

## I Congreso Universitario Andaluz “Investigación y Género”

### DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LOS EFECTOS DE LA BÚSQUEDA DE CONCILIACIÓN LABORAL Y PERSONAL

Asián Chaves, Rosario  
Departamento de Economía Aplicada II,  
Universidad de Sevilla  
[rasian@us.es](mailto:rasian@us.es)

Bartolomé Pérez, Pamela  
Instituto de Desarrollo Regional,  
Universidad de Sevilla  
[pamelabartolome@idr.es](mailto:pamelabartolome@idr.es)

Rodríguez Sosa, Vicente  
Departamento de Economía Aplicada II,  
Universidad de Sevilla  
[vsosa@us.es](mailto:vsosa@us.es)

Vega, Sandra  
Instituto de Desarrollo Regional,

Universidad de Sevilla  
[sandravega@us.es](mailto:sandravega@us.es)

**Resumen:** En los últimos años se ha venido produciendo una mayor presión económica sobre los núcleos familiares que, junto a una serie de cambios culturales, explican la decisión de emprender actividades laborales fuera de casa por parte de sujetos de ambos sexos, lo cual ha suscitado contradicciones entre responsabilidades de tipo laboral, familiar y personal.

Éstas se han ido solventando mediante la búsqueda de estrategias de conciliación, internas o externas a los grupos domésticos. Las segundas, objeto principal de esta comunicación, elaborada a partir de un estudio conducido sobre una muestra de personas asalariadas y de empresas andaluzas, han conllevado la creación de nuevos puestos de trabajo en el ámbito de los “servicios de atención a la vida diaria”, o han conducido hacia fórmulas ocupacionales alternativas a la jornada a tiempo completo, como el tiempo parcial o el teletrabajo.

*Palabras clave:* Género; Conciliación de la vida laboral, familiar y personal; Mercado de trabajo; Nuevos yacimientos de empleo; Empleo a tiempo parcial; Teletrabajo.



## **1. Introducción<sup>1</sup>.**

El panorama laboral andaluz ha experimentado cambios sustantivos en las dos últimas décadas. Uno de los cambios más significativos ha sido el notable aumento de la presencia de mujeres<sup>2</sup>. El asentamiento de la participación femenina en ámbitos que tradicionalmente habían sido dominados por varones -como el empleo retribuido fuera del domicilio- ha conllevado, a su vez, una modificación gradual del tipo de contribución en las tareas del hogar por parte de los miembros de ambos sexos del grupo doméstico, y ha sentado las bases para una modificación de las relaciones de género.

Por otro lado, la mayor presión económica sobre las familias ha hecho necesarias fuentes plurales de ingresos, y las modificaciones en el panorama laboral, donde se pide especialización, formación continua, movilidad y flexibilidad al trabajador, han acrecentado las dificultades para conciliar aspectos de la vida laboral, familiar y personal.

En dicho contexto, e intentado paliar los problemas de conciliación, la ciudadanía demanda servicios de apoyo a las actividades diarias, que difícilmente se pueden solventar por parte de la Administración Pública, frente a lo cual se impone la necesidad de buscar estrategias de conciliación de manera autónoma.

Junto a las soluciones más tradicionales, de carácter “interno/privado”, como el recurso a las redes de parentesco, se han ido desarrollando estrategias de orientación “externa” basadas, por una parte, en la contratación de servicios en respuesta a necesidades personales o familiares y, por otra parte, en formas de reorganización de la propia actividad laboral.

El segundo tipo de estrategia tiene una repercusión directa en la dimensión del empleo, ya que propicia la creación de nuevas ocupaciones (los denominados “nuevos yacimientos de empleo”, NYE) y, al mismo tiempo, impulsa modalidades alternativas de ocupación, como el empleo a tiempo parcial o el teletrabajo.

## **2. Estrategias “externas” de conciliación.**

La mayoría de las estrategias que se han desarrollado hasta el momento, como se verá a continuación, no afecta de igual modo a hombres y mujeres. Es decir, existen diferencias en función del sexo, que al no estar basadas en una diferencia biológica, sino social y cultura, por eso se han denominado como diferencias de género.

### **2.1. LA GENERACIÓN DE “NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO”.**

Parte de los responsables de las políticas públicas en el ámbito nacional y comunitario han prestado especial atención a la creación de “nuevos yacimientos de empleo” (NYE), como consecuencia de las transformaciones en el plano socio-económico y laboral.

---

<sup>1</sup> Este trabajo se enmarca dentro del estudio “Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: hacia una guía de buenas prácticas”, realizado por el Instituto de Desarrollo Regional y financiado por el Servicio Andaluz de Empleo y El Fondo Social Europeo.

<sup>2</sup> En el año 1987 la media anual de mujeres ocupadas en Andalucía era de 450.625 mujeres frente a 1.243.925 en el año 2008.

La Comisión Europea (1996 y 1998) relacionó los NYE con diecinueve ámbitos de trabajo, reunidos en cuatro áreas: servicios a la vida diaria, servicios de mejora del marco de vida, servicios culturales y de ocio y servicios de medio ambiente. Son ocupaciones que buscan conjugar la satisfacción de las nuevas necesidades de las personas con la posibilidad de generar empleo orientado al incremento de la calidad de vida, al uso creativo del ocio, a la apreciación de estímulos culturales y a la mejora en la relación con la naturaleza (Ferrazzano, 2005). Su constitución alrededor de las nuevas sensibilidades ambientales, culturales y sociales es lo que los diferencia de otras oportunidades de incremento de puestos de trabajo en las economías europeas.

Uno de los ámbitos de crecimiento de empleo más activo en este marco son los “servicios de proximidad” o “de atención a la vida diaria” (SAD), definidos como “actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias que aparecen, en la actualidad, en la vida cotidiana de las sociedades occidentales” (Parella, 2000: 276). Son servicios, en su mayoría, relacionados con la esfera doméstica, y orientados principalmente al cuidado de las personas. Se demandan especialmente tras el proceso de envejecimiento de la población<sup>3</sup>, y por la externalización del trabajo reproductivo (hecho que no es novedoso por sí, sino por su aumento masivo) por parte de las clases medias urbanas de las sociedades occidentales.

El discurso sobre las potencialidades de los NYE, como paliativo de la desocupación y como estrategia de resolución de las necesidades socialmente emergentes, fue recogido hace ya más de una década en el documento-base de la Comisión Europea (1993) sobre “Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI”, más conocido como el “Libro Blanco de Delors”.

Quince años más tarde, la razón de ser del documento (la persistencia del paro extendido y las dificultades ocupacionales en los países europeos), sus motivos y directrices de actuación continúan teniendo validez. Aunque se han dado pasos hacia la creación de empleos en estas áreas, desde el ámbito público y desde el privado (proliferación de ONG, asociaciones de ayuda para el cuidado de las personas mayores, guarderías particulares, etc.), es oportuno preguntarse acerca de la posibilidad efectiva de generación futura de nuevos puestos de trabajo en el ámbito de los NYE.

A partir de algunos estudios realizados<sup>4</sup> se deduce que el efecto positivo de la potenciación de los NYE en el mercado de trabajo se encuentra supeditado a la calidad

---

<sup>3</sup> Según las proyecciones y estimaciones interanuales de población del INE (cit. en Cámaras, 2002:4), en España la población mayor de 65 años ha conocido un fuerte crecimiento especialmente desde los primeros años noventa. Para 2005 se indican 7.126.964 personas mayores de 65 años, de las cuales 3.380.367, el 47,4%, eran mayores de 75. Este último grupo se caracteriza por un elevado índice de dependencia, lo cual implica un aumento en la demanda de servicios socio-sanitarios. A partir de los datos del Padrón a 1 de enero de 2008, el Índice de Envejecimiento en Andalucía (calculado como el cociente de los mayores de 65 años entre los menores de 15) era de 90,21 y el Índice de Dependencia de Ancianos de 21,07.

<sup>4</sup> Un informe elaborado por la Cámara de Comercio con la colaboración del Centro de Estudios Económicos Tomillo (Cámaras, 2002) investiga las posibilidades de desarrollo en España de ocho áreas de empleo, entre los diecinueve ámbitos definidos por la Comisión Europea (servicios a domicilio, atención a la infancia, mejora de la vivienda, transportes colectivos locales, comercio de proximidad en municipios pequeños, turismo rural, gestión del agua y gestión de los residuos sólidos urbanos), en función de la oferta de servicios similares ya existentes, de la capacidad de gasto subjetivo o familiar, de

de los empleos producidos. Efectivamente, existe una baja valoración de algunas de estas nuevas ocupaciones, precarias en su mayor parte, que frecuentemente son objeto de desprestigio e invisibilización, de modo similar a las tradicionales actividades domésticas femeninas que quieren suplir.

Se trata de empleos que han ido asumiendo características específicas de género, etnia y clase social, novedosos más en la forma (actividades formalizadas) que en el contenido (readaptación de actividades consustanciales a la economía doméstica de las familias antes de la difusión del modelo del capitalismo industrial, o de tareas asignadas, en otros contextos, a sirvientes o criados). Su desempeño en el marco de espacios privados y su relación con tareas desarrolladas en el ámbito de la familia sitúa a estas ocupaciones en la frontera entre el trabajo y la “ayuda”. Todo ello acaba generando un efecto circular: se les considera empleos poco prestigiosos, lo cual justifica bajas retribuciones y dificulta su profesionalización, hecho que a su vez re-alimenta la escasa valoración social que tales ocupaciones sufren.

En **Andalucía** todavía queda un largo camino por recorrer para que este tipo de trabajo se realice en un marco más formalizado. Así se desprende de la encuesta<sup>5</sup> realizada a 801 personas asalariadas de Andalucía en el marco del proyecto “Guía de Buenas Prácticas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. En concreto, un 12,5% de las personas encuestadas tienen una persona empleada para la realización de tareas domésticas y de cuidado de dependiente. La inmensa mayoría de éstas ha conseguido este servicio a través de su red de contactos personales (86% de las personas encuestadas que afirman tener una persona empleada) y en ningún caso se ha recurrido a los servicios de una empresa<sup>6</sup>. Del dato anterior se infiere que la gran mayoría de las personas asalariadas de Andalucía asumen en sus respectivas unidades familiares las responsabilidades domésticas y el cuidado de dependientes.

En el análisis se ha diferenciado entre las tareas domésticas y aquéllas vinculadas al cuidado de dependientes. Para estas últimas se ha incluido en la encuesta un conjunto de preguntas específicas dirigidas a aquellas personas con responsabilidades familiares, es decir, que conviven con personas mayores y/o hijos dependientes. Esta submuestra representa el 26% de las personas encuestadas, de las cuáles un 52,9% son hombres.

Como se puede apreciar en los gráficos siguientes, la conclusión que se ha obtenido es que tanto las tareas domésticas como las de cuidado son realizadas con más frecuencia por alguna persona del entorno familiar (la propia persona encuestada, la pareja o el familiar) que por un empleado o empleada del hogar. No obstante, se cuenta en una mayor medida con empleado o empleada del hogar para algunas tareas específicas: limpiar (5,37% de las personas encuestadas), ordenar la casa (4,99%) y lavar, tender y planchar la ropa (4,37%).<sup>7</sup>

---

las características de las varias Comunidades Autónomas, y de los factores que en cada una de ellas pueden impulsar o frenar la demanda de dichos servicios.

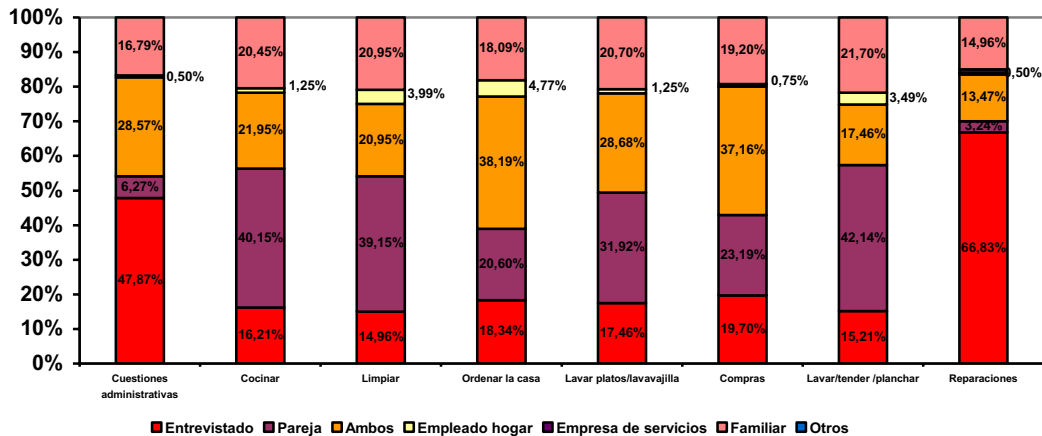
<sup>5</sup> Universo de la encuesta. 2.248.200 asalariados andaluces, tamaño de la muestra 800 entrevistas personales (finalmente se encuestaron a 801 personas);  $E=\pm 3,5\%$  y un nivel de confianza del 95,5%. Entrevistas realizadas entre abril y mayo de 2008.

<sup>6</sup> Sólo para la realización de reparaciones en el hogar se cuenta con 9 casos en los que se ha contratado los servicios de una empresa.

<sup>7</sup> Se ha optado por la realización de dos gráficas en función del sexo de la persona encuestada para que se puedan apreciar las diferencias en las respuestas.

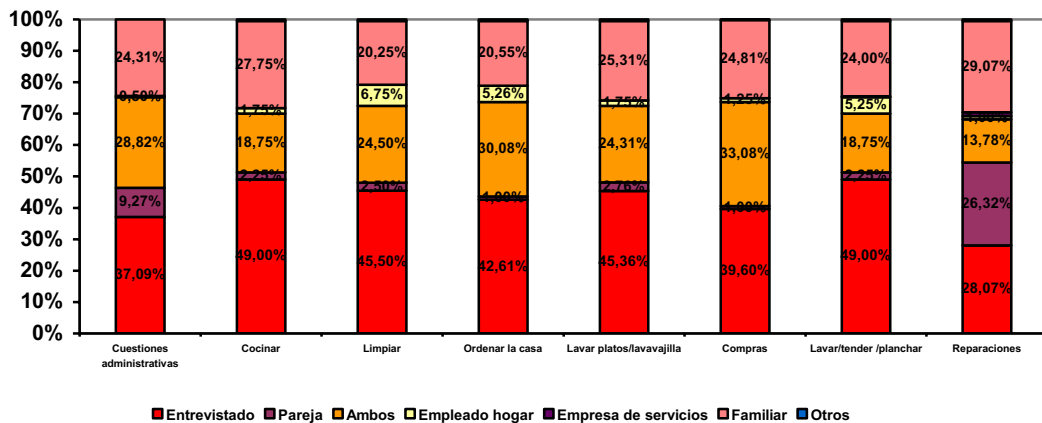
En general, es más frecuente que la persona que contesta la pregunta responda que es ella la que realiza las tareas cuando es del sexo femenino, aunque aparecen diferencias según el tipo de tareas. La frecuencia de esta respuesta es superior en el caso masculino solo cuando las tareas son “Reparaciones” o “Cuestiones administrativas”.

**Gráfico 1.- Distribución de personas que asumen las responsabilidades de las tareas domésticas desde la perspectiva de los encuestados de sexo masculino.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

**Gráfico 2.- Distribución de personas que asumen las responsabilidades de las tareas domésticas desde la perspectiva de las encuestadas de sexo femenino.**



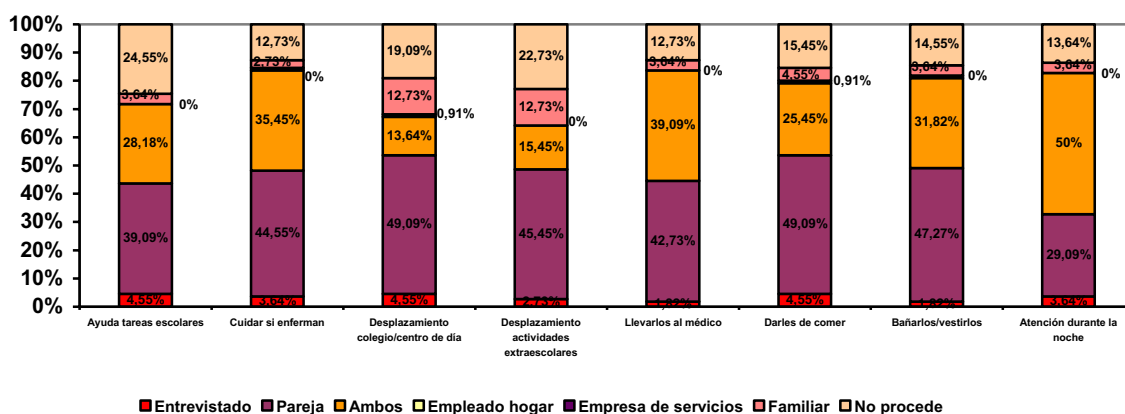
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

También para la realización de actividades de cuidados de personas dependientes son poco frecuentes los casos en los que se cuenta con una persona empleada. Las tareas en las cuales se acude en mayor medida a algún asalariado son para el apoyo en los desplazamientos escolares/centro de día (2,40% del conjunto de las personas

encuestadas, siendo un 4,08% si la persona que responde es mujer)<sup>8</sup> y a actividades extraescolares (1,44% y 3,06% respectivamente)<sup>9</sup>.

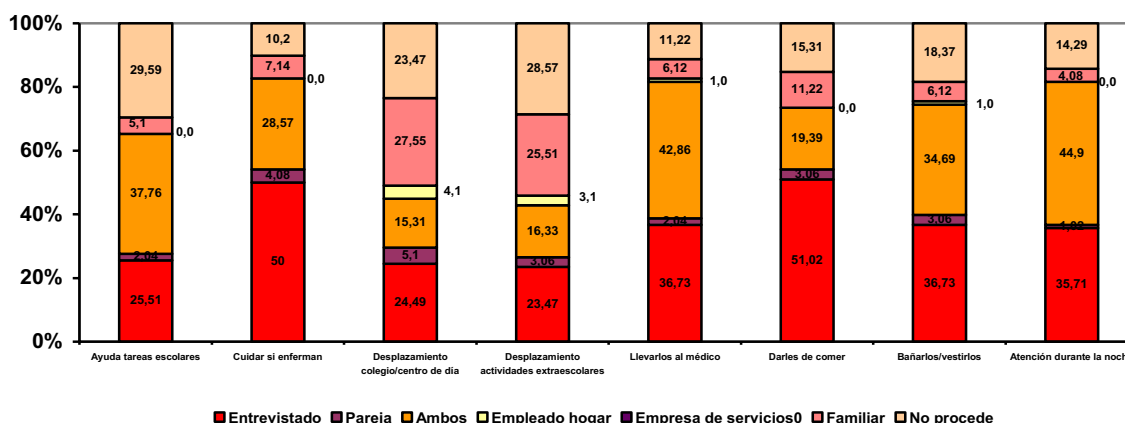
Para el cuidado de dependientes es mucho mayor la diferencia entre sexos a la hora de que la persona que contesta sea la que asume esta tarea, con un porcentaje muy superior en el caso de las mujeres, que también se refleja cuando contestan los hombres, al ser en este caso mayoritaria la respuesta de que es la pareja la que asume esta responsabilidad, es decir, nuevamente las mujeres.

**Gráfico 3.- Distribución de personas que asumen las responsabilidades de las tareas de cuidados de dependientes desde la perspectiva de los encuestados de sexo masculino.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

**Gráfico 4.- Distribución de personas que asumen las responsabilidades de los cuidados de dependientes desde la perspectiva de las encuestadas de sexo femenino.**



<sup>8</sup> Han contestado “no procede” aquellas personas que tienen personas dependientes que no necesitan ayuda para las tareas escolares.

<sup>9</sup> Base de la encuesta 208 personas encuestadas con responsabilidades familiares.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

Otro aspecto que se ha analizado es la caracterización del empleo generado tanto por las tareas domésticas como por el cuidado a dependientes. En total, de las 50 personas que han sido empleadas para tareas domésticas, la gran mayoría son mujeres, concretamente 45 y por otro lado, 19 son de nacionalidad extranjera, lo que representa un 38%, porcentaje superior al de los extranjeros en el conjunto del mercado laboral andaluz (6,5% del total de afiliados a la seguridad social en el 2007). Esto, junto a lo comentado anteriormente, confirma que las personas que se ocupan principalmente de estas tareas son de sexo femenino.

En cuanto al número de horas trabajadas, lo más frecuente es trabajar menos de 10 horas (30 de los 50 casos), seguido por trabajar entre 10 y 20 horas (18 de los 50 casos); mientras que el empleo entre 20 y 40 horas semanales es residual (2 casos). Entre las personas encuestadas no hay ningún caso con empleado/a interno/a en el domicilio.

Por otro lado, el empleo generado por el total de las 801 personas encuestadas, en relación a la realización de tareas de cuidados de dependientes, es de 12 personas, todas mujeres y la mitad de nacionalidad extranjera. En cuanto al número de horas semanales que suelen trabajar, la distribución de frecuencia es la siguiente: 2 personas suelen trabajar menos de 10 horas semanales, 6 entre 10 y 20 horas semanales, y 3, entre 20 horas y 40 horas semanales.

De los datos anteriores se deduce que la orientación al cuidado de los dependientes, a las tareas del hogar o de asistencia domiciliar, hacen de los servicios de proximidad actividades altamente feminizadas que, frecuentemente rechazadas por las mujeres autóctonas, por su escaso nivel de retribución, se convierten en un nicho de empleo para las trabajadoras inmigrantes.

La cesión de parte de las responsabilidades del trabajo en el hogar desde la mujer local a la inmigrante –lo que algunos definen como “mercantilización de los cuidados” (Martín Palomo, 2008)- y, junto con ello, de los roles marginales que se asocian a quien lo ejerce, puede conducir a hablar de un traspaso de subalternidades. Si se considera que esta transferencia surge por la exigencia de un reparto más equitativo de los tiempos de vida de las personas y de las tareas entre individuos de sexo distinto, destaca como contradictoria la creación de nuevas asimetrías sobre una base étnica, además de mantenerse el desempeño de estas actividades en personas de sexo femenino.

De este modo, a pesar de los cambios que han tenido lugar en el modelo económico desde el auge del capitalismo industrial hasta la actualidad, sigue permaneciendo como elemento de continuidad la dedicación de un tiempo mayoritariamente femenino (de las mujeres andaluzas y/o de las inmigrantes) para las necesidades familiares o sociales. Aceptando una de las conclusiones de Torns y sus colaboradores “podríamos decir que las mujeres son las grandes y únicas conciliadoras, pero no de su vida sino de la del resto de la familia” (Torns et al. 2004: 133), o del grupo social en el que se integran<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> En la base de todo ello se encuentra una definición diferente de lo que es el tiempo privado para las mujeres y para los hombres. Soledad Murillo (1996) pone de relieve la existencia de dos concepciones distintas de “privacidad” en relación al género. La primera, típicamente masculina, se identifica como “apropiación de sí mismo”, retirada voluntaria de un espacio público para disfrutar de un tiempo propio.

## 2.2. LA ELECCIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.

El trabajo a tiempo parcial es una de las estrategias más difundidas y arraigadas en la búsqueda de una mejor compatibilización entre vida laboral y extra-laboral, aunque su extensión en España y Andalucía ha sido posterior a la de otros países europeos.

En España, en los últimos veinte años, su regulación ha sido objeto de numerosas revisiones. Una primera significativa intervención normativa a favor del impulso de esta modalidad ocupacional tuvo lugar mediante la Reforma del Estatuto de los Trabajadores por la Ley del 2 de agosto de 1984. Sucesivamente, la persistencia de varias limitaciones cuantitativas y cualitativas en la aplicación de este tipo de contratos hizo necesarias nuevas revisiones en la ley: en 1993 se aprobó el Real Decreto Ley 18/93, en 1998 se sustituyó por el R. D. Ley 15/98 y en 2001 se aprobaron dos nuevos decretos a distancia de pocos meses uno de otro (5/2001 y 12/2001) (IDR, 2004).

Estas reformas se planteaban el objetivo de poner el énfasis en las ventajas del trabajo a tiempo parcial para la creación de empleo, mejorar las condiciones del trabajo bajo esta modalidad e intentar equiparar su implantación en España a la mayoría de los países europeos. El resultado más visible fue que en el último quinquenio el porcentaje de empleo a tiempo parcial respecto al total se duplicó, de forma que de 5,9% en 1992, se pasó a 11,8% en la actualidad (EPA; 2008a).

El aumento del porcentaje de ocupados a tiempo parcial en todo el país ha ido asociado a una composición por sexo marcadamente desigual, con una neta preponderancia de mujeres (79,5%) (EPA, 2008b). De modo más específico, en Andalucía las tendencias del mercado de trabajo se han desarrollado en la misma dirección que en la totalidad de España, con un incremento significativo de los efectivos laborales a tiempo parcial a lo largo de los años noventa (desde el 4,3% en 1992 al 12,1% en 2007) y una presencia femenina mayoritaria (77,4%) (EPA, 2008b).

La mayor presencia de mujeres titulares de contratos a tiempo parcial ha justificado la hipótesis de la posible conversión de esta modalidad de trabajo en un nuevo ámbito de segregación laboral por sexo. En esta línea, autores como Borrás, Moreno y Torns, (2007: 91) consideran que “el trabajo a tiempo parcial, imaginado como la solución ideal para el trabajo de las mujeres casadas, queda lejos de la ‘voluntaria’ reducción de la jornada por motivos familiares”, definiéndose como parte de una estrategia doméstica elaborada y ejecutada para mantener la vigencia del modelo patriarcal del *male breadwinner*<sup>11</sup>.

“El tiempo parcial resulta, así, la mejor manera de mantener la división sexual del trabajo a la hora de realizar el reparto de la carga total laboral” (Ibidem: 9) en el seno del grupo doméstico. En la medida en que es la trabajadora quien se hace cargo de

---

Se trata de una concepción “idealizada” de lo privado como espacio de recogimiento, recreación personal, ámbito de soledad o de encuentros libres con amigos y afines. La segunda concepción, preponderantemente femenina, entiende la privacidad como “privación (de sí)”, un compendio de “prácticas afectivas y materiales, orientadas al cuidado y atención de los otros” (Murillo, 1996: XVI). En ella se substraen el privilegio de la reserva del tiempo y del espacio privado, que se constituye como “negación de la individualidad”. Al uso particular del tiempo privado masculino se opone, pues, la entrega social/familiar del tiempo privado femenino.

<sup>11</sup> Hombre sustentador del hogar.



compaginar los tiempos y las actividades de los demás miembros del grupo doméstico, se realiza un camino en rumbo contrario al logro de la corresponsabilidad entre sujetos de distinto sexo, y/o entre los miembros de un mismo hogar.

Este aspecto, sumado a otros factores, como la alta vinculación de las ocupaciones a tiempo parcial con contratos temporales (96,55% en Andalucía) (IDR, 2004), su frecuente aplicación a actividades específicas con escasas exigencias de calificaciones y bajos niveles retributivos, o el frecuente déficit de voluntariedad en su elección (obligadas por la dificultad de encontrar ocupaciones a tiempo completo) le hacen susceptible de numerosas críticas.

Por ejemplo, las modificaciones que se subsiguieron en las leyes de reforma del Estatuto de los Trabajadores no consiguieron reducir de modo significativo la precariedad asociada a estos empleos. Sus titulares siguen teniendo peores posibilidades de crecimiento profesional, acceso más restringido a incentivos y beneficios adicionales, y menores cotizaciones sociales con respecto a quienes disfrutaban de una ocupación a tiempo completo.

Estas cuestiones permiten apoyar las posiciones de quienes lo indican como parte de una política favorable a las nuevas exigencias de flexibilidad laboral<sup>12</sup>, especialmente perseguidas por las empresas (Parella, 2008) antes que por el trabajador, y como un recurso para disminuir los costes laborales.

De este modo, a medida que se profundiza en la realidad del trabajo a tiempo parcial, sobresalen elementos que cuestionan su definición como una estrategia viable de conciliación. Esta observación no quiere llevar a invalidar el trabajo a tiempo parcial como fórmula ocupacional funcional a una mejor compatibilización entre los distintos tiempos de vida; más bien, quiere estimular la reflexión sobre las condiciones en que el empleo de media jornada se promueve y se realiza, hacia qué colectivos se enfoca, y para qué motivos se solicita y se concede.

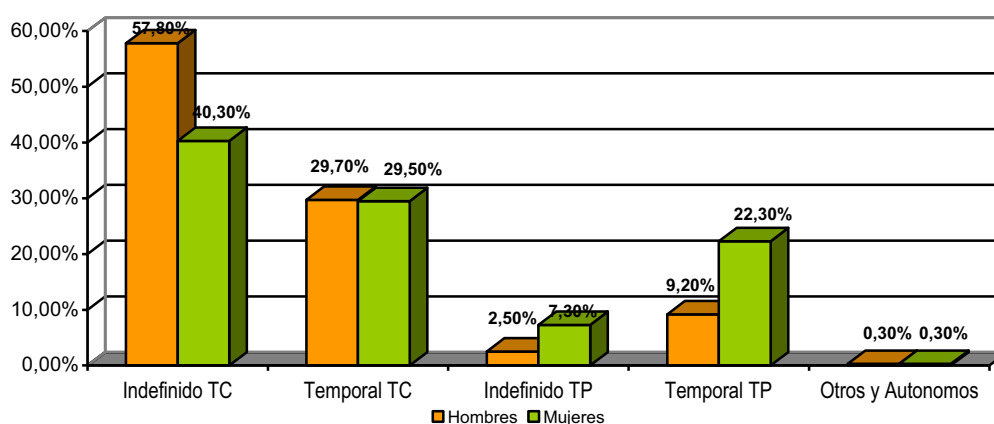
De la encuesta realizada se desprende que el 78,9% del universo encuestado se ocupa a tiempo completo, mientras que el 20,7% trabaja a tiempo parcial<sup>13</sup>. Entre los trabajadores a tiempo completo, prevalecen los contratos de tipo indefinido sobre los contratos temporales, situándose respectivamente en el 49,2% y en el 29,7% del total a tiempo completo. Al contrario, entre los empleos a tiempo parcial los contratos temporales triplican el porcentaje de los contratos indefinidos, con el 15,8% y el 4,9% respectivamente.

---

<sup>12</sup> El concepto de flexibilidad puede adquirir diferentes matices según la perspectiva desde la cual se interpreta. Desde la visión empresarial, se tiende a considerarlo como respuesta a la incertidumbre del mercado y a mayores exigencias de competitividad, dejando en una posición marginal el aspecto de producción más flexible de cara a una mayor satisfacción de las necesidades de los sujetos. De este modo, el concepto de flexibilidad laboral se acerca al de elevada exigencia de disponibilidad frente a los nuevos requerimientos de las empresas: horarios no habituales, jornadas alargadas para los empleados, fórmulas ocupacionales atípicas, etc. (Carrasco et al., 2003)

<sup>13</sup> El porcentaje restante corresponde a otros tipos de contrato.

**Gráfico 5.- Distribución por tipo de contrato de las personas encuestadas.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a trabajadoras y trabajadores andaluces, 2008.

Si se desagregan estas informaciones según el sexo, se observa que en relación al tipo de jornada se mantiene la misma estructura tanto para los hombres como para las mujeres, aunque en proporciones diferentes: frente al 87,5% de los varones, solamente el 69,8% de las encuestadas se ocupa a jornada completa.

En relación al tipo de contrato según el sexo, el 60,3% de los hombres tiene contrato indefinido, mientras que el porcentaje de mujeres con contrato indefinido se sitúa en el 47,6%.

Es interesante ver cuáles son los motivos por los que los trabajadores de ambos sexos se ocupan a tiempo parcial. La motivación más aducida, con el 29,4% del total, es la de “no encontrar un trabajo a tiempo completo”. Las otras motivaciones más respondidas por los trabajadores guardan una relación directa con la necesidad de compaginar actividad laboral con otras funciones: el 23,8% opta por un trabajo a tiempo parcial por motivos de “formación” y el 14,7% por “cuidados de niños y/o familiares”.

**Tabla 1: Motivaciones trabajadores tiempo parcial.**

Motivaciones	%
Cuidado de niños y/o familiares	14,7
Formación	23,8
Compagino con otro trabajo	7,7
No encontrar un trabajo a tiempo completo	29,4
Por el tipo de actividad	11,2
Otro	3,5
Compagina con estudios	9,8
Total	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos tras la explotación de la encuesta sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal dirigida a los trabajadores andaluces, 2008.

Si se detiene la atención sobre el análisis de las motivaciones según el sexo, se observa una composición distinta para hombres y mujeres. Entre los hombres, la motivación que

prevalece es la “formación” con el 29,5% de los trabajadores a tiempo parcial, seguida por “no encontrar trabajo a tiempo completo” con el 20% del total. Los demás motivos resultan menos mencionados y presentan mayor dispersión.

Entre las mujeres que trabajan a tiempo parcial, el 33,3% declara hacerlo por “no encontrar trabajo a tiempo completo”; el 21,2% por motivos de “formación” y el 17,2% por “cuidado de niños y/o familiares”. Vale la pena destacar que esta última motivación fue aducida solamente por el 9% de los varones.

Un análisis de las motivaciones más alegadas en base a la edad, revela que el 78,8% de los que trabajan a tiempo parcial por razones de “formación” se encuentra entre los más jóvenes de la muestra, con una edad comprendida entre los 20 y 26 años. También son jóvenes los que se ocupan a tiempo parcial por “no encontrar trabajo a tiempo completo”, resultando que el 78,6% tiene entre 22 y 34 años. Por el contrario, los empleados a tiempo parcial que indican como motivo el “cuidado de niños y/o familiares” se concentran mayoritariamente en un tramo de edad más elevado, de modo que el 61,9% de este universo tiene una edad comprendida entre los 29 y los 40 años.

### **2.3. EL “TELETRABAJO”.**

Otra fórmula alternativa –la última que aquí se considera- que permite una flexibilización de las obligaciones laborales de las personas y su adaptación a exigencias extra-laborales es el “teletrabajo”. Con ello se hace referencia a una modalidad de empleo no sujeta a la presencia física en la sede de la empresa, caracterizada por el distanciamiento entre la dirección de las tareas a realizar y su ejecución.

El origen norteamericano del término –*telecommuting*, o “teledesplazamiento”- y las primeras aportaciones teóricas al respecto, se atribuyen a Jack M. Nilles (1983), quien lo definió como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, operando una inversión en la relación tradicionalmente consolidada. Eso se hace posible, en la actualidad, gracias al desarrollo de la informatización y al uso de tecnologías modernas, elementos que marcan la diferencia con la mayor parte del trabajo informal, o de las prácticas laborales de la economía sumergida, llevadas a cabo en los espacios domiciliarios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), por su parte, hace hincapié en el necesario uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para la realización del teletrabajo y puntualiza que éste se apoya en un “sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados” (cit. en Belzunegui, 2001: 33). Su aplicación responde, además, a la implantación de nuevas modalidades de organización del trabajo y de la producción en el seno de las empresas (Castellot, 1999; Jiménez, 1999). Todos estos factores son responsables del hecho que una propuesta de origen más antigua<sup>14</sup> haya adquirido viabilidad y mayor consenso solamente desde el principio de los años noventa (Ortiz Chaparro, 1995).

---

<sup>14</sup> Las primeras expresiones del teletrabajo se anunciaron desde Estados Unidos a finales de los años setenta, como consecuencia de la creciente preocupación por el aumento de la presión del tráfico en los centros metropolitanos, y la gradual concienciación de la población hacia los problemas medioambientales (Belzunegui, 2001).

Algunos elementos adicionales significativos están presentes en la definición propuesta en la Carta Europea del Teletrabajo, que lo define como “un nuevo modo de organización y gestión del trabajo, que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles, siendo dicha actividad un componente clave de la Sociedad de la Información, que puede afectar y beneficiar a una amplia gama de actividades económicas, grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas, micro-empresas, y auto-empleados, así como a la operación y prestación de servicios públicos y la efectividad del proceso político” (cit. en Rodríguez-Piñero Royo, 2000).

Mientras que la definición propuesta por la OIT se centra en una descripción funcional y técnica del teletrabajo, la que propone la Carta Europea pone de relieve su vertiente social, destacando su posible contribución al incremento de la calidad de vida de quien lo ejerce. De tal modo, el teletrabajo, en la medida en que permite allanar las dificultades relacionadas con el desplazamiento al lugar de empleo y agilizar la compatibilización de las actividades laborales con otro tipo de tareas, puede constituirse en una estrategia viable de conciliación.

Este aspecto ha tenido hasta ahora solamente una consideración periférica en las actuaciones políticas de impulso del teletrabajo: las principales intervenciones han sido motivadas básicamente por el objetivo de incrementar las oportunidades de empleo para los grupos con mayores dificultades de inserción y por consideraciones medioambientales, relacionadas con la reducción de la contaminación por los traslados hacia las empresas.

Se plantea aquí, como hipótesis, que la ausencia de un enfoque claramente orientado hacia el aspecto de la conciliación puede afectar a la funcionalidad del teletrabajo como instrumento de mejora de la calidad de vida –como se describe en la Carta Europea del Teletrabajo. Esto contribuiría también a explicar su lenta implantación entre la población ocupada en el territorio nacional.

Datos correspondientes a finales de la década de los noventa indican que en España el 1,3% del total de los ocupados (unos 162.000 trabajadores) tele-trabajaban desde casa<sup>15</sup> como mínimo un día a la semana, el 0,5% (unos 32.000 sujetos) realizaban teletrabajo “móvil” por lo menos durante 10 horas semanales, otro 0,8% (unos 97.000 empleados) cumplían actividades de teletrabajo adicionales a sus normales ocupaciones al menos un día a la semana y un cuarto grupo, igual al 0,5% de la fuerza laboral, constituían los teletrabajadores autónomos (Comisión Europea, 1999)<sup>16</sup>.

Las proyecciones del Informe Telework 2002 de la Unión Europea sobre la (lenta) evolución del teletrabajo en España se han demostrado, en los años siguientes, poco distantes de la realidad. Un informe más reciente, realizado por Telefónica, sobre “La sociedad de la información en España 2006”, confirma la escasa difusión del teletrabajo en el país en la actualidad, todavía alrededor del 2% del total de la población ocupada.

---

<sup>15</sup> Se tiene que diferenciar entre varios tipos de teletrabajo: el teletrabajo itinerante (o “*mobility*”), en el domicilio de quien lo ejerce, y en oficinas de servicios electrónico (como los *call-centers*).

<sup>16</sup> Tales proporciones colocaban a España, a finales del siglo XX, muy por debajo de la mayoría de los países europeos (junto con Francia e Italia), y en el otro extremo con respecto a situaciones límite como Noruega (donde los teletrabajadores son el 15,2% de los ocupados) o Suecia (16,8%) (Moreno, 2001).

Una proporción todavía baja de empresas, además, admite esta modalidad ocupacional para sus empleados: el 7% de la totalidad del tejido empresarial, con un promedio del 15% entre las grandes empresas, y del 12% entre las empresas medianas (cit. en Ortiz Chaparro, 2007b).

Los análisis desde las ciencias sociales hacen mención de los efectos positivos que el teletrabajo puede tener sobre la incorporación laboral de los colectivos de más difícil inserción, sobre la productividad individual y la optimización de la jornada laboral, por la reducción de los tiempos de desplazamiento –con repercusión positiva para el disfrute de los demás tiempos de vida del sujeto.

También subrayan las consecuencias negativas que acarrea la modalidad de trabajo a distancia en la vertiente psico-social. Entre ellas, se indican el aislamiento del sujeto, su des-identificación con un puesto físico y localizado de trabajo (factor que diferencia esta actividad del empleo en/a domicilio), y el establecimiento de relaciones laborales individualizadas entre trabajador y empresa, lo cual puede contribuir a la desvinculación del teletrabajador de los representantes laborales y sindicales, debilitando la fuerza de la negociación colectiva<sup>17</sup>.

Unas consideraciones en clave de género relevan cómo la aplicación del teletrabajo a las categorías profesionales más elevadas (puestos de administración, dirección, etc.) acaba por resultar en una sub-representación femenina entre los teletrabajadores y, a la vez, en una mayor concentración de las mujeres en las modalidades de teletrabajo más taylorizado, como los call-centers (en relación a los call-centers, en Europa Belzunegui indica la presencia de un 70% de ocupadas; Belzunegui, 2001: 129). Lo anterior aproxima el teletrabajo a las nuevas causas de segmentación laboral y entra en contradicción con su posible carácter de estrategia de conciliación.

A través de la encuesta realizada se ha puesto de manifiesto que el teletrabajo es un fenómeno aún poco presente en la sociedad andaluza. Sólo un 6,37% del universo encuestado manifiesta que en su empresa se contempla la posibilidad del teletrabajo, si bien sólo un 2,25% afirma haber disfrutado de esta medida. Por otro lado, entre las personas con responsabilidades familiares sólo en dos casos se afirma que tales responsabilidades le han inducido a trabajar desde casa. Hay que tener en cuenta que hay muchos empleos en los cuales no es viable el trabajo desde el domicilio, aspecto que necesariamente hay que considerar en la interpretación del alcance de estos datos.

En el estudio se ha querido recoger también el punto de vista de las empresas, mediante la realización de 10 entrevistas en profundidad. En la mayoría de los casos, la modalidad del teletrabajo no se contempla y, cuando se hace, es de forma ocasional. Para la falta de aplicación de esta forma ocupacional se encuentra, de otro modo, en un “retraso organizativo”, como parece indicar la cita del director del Departamento de Recursos Humanos de una de las empresas entrevistadas (destacada por la “buenas prácticas” adoptadas en materia de conciliación):

---

<sup>17</sup> En línea con estas críticas, están las que sostienen la imposibilidad de entender las varias prácticas de teletrabajo como una nueva lógica de organización que rompe con las formas tradicionales de trabajo taylorista y fordista. El teletrabajo más bien fortalecería las prácticas fondistas, (conlleva el aislamiento del trabajador, evita su control sobre las tareas de producción y se compensa por un salario proporcionado al valor que el sujeto añade al proceso productivo).

*“La opción del teletrabajo no la he planteado. Y mira que hay muchos puestos de trabajo que por el carácter que tienen, por ejemplo un delineante, que se pasa su jornada de trabajo delante de un ordenador delineando.... Yo creo que todo llegará. Yo creo que es un tema que hay que organizarlo bastante bien. Y todavía no me veo preparado para dar ese paso. Yo creo que tienes que tener una organización perfecta para dar ese paso”.*

Lo que parece que está claro es que las empresas aún no se han planteado esta opción como una medida que ayude en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores.

### **3. Conclusiones**

Los efectos de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal sobre el mercado de trabajo en Andalucía pueden ser vistas desde varias ópticas. Cuando son los propios trabajadores o trabajadoras o sus parejas quienes se ocupan de las tareas domésticas y de cuidado de dependientes, es mucho más frecuente que sean las mujeres, es decir, la propia persona entrevistada cuando es de sexo femenino, o su pareja cuando quien responde a la pregunta es de sexo masculino. A su vez, también se ha detectado una división sexual del trabajo doméstico, de modo que los hombres se ocupan mayormente de las tareas administrativas y de reparaciones, mientras las mujeres se ocupan del resto. Además, parece que los hombres van entrando a asumir y compartir ciertas tareas domésticas, aunque principalmente las que se entienden más relacionadas con sus funciones habituales, pero aún les cuesta entrar en el ámbito de los cuidados, que continúan estando muy feminizados.

Resumiendo, en cuanto a los efectos de la búsqueda de conciliación, se destaca, por un lado, el elevado porcentaje de mujeres cuyos empleos son a tiempo parcial y que, en función del sexo, el tramo de edad, y de las responsabilidades familiares, en una proporción importante la motivación subyacente es la necesidad de conciliar.

Por otro lado, se ha analizado el empleo generado por las estrategias externas de conciliación, así como sus características. Tal como se ha visto, lo más habitual en Andalucía es recurrir a las estrategias internas basadas en una estructura familiar sólida que actúa como soporte y apoyo para superar las tensiones que emergen en la conciliación entre la vida laboral y familiar. No obstante, es cierto que la presencia de personas ajenas al núcleo familiar para la realización de tareas domésticas y de cuidados de dependientes cada vez es más frecuente. Sin embargo, se observa que el empleo que se crea es ocupado por mujeres, en un elevado porcentaje inmigrantes y para un número reducido de horas semanales. Por tanto, aún parece lejano el horizonte en el que este tipo de empleo sea menos feminizado, de mayor calidad, profesional y en un marco formalizado.

Va siendo hora de desechar la presunción acerca de que las dificultades de conciliación son un problema que sólo concierne a las mujeres. Los hombres, a través de la asunción de su corresponsabilidad, pueden favorecer el avance hacia una sociedad más igualitaria. Por otro lado, también será necesaria una mayor implicación empresarial, en el sentido de ir asumiendo en mayor medida las cuestiones que se van planteando en los planes de igualdad para las empresas. Por último, no se puede obviar la trascendencia de las medidas legislativas en cualquier pretensión de cambio social.

#### 4. Bibliografía

1. Belzunegui Eraso, A. (2001), *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. Tesis Doctoral, Departamento de Sociología, Universitat Rovira i Virgili, Tarragona.
2. Borrás, V., Moreno, S. y T. Torns (2007), “Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo”, en *Papers*, n. 83, pp. 83-96.
3. Cámaras (2002), *Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico*. Centro de Estudios Económicos Tomillo, 8 de mayo, [en línea: [www.camarajerez.es/fileadmin/Biblioteca/pdf/NuevosYacimientosdeEmpleo.pdf](http://www.camarajerez.es/fileadmin/Biblioteca/pdf/NuevosYacimientosdeEmpleo.pdf)]
4. Carrasco, C. et al. (2003), *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, IMU, Madrid.
5. Castellot, B. (1999), “La aplicación de la tecnología al teletrabajo”, en Casado, R. (coordinador) *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid. Páginas 101-104
6. Comisión Europea (1993), *Crecimiento, competitividad y empleo: retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 08-10 diciembre de 1993, [en línea: [www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html](http://www.gipuzkoa.net/esparru/cast/tyacim01.html)]
7. Comisión Europea (1996), *Primer informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.
8. Comisión Europea (1998), *Segundo informe sobre las iniciativas locales de desarrollo y de empleo*, Bruselas.
9. Comisión Europea (1999), *Status report on European Telework. New Methods of work*, Dirección general de la Sociedad de la Información, Bruselas.
10. Encuesta de Población Activa (2008), "Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma" [en línea: en [www.1.ine.es/jaxi.tabla.do](http://www.1.ine.es/jaxi.tabla.do).]
11. Encuesta de Población Activa (2008a), *Ocupados por tipo de jornada, sexo y grupo de edad. Tablas anuales año 2007*, Instituto Nacional de Estadística (INE).
12. Encuesta de Población Activa (2008b), *Ocupados por tipo de jornada, sexo y Comunidad Autónoma. Tablas anuales año 2007*, Instituto Nacional de Estadística (INE).
13. Encuesta de Población Activa (2008c). *Población por grupos de edad y sexo. Activos. Activos mujer total, 1976-2001*. Instituto Nacional de Estadística (INE).

14. Ferrazzano, R. E. (2005), "Nuevos yacimiento de trabajo", en *Equipo federal del trabajo*, Sección Foro de Estudios Sociales, Ed. n. 5, 04/10/2005.
15. Gálvez, L. y Marceanro, O.D. (2008), "Conciliación: un reto para los hogares andaluces", en *Actualidad 26*, Centro de Estudios Andaluces, Consejería d ela Presidencia, JA.
16. Instituto de Desarrollo Regional (2004), *Estudio de la oferta y la demanda de trabajo a tiempo parcial en Andalucía*, Informe de investigación para el Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Sevilla.
17. Instituto de Desarrollo Regional (2008). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Hacia una guía de buenas prácticas*. Informe de investigación para el Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Sevilla.
18. Fundación Telefónica (2006). *La sociedad de la información en España 2006*. Madrid.
19. Instituto de Estadísticas de Andalucía (IEA) (2001), *Hogares y familias en Andalucía. Evolución y proyección hasta 2016*, Consejería de Economía y Hacienda, Sevilla.
20. Jiménez, A. (1999), "Teletrabajo y estrategias empresariales: la importancia de los recursos humanos", en Casado, R. (coordinador) *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Como contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid. Páginas 131-138.
21. Martín Palomo, M. T. (2008), "Las nuevas fronteras de la desigualdad: corresponsabilidad y socialización de los cuidados", en Primer encuentro europeo *Mujeres, Trabajo y Empleo. Nuestro presente, nuestro futuro*, Ayuntamiento de Sevilla- Delegación de la mujer, Sevilla.
22. Mígueles, F., Torns, T., Borrás, V., Moreno, S. y C. Recio (2008), "El tiempo de trabajo: ¿la última frontera?", en *Relaciones Laborales, formación y fiscalidad. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, Universidad de Valladolid, 6/2005, pp. 83-104.
23. Moreno, S. (2001), "El teletrabajo en España", en *Expansión*, 23 de marzo.
24. Murillo, S. (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Siglo XXI, Madrid.
25. Nilles, J. M. (1993), *Micros and modems: telecommunicating with personal computers*. Reston Cop., Reston.
26. Ortiz Chaparro, F. (1995), *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era tecnológica*. McGraw-Hill, Madrid.



27. Ortiz Chaparro, F. (2007a), “El teletrabajo en España (1)”, en *Trabajo y empleo*, 10 de marzo de 2007, [en línea: [www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=5](http://www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=5)]
28. Ortiz Chaparro, F. (2007b), “El teletrabajo en España (2)”, en *Trabajo y empleo*, 16 de marzo de 2007, [en línea: [www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=6](http://www.tendencias21.net/trabajo/index.php?action=article&numero=6)]
29. Parella Rubio, S. (2000), “El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad”, en *Papers*, n. 60, pp. 275-289.
30. Parella Rubio, S. (2008), *La conciliación de la vida familiar y laboral a debate. Riesgos y oportunidades desde una perspectiva de género*, [en línea: <http://www.equalitaca.org/nuevaitaca/documentosforo/SoniaParella.pdf>].
31. Rodríguez-Piñero Royo, M. (coord.) (2000), “Aproximación al teletrabajo” en *Informe sobre negociación colectiva y sectores emergentes*, elaborado por encargo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, n. 33, [en línea: [www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/paginaEstatica)]
32. Torns, T., Borrás V. y P. Carrasquero (2004), “La conciliación de la vida laboral y familiar: ¿un horizonte posible?”, en *Sociología del Trabajo*, n. 50, Siglo XXI, Madrid.
33. Villar Mata, F. (1997), “La terciarización de la economía andaluza: cambios en la estructura del empleo en los servicios (1976-1996)”, en *Actas del I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI*, Jerez de la Frontera, 23-25 de abril.

