



**Universitat**  
de les Illes Balears

## TRABAJO DE FIN DE GRADO

# CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR EN MUJERES

**Carolina González Guerrero**

**Grado de Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de las Illes Balears**

**Año Académico 2020-21**

Palabras clave del trabajo:

Conciliación, trabajo, género, igualdad, desigualdad, teletrabajo

*Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: María Antonia Carbonero Gamundí*

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## ÍNDICE

1. Resumen .....	4
2. Objetivos.....	5
3. Metodología .....	5
4. La mujer y el mercado laboral .....	5
4.1 Introducción.....	5
4.2 Historia de la mujer en el mundo laboral .....	6
5. Políticas de igualdad de género en el ámbito laboral .....	7
5.1 Políticas de igualdad de género en Europa.....	7
5.2 Políticas de igualdad de género en las políticas de empleo en España .....	8
5.3 Las desigualdades de género en el mercado laboral .....	9 - 11
6. La Conciliación de la vida laboral y familiar .....	12
6.1 ¿Qué se entiende por conciliación? .....	12
6.2 Políticas de conciliación de vida laboral, personal y familiar .....	13
6.3 Diferencias de género en el empleo del tiempo .....	14 – 16
6.4 Principales problemas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal .....	16 - 17
7. El papel del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar .....	18
7.1 Definición de teletrabajo .....	18
7.2 Ventajas y desventajas del teletrabajo .....	19
7.3 El teletrabajo y la conciliación .....	19 - 20
8. Conclusión .....	21
9. Bibliografía .....	22

## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1:** Tasa de actividad por género

**Tabla 2:** Asalariados por sexo y tipo de contrato.

**Tabla 3:** Asalariados por sexo y tipo de jornada

**Tabla 4:** Ganancia media anual por género y grupos de ocupación.

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

**Ilustración 1:** Evolución de la tasa de actividad por nivel de formación y género

**Ilustración 2:** Porcentaje de personas que realizan actividades en el transcurso del día y duración media diaria, según los resultados de 2002-2003 y 2009-2010

**Ilustración 3:** Porcentaje de personas que realizan actividades en el transcurso del día y duración media diaria dedicada. 2009-2010

## 1. RESUMEN

El presente trabajo de fin de grado tiene como objetivo estudiar la situación actual de la mujer en el mercado laboral, analizando su evolución histórica e identificando barreras que se han conseguido superar, los cambios socioeconómicos que han motivado cambios ideológicos dando sentido al papel de la mujer en la actualidad y los efectos de la implantación del teletrabajo. Se elabora de un análisis de la conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres, su percepción y los tiempos que dedican al cuidado de la familia.

La elección de este tema viene motivada por la problemática que existe en la sociedad del siglo XXI de la conciliación de la vida laboral y familiar. En nuestra sociedad, las mujeres aún se ven obligadas a compaginar el trabajo con su vida familiar. Las tareas del hogar siguen siendo una responsabilidad que recae principalmente sobre la mujer, por lo tanto, es ella quien está obligada a un doble trabajo que dificulta su desarrollo profesional y su integración al mercado laboral. Esta situación ha llevado a muchas empresas a fomentar la conciliación no solamente para mejorar la calidad de vida de sus trabajadoras, sino para lograr la retención de talento, la mejora de su rendimiento y de su nivel de compromiso con la organización.

## ABSTRACT

The objective of this final degree project is to study the current situation of women in the labor market, analyzing their historical evolution and identifying barriers that have been overcome, the socioeconomic changes that have motivated ideological changes, giving meaning to the role of women at present and the effects of the implementation of teleworking. It is made from an analysis of the work-life balance and family in women, their perception and the time they dedicate to caring for the family.

The choice of this topic is motivated by the problems that exist in the 21st century society of the reconciliation of work and family life. In our society, women are still forced to balance work with their family life.

Housework is still a responsibility that it recurs mainly on the woman, therefore, it is she who is obliged to a double job that hinders their professional development and their integration into the working market.

This situation has led many companies to promote conciliation not only to improve the quality of life of its workers, but to achieve the retention of talent, the improvement of their performance and their level of commitment to the organization.

## 2. OBJETIVOS

El objetivo general del presente trabajo se centra en analizar la situación de la mujer en el mercado laboral con relación a los hombres, concretamente, las tasas de actividad, tipos de contrato y jornada, su formación, su figura en diferentes sectores. Las mujeres presentan una situación precaria en el ámbito laboral, con mayores niveles de desempleo, contrataciones a tiempo parcial, insuficiente representación en puestos directivos.

## 3. METODOLOGÍA

Por lo que se refiere a la metodología del trabajo, es cuantitativa fundada en fuentes del Instituto Nacional de Estadísticas, se ha estimado oportuno analizar la siguiente información basada en métodos estadísticos: encuesta de población activa, encuesta de empleo del tiempo, encuesta de ganancia media con la finalidad de comparar la brecha salarial.

## 4. La mujer y mercado laboral

### 4.1 Introducción

---

Desde los años 40 hasta el inicio de la democracia, en España existían pocas mujeres que tenían un trabajo, la gran mayoría al casarse, renunciaban a sus trabajos y carreras para el cuidado de sus hijos y las tareas del hogar. En esa época si una mujer casada trabajaba, socialmente estaba mal visto ya que el marido es el suministrador de las rentas del hogar.

A partir de la implantación de la Constitución Española de 1978, que fue el primer paso para participación de la mujer en el mercado laboral, así como el inicio de superar la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, además de un cambio de la mentalidad de la sociedad, hasta la actualidad, éste hecho ha permitido que la población femenina y su entrada al ámbito laboral haya tenido gran trascendencia, promoviendo indudables cambios a nivel social, ideológico, económico y cultural, siendo sin duda una de las revoluciones más importante del siglo XX.

## 4.2 Historia de la mujer en el mundo laboral

---

La incorporación de la mujer nace como consecuencia de la guerra mundial que desencadena la marcha de los hombres a la guerra, provocando la actividad de las mujeres en los puestos que quedan disponibles.

Esta transformación se obstaculiza a causa de la entrada del franquismo. Este régimen no solo detiene el proceso, sino que también da lugar a una clara regresión, la población femenina pierde independencia. Las mujeres casadas debían solicitar la aprobación de sus esposos para signar un contrato de trabajo, no podían abrir una cuenta corriente. Una mujer casada no podía viajar sola, su único papel era el de velar por su marido, acatar todas sus órdenes sin oponerse, el cuidado de los hijos y la atención del hogar. Esta dictadura del régimen franquista contaba con el apoyo de la iglesia católica, la cual impulsaba y persistía en que era correcto.

El principal impulsor de transformación fue la reforma ministerial de 1955 con el que posteriormente se fomentaron varios planes de desarrollo. Esta evolución dio paso a la política de industrialización y tuvo gran trascendencia social, esto ocasionó la despoblación de los campos a la ciudad y dio paso a la educación general.

Así pues, en 1958 se introducen leyes a la no discriminación por razones de sexo, pero sólo atribuido a las mujeres solteras. La ley del 22 de julio de 1961 prohibía la discriminación laboral por razón de sexo, a partir de ese año, las mujeres al casarse tenían las opciones; de seguir trabajando, aceptar una excedencia temporal para el cuidado de la familia o una permanente a cambio de una indemnización.

Un progreso significativo se da el 20 de agosto de 1970 con la aprobación del decreto de Derechos Laborales de la Mujer, aportando cambios en la ley de 1961. Se implanta la contratación de mujeres a partir de la mayoría de edad, la excedencia alcanza la maternidad con opción de reincorporación, derechos de la seguridad social, subsidios para madres de familias numerosas. El progreso de las condiciones de la población femenina es indudable, no obstante, se mantiene la autoridad del esposo sobre la mujer, y la desigualdad de sueldos.

La oposición al franquismo y el feminismo fueron elementos que además de los cambios económicos y culturales establecieron una verdadera transformación social. Un punto crucial, sin duda fue después de la muerte de Franco, en 1975 donde empezaron los movimientos por la liberación femenina que tuvieron un gran impacto en la sociedad.

En 1978, La Constitución Española reconoce la igualdad de los derechos de hombres y mujeres en el artículo 14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Constitución fue precursora de la reforma del código civil donde se reconoce el divorcio, la separación y la igualdad de las mujeres casadas. El Estatuto de los Trabajadores reconoce la no discriminación por género como un derecho básico. De manera que en los años 80 se había progresado considerablemente en la igualdad de género.

Actualmente, aún queda un largo camino por recorrer, las mujeres aún se encuentran con barreras, principalmente en el ámbito laboral. Este hándicap es evidente en la tasa de desempleo femenino, la distribución desigual de las responsabilidades del hogar, categorías profesionales inferiores que obstaculizan el avance de su carrera profesional.

En conclusión, la democracia en España ha sido un avance indiscutible al facilitar a las mujeres la igualdad y la eliminación de la discriminación. Sin embargo, hoy en día siguen existiendo barreras que obstaculizan el logro de una igualdad efectiva. Estas barreras han surgido de los comportamientos adaptados en la sociedad por lo que la jurisprudencia ha sido insuficiente para su supresión. De tal modo que la igualdad precisa de una transformación social y cultural mediante la educación y medidas de conducta y toma de conciencia que permitan la liberación total de las mujeres.

## **5 Políticas de igualdad de género en el ámbito laboral**

### **5.1 Políticas de igualdad de género en Europa**

---

La integración de la igualdad de género en las políticas de empleo se origina en la Estrategia Europea de Empleo (EEE) de 1997, en el que se elaboraron planes de conciliación de la vida laboral y familiar para reforzar la figura de la mujer en el ámbito laboral. La EEE buscaba consolidar la política de igualdad por medio de la conciliación y posibilitar la reincorporación.

Las medidas de empleo encauzadas a la mujer engloban: la discriminación por género en determinadas profesiones, la diferencia salarial, promover el reparto equilibrado de tareas domésticas, la flexibilidad de la jornada laboral (Directiva 97/81/CE) y la prestación de cuidado al menor (Directiva 2002/73/CE)

El Consejo Europeo de Lisboa del 2000 tenía como objetivo transformar la economía de la Unión con el fin de mejorar el empleo y la cohesión social. Se

pactó la amplia ocupación de las mujeres en el trabajo, poniendo mayor hincapié en las acciones dirigidas a fomentar la conciliación de la vida familiar y profesional para hombres y mujeres.

Por último, cabe señalar la Directiva 2002/73/CE, en la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y la promoción. Se incluye la negociación colectiva y la figura de interlocutores sociales para la resolución de conflictos en el trabajo.

## **5.2 Políticas de igualdad de género en las políticas de empleo en España**

---

La mejora de las condiciones de las mujeres en el mercado laboral es un elemento esencial de la política de empleo en España y viene propulsada por la Estrategia Europea de Empleo.

En 2005 se aprueba el Programa Nacional de Reformas, que favorece la conciliación familiar y laboral e incluye una serie de medidas para incremento de la tasa de ocupación femenina. Entre ellas destaca la mejora de la flexibilidad y la garantía de un permiso para cuidado de hijos.

En lo que respecta a medidas formativas, cabe señalar la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación profesional, que da prioridad a mujeres con problemas de acceso al empleo. Se establece el aprendizaje permanente como medida de políticas de igualdad, la formación continua desempeña un

papel importante en las cualificaciones de la población femenina ya que fomenta el aumento de su posición en el mercado laboral (Alujas Ruíz, 2010)

En cuanto a la contratación e incentivos, se contempla las bonificaciones a la contratación indefinida a todas las mujeres de entre 16 y 45 años sin ningún requisito. El objetivo es aumentar las tasas de empleo del colectivo femenino en sectores o profesiones en la que es menor su presencia.

La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de 1999, recoge la ampliación de los supuestos para incluir las bonificaciones por contratos de interinidad, la contratación indefinida de mujeres desempleadas y reanudación de contratos después de un periodo de maternidad.

En España se desarrollan planes de formación y apoyo como los Programas de Apoyo a Mujeres Empresarias, concretamente en el ámbito autónomo, en el sector de servicios. Otros programas que busca la integración laboral de la mujer



son, por una parte, el Programa Clara, orientado a mujeres en situación o riesgo de exclusión. Por otra parte, el Programa de Inserción Laboral de Mujeres Víctimas de Violencia. (Alujas Ruíz, 2010)

Referente al ámbito legislativo sobre la igualdad cabe señalar la Ley 39/1999, de 5 de noviembre que introduce varios cambios en el Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres, ampliando el tiempo en familia, beneficiando los permisos de maternidad y paternidad sin que perjudique el acceso al empleo. Esta ley desarrolla El Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, que tiene como finalidad el reparto de responsabilidades familiares, así como permitir que la mujer mantenga su puesto de trabajo a tiempo parcial y haciendo compaginable el subsidio de maternidad con su actividad laboral sin alteraciones en su contrato de trabajo.

Por último, señalar el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades este plan fija un modelo de igualdad que no solo beneficia al colectivo femenino, sino que apuesta a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida.

### 5.3 Las desigualdades de género en el mercado laboral

---

Hoy en día, a pesar de los avances en los últimos años, aún perduran la desigualdad en el mercado laboral. A continuación se analizan estas disparidades en las tasas de actividad, tipos de contratos, su representación en diferentes sectores y ramas de actividad, condiciones salariales y situación profesional.

Para comprender la situación de la población femenina en el mercado de trabajo se compara su presencia en la siguiente tabla, la tasa de actividad por género en los últimos 10 años.

Año	Hombres	Mujeres	Diferencia
2020	62,93	52,24	10,69
2019	64,28	53,30	10,98
2018	64,55	53,06	11,49
2017	64,73	53,24	11,49
2016	65,13	53,64	11,49
2015	65,69	53,70	11,99
2014	68,83	53,67	12,16
2013	66,39	53,94	12,45
2012	67,10	53,98	13,12
2011	67,56	53,39	14,17
2010	68,15	52,70	15,45

Tabla 1. Tasa de actividad por género. Fuente: elaboración propia a través de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Se observa que la tasa de actividad de la población masculina es superior que la femenina en cada uno de los años. Referente a la diferencia porcentual se refleja un avance en la última década, siendo el inicial de 15,45% y logrando reducirlo al 10,69%. Esta disminución no sólo se debe al incremento de la actividad femenina, sino también a la reducción de la actividad masculina, siendo el inicial de 68,15% y actualmente un 62,93%. Aun así la tasa de actividad sigue presentando diferencias

Otro indicador que se tendrá en cuenta es el nivel de formación adquirido, los datos hacen referencia a un grupo de población con edades entre 25 y 64 años y dentro se compara la tasa de actividad de las edades comprendidas entre 25 y 34 años. Se demuestra que las mujeres que poseen estudios superiores tienen un nivel de actividad semejante al de los hombres. En cambio, si las mujeres no cuentan con estudios, o solo estudios de educación primaria las diferencias son significativas.

**Ilustración 1**  
**Evolución de la tasa de actividad por nivel de formación y género**  
 Población 25 a 64 años



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

En la siguiente tabla se refleja el total de la población asalariada (en miles de personas) donde se puede analizar los tipos de contratación y género.

La contratación indefinida, en el caso de la población masculina, es siempre superior. Es necesario destacar la contratación indefinida, la de modalidad discontinua, donde las mujeres tienen una presencia significativa.

En relación con la contratación temporal, la mayoría corresponden a los hombres.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Hombres</b>						
Contrato Indefinido: Total	5.777,00	5.904,70	6.079,70	6.278,80	6.490,60	6.503,20
Contrato Indefinido: Discontinuo	101,80	121,20	127,90	134,20	141,80	137,30
Contrato Temporal	1.931,30	2.046,60	2.122,40	2.202,80	2.208,00	1.900,30
<b>Mujeres</b>						
Contrato Indefinido	5.282,30	5.355,60	5.444,40	5.603,50	5.803,00	5.729,00
Contrato Indefinido: Discontinuo	178,00	193,10	211,80	218,00	231,00	198,90
Contrato Temporal	1.782,90	1.921,30	2.068,50	2.149,10	2.169,00	1.976,60

Tabla 2. Asalariados por sexo y tipo de contrato. Fuente: elaboración propia a través de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Con respecto al tipo de jornada, se observa el alto número de contratos a tiempo parcial entre la población femenina. Esto es debido a los estereotipos de género, encauzados al cuidado familiar. La mayoría de las mujeres trabajan a tiempo parcial de manera involuntaria al no haber conseguido un empleo a jornada completa. Otras mujeres lo optan para poder compaginar el trabajo con las tareas domésticas y el cuidado de familiares.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Hombres</b>						
Total	9.760,30	10.000,80	10.266,30	10.532,00	10.745,60	10.429,70
Jornada a tiempo completo	8.987,50	9.224,30	9.514,30	9.810,90	9.997,40	9.729,30
Jornada a tiempo parcial	772,80	776,50	752,00	721,10	748,20	700,40
<b>Mujeres</b>						
Total	8.105,70	8.340,80	8.558,50	8.795,70	9.033,70	8.772,70
Jornada a tiempo completo	6.066,40	6.326,80	6.491,60	6.686,20	6.885,40	6.776,10
Jornada a tiempo parcial	2.039,40	2.014,00	2.066,90	2.109,60	2.148,30	1.996,70

Tabla 3. Asalariados por sexo y tipo de jornada. Fuente: elaboración propia a través de datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Siguiendo los datos del INE. El salario de los hombres (26.934,38€) fue significativamente mayor al de las mujeres (21.682,02€). Por lo tanto el salario promedio anual de la población femenina fue el 80% del masculino. La desigualdad salarial se genera en todos los grupos de ocupación, principalmente en la categoría de directores y gerentes con una diferencia de 12.113,11€.

De acuerdo con lo señalado y los resultados demostrados, se considera que, a pesar del crecimiento de la participación femenina, existen barreras para conseguir la total inserción y estabilidad en el mercado laboral, asimismo la igualdad en las contrataciones, promociones y acceso a puestos de gerencia. Las mujeres sienten la necesidad de conciliar la maternidad y la vida familiar con la vida laboral. Las mujeres se ven obligadas a encauzar su formación y carrera profesional de forma que les sea fácil compatibilizar el trabajo y la familia.

2019	Mujeres	Hombres	Variación
Todas las ocupaciones	21.682,02	26.934,38	5.252,36
Directores y Gerentes	48.667,65	60.780,76	12.113,11
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y enseñanza	32.136,34	35.488,04	3.351,70
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33.916,08	40.333,67	6.417,59
Técnicos; profesionales de apoyo	25.950,74	31.816,30	5.865,56
Empleados de oficina que no atienden al público	20.584,99	25.634,12	5.049,13
Empleados de oficina que atienden al público	18.810,20	22.437,50	3.627,30

*Tabla 4 Ganancia media anual por género y grupos de ocupación. Fuente: Encuesta anual de estructura salarial (INE, 2019)*

## 6 La Conciliación de la vida laboral y familiar

### 6.1 ¿Qué se entiende por conciliación?

Según la RAE, La conciliación es hacer compatible dos o más cosas. Si revisamos diccionarios y artículos relevantes sobre la conciliación, hallaremos definiciones muy diferentes:

- El término conciliación hace referencia a la mediación, sin imposición, entre dos ámbitos contrarios (Junter-Loiseau-Tobler, 1999)
- “Poner de acuerdo, hacer compatibles, sin violencia” (Gran diccionario de la lengua catalana)
- “Conciliar el tiempo familiar y laboral significa que mujeres y hombres puedan mantener un nivel económico digno y suficiente que les permita responsabilizarse y disfrutar del cuidado de la familia o, simplemente, del ocio” (Ana M.ª Gálvez Mozo, 2006)

Podríamos definir la conciliación de la vida laboral y familiar como la estrategia que favorece la obtención de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y laboral donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles los diferentes aspectos de su vida, con el fin de alcanzar la igualdad de oportunidades en el empleo, la familia, el ocio, el tiempo personal y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

## 6.2 Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Las Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar se plantean en el Consejo Europeo Extraordinario sobre empleo en el año 1997. Dicho consejo reconoce que los países miembros de la Unión Europea deben adaptarse a las nuevas estrategias en materia de empleo. Concretamente, se acuerda alcanzar el 60% de ocupación femenina en el año 2010. Esta estrategia está orientada a promover los permisos laborales y los servicios de atención a la vida diaria (Torns-Borras-Moreno, 2007)

En España, se aprueba la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Más adelante se amplía esta ley con la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Estas leyes representan un progreso para la igualdad de oportunidades y la conciliación pasa a un plano más que de integración de la población femenina, de igualdad entre hombres y mujeres.

Otra normativa española que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los derechos mínimos que se reconocen son los siguientes:

- Nacimiento y cuidado del menor
- Reducción de jornada: cuidado del lactante, neonatos hospitalizados, guarda legal, cuidado de menor por enfermedad grave (Art 37.4, 5, 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores)
- Excedencia para el cuidado de hijos (Art 46 del Estatuto de los Trabajadores)
- Permiso de lactancia (art. 48 del Estatuto de los Trabajadores)

Cuando se habla de las políticas de conciliación, de forma automática se piensa que van dirigidas exclusivamente a las mujeres sin tener presente a los hombres. Estas políticas tienen como objetivo conseguir una participación más equitativa de hombres y mujeres en el ámbito laboral y familiar.

Lamentablemente, la implantación de las políticas de conciliación aún es deficiente, a pesar de todo el esfuerzo de incorporar completamente a la mujer en el mercado laboral en las mismas condiciones que el hombre, la cultura y la costumbre sigue existiendo. En la mayoría de las familias, las mujeres siguen

siendo las que concilian, ellas son las que ajustan su carrera profesional a la familia, y se dedican en gran parte a las responsabilidades del hogar. La incompatibilidad entre la vida laboral y familiar ha generado a su vez el aumento del trabajo a tiempo parcial, causando condiciones desfavorables, como aumento de inseguridad en el empleo, sueldos precarios y una disminución del desarrollo profesional. Estas condiciones no solo pueden afectar a la mujer trabajadora, sino también a su familia.

Por esta razón, las políticas de conciliación, aplicadas adecuadamente, no solo alcanzaría su objetivo como su propio nombre indica, sino que también, favorecería la igualdad de género en la sociedad.

### 6.3 Diferencias de género en el empleo del tiempo

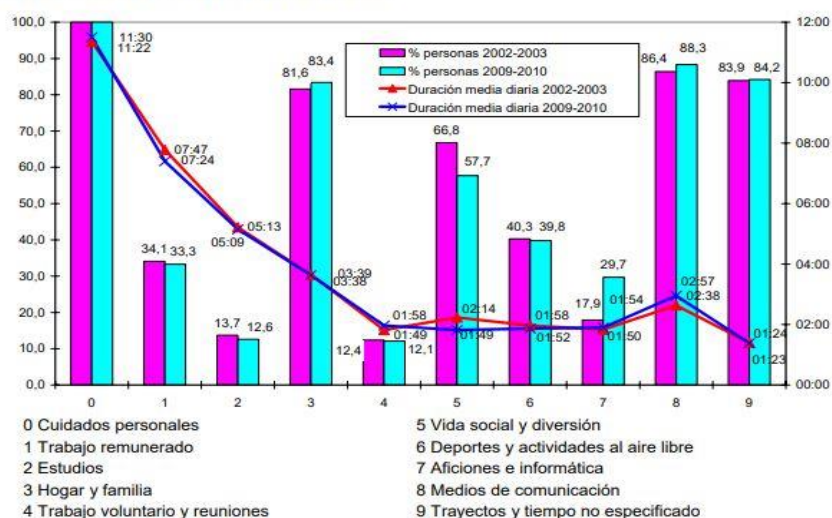
Tal como hemos mencionado anteriormente, la conciliación de la vida laboral y familiar se puede relacionar con un tema de género, fácilmente se puede asociar a la maternidad y al cuidado de familiares.

Los estudios realizados a lo largo de estos años señalan que las mujeres dedican mucho más tiempo que los hombres a tareas del hogar y, por consiguiente, la carga total de trabajo es mayor.

Según la última encuesta de empleo del tiempo (2009-2010), se puede constatar la desigualdad entre hombres y mujeres en función del empleo del tiempo.

**Ilustración 2**

**Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas, según los resultados de 2002-2003 y 2009-2010**



Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010 (INE)



En las diferencias entre hombres y mujeres entre el 2002-2003 y 2009-2010, se puede observar mayor participación de los hombres en trabajos remunerados y mayor participación por parte de las mujeres en tareas del hogar.

### Ilustración 3

#### Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas. 2009-2010

Actividades Principales	Total personas		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
0 Cuidados personales	100,0	11:32	100,0	11:35	100,0	11:29
1 Trabajo remunerado	33,5	7:20	38,6	7:54	28,6	6:35
2 Estudios	14,8	5:18	14,4	5:27	15,1	5:09
3 Hogar y familia	83,5	3:34	74,4	2:28	92,2	4:25
4 Trabajo voluntario y reuniones	11,8	1:50	9,1	2:01	14,4	1:43
5 Vida social y diversión	57,0	1:43	56,0	1:49	58,1	1:38
6 Deportes y actividades al aire libre	38,4	1:46	41,8	1:57	35,1	1:33
7 Aficiones e informática	29,7	1:52	36,0	2:02	23,6	1:37
8 Medios de comunicación	88,4	3:00	87,7	3:08	89,0	2:51
9 Trayectos y tiempo no especificado	84,6	1:23	87,4	1:25	82,0	1:21

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010 (INE)

La disparidad en el empleo del tiempo de hombres y mujeres sigue siendo notable. La participación femenina en el trabajo remunerado ha aumentado tres puntos y el masculino se ha reducido cuatro, sin embargo, aún hay más de 10 puntos de diferencia (38,7% y 28,2%). Asimismo el tiempo medio diario del trabajo remunerado es superado por los hombres en más de una hora al de las mujeres. (Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010)

Por otra parte, las mujeres dedican cada día dos horas y cuarto más que los hombres a las tareas domésticas. Continúa habiendo una diferencia de participación de 17 puntos (91,9% las mujeres y 74,7% los hombres)

Los varones dedican más tiempo a las demás actividades, a excepción de las tareas del hogar y familia. Las mujeres destinan una media de 1,97 horas más que los hombres a las tareas del hogar.

Las cifras indican que las mujeres eligen empleos con menos remuneración pero con horarios compatibles con sus demás obligaciones. Las responsabilidades familiares continúan siendo un obstáculo a una entrada completa de la mujer al mercado laboral, especialmente por ser las principales cuidadoras del hogar. La incorporación de los hombres a las tareas domésticas no se produce de manera plena, sino para tareas auxiliares que requieren menos tiempo.

## 6.4 Principales problemas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

---

Los Principales problemas para conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres son, primeramente, la falta de medios cuando los hijos enferman, seguidamente, la no disponibilidad de familiares y, por último la no correspondencia entre horarios. Asimismo, se señalan cuestiones relacionadas con la organización del trabajo como, los horarios extensivos y la inflexibilidad del horario laboral.

En este punto se analizarán detalladamente estas cuestiones.

### - ***La gestión de imprevistos***

Un problema destacado es la falta de medios cuando los hijos se ponen enfermos, este hecho hace que un día cotidiano se vuelva inestable. Es más, en muchas organizaciones no se dispone de medidas en el caso de un familiar dependiente enferme.

El hecho de faltar al trabajo por la enfermedad de un familiar no está bien visto por los superiores. Poder trabajar en casa, ha ayudado a solucionar esta situación, sin embargo, las mujeres que son madres no trabajan igual si su hijo está en casa y las horas de trabajo las recuperan en otro momento, básicamente por la noche.

### - ***No disponibilidad de red familiar***

En muchos casos, el recurso de los abuelos es la solución para que los niños no estén muchas horas en guarderías o cuidados por una persona ajena. La ayuda de la red familiar es para las madres trabajadoras un recurso fundamental para compatibilizar el ámbito de trabajo con el familiar.

Sin embargo, las mujeres que no disponen de una red familiar se ven obligadas a recurrir a otros recursos que suponen una carga económica, en algunos casos, es la única alternativa pero no todas las mujeres pueden acceder a ellos y se han visto obligadas a dejar de trabajar.



## - **No correspondencia de horarios**

Como se señala en el punto anterior, cuando se hace referencia a los recursos que suponen una carga económica, como las escuelas y las guarderías, estos recursos se tienen que compaginar con otros para poder cubrir las horas que los padres no están en casa.

Surgen muchos problemas a la hora de poder compaginar los horarios de los niños y algunas madres se ven en la necesidad de solicitar una reducción de jornada

## **7 El papel del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

### **7.1 Definición de teletrabajo**

---

El teletrabajo surgió en los años 70, durante la crisis del petróleo, como solución a problemas organizacionales y sociales, ya que reduciría el uso de recursos no renovables y crearía puestos de trabajos para personas discapacitada, además de la mejora de la calidad de vida de los teletrabajadores.

El término del teletrabajo es muy amplio, según la RAE el teletrabajo es *“el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*

Para comprender el significado del teletrabajo, se aportan algunas definiciones encontradas en artículos relevantes:

- “[...] el concepto de teletrabajo se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad”. (Sanguinety Raymond, 2003)
- “[...] modo de trabajar —lejos del empleador y del cliente que tiene tanto el empleado por cuenta ajena como el autoempleado— basado en las telecomunicaciones, especialmente en la telemática como instrumento esencial y cotidiano. El teletrabajador no va al trabajo, sino que hace que el trabajo venga a él, a su propio domicilio o a un centro específico de teletrabajo”. (ASETRA. Asociación Española de Empleo, Autoempleo y Teletrabajo)

- “[...] actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones”. (Rodríguez Francisco, 2001)

En el año 2020 se han vivido cambios en la economía mundial y el ámbito del trabajo. Tras declararse el estado de alarma y entrar en vigor una serie de medidas drásticas, de las cuales una de ellas fue el confinamiento, un gran número de trabajadores debió quedarse en casa y trabajar a distancia. Muchas organizaciones se vieron forzadas a aplicar el teletrabajo para poder continuar con la actividad. Desde luego, la pandemia ha apresurado la adopción de las modalidades de teletrabajo, una práctica poco frecuente en España, y ha sido una herramienta que ha supuesto una revolución para las empresas.

## 7.2 Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

---

El teletrabajo es una herramienta útil que ofrece ventajas para los trabajadores y las organizaciones, a la vez también tiene una serie de inconvenientes.

### **Ventajas**

Las ventajas del teletrabajo se deben comprender desde dos ópticas: la del trabajador y la del empleador.

Para el trabajador supone:

- Trabajar sin descuidar otras obligaciones personales o familiares.
- Mayor flexibilidad y autonomía para organizar el tiempo de trabajo y el personal.
- Reducción del estrés
- Facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Ahorro en tiempo y costes de desplazamiento.
- Reducción de la brecha salarial al aminorar la necesidad de excedencias, reducción de jornada, permisos no retribuidos, demandados principalmente por mujeres.

Para la empresa conlleva:

- Mayor productividad.
- Reducción de costes fijos.
- Baja el absentismo laboral.

- Posibilidad de incorporar personas muy competitivas o personas con discapacidad.
- Fideliza a los trabajadores.

### **Desventajas**

No obstante. A pesar de las ventajas, el teletrabajo puede ser un inconveniente. Para algunas personas es complicado separar la vida personal de la laboral; por otro lado, los teletrabajadores no se sienten cómodos trabajando en casa con la familia.

Para la empresa conlleva:

- Pérdida de control del rendimiento de los trabajadores
- La identificación del trabajador con la organización se puede reducir al incrementar el aislamiento.
- Disminución de la confidencialidad de la información.

Para el trabajador:

- El sedentarismo
- Extensas jornadas laborales
- El aislamiento y la falta de interacción social.
- Conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar.

## **7.3 El teletrabajo y la conciliación**

---

El teletrabajo es una herramienta útil para poder conciliar la vida laboral y familiar, sin embargo hay que saber organizarse en el mismo, ya que si no se gestiona adecuadamente, puede llevar a un estado de estrés.

La decisión de optar por el teletrabajo depende, entre otras cosas, de la categoría profesional o del género. Se contempla que las mujeres teletrabajadoras realizan trabajos relacionados con la contabilidad, administración, asistencia, traducción, marketing y publicidad, por tanto la decisión de teletrabajar la toman junto con sus superiores. Por otro lado, los varones que teletrabajan realizan tareas ejecutivas, de dirección, técnicas y ellos mismos toman la decisión de teletrabajar. Algunas mujeres con estos puestos también gozan de las mismas ventajas pero son muy pocas.

Numerosos estudios, señalan que existen dos ópticas discordantes. Por una parte, el teletrabajo se muestra como una acción que ofrece una exitosa incorporación a la vida laboral, familiar y personal. Por otra parte la cercanía

que tiene el teletrabajo con las tareas domésticas establece una causa de estrés y ansiedad (Mirchandani, 2000)

Algunas mujeres se ven obligadas a optar por el teletrabajo para poder conciliar y este puede llegar a convertirse en una reclusión para ellas. Por este motivo es esencial la regulación de la legislación del teletrabajo con un enfoque de género para que la mujer no se vuelva imperceptible en el mercado laboral, como ha sucedido con otras medidas como la reducción de jornada y la excedencia.

El teletrabajo en casa tiende a considerarse una doble carga de trabajo para la mujer, aun así la mujer valora la familia, principalmente los hijos por encima de cualquier área. Vista de ello, no es de sorprender que el teletrabajo se considere una herramienta para disponer de más tiempo para dedicar al hogar y familia y no de un aumento de calidad en el trabajo, llegando al punto de que muchas mujeres se deciden a renunciar a un ascenso o un puesto directivo.

Por otra parte, la conciliación y el teletrabajo no se vincula con el cuidado de los hijos, la mayoría de las teletrabajadoras declaran que son dos actividades que no se pueden desarrollar al mismo tiempo. (Ana M<sup>a</sup> Gálvez Mozo)

No obstante, en algunos casos, el teletrabajo se considera una estrategia para permanecer en el mercado laboral, sin dejar de encargarse de los hijos y de las tareas del hogar.

## 8. CONCLUSIÓN

A modo de conclusión, se ha comprobado que en los últimos años ha habido una incorporación intensa de la población femenina al mercado laboral. El análisis de la situación laboral de la mujer demuestra que existe una desigualdad de género importante.

Como se ha observado, no sólo la tasa de actividad laboral femenina es inferior a la de los hombres, también lo es la tasa de ocupación. A pesar del aumento de la participación y la formación de la mujer, existen barreras pendientes de resolver para conseguir su plena inclusión, al mismo tiempo que la igualdad en los contratos, promociones y acceso a puestos de dirección.

Esta situación se debe a la necesidad que sienten las mujeres de conciliar la maternidad con la vida laboral. La sociedad sigue siendo masculina y las mujeres se ven obligadas a encaminar su formación y carrera de modo que les sea factible combinar el trabajo con la vida familiar.

Como se observa en las encuestas de uso del tiempo, el trabajo del hogar sigue siendo una responsabilidad que recae sobre la mujer, ya que la ayuda de la pareja no es equitativa. La doble jornada dificulta su incorporación al mercado laboral, la mujer aplaza o renuncia a sus proyectos y aspiraciones de vida.

Sin duda, uno de los principales problemas de la mujer es la elevada contratación a tiempo parcial y la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres. Cabe recalcar que la diferencia no solo sucede en los puestos de categorías profesionales inferiores sino también en puestos de trabajo con la misma cualificación profesional.

La mujer ha dejado su papel de ama de casa para acceder al mercado laboral y proporcionar ingresos a la unidad familiar, ciertamente la mujer ha conseguido una mayor participación en el ámbito laboral y a la vez ha dejado de tener tiempo para el cuidado de la familia, llegando a una relación desequilibrada entre el trabajo y la familia, revelando así la desigualdad de roles entre hombres y mujeres. Se sigue manteniendo la figura de la mujer como la responsable del hogar. El cambio en la redistribución del tiempo entre hombre y mujeres ha sido ínfimo.

En resumen, a pesar del aumento de las tasas de actividad y ocupación de la mujer en estos últimos años, no ha aumentado la participación del hombre en las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Es por esta razón que las mujeres solicitan, en un elevado porcentaje, medidas para conciliar la vida laboral y la familiar. Este hecho ha provocado que la conciliación de la vida laboral y familiar sea un problema social de las mujeres trabajadoras.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

Alujas Ruíz, Juan Antonio (2010) La igualdad de género en el mercado de trabajo. El papel de las políticas de empleo en España.

Álvarez, A. y Gómez, I.C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16, 89-106.

Galván, Ana M<sup>a</sup> (2006 – 2008) Conciliación de la vida laboral y familias de las mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación.

Garrido, E. (1997). Historia de las mujeres en España. Madrid: Síntesis.

Gómez, P. C. (2008). Mujer y constitución: los derechos de la mujer antes y después de la constitución española de 1978. Universitat. Revista de Filosofía, Derecho y Política, 73-103

Junter-Loiseau, Anne - TOBLER, Constanze (1999) Reconciliation of domestic and care work with paid work. Approaches in international legislation and policy instruments and in the scientific discourse Gender and the use of time.

Millán Vázquez de la Torre M.<sup>a</sup> Genoveva, Santos Pita Manuela del Pilar, Pérez Naranjo L (9 de febrero de 2015) Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.

Mirchandani, K. (2000) “The best of both worlds” and “Cutting my own throat”: Contradictory images of home-based work. Qualitative Sociology, 23(2) 159-182.

Ortiz Heras Manuel (28 de mayo de 2006) Mujer y Dictadura Franquista. Aposta, Revista de Ciencias Sociales

Rodríguez, Francisco Antonio, «El teletrabajo en España. ¿Trabajo subordinado o autónomo?»

Sanguinetti Raymond, Wilfredo. Teletrabajo y globalización: En busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 7–8.

Torns, T., Borràs, V., & Carrasquer, P. (2003) La conciliación de la vida laboral y familiar, ¿Un horizonte posible? Sociología Del Trabajo, 50 27-59.

Torns, T.; Miguélez F.; Borràs, V.; Moreno, S.; Recio, C. Noves organitzacions del temps de treball. Balanç d'actuacions a la Unió europea. Barcelona, 2006, CESB-Ajuntament de Barcelona

Vilaseca i Requena, Jordi (coord.). (2004). El teletreball a catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques (Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ed.). Barcelona: Generalitat de Catalunya.