarra Gure Sustraiak, hablamos de una organización reactiva y muy poco planificada, centrada en la disponibilidad inmediata más que en los objetivos y la calidad del trabajo. Para Pilar "todavía persisten dinámicas tales como las jornadas extensas sin una justificación real, reuniones frecuentes y largas que fragmentan la jornada de trabajo, así como una dependencia de la llamada comunicación síncrona (mensajes, llamadas, notificaciones). Aun así, considera que existe una conciencia creciente sobre la necesidad de reorganizar los tiempos, aunque falta convertir esa consciencia en políticas y prácticas estables.

Para Jesús Cía, gerente de la empresa de inserción social Josenea Bio, el modelo de organización de los tiempos de trabajo está obsoleto. Para Cía "hay la percepción de que las personas no son el centro, sino que más bien lo prioritario es la actividad en sí".

Para Albert Huerta, consultor en economía social, se vive una paradoja de los tiempos de trabajo: formalmente existe más flexibilidad que nunca, pero en la práctica muchas personas — especialmente autónomas — tienen menos capacidad real de desconexión de su práctica profesional.

En palabras del filósofo Byung Chung Hang: vivimos en la época de la autoexplotación, en la que creemos que nos realizamos como personas a través del trabajo y nos es difícil desconectar. Hemos pasado de una explotación laboral por parte de terceros a una autoexplotación.

Para Huerta, los horarios van muy ligados a los salarios. Según datos del Instituto Estadístico de Cataluña (Idescat), el salario medio en Catalunya en 2023 fue de 29.978,69 euros¹⁶. Según datos del Barómetro Cooperativo de Barcelona, el salario medio en las cooperativas en 2024 fue de 26.630,34 euros¹⁷. Esta diferencia de salario también indica que en general, en la economía social, nos movemos con unos márgenes más ajustados, que en muchos casos acaban provocando que, para sostener los proyectos, debamos hacer un esfuerzo mayor en cuanto a dedicación.

Para Juli Silvestre, economista de empresas sociales, existe claramente una percepción muy diferente en las nuevas generaciones, especialmente en las que están por debajo de los 30 años, que ponen en valor la importancia de los tiempos y no quedar supeditados a largas jornadas de trabajo.

Hay casos, como en los vividos en las cofradías de pescadores, en que los horarios tienen una clara dependencia de la situación de las mareas, por lo que es muy difícil manejar de forma diferente los tiempos de trabajo. Es el caso de Bibiana Calvo, tesorera de la agrupación mariscadora Santiago Apóstol Carril en Galicia, a quien las mareas marcan su horario, dado que como suelen variar, dichos horarios están claramente supeditados a esas variaciones. Para Calvo "un día tienes que entrar a las 6:00 de la mañana y otro día acabas a las 4:00 de la tarde".

¹⁶ <https://www.idescat.cat/novetats/?id=5254&lang=es>

¹⁷ https://www.cooperativestreball.coop/sites/default/files/2024-09/Barometre24BCN_v1.pdf

Pregunta 2: ¿Cómo describiría la situación actual de los tiempos de trabajo en la economía social en general? ¿Y en el caso concreto de las personas autónomas?

En general, se percibe una cierta paradoja entre lo que teóricamente se pudiera pensar en relación con los tiempos de trabajo y la economía social (con una base más humana y empática) y muchas de las realidades, aún más cuando hablamos del trabajo autónomo.

Para Josep Maria Canyelles, director de la asociación [Respon.cat](#), la economía social presenta una dualidad clara en lo que a la gestión del tiempo de trabajo se refiere. Por un lado, hay la voluntad de poner las personas en el centro con valores como la conciliación, la corresponsabilidad y el bienestar, y de otra esta voluntad choca con las condiciones materiales en cómo operan muchas entidades (presión económica, dependencia de proyectos o subvenciones y fuerte implicación personal de las personas que lo impulsan). Para Canyelles, este hecho se acentúa en el caso del trabajo autónomo, donde es habitual encontrar largas jornadas, líneas difusas entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal y una elevada autoexigencia, especialmente cuando la autonomía convive con responsabilidades de gestión, gobernanza o sostenimiento del proyecto personal. Frecuentemente, la flexibilidad no se traduce en mejora de la calidad de vida, sino en una disponibilidad permanente.

Para Jesús Cia, la situación de las personas en la economía social es bastante complicada porque el grado de implicación que se necesita es muy alto y los resultados que genera no da para que soporte más personal. En el caso de las personas autónomas el panorama es desolador, no pueden caer enfermas y los horarios son interminables si se quiere productividad y atención al cliente.

Para Fabian Mohedano no estamos hablando de la economía social como un colectivo compacto, ni tampoco lo son los colectivos que participan de él. Hay personas trabajadoras, autónomas, voluntarias. La casuística es muy diversa. Lo que sí es evidente es que cuando hay que combinar voluntariado y personas trabajadoras, la cosa se complica.

Para José Miguel Bautista, secretario de AMEI, hay que tener en cuenta los diferentes esquemas de percepción que puede tener la economía social. De esta forma, sitúa al militante de la economía social como aquel que pone su tiempo al servicio de los propósitos sociales, porque va más allá de la profesión y se refiere a ellos mayormente vinculados a generaciones mayores. Por otro lado, destaca el emprendimiento social, la figura de la persona emprendedora autónoma vinculada a la economía social, que pone en el centro de su vida el proyecto social, arriesgando económicamente y sacrificando otros tiempos por una apuesta personal y económica, invirtiendo todas las horas necesarias para que su proyecto salga adelante.

Xavier López considera que la economía social es un entorno complejo. Cree que donde puede haber una distinción clara es en el cooperativismo de trabajo social, en concreto en la autogestión. En una cooperativa de trabajo social, los socios trabajadores pueden decidir todo su funcionamiento desde el punto de vista laboral, los salarios, los horarios...no se tiene que cumplir el convenio colectivo más que en los aspectos esenciales de normativas de seguridad. Aquí son las propias personas las que deciden las normas laborales de funcionamiento. Este hecho ofrece un margen muy interesante para que la gente se organice. Un ejemplo es Irizar (cooperativa que fabrica autocares de lujo) donde tienen un modelo de autogestión y se organizan los tiempos de trabajo.

En el caso de las personas autónomas existe la autogestión y una gran capacidad de flexibilización para organizarse los propios horarios. Esa es la mayor ventaja en cuanto a la organización del tiempo.

Para Raúl Pilar, en la economía social en general hay una alta implicación de las personas socias y trabajadoras, lo que favorece el compromiso, pero también puede derivar en autopresión y ampliación informal de las jornadas. La cultura participativa y horizontal ayuda a la corresponsabilidad, pero, al mismo tiempo, puede generar muchas reuniones y tiempos muertos de coordinación.

Cada vez más entidades empiezan a implantar medidas de flexibilidad horaria, teletrabajo y protocolos de desconexión, aunque todavía existe una heterogeneidad fuerte entre sectores. En el caso del trabajo autónomo de personas vinculadas a la economía social, suelen tener gran autonomía, pero también una fuerte dependencia de proyectos, convocatorias o picos estacionales. Es común invisibilizar horas de preparación, coordinación o desplazamientos, lo que dificulta una planificación saludable. La frontera entre trabajo y vida personal es todavía más difusa, especialmente en sectores creativos, de cuidados o consultoría, mientras que la falta de sustituciones o estructuras colectivas de apoyo agrava la sobrecarga.

Según Albert Huerta, en la economía social existe una mayor conciencia del problema que en la empresa mercantil, pero esto normalmente no se traduce en mejores condiciones en la realidad.

En el caso de la economía social, las personas emprendedoras sociales normalmente están muy alineadas con el propósito de su empresa, muy implicadas, con lo que la autoexplotación aún es más real. Podemos destacar ejemplos (que no siempre se pueden generalizar): las jornadas son a menudo extensas e irregulares, y más cuando se trata de proyectos sociales o dirigidos a la atención a las personas. A veces, la identificación con el proyecto es tan grande que se difumina el límite entre el tiempo de trabajo y tiempo de vida, y la conciliación depende mucho del momento vital de las personas, existiendo mayor flexibilidad cuando se ha de cuidar de niños o mayores. Esto es especialmente visible en pequeñas cooperativas, proyectos emergentes o iniciativas con alta dependencia de contratos públicos. Sí que es cierto que en un nicho de personas de la economía social el tema de los cuidados está cada vez más presente. Pero, incluso en estos casos, cuando se pone atención en el tema de los cuidados, el tema económico sufre.

Huerta también destaca la ejecución de presupuestos por parte de las entidades de la economía social, con ingresos muy ajustados. Las tarifas de los profesionales liberales de la economía social están muy por debajo de las tarifas que se tienen en la empresa mercantil. Muchas cooperativas pequeñas basan su sostenibilidad en la autoexplotación. Se trata de proyectos de autoocupación que solo son viables mediante sueldos muy ajustados, largas horas de dedicación... Hace falta ser valiente y ver si el proyecto es realmente viable si somos exigentes en temas laborales.

Coincide en el diagnóstico Bibiana Calvo, quien remata asegurando que el tiempo de dedicación real siempre es mayor y prácticamente "a disponibilidad completa" sin poder permitirse "enfermar".

Para David Bonvehí, en la actualidad, hay que diferenciar las empresas de economía social conformadas por trabajadores autónomos de las que no lo están. Hoy en día, los tiempos de trabajo han pasado a ocupar un espacio central en el día a día de las empresas de la economía social, y los trabajadores por cuenta ajena de las empresas de economía social cuentan con medidas tales como la flexibilidad en la entrada y la salida del lugar de trabajo, las bolsas de horas, la implantación de tareas por objetivos o la adaptación de los turnos de trabajo, entre otras, pero están pensadas en empresas de economía social con trabajadores no autónomos. En el colectivo de profesionales autónomos que se agrupan en entidades de economía social, en la mayoría de los casos, las medidas antes expuestas no se adaptan a la realidad del colectivo, y las cooperativas o empresas de la economía social con trabajadores autónomos no pueden implantar las mismas medidas fruto de su enorme diversidad (tipología, sector profesional, tareas que desarrollan, y también debido a la gran implantación de nuevas cooperativas que requieren mayor esfuerzo en sus inicios), y se mueven en parámetros diferentes al resto de las personas trabajadoras, también en el caso de la organización de sus tiempos de trabajo. En este segundo caso, hay mucho margen para mejorar.

Para Juli Silvestre, en los proyectos vinculados con la economía social, hay una vinculación personal añadida, lo que nos conduce a hablar de la autoexplotación, que va más allá del contrato. Silvestre detalla que el trabajo en remoto puede profundizar en el concepto de la autoexplotación ya que, aunque puede mejorar la conciliación, cuando hablamos de proyectos sociales, dicho teletrabajo puede generar desapego hacia el grupo de trabajo.

Pregunta 3: Desde su experiencia, ¿qué sectores o colectivos dentro de la economía social presentan mayores dificultades?

En general, se diferencia entre la realidad de los distintos sectores dentro de la economía social con especial dificultades, destacando los servicios de cuidados y atención directa, por un lado, aunque también se hacen muchas referencias al trabajo autónomo, especialmente vinculado a cooperativas o entidades pequeñas, ya que en muchos casos se trata de proyectos de autoocupación que sufren para asegurar su sostenibilidad.

Para David Bonvehí, hay que destacar el sector agrario y rural, el sector de las cooperativas de consumo, y algunas cooperativas de trabajo asociado y servicios relacionados con servicios públicos.

Raúl Pilar destaca a los sectores de los cuidados y la atención directa, como las cooperativas de atención domiciliaria, centros educativos, servicios sociales... marcadas por la dificultad para establecer límites por la urgencia de las necesidades atendidas. También destaca a las cooperativas tecnológicas y de servicios profesionales con una gran hiperconectividad y expectativas de respuesta rápida, así como problemas de desconexión digital. Así como entidades pequeñas o con poca estructura administrativa ya que las mismas personas acumulan demasiados roles y cuentan con dificultad para sustituir o redistribuir cargas cuando hay bajas o picos de trabajo.

Coinciden con Raúl Pilar, Xavier López y Albert Huerta en lo referente a los centros de día o de atención directa, donde López destaca que los horarios son más pautados por las exigencias de la atención directa y el presencialismo y las capacidades de flexibilidad son más limitadas, por ejemplo, los servicios de ayuda a domicilio. Por su parte, Huerta también destaca a las personas autónomas vinculadas a cooperativas o entidades pequeñas, ya que en muchos casos se trata de proyectos de autoocupación que sufren para su sostenibilidad.

Es de la misma opinión Jesús Cia, ya que para él los autónomos se llevan la mayor dificultad, las empresas de inserción son un colectivo con mucha dificultad, las personas con discapacidad y las mujeres también son muy vulnerables.

Albert Huerta también destaca, en este sentido, el colectivo de mujeres, especialmente en los casos con responsabilidades de cuidados.

Por su parte, Josep Maria Canyelles coincide con Cia y Huerta en relación con el trabajo autónomo, donde apunta que tienen que ocuparse de todos los trámites y no encuentran facilidades en aquellos aspectos burocráticos. Canyelles, al igual que David Bonvehí y Albert Huerta, también hace referencia a las zonas rurales; y finalmente Bibiana Calvo pone como ejemplo de especial dificultad el sector del mar.

José Miguel Bautista destaca las empresas de inserción y los centros especiales de empleo, que tienen como reto la empleabilidad de colectivos con especial vulnerabilidad. Estos colectivos tienen especiales dificultades para la conciliación de los tiempos. Aun así, esta parte de la economía social hace una apuesta por esos colectivos que tienen especiales dificultades, en concreto en medidas para gestionar sus tiempos no laborales. En estos casos, se introduce el concepto de los tiempos laborales no productivos dedicados a acompañar a estos colectivos, lo que limita a las propias empresas de inserción o centros especiales de trabajo y los hace menos competitivos según los parámetros ordinarios.

Pregunta 4: ¿Cuáles cree que son los principales retos en materia de conciliación laboral, personal y familiar? ¿Qué papel juega la perspectiva de género en la gestión de los tiempos de trabajo?

La mayor parte de carga de trabajo vinculado a las mujeres sigue siendo el principal elemento de análisis al hablar de cuestiones como la conciliación o las perspectivas de género en cuanto a la gestión de tiempos de trabajo.

Para Josep María Canyelles, la perspectiva de género es clave en este ámbito. Las mujeres siguen asumiendo mayormente los cuidados, hecho que implica más autoexigencia, más presión y estrés, más interrupciones, más riesgo de precarización, riesgo de abandono, etc.

Según David Bonvehí, el objetivo último de la organización de los tiempos de trabajo debe ser permitir la conciliación entre la vida laboral y personal de todas las personas que forman parte de la empresa. La economía social pone la persona al centro, y los trabajadores deberían buscar el equilibrio entre la esfera profesional y la personal. Implica, por tanto, la posibilidad de que todo el personal de una organización pueda armonizar su jornada laboral con sus necesidades familiares, personales y sociales.

La incorporación de la perspectiva de género en el concepto de conciliación y, por extensión, en la organización de los tiempos de trabajo, ha comportado cambios significativos en la forma en que las empresas gestionan los tiempos de trabajo de sus plantillas.

Dado que la perspectiva de género permite visualizar a mujeres y hombres en sus diferentes dimensiones y encontrar líneas de acción para la solución de desigualdades, su impacto en la organización de los tiempos de trabajo es evidente. Para Bonvehí la adopción de la perspectiva de género pone en duda la visión neutral que, hasta ahora, había tenido la gestión de los tiempos de trabajo. Y, a la vez, hace evidente el diferente impacto de su organización cuando se aplica a las organizaciones. Asimismo, la perspectiva de género cuestiona la visión de los tiempos de trabajo limitada a los de la actividad remunerada.

En este sentido Cataluña, a través de la Ley de Economía Social que se está debatiendo en el Parlament de Catalunya, ha realizado especiales avances en el reconocimiento de actividades económicas que no son estrictamente un trabajo remunerado en una empresa, y, en cambio, se considera que estas actividades económicas también son economía social: por ejemplo, se reconoce el tiempo doméstico y de cuidado como tiempo de trabajo, y no personal, el reconocimiento de actividades de ayudas mutuas en una comunidad.

También se hace referencia a la constatación del menor éxito profesional de las mujeres, una de cuyas causas es el menor tiempo que pueden dedicar a su ocupación, dado que otras cargas de trabajo se lo impiden. La aportación de la perspectiva de género en la organización de los tiempos de trabajo, por tanto, abre la posibilidad de encontrar nuevas distribuciones en cuanto a las responsabilidades domésticas y de cuidado, y de continuar trabajando para hacer frente a las desigualdades presentes entre hombres y mujeres en este ámbito. Y aquí las empresas de economía social tienen mucho trabajo por hacer.

Para Jesús Cia, las mujeres soportan una doble carga de trabajo por la maternidad fundamentalmente, son un colectivo que necesita tener otros horarios y más flexibilidad.

En opinión de Raúl Pilar, se debe transformar la cultura de disponibilidad permanente y dejar atrás la idea de que estar siempre localizable equivale a compromiso. También articular horarios flexibles, pero equilibrados, evitando que la flexibilidad se convierta en más horas reales de dedicación.

Para Albert Huerta, el gran reto es que la conciliación deje de ser un “asunto individual” de cada persona, pasando a ser considerada como una cuestión organizativa y estructural. En el caso de las personas autónomas y de pequeñas entidades de la economía social esto es complejo, ya que por una parte parece que se está más concienciado y que “permitimos” que las personas concilien, pero en realidad lo hacemos sobrecargando a otras personas o asumiendo cargas de trabajo fuera de los horarios laborales. En realidad, esto no es conciliación, sino flexibilidad para trabajar cuando mejor te vaya.

En la economía social sucede lo mismo que en otros ámbitos: la perspectiva de género es clave. Las mujeres asumen más reducciones de jornada e interrupciones de la relación laboral.

José Miguel Bautista habla de los nuevos perfiles generacionales que tienen incorporados los conceptos de conciliación, de género, de los cuidados de hijos e hijas y familiares de forma más corresponsable y por esto saben que tienen que poner un límite a los tiempos de trabajo para disfrutar de otros tiempos.

Para Bautista, el funcionamiento de proyectos pequeños poco profesionalizados depende de trabajos muy feminizados, pero con puestos de dirección muy masculinizados. Otro tema muy interesante que destaca Bautista es la diferente percepción que se puede tener de la distribución de los tiempos si lo tratamos desde un enfoque multicultural; y es que no en todas las culturas se perciben las mismas formas de conciliación y disfrute de los diferentes tiempos.

Según datos del Baròmetre cooperatiu de la Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya (2025)¹⁸, las mujeres tienen mayores dificultades para mantener una relación laboral estable y completa que los hombres: sólo el 56,7% de las mujeres trabajan a jornada completa y asumen mayores dificultades.

De la misma opinión, Raúl Pilar afirma que las mujeres siguen asumiendo más trabajo de cuidados no remunerado, lo que impacta directamente en su tiempo disponible, su continuidad laboral y su salud, y que, sin medidas de corresponsabilidad, la flexibilidad laboral tiende a beneficiar más a quienes tienen menos cargas de cuidados. Pilar asegura que “la igualdad real pasa por distribuir tiempos, cuidados y poder, no solo por ofrecer flexibilidad”.

Finalmente, Mohedano asegura que hay que hablar de un “cambio de cultura y educación, no solo de horarios”.

¹⁸ https://www.cooperativestrellball.coop/sites/default/files/2025-07/Barometre25CAT_v2.pdf

Pregunta 5: ¿Qué impacto considera que tienen las nuevas formas de trabajo (digitalización, trabajo en remoto, IA...) en la organización del tiempo?

Hay un consenso en todas las opiniones recabadas en esta serie de entrevistas sobre la valoración positiva de la acción de la digitalización hacia la organización del tiempo. De hecho, todas las opiniones vierten aquellos puntos que la digitalización favorece y puede favorecer aún más en el futuro la acción de los tiempos de trabajo, aunque también se pone de relieve los riesgos que la mala utilización de esta digitalización puede conllevar.

Fabian Mohedano lo define muy bien cuando dice que, sin duda, pueden mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, ya que se ha demostrado tras la pandemia, que acciones como la reducción de desplazamientos ante la posibilidad de realizar reuniones en remoto, por ejemplo, han generado beneficios con relación a los tiempos de trabajo. En su opinión, la inteligencia artificial (IA) también puede mejorar procesos, pero está por ver si va a mejorar la organización del tiempo de trabajo. Mejorar procesos no tiene por qué mejorar horarios.

Para David Bonvehí, el trabajo en remoto, la IA y la digitalización son nuevas formas de trabajo que en el ámbito de un sistema económico democrático como la economía social deben ser elementos para que los socios trabajadores que participan en todas las decisiones de la empresa social puedan tener más elementos para una mejor organización del trabajo. En este sentido, destaca que los equipos de apoyo que existen en centros protegidos (empresas de inserción y centros especiales de empleo) cada vez utilizan y promueven más formación en estos aspectos, también a los trabajadores con riesgo de exclusión social o personas con discapacidad que tienen un puesto de trabajo protegido.

Muy definitorio es Jesús Cía cuando afirma que el teletrabajo, así como la IA, pueden ser soluciones que van a mejorar las condiciones laborales de colectivos con necesidades especiales. Y afirma que van a cambiar y redefinir el concepto clásico de jornada laboral, donde, en su opinión "quiebra el concepto de horario fijo y presencial".

También pone en valor la digitalización Bibiana Calvo, ya que considera que son herramientas muy útiles que facilitan las tareas cotidianas, en cosas tan sencillas como poner cupos, facilitar tareas administrativas y como mecanismo de mejora organizativa en general.

Para Xavier López, es obvio que el mundo digital facilita el ahorro de tiempo. Vivimos en un mundo donde la Inteligencia Artificial se presta para, entre otras prescripciones, ahorrarnos el tiempo en el desarrollo de diferentes tipos de tareas.

Según Josep Maria Canyelles, la digitalización y el trabajo remoto tienen un potencial ambivalente. Por un lado, facilitan la flexibilidad, la reducción de desplazamientos y una mejor adaptación a las necesidades personales. Pero Canyelles alerta también sobre el hecho de romper los límites entre trabajo y vida personal, la generación de una hiperconexión sostenida en el tiempo y el incremento de la sensación de que todo es urgente y de respuesta inmediata, y remata diciendo que “el peligro es mayor para el trabajo autónomo”.

Luces y sombras son lo que destacan tanto Raúl Pilar como Albert Huerta. Pilar señala grandes beneficios como la adaptación práctica al trabajo flexible, la reducción de desplazamientos y mejor concentración si se gestiona bien. En cuanto a las herramientas de la IA, asegura que pueden ahorrar tiempo en tareas repetitivas como la elaboración de actas, planificación, análisis o soporte administrativo. Pero alerta sobre los riesgos y efectos negativos como la hiperconectividad con tiempos más fragmentados, aumento de interrupciones y dilución de los límites del tiempo de trabajo. También señala las expectativas de respuestas inmediatas, aunque no sea dentro del horario laboral, y en general la ampliación de las tareas, reduciendo la calidad del descanso cognitivo generando, entre otras, sobrecarga mental por la necesidad de gestionar más información y plataformas simultáneamente. Las claves para saber gestionar en clave de herramientas de la IA serán la creación de protocolos claros de horarios, canales y respuesta, la formación en gestión digital del tiempo y para un uso responsable de la IA, como herramienta para liberar tiempo, no para intensificar.

Por su parte, Albert Huerta insiste en que si se utilizan bien estas herramientas tienen un gran potencial en la calidad y mejora de la vida de las personas (reducción de desplazamientos, capacidad de autogestión de horarios, automatización de tareas...) pero alerta sobre los riesgos: alargamiento de la jornada laboral, hiper disponibilidad y dificultad de desconexión, confusión entre flexibilidad y disponibilidad permanente. Para Huerta, es importante minimizar los impactos negativos avanzando en la concreción de acuerdos colectivos, criterios claros y una mejora de la cultura de la desconexión. Según él, “en muchos casos esta exigencia es autoexigencia de cada persona”.

Bautista pone elementos de realidad cuando hay que diferenciar las entidades de la economía social de las empresas lucrativas. En este sentido, mientras muchas empresas ordinarias pueden trabajar en cómo mejorar la productividad, muchas veces las empresas de inserción, su principal reto es poder tener una sostenibilidad económica para seguir existiendo y haciendo esta función social de crear oportunidades laborales y de inserción ante colectivos en riesgo de exclusión.

Bloque B – Impacto en salud, productividad y sostenibilidad

En este segundo bloque se plantearon varias preguntas sobre cuestiones de salud, efectos en la productividad y sostenibilidad de las personas.

Pregunta 6: ¿Qué efectos tienen las jornadas largas o la falta de desconexión en la salud física y emocional? ¿Qué riesgos psicosociales identifica como más relevantes?

Existe un gran consenso de opiniones en esta respuesta por parte de los diferentes expertos, ya que las largas jornadas de trabajo y la falta de desconexión generan graves problemas de fatiga y salud mental, un hecho agravado en el caso de la economía social, que en palabras de Albert Huerta lo sitúa por una implicación emocional y el sentido de responsabilidad colectiva que provocan ciertos entornos y trabajos.

Para David Bonvehí, no solo debemos circunscribir dichos riesgos a las empresas de economía social, e identifica la falta de tiempo de calidad fuera del trabajo, el deterioro de todo tipo de relaciones, menos tiempo para compartir con la pareja, hijos u otros familiares, aumento de conflictos por ausencia, cansancio o falta de comunicación con tu entorno, sensación de desconexión emocional entre los miembros de la familia o en tu entorno más cercano, y también estrés y cansancio que pueden traer problemas de salud mental, cada vez más frecuentes en nuestro entorno. Para Bonvehí, la salud mental se está convirtiendo en un gran reto en todas las organizaciones, también las de economía social.

Para Jesús Cía, la depresión y la debilidad física provocadas por la falta de descanso hacen que muchas personas caigan en situaciones que incluso pueden ser irreversibles; los horarios nocturnos y los turnos, cree, poco a poco pasarán a ser definidos de otra manera.

Más allá lo sitúa Raúl Pilar, que habla de impacto real en la salud de las personas, con riesgo de aumento del estrés crónico o de los problemas musculoesqueléticos ya que se está más horas sentado o en posiciones repetitivas que generan dolor lumbar, tensión en cuello y hombros, entre otros. También añade alteraciones del sueño, aumentando el insomnio y disminuyendo la calidad del sueño.

Albert Huerta asegura que en los últimos tiempos también estamos identificando una tendencia nueva: personas que se están “acostumbrando” al trabajo en remoto y en soledad, con lo que cada vez les cuesta más socializarse y acudir a los centros de trabajo. Lo que provoca un aislamiento social en el ámbito laboral, que debería ser cubierto por otras esferas de la vida.

En este segundo bloque se plantearon varias preguntas sobre cuestiones de salud, efectos en la productividad y sostenibilidad de las personas.

Josep Maria Canyelles considera que hay una carga especial en las personas trabajadoras autónomas dado que las capacidades y posibilidades de autorregulación están condicionadas a las necesidades económicas. Para él, los efectos más habituales son la fatiga mental y el llamado efecto burnout, las alteraciones del estado de ánimo. En la economía social consideran que se genera confusión entre vocación, militancia y obligación profesional que puede llevar, alerta, a la autoexplotación, no percibida como tal.

Finalmente, para Fabian Mohedano el principal motivo por el cual hay que mejorar los horarios es la salud. La calidad del sueño es la principal fuente de salud. Si las jornadas se alargan, el tiempo de descanso es menor.

Pregunta 7: ¿Cómo repercute la gestión del tiempo en la productividad y sostenibilidad de las entidades de economía social?

Hay consenso en afirmar que la gestión del tiempo es un factor clave que puede mejorar la productividad real, aunque no siempre la economía social tiende a tener buena gestión del tiempo. Una posición favorable es la de Bibiana Calvo, que también habla de buen ambiente laboral, lo que asegura un trabajo más efectivo.

Para David Bonvehí hay que diferenciar entre dos grandes tipologías de entidades de economía social para abordar dicha cuestión: por un lado, la economía social se basa en principios fundamentales que la diferencian de otros modelos económicos, y que son: primacía de las personas y el objetivo social sobre el capital; las decisiones empresariales que priorizan la equidad, el bienestar colectivo y la calidad de vida. La gestión democrática y participativa: los miembros participan en la toma de decisiones de manera igualitaria. La solidaridad y cohesión social: se fomenta la inclusión de colectivos vulnerables y la igualdad de oportunidades. El compromiso con el territorio: las entidades contribuyen al desarrollo local, favoreciendo la creación de empleo en comunidades desfavorecidas. Y, por último, la reinversión de beneficios: los excedentes se reinvierten en la entidad o en proyectos sociales.

Por otro lado, también existe la economía social que engloba el trabajo protegido de las personas en riesgo de exclusión social y de las personas con discapacidad; hablamos de las empresas de inserción y de los centros especiales de empleo. En este sentido, la gestión del tiempo para las familias y para dichas personas entra en una nueva dimensión, y es muy importante para una inclusión real en la sociedad y también para que se ejercite el derecho de todas las personas a tener un trabajo digno.

En las dos modalidades, la economía social es empresa y, por ello, la productividad y sostenibilidad deben ser reales y debe hacerse viable la empresa o las entidades.

Jesús Cía y Raúl Pilar, ambos de Navarra, coinciden en que las entidades de la economía social están siendo pioneras en la gestión del tiempo y de la productividad gracias a que la persona está por delante del beneficio, demostrando ser más eficientes con otros parámetros de trabajo menos agresivos. Para Pilar, una buena gestión del tiempo reduce interrupciones y mejora la concentración, lo que incrementa la eficiencia y calidad del trabajo. Pilar, al igual que Bibiana Calvo, coincide en que favorece un clima laboral saludable, lo que fortalece el compromiso y la permanencia de las personas socias o trabajadoras. Otra faceta beneficiosa de una buena gestión del tiempo es la reducción de consumos innecesarios (reuniones eternas, duplicidades, desplazamientos), aportando a la sostenibilidad ambiental y económica.

Albert Huerta apunta que hay una economía social de organizaciones pequeñas que tienen el riesgo de tener una productividad por debajo de la deseada. Esto puede ser provocado por la necesidad de que todas las personas hagan de todo en las entidades, ya que se produce una falta de especialización que también intercede en la falta de conocimientos en gestión (empresarial, organizacional). Este hecho acaba suponiendo amplias jornadas y tiempos de trabajo largos que provocan: reducción de la calidad del trabajo, incremento de errores. Para Huerta, "por suerte, poco a poco vamos siendo más conscientes y muchas entidades ya están intentando poner remedio, mejorando procesos y especializando a las personas en determinadas tareas".

Josep María Canyelles es contundente en asegurar que, en la economía social, donde el capital humano y relacional es central, una mala gestión del tiempo pone en riesgo la continuidad de los proyectos, la capacidad de innovar y la coherencia entre los valores y las prácticas reales. En cambio, cuando el tiempo se gestiona de forma consciente, se fortalecen la confianza, la corresponsabilidad y la capacidad de tomar decisiones estratégicas.

Pregunta 8: ¿Conoce buenas prácticas que ya estén funcionando en cooperativas, sociedades laborales u otras entidades para mejorar los usos del tiempo en relación con el trabajo autónomo?

Existen buenas prácticas que hacen pensar en la voluntad y capacidad de la economía social de poner el uso del tiempo como un factor al servicio de una mejora de calidad a la hora de trabajar, de mejora de la productividad y de la orientación a un beneficio global.

David Bonvehí detalla que en Cataluña se están instaurando los “Polos Cooperativos”, espacios de coworking o espacios compartidos para las empresas de economía social que ayudan a una mejor distribución del tiempo de trabajo.

Por otra parte, los reglamentos internos de las cooperativas y sociedades laborales cada vez más incorporan estos elementos. (Tugsal Sociedad Laboral, Suara Cooperativa.). Y algunas cooperativas ya disponen de espacios para compartir con la familia o espacios con actividades personales.

Jesús Cía considera que las entidades sociales ya se están trabajando con horarios más libres y teletrabajando. Se está pasando de medir el tiempo por horas trabajadas a medirlo por objetivos y resultados.

Para Raúl Pilar, hay avances en las buenas prácticas, algunas vinculadas con la organización del trabajo con horarios compactados y flexibles (entrada/salida adaptables y días de teletrabajo pactados). También se da la existencia de sistemas de planificación visual (Kanban, tableros compartidos), usados en cooperativas tecnológicas y de diseño, así como reuniones “inteligentes” con un límite de 45–60 minutos, con orden del día y actas breves.

Albert Huerta destaca que existen experiencias exitosas. Algunas se identifican en cooperativas muy especializadas (informática, energías, arquitectura...) en las que se están implantando experiencias muy interesantes, como, por ejemplo, acuerdos internos de franjas de no disponibilidad, limitación explícita de horas máximas, reparto de cargas en proyectos, espacios colectivos de revisión de sobrecargas, protocolos de teletrabajo con derechos claros, iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación. Para Huerta la economía social va en la buena dirección.

Josep María Canyelles asegura que en la asociación Respon.cat cuentan con un reconocimiento a la Reforma Horaria dentro de los Premios Respon.cat, en el que algunas organizaciones ganadoras pertenecen a la economía social, como RACC o la Fundació Joia. Para Canyelles “observamos que las experiencias más sólidas en la mejora de los usos del tiempo comparten un elemento clave: el reconocimiento explícito del tiempo como un valor organizativo, y no solo como un recurso productivo”. Este reconocimiento adopta diversas formas, especialmente relevantes también para el trabajo autónomo dentro de proyectos colectivos.

En cuanto a buenas prácticas, Canyelles, destaca:

- El reconocimiento del trabajo invisible: identificación y puesta en valor de tareas que a menudo no se contabilizan (coordinación, cuidado del proyecto, gobernanza, relaciones internas o comunitarias), integrándose en la planificación del tiempo y, cuando es posible, en la compensación económica o simbólica.
- Los límites explícitos a la prolongación de la jornada laboral: establecimiento de marcos claros que desnormalizan el hecho de trabajar fuera de horario, interpretando el exceso de jornada no como compromiso, sino como un indicador de riesgo o de mala organización.
- Los criterios compartidos sobre disponibilidad y desconexión: definición colectiva de cuándo se espera una respuesta y cuándo no, también en entornos digitales, reconociendo el derecho al descanso como una condición de profesionalidad.
- La flexibilidad con corresponsabilidad: sistemas de flexibilidad horaria que no penalicen a quien hace uso de ellos, y que partan del reconocimiento de la diversidad de situaciones personales, especialmente en relación con los cuidados.
- Los espacios periódicos de revisión de los ritmos de trabajo: incorporación de momentos estructurados para hablar abiertamente sobre cargas, tiempos y sostenibilidad personal, evitando que estas cuestiones se releguen al ámbito individual.
- La cultura del tiempo orientada a resultados y calidad, no al presencialismo ni a la acumulación de horas, algo especialmente relevante para personas autónomas vinculadas a proyectos colectivos.

Estas prácticas demuestran que el reconocimiento —del tiempo, de los límites y de las personas— es una palanca clave para mejorar la salud, la productividad y la sostenibilidad de los proyectos de economía social. No se trata solo de medidas puntuales, sino de una cultura organizativa que legitima el derecho a trabajar bien sin agotarse.

Bloque C – Propuestas de futuro

Les pedimos a nuestros expertos y expertas que formularán propuestas y recomendaciones para mejorar la organización de los tiempos de trabajo en la economía social en general y especialmente con el trabajo autónomo vinculado.

Pregunta 9: ¿Qué medidas considera prioritarias para mejorar la organización de los tiempos de trabajo en las entidades de economía social en general? ¿Y alguna concreta en relación con el trabajo autónomo en este contexto?

Aunque las personas expertas manifiestan opiniones diversas, hay puntos de consenso que son válidos para toda la economía social también para el trabajo autónomo vinculado a la misma. Es clara la necesidad de activar un cambio cultural, incorporando la gestión del tiempo en las organizaciones, tanto en la actividad cotidiana, como a nivel estratégico, así como la cooperación y coordinación ambas, aprovechando el apoyo que ofrecen las actuales tecnologías.

En este sentido, Bibiana Calvo considera clave la ayuda que ofrecen las nuevas tecnologías al servicio de la organización y la comunicación, teniendo en cuenta la realidad de que disponemos.

Para David Bonvehí las organizaciones de la economía social deben tender a la interoperación o la cooperación entre ellas. Y deben también, en su opinión, crecer en número de socios que sean trabajadores autónomos, para compartir o sufragar tareas que muchas veces el mismo autónomo debe sumar a las ya propias de su trabajo. La colaboración puede orientarse a su vez a compartir servicios (gestión, administración, comunicación) en cooperativas o redes. La dirección de dichas entidades debe fomentar la participación de los trabajadores en la organización de los tiempos de trabajo, y los espacios de participación democrática deben fomentarse.

Bonvehí resalta que la organización de los tiempos de trabajo es clave en las empresas sociales porque conecta directamente con sus valores, reconocidos a nivel internacional, europeo y local: primacía de las personas, democracia interna, sostenibilidad y arraigo territorial. Para mejorar la organización podríamos poner como ejemplo los horarios flexibles acordados colectivamente, no impuestos de forma individual, las bolsas de horas y la adaptación de jornadas según ciclos productivos y vitales de las personas socias, la posibilidad real de conciliación entendida de la forma más amplia, redistribución del tiempo de trabajo, jornadas más cortas o semanas comprimidas cuando la actividad lo permita, y también el reparto del trabajo para evitar sobrecargas y favorecer el empleo estable.

El trabajador autónomo, tiene además retos más específicos, como la autoexplotación, ingresos irregulares y falta de límites temporales; y aquí las entidades de economía social deberían promover y fomentar la limitación de jornada y descansos, y definir tiempos de no disponibilidad, aunque no haya obligación externa.

Para Jesús Cía, los horarios rígidos no siempre son los más eficientes, las jornadas de trabajo deben conjugar productividad y tiempo libre. La economía social no es un trabajo que priorice el beneficio, sino que, a través de la motivación de las personas, su implicación y horarios flexibles mejora la consecución de objetivos.

Según Raúl Pilar la prioridad pasa por ejercer el derecho efectivo a la desconexión, implantando protocolos formales con horarios claros, canales y excepciones, formación y seguimiento en prevención de riesgos psicosociales. Esto debe estar recogido en políticas internas y negociado colectivamente. También considera necesaria la formación en gestión del tiempo y priorización para mandos, equipos y personas socias; así como incorporar técnicas para trabajo concentrado y gestión de interrupciones.

Albert Huerta cree que la clave es la necesidad de hacer un cambio, para aprender a separar el proyecto laboral del personal de algunas personas. Hace falta incorporar técnicas y herramientas de gestión que ayuden a controlar las dedicaciones y a realizar una mejora en la planificación de las cargas de trabajo. Insiste que en algunos casos hay que ser más rigurosos y realizar presupuestos y planificaciones que permitan tener el tiempo y los recursos necesarios para realizar los proyectos, incorporar la gestión del tiempo y medir cargas de trabajo.

En relación con el trabajo autónomo necesitamos normalizar el mero hecho de hablar de límites y de cuidados, pero también necesitamos “profesionalizar” nuestra gestión mediante herramientas, formación y acompañamiento.

De la misma opinión es Josep Maria Canyelles, quien considera prioritario situar la gestión del tiempo como un tema central y no satelital en las organizaciones. Esto se debe concretar en medidas como: hacer explícitas las cuestiones vinculadas con los horarios de referencia, criterios de disponibilidad y espacio de desconexión, también para las personas trabajadores autónomas. En relación con el trabajo autónomo, es importante promover acuerdos claros sobre cargas, plazos y expectativas que puedan permitir una autonomía real y no una permanente disponibilidad.

En opinión de Juli Silvestre el futuro pasa por generar nuevos modelos de dirección que contemplen un mejor reparto de las responsabilidades, con unas organizaciones más democratizadas, reforzando el sentimiento de vinculación y participación en las entidades sociales.

Por último, para Bautista sería un gran avance incorporar cuestiones como las siguientes en los criterios de los propios financiadores (públicos o privados) o para la obtención de sellos de cualificación sobre sostenibilidad de la economía social:

- Evaluación del bienestar de las personas implicadas en la economía social que incluya la evaluación de los impactos en el trabajo.
- Valoración de la distribución de los tiempos de las personas trabajadoras en la economía social, también de los emprendedores autónomos vinculados a dicha economía.

Pregunta 10: ¿Cómo se puede avanzar en la igualdad de género en este ámbito?

La respuesta parece evidente: poniendo énfasis en integrar la perspectiva de género en la planificación del tiempo.

En general, se valora un avance en igualdad de género, pero se debe seguir trabajando en la promoción, la corresponsabilidad, la mejora de los salarios, más horarios flexibles y favorecer la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad. Así lo afirman Jesús Cía y Bibiana Calvo.

Por su parte, David Bonvehí considera que en la implantación de medidas específicas en las empresas es clave que estas no solo recaigan en las mujeres. Hay que fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el uso de permisos y medidas de conciliación. Para el actual director general de la economía social de la Generalitat de Catalunya, es necesario avanzar en la igualdad de género y que esta revierta en un mejor bienestar para las mujeres que son trabajadoras autónomas, lo que requiere actuar en varios frentes: económico, social, legal y cultural. También apuesta por unas cuotas de autónomos más flexibles, con reducciones reales y prolongadas para mujeres, especialmente en los primeros años. Bonificaciones por maternidad, embarazo y cuidados, sin pérdida de ingresos ni penalizaciones futuras. Acceso preferente a financiación, y una nula morosidad por parte de la Administración Pública para evitar problemas de liquidez.

En cuanto a políticas de conciliación y corresponsabilidad, cree imprescindible apostar por servicios de cuidado asequibles y flexibles, derecho efectivo a bajas por maternidad y enfermedad, con trámites simples y cobertura suficiente, y promoción de la responsabilidad compartida, incentivando que los cuidados no recaigan solo en las mujeres con medidas concretas.

En los ámbitos social y cultural, destaca como prácticas de interés las mentorías entre mujeres autónomas, creando redes de apoyo y aprendizaje y el acceso a espacios de coworking con perspectiva de género. También la visibilización de referentes femeninos del autoempleo. En este sentido, en Cataluña cada vez más mujeres son referentes, también en el mundo agrario y rural.

Raúl Pilar defiende la inclusión de medidas de corresponsabilidad, con permisos y licencias pensadas para fomentar la participación de los hombres en cuidados (paternidad remunerada y flexible) alineadas con la directiva europea de conciliación. También el establecimiento de programas de retorno y adaptación: planes de reincorporación con horarios progresivos y redistribución de tareas tras permisos de maternidad/paternidad, e insiste en la formación obligatoria en sesgos de género y gestión del tiempo.

Para Albert Huerta este es un tema complejo y considera que solo se solucionará cuando realmente se llegue a una igualdad real y cada vez más mujeres vayan ocupando puestos de responsabilidad. Apunta que hay algunas entidades que están realizando iniciativas interesantes, tales como integrar la perspectiva de género en la planificación del tiempo o visibilizar los cuidados, así como promover corresponsabilidad real en equipos y liderazgos.

Josep Maria Canyelles indica que el avance en igualdad de género pasa por poner el tiempo y los cuidados en el centro de la gestión organizativa. Por eso defiende la incorporación sistemática de la perspectiva de género en el análisis de los usos del tiempo, identificando impactos diferenciales y evitando la flexibilidad como una solución meramente individualizada. De esta manera se podrá avanzar en soluciones estructurales y compartidas, así como garantizar que los autónomos no queden excluidos de las políticas de conciliación.

Pregunta 11: ¿Qué políticas públicas deberían impulsarse para apoyar la conciliación y la corresponsabilidad?

Las aportaciones de los diferentes expertos defienden el fomento y la promoción de la corresponsabilidad, de las políticas para favorecer los cuidados, seguir apoyando políticas de flexibilidad organizativa y el fomento de la contratación pública con criterios de uso del tiempo.

David Bonvehí cree que hay que insistir en políticas de fomento de empresas y también de economía social en todo el territorio, también en aquellos municipios sensibles al despoblamiento. Una mejor redistribución territorial permite mayor calidad de vida en todas las dimensiones, y evitar largos traslados para trabajar requiere una distribución territorial que incorpore la visión económica. En su opinión, hay mucho trabajo pendiente en materia de contratación pública. Cada vez son más y más importantes los contratos reservados a empresas de economía social, pero deben incorporarse cláusulas y criterios, de manera transversal, que aboguen por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios por cuenta ajena a las entidades y, sobre todo, de las personas autónomas.

Sobre el rol de la Administración Pública, Albert Huerta, considera que tiene un papel muy importante, aún más tratándose de la economía social, donde muchas de las entidades trabajan y colaboran estrechamente con las diferentes administraciones. Apunta, así, que lo primero que se debería hacer es realizar un estudio real de los costes de las compras, licitaciones, etc. Para Huerta, la contratación pública no debe premiar la disponibilidad ilimitada de los licitadores. Hay que promover ayudas que incorporen criterios de calidad del tiempo, la inclusión de cláusulas sociales con criterios de conciliación y reconocer el tiempo como factor de sostenibilidad. Esto es especialmente importante en el caso de las autónomas de la economía social, que requieren un apoyo claro y decidido desde la administración: con formación, empoderamiento y herramientas.

Raúl Pilar lo resume en hablar de políticas que favorezcan un sistema económico para una organización más flexible. Hay, apunta, una gran diferencia entre las administraciones públicas y el ámbito empresarial privado; y las empresas autogestionadas por los socios – como las empresas de economía social – deberían ser líderes en dichas políticas.

Otras medidas que defiende son la corresponsabilidad y la cultura de la igualdad, fomentando el reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres en el uso de permisos y medidas de conciliación, así como la promoción de servicios de apoyo a los cuidados. Para Raúl Pilar esta es una cuestión trascendental que va mucho más allá de las políticas laborales, y que debería ser troncal para todos los gobiernos.

El trabajo autónomo vinculado con la economía social es importante para las diferentes administraciones que promueven apoyos específicos a autónomos/as para conciliación a través de subvenciones o ayudas para contratar sustitutos/as, bonificaciones por contratación o apoyo a servicios de cuidado (ejemplos regionales ya empiezan a aparecer).

Por otro lado, en España queda pendiente definir marcos legales mucho más claros que defiendan el derecho a la desconexión digital y propiciar su despliegue en negociación colectiva y prevención de riesgos.

Finalmente, para Josep María Canyelles hacen falta políticas públicas específicas para los autónomos de la economía social, con incentivos en la contratación pública y la financiación que valoren la buena gestión del tiempo, la desconexión digital y la conciliación. Así como poner en valor el reconocimiento normativo de modelos de corresponsabilidad horaria en entornos colectivos y cooperativos.

Pregunta 12: ¿Querría plantear recomendaciones concretas a las administraciones públicas y a las entidades del sector?

David Bonvehí aclara que hablar de economía social es hablar de una gran diversidad de entidades. Hecha esta aclaración, considera que, en estas entidades, aunque la participación y el liderazgo femeninos ya son muy importantes, debe seguir apostándose para garantizar la presencia de mujeres en los espacios de decisión (consejos rectores, consejos de administración y direcciones). La economía social ya está implantando también modelos de liderazgo más horizontales y sensibles al tiempo de vida, que es una cuestión importantísima. Otros temas que destaca son:

- El arraigo al territorio. Apostar por el empleo de proximidad, reduciendo tiempos de desplazamiento en los trabajos. Redes de proximidad relacionadas con la economía social que compartan recursos y buenas prácticas de conciliación.
- La valoración del tiempo y los cuidados. Reconocer el valor social y económico del trabajo de cuidados. Incorporar indicadores de bienestar y calidad de vida, no solo productividad.
- A las entidades del sector, no podemos tener miedo a crecer y a crear entidades con más masa para que los socios o trabajadores autónomos tengan mejores condiciones, hay que creer en la cooperación.

En conjunto, la economía social puede ser un modelo que transforma la vida de las personas con un mejor bienestar personal, poniendo a las personas en el centro y contribuyendo a reducir las desigualdades de género mediante una conciliación real y corresponsable. En este sentido, los estados y regiones están legislando sobre economía social de forma muy intensa.

De manera complementaria, Jesús Cía defiende más aquellas acciones de promoción y apoyo a las empresas que gestionen en clave social y menos en las acciones de castigo de las que funcionan sin hacerlo, ya que cree más en el premio que en la penalización, y considera que se debe fomentar un cambio de sociedad desde la convicción antes que desde la multa y el miedo.

Raúl Pilar defiende incluir cláusulas en convocatorias y subvenciones, solicitar planes de gestión del tiempo y desconexión como cláusula de admisión o criterio de puntuación.

En clave de autónomos, plantea líneas de ayuda para la conciliación: crear ayudas a la contratación de sustitutos y subvenciones para costes de cuidados vinculadas a proyectos. Finalmente, apuesta por impulsar la formación y asistencia técnica con equipos móviles/consultoras públicas que apoyen a cooperativas y pymes en el diseño de protocolos de tiempo y prevención de riesgos psicosociales.

En relación con las organizaciones de la economía social, defiende negociar y formalizar protocolos de desconexión, aprobados en asambleas, con cláusulas de excepción y mecanismos de resolución de conflictos.

Albert Huerta por su parte pide que las administraciones "no solo financien proyectos, sino que también financien condiciones de trabajo dignas y sostenibles en el tiempo".

Por último, Josep Maria Canyelles pide que las administraciones públicas incorporen el factor tiempo como criterio transversal en las políticas de ocupación, económicas sociales y de salud laboral. Y hace las siguientes recomendaciones a la economía social: poner límite al sobreesfuerzo, construir espacios de gobernanza para hablar abiertamente de tiempos y carga de trabajo y entender que la gestión de los tiempos es cuidar de los propios proyectos.

VII. CONCLUSIONES

La organización de los tiempos de trabajo constituye uno de los desafíos centrales para las personas trabajadoras autónomas que desarrollan su actividad en el ámbito de la economía social. Aunque este modelo económico se fundamenta en valores como la primacía de las personas, la cooperación y el bienestar colectivo, la realidad cotidiana muestra la existencia de factores estructurales que inciden directamente en la calidad del uso del tiempo, la conciliación y la salud laboral del colectivo. Entre estas, podemos destacar las siguientes:

1. Brecha entre discurso y práctica

Aunque la economía social promueve valores de bienestar y equidad, muchas entidades operan bajo condiciones materiales que dificultan su aplicación: márgenes económicos ajustados, dependencia de proyectos y subvenciones, y estructuras organizativas poco sistematizadas.

2. Difuminación de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo personal

Uno de los principales retos es la falta de delimitación clara entre la jornada laboral y el tiempo de descanso. En el trabajo autónomo, y especialmente en proyectos de economía social con una fuerte implicación personal y vocacional, el tiempo de trabajo tiende a extenderse de manera informal, incorporando tareas invisibles como la gestión administrativa, la coordinación interna, la búsqueda de financiación o la atención fuera de horario.

Como ha quedado de manifiesto con los resultados de la encuesta, una proporción significativa de personas autónomas vinculadas a la economía social trabaja jornadas prolongadas, con frecuencia superiores a las 8 horas diarias, y mantiene actividad durante fines de semana y festivos. Esta realidad evidencia una cultura de disponibilidad, donde el derecho al descanso y a la desconexión queda diluido, favoreciendo dinámicas de sobrecarga laboral y agotamiento físico y emocional.

3. Autoexplotación y sobreimplicación en proyectos con finalidad social

El compromiso social, comunitario o territorial que caracteriza a muchas iniciativas de economía social puede derivar en procesos de autoexplotación, especialmente entre personas autónomas. La identificación con el proyecto, la responsabilidad ética hacia colectivos atendidos o el arraigo al territorio llevan, en muchos casos, a aceptar jornadas extensas, falta de vacaciones o ritmos de trabajo intensos como algo "normal" o inherente al modelo.

Este reto es especialmente relevante en sectores como los cuidados, la intervención social, el ámbito agrario o la inserción sociolaboral, donde las necesidades atendidas no siempre permiten una organización del tiempo flexible o previsible.

4. Impacto en la salud física y emocional

El estrés, la fatiga crónica y las alteraciones del estado de ánimo son consecuencias frecuentes de la sobrecarga temporal y la falta de desconexión. Estos efectos repercuten no solo en la calidad de vida, sino también en la productividad y sostenibilidad de las entidades.

5. Escasa planificación y gestión colectiva de los tiempos de trabajo

A pesar de que la economía social promueve modelos participativos y democráticos, en la práctica muchas entidades —especialmente pequeñas cooperativas o iniciativas con alta presencia de autónomos— presentan déficits en la planificación temporal del trabajo. La organización del tiempo suele ser reactiva, condicionada por urgencias, picos de actividad o convocatorias externas (subvenciones, campañas, estacionalidad), lo que dificulta la anticipación y la racionalización de los horarios.

La ausencia de herramientas compartidas de planificación y evaluación de cargas de trabajo contribuye a la acumulación de tareas en determinadas personas y a una distribución desigual del tiempo.

6. Inseguridad económica e ingresos irregulares

La irregularidad de los ingresos es un factor clave que condiciona los tiempos de trabajo de las personas autónomas. La falta de estabilidad económica empuja a prolongar jornadas, aceptar encargos en condiciones poco sostenibles o renunciar a descansos necesarios. En el marco de la economía social, donde los márgenes económicos pueden ser ajustados, esta situación se ve agravada.

La necesidad de garantizar la viabilidad del proyecto y los ingresos personales se traduce en una intensificación del tiempo de trabajo, dificultando cualquier intento de racionalización horaria real.

7. Brecha de género. Conciliación insuficiente y desigualdades de género persistentes en la gestión del tiempo

Las mujeres continúan asumiendo mayor carga de cuidados y planificación doméstica, lo que limita su tiempo disponible, su continuidad profesional y su acceso a posiciones de liderazgo. La conciliación, cuando existe, depende más del sacrificio individual que de una organización corresponsable.

Las personas autónomas siguen siendo uno de los colectivos con mayores dificultades para conciliar. La inexistencia de sustituciones, la dependencia directa de su capacidad de trabajo y la falta de redes de apoyo hacen que permisos, bajas o reducciones de jornada sean difíciles de implementar en la práctica.

Este reto se acentúa en el ámbito de la economía social, donde muchas personas trabajadoras autónomas forman parte de equipos pequeños o proyectos emergentes en los que cualquier ausencia tiene un alto impacto organizativo.

Las desigualdades de género atraviesan de forma directa la organización de los tiempos de trabajo. Las mujeres autónomas en la economía social asumen una doble o triple carga de trabajo (remunerado, doméstico y de cuidados), lo que limita su capacidad de dedicar tiempo al desarrollo profesional en igualdad de condiciones.

La flexibilidad horaria, cuando no está acompañada de corresponsabilidad efectiva y servicios de cuidado, puede convertirse en un factor que refuerza la desigualdad, al permitir la conciliación sólo a costa del tiempo personal y del descanso de las mujeres.

8. Hiperconectividad y riesgos de la digitalización

La digitalización y el uso intensivo de herramientas tecnológicas aportan eficiencia, pero también introducen el riesgo de hiperconectividad. En el caso de las personas autónomas, la utilización constante de correos electrónicos, mensajería instantánea y plataformas digitales amplía los tiempos de trabajo más allá de la jornada formal.

Sin protocolos claros de uso y sin cultura de trabajo asíncrono, estas herramientas contribuyen a la fragmentación del tiempo, dificultan la concentración y erosionan el derecho a la desconexión digital. El uso habitual de herramientas digitales fuera del horario previsto refuerza la sensación de urgencia y la falta de descanso efectivo.

9. Falta de reconocimiento del tiempo no productivo

Finalmente, un reto transversal es el escaso reconocimiento del tiempo no directamente productivo: formación, cuidados, descanso, innovación, participación democrática o gestión emocional. En la economía social, donde estos elementos son clave para la sostenibilidad del proyecto, siguen sin integrarse de forma sistemática en la organización del tiempo y en los modelos económicos.

10. Potencial de mejora y experiencias inspiradoras

Existen buenas prácticas que demuestran la viabilidad de modelos más saludables: protocolos de desconexión, horarios flexibles pactados colectivamente, sistemas de planificación visual y espacios periódicos para revisar cargas. Estas experiencias deben ser sistematizadas y escaladas.

De esta manera, en conjunto, los retos de los tiempos de trabajo de las personas autónomas en la economía social no responden únicamente a problemas organizativos, sino que tienen un carácter estructural, cultural y económico. Abordarlos requiere repensar los modelos de gestión del tiempo, fortalecer las redes de apoyo colectivo, integrar la perspectiva de género y avanzar hacia políticas públicas que reconozcan la especificidad del trabajo autónomo en la economía social como un espacio privilegiado para innovar en bienestar, conciliación y calidad de vida.

VIII. PROPUESTAS DE MEJORA

El Comité Económico y Social Europeo (CESE), en su "Dictamen C/2025/2960 del Tiempo de trabajo y eficiencia de la economía y bienestar de los trabajadores (también en el contexto de la transformación digital y la automatización del trabajo): realiza un análisis jurídico y comparativo de la situación en los Estados miembros de la UE elaborado a solicitud de la Presidencia polaca del Consejo, analiza la relación entre tiempo de trabajo, eficiencia económica y bienestar de las personas trabajadoras en los Estados miembros de la UE, con especial atención a los efectos de la digitalización y la automatización del trabajo.

El CESE subraya que el tiempo de trabajo es uno de los elementos que más influyen en la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, un factor central para la organización eficiente de la actividad económica. Una regulación adecuada del tiempo de trabajo puede contribuir a:

- mejorar la sostenibilidad de las empresas,
- aumentar la productividad,
- reforzar el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En este sentido, realiza las siguientes recomendaciones clave:

- considerar el tiempo de trabajo como eje estratégico de bienestar y eficiencia económica;
- fomentar experiencias voluntarias y pactadas de reducción del tiempo de trabajo;
- diferenciar claramente las distintas fórmulas de reorganización temporal;
- garantizar que la flexibilidad no comprometa la salud ni el derecho al descanso;
- integrar la gestión del tiempo de trabajo en las estrategias europeas de transformación digital y transición justa.

En relación con lo anterior, para avanzar hacia un modelo coherente con los valores de la economía social en lo referente a los usos del tiempo en la relación con las personas autónomas, a continuación, se recogen propuestas de mejora específicas.

La superación de los riesgos de precarización temporal en la economía social requiere ir más allá de la buena voluntad o del compromiso individual, incorporando medidas estructurales, colectivas y evaluables. Las siguientes propuestas se articulan desde una doble perspectiva: organizativa (interna a las entidades) y de políticas públicas, con especial atención a la realidad del trabajo autónomo vinculado a la Economía Social.

El Comité Económico y Social Europeo (CESE), en su "Dictamen C/2025/2960 del Tiempo de trabajo y eficiencia de la economía y bienestar de los trabajadores (también en el contexto de la transformación digital y la automatización del trabajo): realiza un análisis jurídico y comparativo de la situación en los Estados miembros de la UE elaborado a solicitud de la Presidencia polaca del Consejo, analiza la relación entre tiempo de trabajo, eficiencia económica y bienestar de las personas trabajadoras en los Estados miembros de la UE, con especial atención a los efectos de la digitalización y la automatización del trabajo.

El CESE subraya que el tiempo de trabajo es uno de los elementos que más influyen en la calidad de vida y el bienestar de las personas trabajadoras y, al mismo tiempo, un factor central para la organización eficiente de la actividad económica. Una regulación adecuada del tiempo de trabajo puede contribuir a:

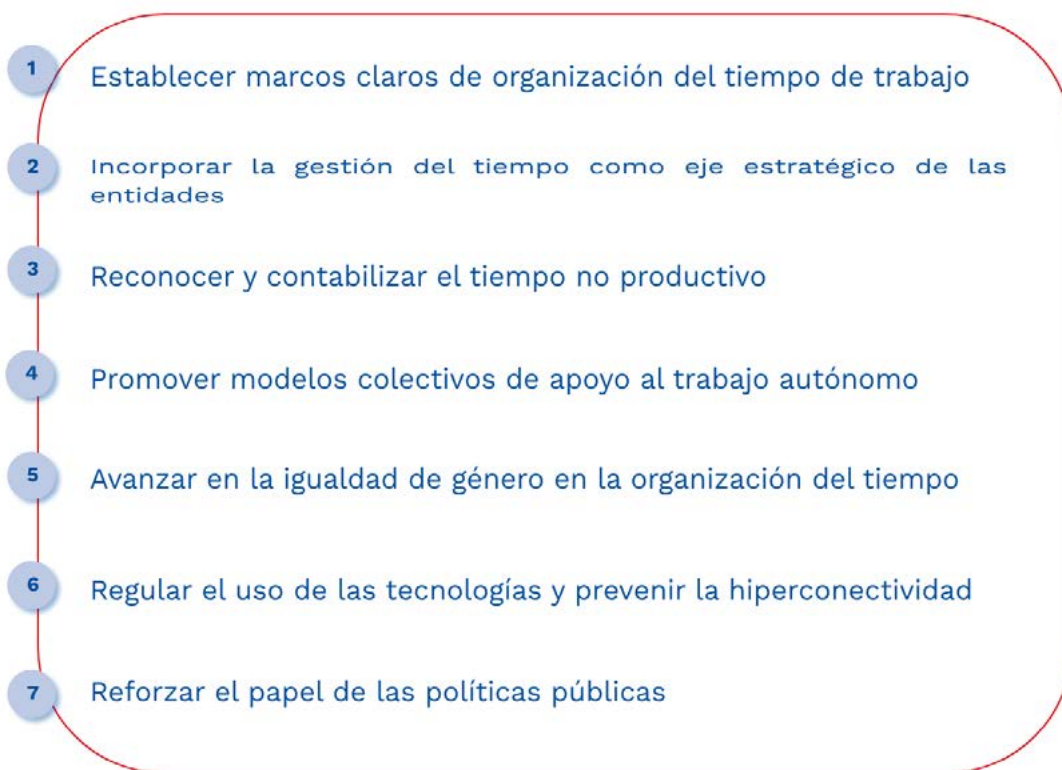
- mejorar la sostenibilidad de las empresas,
- aumentar la productividad,
- reforzar el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En este sentido, realiza las siguientes recomendaciones clave:

- considerar el tiempo de trabajo como eje estratégico de bienestar y eficiencia económica;
- fomentar experiencias voluntarias y pactadas de reducción del tiempo de trabajo;
- diferenciar claramente las distintas fórmulas de reorganización temporal;
- garantizar que la flexibilidad no comprometa la salud ni el derecho al descanso;
- integrar la gestión del tiempo de trabajo en las estrategias europeas de transformación digital y transición justa.

En relación con lo anterior, para avanzar hacia un modelo coherente con los valores de la economía social en lo referente a los usos del tiempo en la relación con las personas autónomas, a continuación, se recogen propuestas de mejora específicas.

La superación de los riesgos de precarización temporal en la economía social requiere ir más allá de la buena voluntad o del compromiso individual, incorporando medidas estructurales, colectivas y evaluables. Las siguientes propuestas se articulan desde una doble perspectiva: organizativa (interna a las entidades) y de políticas públicas, con especial atención a la realidad del trabajo autónomo vinculado a la Economía Social.



1 Establecer marcos claros de organización del tiempo de trabajo

Las entidades de economía social deben avanzar hacia una regulación explícita de los tiempos de trabajo, incluso en contextos de trabajo autónomo. Esto implica:

- Definir límites razonables de jornada y tiempos máximos de disponibilidad.
- Acordar horarios comunes de coordinación y franjas libres de reuniones.
- Incorporar el derecho a la desconexión temporal y digital, adaptado a la realidad del sector y del trabajo autónomo.

Estas medidas refuerzan la coherencia entre valores y prácticas, evitando que la flexibilidad se traduzca en disponibilidad permanente.

2 Incorporar la gestión del tiempo como eje estratégico de las entidades

La gestión del tiempo debe ser considerada un elemento estratégico, al mismo nivel que la viabilidad económica o el impacto social. Para ello se propone:

- Integrar la organización de los tiempos en los reglamentos internos, estatutos o planes estratégicos.
- Realizar revisiones periódicas de cargas reales de trabajo, identificando sobrecargas y redistribuyendo tareas.
- Incorporar indicadores de bienestar y uso del tiempo en la evaluación interna de proyectos.

Esta aproximación permite prevenir el desgaste progresivo y fortalecer la sostenibilidad organizativa.

3 Reconocer y contabilizar el tiempo no productivo

Una mejora clave consiste en visibilizar e integrar el tiempo no directamente productivo como parte del trabajo real:

- Reconocer tiempos de coordinación, participación democrática, formación, cuidado emocional y trabajo comunitario.
- Incorporar estos tiempos en la planificación y en los presupuestos de los proyectos.
- Evitar que estas tareas recaigan sistemáticamente en las mismas personas.

Este reconocimiento resulta especialmente relevante en la economía social, donde la participación y el cuidado del equipo son valores centrales.

4 Promover modelos colectivos de apoyo al trabajo autónomo

Para reducir la vulnerabilidad temporal de las personas autónomas, es necesario reforzar estructuras colectivas de apoyo, tales como:

- Redes cooperativas para compartir servicios (administración, comunicación, justificación de subvenciones).
- Fondos o mecanismos solidarios para cubrir bajas, cuidados o períodos de descanso.
- Fórmulas de cooperación interinidades que permitan redistribuir picos de trabajo.

Estas estrategias disminuyen la dependencia exclusiva del tiempo individual como único recurso productivo.

5 Avanzar en la igualdad de género en la organización del tiempo

Las políticas de gestión del tiempo deben incorporar de forma transversal la perspectiva de género, evitando que la flexibilidad penalice a las mujeres. Se proponen:

- Medidas de corresponsabilidad reales, no vinculadas exclusivamente a mujeres.
- Revisión de horarios de reuniones y espacios de decisión para evitar exclusiones indirectas.
- Diseño de itinerarios profesionales que contemplen ciclos vitales y de cuidados, sin penalización a largo plazo.

Garantizar una distribución equitativa del tiempo es una condición imprescindible para la igualdad efectiva.

6 Regular el uso de las tecnologías y prevenir la hiperconectividad

La digitalización debe utilizarse como herramienta de liberación de tiempo, no de intensificación del trabajo. Para ello:

- Establecer protocolos claros sobre uso de canales digitales.
- Fomentar el trabajo asíncrono y la planificación anticipada.
- Formar a equipos y personas autónomas en gestión digital del tiempo.

Estas medidas reducen la fragmentación de la jornada y mejoran la concentración y el descanso.

7 Reforzar el papel de las políticas públicas

Las administraciones públicas tienen un papel clave en la prevención de la precarización temporal en la economía social. Entre las medidas prioritarias destacan:

- Incorporar criterios de calidad del tiempo de trabajo en subvenciones, contratos y ayudas públicas.
- Crear líneas específicas de apoyo al trabajo autónomo vinculado a la economía social, especialmente en materia de conciliación y cuidados.
- Promover programas de formación y acompañamiento en gestión del tiempo y bienestar laboral.

Las políticas públicas pueden actuar como palancas para extender buenas prácticas en todo el sector.

Abordar la precarización temporal en la economía social no implica renunciar a la flexibilidad ni a la innovación organizativa, sino dotarlas de límites, sentido y corresponsabilidad. Estas propuestas permiten avanzar hacia un modelo en el que el tiempo deje de ser un factor de desgaste y se convierta en un recurso estratégico para el bienestar de las personas y la sostenibilidad de los proyectos, reforzando así el papel transformador de la economía social.



Anexos

Anexo 1 | Trayectoria profesional de las personas entrevistadas

David Bonvehí Torras

Director general de economía social y del cooperativismo de la Generalitat de Catalunya.

Nacido en Fonollosa en 1979. Licenciado en Derecho y Máster en Derecho Empresarial: laboral, mercantil, fiscal y civil, ha desarrollado su carrera profesional tanto en el ámbito privado como en el público.

Posteriormente, se especializa en el mundo del Derecho de las cooperativas agrarias y ejerce como abogado de la Federación de Cooperativas Agrarias de Cataluña (2004-2007).

Además, por su trayectoria profesional ejerce como profesor en cursos sobre Derecho Cooperativo y Derecho Agrario y Mercantil en diferentes instituciones de la Generalitat.

Fue ponente de leyes relacionadas con las cooperativas y la economía social (Ley de Cooperativas o Ley de las Secciones de Crédito, entre otras). Es abogado colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona.

Desde septiembre del 2024 ejerce como director general de Economía Social i del Cooperativisme de la Generalitat de Catalunya.

Jesús Cía Asensio

Gerente de Josenea Bio, empresa de inserción.

Titulado como Maestro Industrial y máster en dirección financiera ha desarrollado su vida laboral como directivo de empresas sociales y centros especiales de empleo.

En 2002 funda la Asociación Laboral Josenea y crea la empresa de inserción Josenea bio, pionera en economía circular y producción orgánica donde actualmente sigue dirigiendo.

En 2019 recibió el reconocimiento por parte del Gobierno de Navarra de la "Cruz de Carlos III el Noble de Navarra" destacando la labor en favor de la economía sostenible y su contribución a la reinserción e inclusión social y laboral de personas vulnerables.

Xavier López García

Consultor en alianzas y economía social.

Profesional con más de 25 años de experiencia directiva en diferentes organizaciones de la economía social (FCTAC, Grup Qualitat, Grupo Clade Fundación Ampans...) fue también director general de economía social y cooperativas de la Generalitat de Catalunya. Con vinculación en empresas con modelos centrados en las personas y desarrollando proyectos de cooperación y alianzas, actualmente es consultor de alianzas y economía social.

Raúl Pilar Garcés

Gerente de la Cooperativa Gure Sustraiak.

Licenciado en Biología por la Universidad de Navarra.

Con amplia experiencia en la gestión del liderazgo de equipos y la gestión de proyectos en la economía social.

Es coordinador socio fundador y gerente de la Granja Escuela Gure Sustraiak sociedad cooperativa de iniciativa social.

Albert Huerta Molina

Consultor en economía social y RSE.

Su experiencia profesional se centra en el campo de la economía social, el tercer sector y la responsabilidad social de las organizaciones.

En 2009 nace Seiba. Innovación Social para poder contribuir en la promoción de unas organizaciones más sostenibles y responsables, en las que las personas sean el centro y las verdaderas protagonistas y se promueva una competitividad sostenible.

En 2012 nació la cooperativa Vector5, Excel·lència y Sostenibilitat con la voluntad de conseguir un mayor impacto a nivel social con el propósito de generar un mundo más sostenible, acompañando a empresas y organizaciones a gestionar su RSE: una metodología de gestión, para una nueva forma de hacer negocios.

Josep Maria Canyelles Pastó

Consultor especializado en Responsabilidad Social de las empresas.

Dedicado desde hace 16 años a promover la Responsabilidad Social de las Empresas y de las Organizaciones, y los Territorios Socialmente Responsables. Fundador de la consultora Vector5 | excelencia y sostenibilidad, una consultoría especializada en Responsabilidad Social de las Empresas. Actualmente también dirige la asociación Respon.cat, la iniciativa empresarial para el desarrollo de la RSE en Cataluña.

Fabian Mohedano Morales

Promotor de la Iniciativa para la Reforma Horaria.

Fue uno de los principales promotores de la Iniciativa para la reforma horaria que favoreció el debate y posterior aplicación de diferentes iniciativas en la mejora de la organización de los horarios en Catalunya. Muy vinculado al mundo asociativo en organizaciones educativas, culturales y juveniles.

Bibiana Calvo Costa

Mariscadora y tesorera agrupación mariscadoras Santiago Apóstol Carril.

Nacida en Carril (Vilagarcía de Arousa) el año 1975, es titulada en técnico superior en administración y finanzas. desde 2015 trabaja como autónoma en el régimen especial del mar desarrollando su actividad profesional en el sector marisquero. En la actualidad forma parte de la directiva de la Agrupación de Mariscapié donde ejerce la función de tesorera y también es miembro de la junta general de la cofradía de pescadores de Carril.

Juli Silvestre Martinez

Economista de empresas sociales

Profesional vinculado a la economía social, donde ha desarrollado diversos puestos de trabajo de responsabilidad en los ámbitos público y privado.

Entre 2023 y 2025, fue director general de Economía Social, Tercer Sector y Cooperativas, Secretaría de Trabajo, Departamento de Empresa y Trabajo, Generalitat de Catalunya.

Antes había desarrollado diversas responsabilidades en el sector de la economía social: director d'Entrem, grupo cooperativo de inserción laboral (2019 - 2023), gerente de Nou Verd SCCL y Nou Set SCCL (2010 - 2022), responsable del programa de inserción laboral de la Fundació Caixa Catalunya (2004 - 2010) y gerente de Formació i Treball (1997 - 2003).

Actualmente, director de proyectos en Fundalis y economista dedicado al sector en diferentes colaboraciones.

José Miguel Bautista Arijá

Secretario de AMEI, Asociación Madrileña de Empresas de Inserción.

Ingeniero Industrial en la Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y Postgrado de Liderazgo e Innovación Social en ESADE y Master Gestión de la Economía Social y Dirección de ESAL - CIES/Universitat de Barcelona.

Es miembro del equipo promotor y dirección de impacto social de Hispaled, empresa de inserción y secretario de AMEI, Asociación Madrileña de Empresas de Inserción.

Cuenta con más de 20 años en diversas iniciativas para la promoción de la infancia y juventud en situación de vulnerabilidad en España y Perú.

Anexo 2 | Fuentes de referencia

Publicaciones:

La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad (UPTA)
<https://upta.es/wp-content/uploads/2020/02/2020-02-11-Informe-Racionalizacion-web-definitivo.pdf>

La racionalización de los tiempos de trabajo, la conciliación y la igualdad II. Efectos de la COVID-19 en el trabajo autónomo (UPTA)
<https://upta.es/wp-content/uploads/2021/01/ESTUDIO-RACIONALIZACION-Y-TIEMPOS-DE-TRABAJO-210129.pdf>

Estudio digitalización y racionalización de horarios hacia un nuevo modelo de trabajo autónomo (UPTA)
<https://upta.es/wp-content/uploads/2024/02/ESTUDIO-DIGITALIZACION-Y-RACIONALIZACION-HORARIOS.pdf>

Las cofradías y la mujer autónoma del sector del mar (UPTA)
<https://upta.es/wp-content/uploads/2025/01/Las-cofradias-y-la-mujer-autonoma-en-el-mar.pdf>

El trabajo autónomo en España. Desafíos y oportunidades. Estudio CIAE 01/2025
<https://www.autonomos-ciae.es/wp-content/uploads/2025/07/Estudio-trabajo-autonomo-CIAE.pdf>

Estudio Nacional del Autónomo 2025, Infoautónomos y Universidad de Granada
<https://www.infoautonomos.com/autonomos-espana-ley/estudio-nacional-del-autonomo/>

Las empresas de la economía social y solidaria como herramienta para frenar la discriminación de los derechos de las mujeres durante la pandemia
<https://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-258.pdf>

Baròmetre cooperatiu de la Federació de cooperatives de treball de Catalunya 2025
https://www.cooperativest treball.coop/sites/default/files/2025-07/Barometre25CAT_v2.pdf

Estudio de fundamentación para la ley de usos del tiempo y racionalización horaria
<https://timeuse.barcelona/wp-content/uploads/2023/06/Estudio-Ley-de-Usos-del-Tiempo.pdf>

L'impacte de la reforma horària en l'associacionisme, el tercer sector i l'economia social
<https://voluntaris.cat/documents/limpacte-de-la-reforma-horaria-en-lassociacionisme-el-tercer-sector-i-leconomia-social/>

Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España
<https://www.plataformaong.org/barometro-2022-tercer-sector.php>

Publicaciones web:

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo C/2025/2960 del Tiempo de trabajo y eficiencia de la economía y bienestar de los trabajadores (también en el contexto de la transformación digital y la automatización del trabajo)
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202502960

Encuesta de Empleo del Tiempo 2024/2025, INE
https://www.ine.es/normativa/leyes/cse/proyecto_Encuesta_EmpleoTiempo.pdf

La Seguridad Social suma en 2025 medio millón de afiliados por cuarto año consecutivo y se acerca a los 21,9 millones de ocupados
<https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-suma-en-2025-medio-mill%C3%B3n-de-afiliados-por-cuarto-a%C3%B1o-consecutivo-y-se-acerca-a-los-21-9-millones-de-ocupados>

El Perte de economía social ya ha movilizado 2.500 millones de euros
<https://elpais.com/economia/2025-02-17/el-perte-de-economia-social-ya-ha-movilizado-2500-millones-de-euros.html>

Perfil y tendencias de los autónomos para 2025
<https://granadametropoliempresas.es/noticias/perfil-tendencias-los-autonomos-2025/>

La flexibilidad de la jornada laboral regulada en los convenios colectivos todavía es muy insuficiente

https://www.foment.com/es/la-flexibilidad-la-jornada-laboral-regulada-los-convenios-colectivos-todavia-insuficiente/?utm_source=chatgpt.com

Online meetings and remote access to enterprise resources - statistics - Statistics Explained - Eurostat

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Online_meetings_and_remote_access_to_enterprise_resources_-_statistics

Consulta sobre la hora de verano: el 84% quiere que Europa deje de cambiar la hora, Comisión Europea

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/es/ip_18_5302/IP_18_5302_ES.pdf

El futuro del teletrabajo: trabajo híbrido y trabajo remoto 2023

<https://www.adecco.com/es-es/empresas/insights/outsourcing/futuro-teletrabajo>

LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN LA ECONOMÍA SOCIAL

SUBVENCIONA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

PROMUEVE

