

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2020/2021**  
**Convocatoria: Junio**

# **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**PERSONAL, FAMILY AND WORK RECONCILIATION**

Realizado por la alumna Dña. Ainhoa Andrea González Dorta.

Tutorizado por la profesora Dña. Marta Esther Jiménez Jaén.

Departamento: Sociología y Antropología.

Área de conocimiento: Sociología.

ABSTRACT

This work deals with the current importance of personal, family and work reconciliation. In order to address this issue, the roles played by women and men throughout history are reviewed, focusing on how women have been incorporated into the world of work and the adaptations and difficulties they have had to overcome. One of these difficulties to overcome is to achieve equality in terms of access to a job, the level of remuneration or access to positions of responsibility.

But equality should not only be reflected in the work environment, but also in the family environment. Nowadays, the role of men is changing and, with the incorporation of women into the world of work, they must become more and more involved in domestic tasks and in caring for the family. The co-responsibility of tasks is essential to achieve real equality in the family.

This should not be considered a task for individuals and their families; companies and governments should also be involved. The former must not forget their social responsibility towards their workers when it comes to facilitating work-life balance; and governments must legislate to ensure that there is no discrimination when it comes to accessing a job, as well as to achieve protection for women on issues such as sexual harassment and maternity.

For this reason, reference is made to some of the laws on work-life balance and equality, pointing out some of the most relevant measures that have been approved to put this aspect from theory to practice.

Finally, new forms of work, such as teleworking, are analysed, as well as how they can help to personal, family and work reconciliation. With the recent global pandemic of Covid-19, and the measures of confinement and social distancing, there has been a revival of this form of work.

**Key Words:** personal, family and work reconciliation, women, equality, housework.

## RESUMEN

Este trabajo trata sobre la importancia que en la actualidad tiene la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para abordar el tema se revisan los roles que han desempeñado la mujer y el hombre a lo largo de la historia, centrandose en cómo se ha producido la incorporación de la mujer al mundo laboral y las adaptaciones y dificultades que ha tenido que superar. Una de esas dificultades a superar es conseguir la igualdad a la hora de acceder a un puesto de trabajo, al nivel de remuneración o al acceso a puestos de responsabilidad.

Pero no solo la igualdad debe reflejarse en el entorno laboral, sino también en el ámbito familiar. Hoy en día el rol del hombre está cambiando y, con la incorporación de la mujer al mundo laboral, debe involucrarse cada vez más en las tareas domésticas y en el cuidado de la familia. La corresponsabilidad de las tareas es primordial para conseguir una igualdad real en la familia.

No se debe considerar que ésta sea una tarea del individuo y su familia, también deben involucrarse las empresas y los gobiernos. Las primeras no deben olvidar la responsabilidad social que tienen con sus trabajadores a la hora de facilitar la conciliación; y los gobiernos tienen que legislar para que no exista ninguna discriminación a la hora del acceso a un puesto de trabajo así como conseguir una protección para la mujer en temas como el acoso sexual y la maternidad.

Por ello, se hace referencia a algunas de las Leyes de conciliación y de igualdad, señalando algunas de las medidas más relevantes que se han aprobado para llevar este aspecto de la teoría a la práctica.

Por último, se analizan las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, y cómo pueden ayudar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la reciente pandemia mundial del Covid-19, y las medidas de confinamiento y distanciamiento social se ha producido un relanzamiento de esta forma de trabajo.

**Palabras clave:** conciliación personal, familiar y laboral, mujer, igualdad, tareas domésticas.

## ÍNDICE

Introducción.....	5
1. ¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral?.....	7
2. Incorporación de la mujer al mundo laboral.....	9
2.1 Incorporación de la mujer al mundo laboral en España.....	12
3. Rol de género en el mercado laboral.....	14
4. Rol de género en el ámbito familiar.....	17
5. Corresponsabilidad.....	18
6. Marco Legislativo.....	22
7. El teletrabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	28
8. Crisis del Covid-19.....	31
Conclusiones.....	36
Bibliografía.....	39

## Introducción.

El papel de la mujer en la sociedad siempre se ha relacionado con el mantenimiento del hogar y el cuidado y la educación de los hijos, mientras que el rol del hombre ha estado enfocado hacia el mundo laboral. Era éste quién proveía de los recursos necesarios para el sustento del hogar y de la familia.

Es en la Revolución Industrial cuando se produce un cambio en la sociedad motivado, en primer lugar, por el trasvase de la población del medio rural a las ciudades para trabajar en la industria, y en segundo lugar, se produce la separación entre el ámbito doméstico y el espacio laboral. Es en este contexto social donde empiezan a darse condiciones favorables para la incorporación de la mujer al mundo laboral.

Al principio, el papel de la mujer queda relegado al trabajo doméstico pero las necesidades de mano de obra de las fábricas, posibilitan que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral. A partir de ese momento, su incorporación ha ido aumentando y se ha intensificado en mayor medida a partir de la segunda mitad del siglo XX. Este proceso se ha visto acompañado al mismo tiempo por una mayor presencia en los ámbitos políticos, económicos y sociales.

Esta nueva realidad ha abierto el debate sobre la igualdad de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este debate ha ido evolucionando durante las últimas décadas hasta el punto de ser uno de los temas más importantes en la actualidad.

Para conseguir que esta igualdad sea efectiva los Gobiernos han desarrollado leyes para fomentar la igualdad de género y facilitar a la mujer su incorporación al mundo laboral, sin embargo, no siempre se ha conseguido el objetivo que se busca con estas políticas de igualdad y conciliación.

Hoy en día, la mujer aún no ha conseguido tener una igualdad real respecto al acceso y a las condiciones laborales con el hombre, pero es una realidad que se ha producido un cambio en los roles de género. Actualmente, es frecuente encontrar hogares en donde ambos cónyuges trabajan e incluso donde solo la mujer es la que está en el mundo

laboral. En este nuevo marco, aparecen nuevos problemas relacionados con la conciliación y a su vez, con la corresponsabilidad de las tareas domésticas, el cuidado tanto de los hijos como de familiares en situación de dependencia.

La pandemia de la Covid-19, ha permitido avanzar en estas políticas de conciliación. Las medidas aplicadas en la sociedad para combatir la pandemia, el confinamiento domiciliario y el distanciamiento social, han fomentado el teletrabajo en las empresas y ha hecho posible realizar una conciliación efectiva, pero también ha vuelto a abrirse el debate sobre el papel que tiene que desempeñar la mujer en el mundo laboral.

El objetivo general de este trabajo es analizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para ello se ha de contextualizar la incorporación de la mujer al trabajo, además de analizar las políticas de igualdad de género que han promulgado los Gobiernos, y a continuación, comprobar el papel que ha tenido la pandemia de la Covid-19 en este tema y cómo ha ayudado el teletrabajo a conseguir una mejor conciliación en el ámbito profesional y familiar.

## 1. ¿Qué se entiende por conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar ha pasado a ser uno de los grandes temas que afectan al mundo social, empresarial y político de los últimos años, y lo será aún más en el futuro. El problema de la conciliación ha adquirido tal dimensión que ha saltado al primer plano de los foros políticos y sociales, donde se habla cada vez con mayor frecuencia y se plantean distintos tipos de soluciones. Por ello, es importante, ante todo, precisar el significado de los conceptos que se manejan.

El origen del concepto de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se remonta a los históricos y tradicionales conceptos de lo que es la familia, el núcleo familiar y quién se encarga del mismo; y estos están relacionados con la noción de la mujer como ama de casa y responsable de las tareas domésticas y el cuidado de menores y familiares en situación de dependencia.

Según la Real Academia Española (RAE) (2014), el significado de conciliar es, por un lado, poner de acuerdo a dos o más personas o cosas y por otro, hacer compatibles dos o más cosas. Por tanto, se podría entender que se trata de compatibilizar la vida personal y familiar con la vida laboral, pero en realidad se trata de un concepto más amplio. No se habla de una mera necesidad igualitaria de compartir las cargas familiares con las laborales, sino de la fijación de mecanismos que posibiliten a la mujer un acceso al mercado laboral y al hombre su plena participación en las responsabilidades familiares.

El conflicto entre vida personal y familiar con la vida laboral posee una enorme trascendencia, no solo en el alcance del problema sino también en las divergencias existentes entre el reconocimiento de la igualdad y su difícil traslado a la práctica. La relación entre vida personal y familiar y la vida laboral se plantea no en términos de conciliación, sino en términos de contradicción, pues se enfrentan diferentes esferas de valor y de intereses, diferentes campos de práctica y formas de dotar de sentido a la existencia, sin que realmente se acierte todavía en encontrar la forma socialmente satisfactoria de hacer compatible la relación entre ellos.

Por tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se define como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas sociales con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo y variar los roles y estereotipos tradicionales. (Gobierno Vasco, s.f.)

Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni el cuidado de los hijos y familiares en situación de dependencia, sin que ello suponga renunciar a una carrera profesional, en el caso de que se desee esa opción.

Desde el punto de vista empresarial, el tiempo de trabajo, su distribución y los sistemas de organización del trabajo, están pensados para adaptarse únicamente a las necesidades empresariales y a la obtención del mayor beneficio económico posible, sin tener en cuenta los requerimientos y necesidades de trabajadores/as para hacer realmente compatible su vida y desarrollo personal con el trabajo retribuido. La situación se agrava cuando además estos cuentan con responsabilidades familiares.

Actualmente en una sociedad preocupada por el bienestar y por el desarrollo sostenible, las empresas han tenido que desarrollar planes de Responsabilidad Social Corporativa para mejorar su imagen tanto interna como externamente. Desde distintos ámbitos se ha planteado que las empresas tienen cierta responsabilidad social en las funciones de reproducción y del cuidado, por lo que se les insta a que incorporen medidas de apoyo para que sus trabajadores/as puedan desarrollar estas funciones.

GPI Consultores (2005), reconoce una serie de dificultades que tienen los trabajadores/as, a la hora de intentar compaginar la relación entre la familia y el trabajo:

- El cuidado de personas mayores dependientes provoca conflicto entre la pareja y entre otros familiares, afectando al trabajo por la disponibilidad que han de tener.
- Los conflictos y la incomunicación en las familias.
- El deterioro de la educación para los hijos.
- Conflictos en el ámbito laboral.

Desde el punto de vista político, se debe reconocer que la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y social constituye un hecho social de carácter colectivo y no un problema específico e individual de las mujeres, aunque en la vida cotidiana son ellas las que llevan el peso de este equilibrio, con graves repercusiones en la ocupación, en la disponibilidad del tiempo propio y con consecuencias claras en su salud.

A pesar de las políticas de conciliación establecidas para ayudar a las familias, para poder compatibilizar sus trabajos con su vida personal y familiar, éstas pueden ser fuentes de desigualdad entre hombres y mujeres ya que la mayoría de estas ayudas o permisos las disfrutaban las mujeres y esto origina, en muchas ocasiones, una crítica al propio concepto de conciliación, que es entendido como la compatibilidad de las tareas productivas y reproductivas, cuyo objetivo es encontrar formas que permitan una organización más cómoda y no una verdadera redistribución de las cargas, que es a lo que realmente se aspira.

Por todo esto, se puede ver la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la óptica de la desigualdad y la discriminación.

## **2. Incorporación de la mujer al mundo laboral.**

Para Torns (2007), se tiene la idea equivocada de que la incorporación de la mujer al mercado laboral es reciente, pero no se puede negar que hubo mujeres trabajadoras en los años de la Revolución Industrial trabajando en la industria, agricultura o en los servicios domésticos. Desde ese momento, la presencia y la participación de la mujer en el mundo laboral ha ido aumentando poco a poco, aunque no siempre fuese visible.

La incorporación de la mujer al trabajo asalariado, junto con los menores, supuso un incremento de la reserva de fuerza de trabajo para las empresas, en unas condiciones precarias y muchas horas de esfuerzo. Sin embargo, el papel de la mujer fue cuestionado y se consideraba que éstas solo eran necesarias en situaciones de verdadera necesidad. Hasta ese momento la mujer no era considerada apta para poder trabajar, la mujer era entendida como válida exclusivamente para el cuidado del hogar y las tareas domésticas.

Es durante la Revolución Francesa y el Liberalismo donde se puede ubicar los orígenes de la lucha social de la mujer para poder trabajar y tener derechos sociales. El acceso de la mujer al ámbito laboral llevó a la cuestión de la necesidad de hacer una revisión al sistema de igualdad establecido hasta entonces entre hombres y mujeres.

Es a principios del siglo XX, y como consecuencia de las dos guerras mundiales, cuando se produce una mayor incorporación de la mujer a la industria. El hecho de que se reclutara a los hombres para la lucha en el frente, supuso una escasez de mano de obra que tuvo que ser cubierta por las mujeres. En este contexto, se demostró que la mujer era capaz de realizar el mismo trabajo que el hombre y significó un cambio en la visión del papel que jugaba la mujer en la sociedad.

En toda sociedad, las reivindicaciones son consecuencia de la contradicción entre una sociedad cambiante y unas estructuras obsoletas que ya no representan la realidad y que se mantienen artificialmente.

Las reivindicaciones de las mujeres para la consecución de sus derechos y libertades están ligadas al movimiento feminista. Según la RAE (2014), el feminismo, se entiende como el principio de igualdad de derechos de la mujer y el hombre.

El avance del feminismo, como sucede con los demás movimientos sociales, no es lineal. Según Pazos Morán (2018), se identifican dos periodos en los que ha adquirido gran protagonismo:

- **La primera ola de feminismo o sufragismo**, tiene su apogeo a principios del siglo XX. Las reivindicaciones se dirigían contra la marginación de las mujeres en la esfera pública y por los derechos que permitieran su acceso a todos los ámbitos. Sin embargo, la injusta distribución del trabajo en el hogar era aún un tema tabú.

En este momento histórico se reivindica la igualdad en cuanto a los derechos civiles, el acceso a la educación y al empleo; y el derecho al voto femenino. La consecución de estos derechos, y particularmente el acceso de las mujeres a la educación y a una parte de las profesiones que les estaban vetadas, puso las

condiciones para que las mujeres se lanzaran a su aprovechamiento y provocaran el cambio en la estructura social que se operó en el siglo XX.

Sin embargo, las feministas de la primera ola argumentaban que las reivindicaciones harían a las mujeres mejores esposas y madres, sin cuestionarse ese rol. Faltaba todavía un siglo para que se llegara a imaginar a los hombres cuidando en paridad con las mujeres.

- **La segunda ola de feminismo en las décadas de 1960-1970.** Donde predominaron reivindicaciones políticas como la prohibición de la discriminación salarial, la igualdad en la educación, el acceso a todas las profesiones y a todas las esferas de participación pública, el aborto libre y gratuito o un sistema de escuelas infantiles abiertas las 24 horas.

La segunda ola buscaba lograr el reconocimiento de derechos políticos específicos, como el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres, lo que se reflejó en la consecución del derecho al voto, acceso a la educación y a posiciones laborales de igualdad.

Aunque las dos grandes olas de feminismo se desarrollaron en todo el mundo, las diferencias fueron sustanciales, tanto en cuanto a la dinámica de los movimientos como en cuanto a sus resultados. Es a partir de los años 1970-80 cuando se comienza a manifestar de forma clara la incorporación femenina al mercado laboral, y a desempeñar puestos de responsabilidad en las empresas.

Hoy en día, aunque aparentemente la sociedad actual acepta la incorporación laboral de la mujer, se siguen transmitiendo una serie de estereotipos que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad laboral. Todavía hay ámbitos sociales donde se cree que el desempeño de un trabajo por parte de una mujer supone un “abandono de la familia”, y también es frecuente encontrarse con una visión despectiva por parte del sexo opuesto hacia las mujeres que ocupan puestos de alta dirección o responsabilidad, considerando que el lugar que deberían ocupar sería el hogar.

## 2.1 Incorporación de la mujer al mundo laboral en España.

En España la incorporación de la mujer al mundo laboral se produce con cierto retraso debido a las particulares circunstancias políticas por las que atravesó el país.

Después de la Guerra Civil española, se instauró la dictadura franquista, en la que por su carácter conservador las mujeres eran consideradas como amas de casa y su función principal era el cuidado del hogar y la educación de los hijos.

Al comenzar la Segunda Guerra Mundial, España se declaró neutral debido a la mala situación económica del país después de la Guerra Civil, pero posteriormente participó, apoyando a Alemania, enviando la denominada “División azul”. Esta participación tuvo sus consecuencias después de la Segunda Guerra Mundial.

En 1945 se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con el objetivo de mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar las relaciones de amistad entre naciones y favorecer la cooperación internacional y estimular el respeto a los derechos humanos, y entonces, por oposición de Estados Unidos, Gran Bretaña y la Unión Soviética, se negó el ingreso de España a esta organización argumentando su posicionamiento a favor de la Alemania de Hitler y al hecho de que en España se mantuviese la dictadura fascista de Franco.

Con el fin de que Franco renunciase y se formase un nuevo Gobierno democrático, se aprobó, por parte de la Asamblea General de la ONU, la Resolución 39 que excluía al gobierno español de todos los organismos internacionales y le aplicaba medidas de bloqueo para conseguir el objetivo. Al día siguiente de esta resolución, se produjo en España una manifestación a favor de Franco, apelando al orgullo nacional frente a la hostilidad extranjera.

Estas circunstancias, motivaron que España se cerrase a las iniciativas y avances sociales que se produjeron en el resto del mundo, incluida la incorporación de la mujer al mercado laboral y también fueron los condicionantes para que no fuese incluida en el Plan Marshall de ayuda a reconstruir a los países contendientes.

Fue a partir de 1953 cuando España empieza a abrir sus relaciones políticas-económicas con el resto del mundo, sobre todo por el interés de Estados Unidos en establecer bases militares en territorio español. Esta cooperación con EE.UU consiguió que España cambiara su política y abriera las fronteras a las nuevas tendencias sociales, en contraprestación se recibieron las ayudas del Plan Marshall para la reconstrucción del país. (Varios Autores, 1999).

A partir de los años 60, se empieza a aceptar que la mujer forme parte del mercado laboral. Esto implicó un cambio en la definición de la mujer, si anteriormente las mujeres españolas eran definidas en gran medida como amas de casa, a partir de ahora se las definiría también como trabajadoras.

Fue después de la muerte de Franco, en 1975, cuando la incorporación de la mujer al ámbito laboral se produce de forma masiva. Sin embargo, la mayoría de las mujeres que han estado dispuestas a incorporarse a un puesto de trabajo, lo han hecho con una mayor dificultad que el hombre y además, con unas medidas laborales precarias. Esta afirmación se refleja en la tasa de paro en España de las mujeres, que siempre ha estado por encima del 15%, según datos obtenidos de las Encuestas de Población Activa (EPA) y reseñadas por Pérez Guzmán y Prieto (2013).

También llama la atención que todavía existan personas que no quieren entrar en el mercado laboral. Entre los diferentes motivos expresados por hombres y mujeres para dar cuenta de su situación de inactividad según datos proporcionados por Torns (1995) destacados en la tesis de Sánchez Mira (2016), un 53% de las mujeres afirma que se encuentra en esta situación “voluntariamente”, frente al 8% de los hombres.

Desde el punto de vista social también se puede observar un cambio en la preferencia de las mujeres casadas. Anteriormente preferían dedicarse al hogar, a la educación y al cuidado de sus hijos, actualmente al estar más integradas en el mundo laboral, prefieren tener un trabajo estable y unas condiciones favorables de vida antes de tener o adoptar a un niño/a, dándose esa concepción de madre primeriza de forma tardía. La edad media de maternidad en España según el INE (2019) supera los 32 años de edad (32,25 años).

### **3. Rol de género en el mercado laboral.**

Se había indicado anteriormente que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se tenía que ver desde la óptica de la desigualdad y la discriminación.

Para tratar esta cuestión, se ha de intentar definir qué se entiende por igualdad o desigualdad, ya que no es nada fácil ni evidente denominar estos términos ni en general ni en el ámbito laboral. La igualdad es una situación social en la que todas las personas tienen las mismas oportunidades y derechos.

Cuando se habla de igualdad de oportunidades en una sociedad, se hace referencia a una forma de justicia social que implica que todas las personas tienen potencialmente las mismas posibilidades de acceso al bienestar social que esa sociedad es capaz de proporcionar. La desigualdad, por el contrario, aparece cuando se limitan o se eliminan las posibilidades de acceso a derechos y a recursos a determinadas personas, basándonos en características personales a las que se atribuye un significado social que contribuye a discriminarlas, por ejemplo por sexo, género, raza, aspecto físico, edad, etc. (Gobierno de Canarias, s.f.).

En el mundo desarrollado, las leyes reconocen los mismos derechos a toda la ciudadanía, pero esta igualdad formal recogida en la legislación y las normas, no siempre es efectiva en el plano real, porque los condicionamientos sociales y culturales impiden que lo recogido en la ley, se traslade a la vida cotidiana.

Según Prieto y Pérez de Guzmán (2013) la forma más habitual de explicar la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo se materializa en tres puntos:

1. Se considera que las mujeres y los hombres poseen rasgos que individual y colectivamente, les colocan en posiciones diferentes en el mercado de trabajo. A los hombres se les educa para poner su actividad profesional en primer plano y para alejarse de lo doméstico, mientras que a las mujeres se les educa para poner

en primer lugar las necesidades de la familia y paralizar sus intereses profesionales.

2. Ambos se comportan como individuos racionales y calculadores que tratan de rentabilizar al máximo sus rasgos diferenciales. En la actualidad se puede observar que cada vez hay más hombres y mujeres que apuestan por proyectos de vida individuales autocentrados, en los que los compromisos de pareja o de descendencia pasan a un segundo plano.
3. Las empresas buscan la mayor rentabilidad en la movilización y explotación del capital humano específico de cada individuo, lo cual lleva a un tratamiento diferencial de hombres y mujeres. Su desigualdad en el mercado de trabajo será así consecuencia, a la vez, de las prácticas selectivas empresariales y de las diferentes trayectorias laborales.

La evolución social ha propiciado, de manera acelerada, una reestructuración de los “roles” de familia tradicional, lo que supone asumir unos cambios importantes en la actitud y en el comportamiento de sus integrantes. El rol de las mujeres en la familia y en el mercado de trabajo está en constante cambio, las mujeres están rechazando cada vez más el modelo de “rol único” de ser madres en favor del desarrollo de sus carreras.

Si bien es cierto que los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y profesional se reconocen de una forma general a todo trabajador, la realidad es otra. Al hacer un análisis de la jurisprudencia y de las leyes podemos observar cómo estos derechos se encuentran íntimamente relacionados, en su aplicación, con la mujer (maternidad, embarazo, lactancia, reducciones de jornada, etc.).

Estos derechos, hasta ahora se han celebrado con la denominación de “derechos de mujeres”, pero cada vez se hace más evidente que este sistema desigual trae consigo más consecuencias. Para evitar la penalización de las mujeres que disfrutaban de esos derechos, se articulan cada vez más protecciones, pero estas no llegan a evitar las penalizaciones y por el contrario aumentan las desventajas comparativas de las mujeres frente a los hombres en el mundo laboral.

Tal y como están configurados esos “derechos de las mujeres”, lo que provocan es que los hombres se conviertan en fuerza de trabajo sustitutiva que permite a las empresas no contratar y sobretodo no promocionar a las mujeres. Esto refuerza la separación de roles de género.

Los permisos de paternidad y maternidad a lo largo de la historia han sido un claro ejemplo donde afloraba la realidad de los roles de género, entre la pareja y su entorno, pues una vez la madre se recuperaba del parto, ésta debía de quedarse cuidando al recién nacido y el padre debía de volver al trabajo. En España esto ha cambiado desde este 1 de enero de 2021, en los que ambos permisos se han igualado con 16 semanas para cada progenitor por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE-A-2019-3244).

Las mujeres siempre se han visto confrontadas a elegir entre su trabajo asalariado y el trabajo doméstico cuando tienen hijos o personas dependientes que cuidar. Esto es consecuencia del rol asignado a los varones, que ha sido el asegurar el sustento económico de la familia, mientras que el rol de la mujer se concebía como un complemento al trabajo masculino, solo admitiéndose en una situación de falta de medios económicos, tanto es así, que en gran parte de los hogares el salario femenino se ve como una ayuda.

Se distingue así, entre un proveedor principal y un secundario, donde el ingreso de la mujer es utilizado para mejorar en la calidad de vida y destinado a gastos específicos, remarcándose así su carácter adicional.

Sin embargo, en la realidad se pueden ver parejas en las cuales la mujer gana más que el hombre o bien tiene un empleo de mayor estatus, ese cambio de roles suele ser causa de insatisfacción y tensiones en el matrimonio.

#### **4. Rol de género en el ámbito familiar.**

Las desigualdades y discriminación de la mujer no se producen solamente en el ámbito laboral, sino que también las podemos ver en el ámbito familiar. Hasta hoy en día las desigualdades de género persisten, no desapareciendo sino transformándose con el paso de los años.

En la década de los 80 se plantea la necesidad de afrontar el debate sobre el trabajo doméstico. Este debate surge por la demanda por parte de sectores del movimiento feminista y por la propia Sociología del Trabajo y Economía Feminista, con el fin de reconocer el trabajo que realiza la mujer dentro del hogar, tanto en las labores domésticas como en el cuidado y educación de los hijos.

El trabajo doméstico y de cuidados es un trabajo del que no se obtiene un salario y que no es reconocido como trabajo, en ocasiones, ni por quienes lo llevan a cabo. Y cuando sí es reconocido como tal, suele estar muy infravalorado socialmente, con condiciones laborales deficientes o dentro de la economía sumergida. (Torns, 2008).

Aunque no todas las mujeres lo ejercen o desarrollan por igual, este trabajo está enmarcado en unas relaciones de subordinación, donde la disponibilidad femenina para procurar el bienestar cotidiano y de la actividad laboral es mayoritaria frente a la de los hombres. Pues son unas tareas donde la ausencia masculina cuenta con un amplio consenso.

Al mismo tiempo, la realización del trabajo doméstico conforme a unos estándares internalizados es a menudo para muchas mujeres una fuente de reafirmación personal como buenas madres o esposas. Las mujeres tienden a considerarse las únicas responsables de la conciliación, a la vez que los hombres consideran que son ellas quienes, a pesar de trabajar remuneradamente, han de responsabilizarse de las tareas domésticas y familiares.

Los hombres tienen toda una serie de argumentos por los que ellos se ven validados para no hacer las tareas domésticas, como por ejemplo que como son ellos quienes

normalmente tienen la responsabilidad de proveer económicamente al hogar, por tanto, se encuentran legitimados para no contribuir al trabajo doméstico o están convencidos de que la mujer tiene una predisposición para este tipo de tareas.

Algunos hombres, sobre todo de clase media, a pesar de expresarse en favor de la igualdad de género, reconocen realizar menos de lo que podrían en las tareas doméstico-familiares, excusándose en su desconocimiento. A su vez, las mujeres, al mismo tiempo que reclaman que los hombres participen más del trabajo doméstico y de cuidados, consideran la gestión y organización en dicho ámbito como un patrimonio propio, reconociendo que a menudo no permiten a los hombres involucrarse en determinadas tareas. Carrasquer, Borrás y Torns (2004) sintetizan esto muy bien con la expresión “los hombres no quieren pensar y las mujeres no quieren ceder”.

En la actualidad, también se puede observar discriminación y desigualdad en el trabajo doméstico remunerado, ya que este tipo de empleo está siendo desempeñado en su mayoría por mujeres inmigrantes, que en muchas ocasiones se encuentran ante unas condiciones de trabajo precarias y denigrantes, y mal retribuidas.

## **5. Corresponsabilidad.**

La respuesta político-jurídica a la incorporación de la mujer al mercado laboral al principio se basó en la atribución de la igualdad, y así se empezaron a desarrollar medidas de acercamiento a la igualdad: el derecho antidiscriminatorio, las acciones positivas y las políticas de conciliación.

Las medidas de conciliación son instrumentos o herramientas articulados, por medio de leyes y convenios, para facilitar que trabajadores y trabajadoras puedan compatibilizar su desempeño profesional con su vida familiar.

Hay estudios como el de Pazos Morán (2018), que se plantean si realmente las políticas de conciliación aprobadas tienen la función de ayudar a las mujeres a mantenerse en el mercado laboral y conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

Es una realidad que la incorporación masiva de las mujeres a la educación superior y al empleo se efectuó en muy poco tiempo y fue anterior a la aprobación de esas políticas de conciliación, lo que demuestra que la iniciativa de la incorporación al mercado laboral fue de las mujeres y no tiene que ver con dichas políticas.

En algunos ámbitos sociales todavía se comparte la idea de que sin esas medidas, las mujeres permanecerían en los hogares como amas de casa como sucedía en décadas anteriores. Esta afirmación no se corresponde con la realidad y, por el contrario, Pazos Morán, plantea que las políticas llamadas de “conciliación” han cumplido una función contraria a la proclamada, ya que han proporcionado a las mujeres facilidades para ausentarse del empleo (total o parcialmente) cuando hay necesidad de cuidado en la familia.

Con respecto a la igualdad de género también se plantea si las políticas públicas han intentado incluir a los hombres en el cuidado o han impedido esa inclusión. Para ella, no hay gobierno, ni instituciones que proclamen las ventajas de división sexual del trabajo o la separación de roles de género, pero a pesar de sus declaraciones e intenciones, los gobiernos no adoptan las medidas que se han demostrado efectivas para la corresponsabilidad por parte de los hombres.

Pazos Morán, propone que para conseguir el objetivo de una igualdad de género efectiva, sería necesario conceder a cada persona progenitora el mismo derecho intransferible y pagado al 100% durante el primer año. Esto sería para ella una regulación coherente y justa.

Con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE-A-2019-3244), el 1 de enero de 2021 en España se ha alcanzado esta configuración de igualdad en el permiso por nacimiento, donde los progenitores pueden disfrutar de los mismos derechos igualitarios, obligatorios, intransferibles y pagados al 100% y cada progenitor dispone de 16 semanas para el cuidado de los hijos. Esta medida ha conseguido colocar a España como uno de los países más avanzados de

nuestro entorno en cuanto a la equiparación de este permiso, junto con países como Suecia, Islandia o Dinamarca. (Revista Seguridad Social, 2020).

Por otra parte, en España se han producido transformaciones en la división social del trabajo. Una muestra clara de este hecho es que cada vez hay más “parejas de doble ingreso”. Entendiendo que son aquellas parejas en las cuales ambos miembros participan en el mercado laboral. Los datos del Barómetro del CIS (2010) demuestran que un 71,9% de la población española considera que la familia ideal debe estar formada por una “pareja en la que los dos miembros tengan un trabajo remunerado con parecida dedicación y que ambos se repartan las tareas del hogar y el cuidado de los/as hijos/as” y sólo un 20,1% considera que cuando la demanda de fuerza de trabajo es insuficiente “los hombres tienen más derecho que las mujeres a un puesto de trabajo”. En el Barómetro del CIS (2012), cuestionario A, este porcentaje se incrementa hasta el 72,1%.

Cabe reseñar que sobre la cuestión “Y en caso de que uno de los dos miembros de la pareja tenga que trabajar menos de forma remunerada, para ocuparse de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, ¿quién cree que debería ser, el hombre o la mujer?”, en el Barómetro del CIS (2010), la respuesta mayoritaria es con un 57,1% cualquiera de ellos, dependiendo de otros factores (quien gane menos, quien tenga un trabajo más precario), y lo que indica todavía la discriminación de la mujer es que el 36,1% consideran que debe ser la mujer quién se haga cargo de estas tareas, mientras que solo el 2,7% consideran que debe ser el hombre.

En el Barómetro del CIS (2012), la respuesta a esa pregunta anterior, señala que el 59,4% consideraban que, cualquiera de ellos, dependiendo de otros factores (quien gane menos, quien tenga un trabajo más precario), el 32,4% consideran que debe ser la mujer quién se haga cargo de estas tareas, mientras que el 3,6% consideran que debe ser el hombre.

Las transformaciones en los patrones de empleo en las parejas implican un cambio relevante en los términos del modelo tradicional, del sustentador masculino y trae potenciales repercusiones sobre las relaciones de género y la corresponsabilidad.

Para Sánchez Mira (2016), se pueden distinguir entre tres tipos de pareja:

- **Las parejas biactivas**, son aquellas cuyos miembros están los dos activos en el mercado laboral, ya sea como ocupados o como parados.
- **Las parejas con doble ingreso**, que hacen referencia a aquellas en que ambos miembros participan en el trabajo remunerado, bajo cualquier forma (a tiempo completo o parcial, formal o informalmente, con ingresos similares o desiguales).
- **Las parejas con doble sustento**, se refiere a aquellas donde la participación laboral de los cónyuges tendría un estatus similar o equivalente.

En la actualidad el modelo de pareja con doble ingreso es el más común entre los hogares con hijos y se encuentra especialmente extendido en aquellos casos donde la mujer tiene estudios universitarios. Su auge además, tiene un claro componente generacional, mostrando que es en los hogares de las parejas más jóvenes donde es más común el doble ingreso.

En esta transformación social resulta de especial relevancia para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional el principio de corresponsabilidad. Este principio pretende liberar a las mujeres de su rol tradicional de cuidadoras y configurar un nuevo escenario: la incorporación de los hombres en la vida familiar.

A partir de los años 80, y como consecuencia de las políticas de conciliación destinadas a que las mujeres compatibilizasen el ámbito laboral y familiar, se entendió que estas medidas solo podían convertirse en políticas de igualdad efectivas, si los trabajadores varones a su vez, se hiciesen corresponsables de la gestión ordinaria del cuidado familiar.

Aunque en la actualidad la participación de los hombres en las tareas domésticas comienza a ser la normalidad en muchos hogares, también nos encontramos que en muchos casos el marido o pareja sólo participa de una manera residual.

Las circunstancias hoy en día, en pleno siglo XXI, van cambiando y se puede encontrar a muchas más familias donde la corresponsabilidad es más habitual, donde el reparto de tareas domésticas es igualitario y donde la mujer tenga ingresos más elevados que su marido. Aún así es pronto para afirmar que se ha alcanzado la igualdad deseada entre hombres y mujeres.

## **6. Marco Legislativo.**

Como se ha indicado anteriormente los distintos gobiernos han promulgado una serie de normas con el fin de conseguir la igualdad de género y propiciar la incorporación de la mujer al mercado laboral.

La normativa española relacionada con la igualdad y la conciliación personal, familiar y laboral, la podemos ver en las siguientes normas:

En la Constitución Española en su artículo 9.2 se expone que: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En este artículo se hace referencia de forma expresa a la necesidad de establecer una igualdad para todos, sin que importe el sexo, la edad, la nacionalidad o la religión. También cobra especial importancia el papel que se le atribuye al gobierno ya que invoca de forma directa al Estado para que haga posible establecer la igualdad, implementando medidas para ello, así como estableciendo sanciones en caso de que no se cumpla este mandato.

La primera ley en materia de conciliación que se desarrolló en España es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE-A-1999-21568). Esta ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los/as trabajadores/as puedan participar de la vida personal y familiar, dando un paso en el camino de la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Según se expone en la exposición de motivos de esta Ley: “la necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social”, y por tanto se tiene que realizar una serie de modificaciones para adaptar la legislación española a lo recomendado en la Directiva 96/34/CE.

En el primer capítulo se introducen modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Como novedad importante esta Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado de sus hijos, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, esto queda recogido en el apartado 4 del Art.48 del ET.

También se recogen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento, así como la ampliación del plazo de excedencia por cuidado de familiares y la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

En esta Ley también se modifica artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en lo relativo a la protección de la maternidad. La modificación en este artículo cubre una laguna existente, ya que en caso de que por motivos de salud de la madre o el feto, no se pudiera hacer un cambio del puesto de trabajo, se declara a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con la protección de la Seguridad Social.

En relación a lo anterior, también se modifica el RD 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Lo más

importante de la modificación es que se crea una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social para cubrir el riesgo durante el embarazo, con el fin de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Otra de las leyes de mayor importancia en relación con la igualdad, es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE-A-2007-6115). Desde la creación de esta ley, esta cuestión ha dejado de ser algo abstracto para convertirse en una norma jurídica precisa que hay que cumplir, con el objetivo de que esa igualdad a la que se aspira, sea efectiva.

Su articulado se despliega siguiendo el criterio de que el problema de la desigualdad de género es una cuestión que afecta a todas las esferas sociales a un mismo tiempo (el mainstreaming de la Unión Europea). Según el Grupo de expertos del Consejo de Europa (Lombardo, 2003), se entiende por mainstreaming de género: “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”.

Se ha de hacer mención a que dicha ley distingue entre seis ámbitos de aplicación, pero en particular se podría destacar el Título IV, el cual trata sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en sus condiciones de trabajo.

Por último, también se debe tener en cuenta 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 (BOE-A-2019-3244). La justificación de este Real Decreto es porque existe un retraso en el cumplimiento de los objetivos de igualdad.

Según se indica en este, “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa

o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.”

Se regula la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y son los poderes públicos los que están obligados a adoptar medidas en favor de las mujeres cuando existan situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

En la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Las medidas más significativas que se regulan en este Real Decreto son, por un lado, que se obliga a las empresas con cincuenta o más trabajadores, a la redacción de los planes de igualdad, los cuales deben ser registrados. Y por otro, recoge las modificaciones relativas a la equiparación del permiso por nacimiento para ambos progenitores.

También se modifica el artículo 34.8 del ET para establecer un auténtico derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmula de trabajo a distancia.

Con motivo de la pandemia mundial por el Covid-19 se publicó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE-A-2020-11043), con el fin de elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas.

El objetivo de este Real Decreto-ley es proporcionar una regulación al teletrabajo, ya que aunque está recogido en la legislación, carecía de una normativa que diera respuesta a estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para las empresas y las personas trabajadoras.

Las medidas que se recogen son por un lado, “los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar el trabajo a distancia en las condiciones de trabajo.” Además desarrolla el acuerdo del trabajo a distancia, subrayando el carácter voluntario y la adopción por escrito de un contenido mínimo, así como la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento. También indica que se debe evitar la perpetuación de roles de género y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Por último se refiere de manera específica a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, incluyendo la protección de datos y seguridad de la información, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales y las instrucciones necesarias para preservar a la empresa frente a posibles brechas de seguridad.

Se puede observar que las novedades legislativas desde 1999 hasta el 2020, han sido mínimas, ya que en vez de adoptar nuevas leyes completas y detalladas, se ha optado por reforzar el contenido de algunos de los artículos de las anteriores o por tomar decisiones concretas ante “medidas urgentes”, sin entrar a profundizar en la conciliación, como ha ocurrido con la actual crisis sanitaria del Covid-19.

En el ámbito europeo, tal y como recoge la Carta de la Red de Ciudades y Territorios Europeos para la Conciliación, aprobada por el Congreso de los Diputados en sesión del 20 de abril de 2005 (Boletín Oficial de las Cortes Generales, Núm. 135 de 27 de mayo de 2005), por unanimidad, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Europa es uno de los fundamentos principales de obligado cumplimiento que aparece claramente recogido en el Tratado de Ámsterdam. También se ha de hacer alusión al Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020 adoptado por el Consejo Europeo de 7 de marzo de 2011 (Diario Oficial de la Unión Europea. C 155/10 - 25.5.2011), que constituye un valor fundamental de la Unión Europea e incorpora el principio de igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.

La nueva estrategia europea para el empleo y el crecimiento “Europa 2020” (Comisión Europea, Bruselas 3.3.2010 COM (2010) 2020 final), tiene como uno de sus principales

objetivos aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años, lo que significa que entre una de sus metas está eliminar la barrera de participación de las mujeres en el mercado laboral.

A su vez se establecen una serie de medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral:

- a) Promover el empleo de la mujer en todos los tramos de edad y reducir las desigualdades en materia de empleo, por medios como la lucha contra toda forma de discriminación.
- b) Eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y la formación, así como en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral.
- c) Garantizar una misma retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- d) Promover la potenciación del papel de la mujer en la vida política y económica e impulsar el espíritu emprendedor de las mujeres.
- e) Animar a los interlocutores sociales y a las empresas a que pongan en marcha y apliquen efectivamente iniciativas en favor de la igualdad de género y a que promuevan planes en ese terreno en los lugares de trabajo.
- f) Fomentar la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos, con el fin de aprovechar plenamente todas las capacidades.

Pese a que la Unión Europea establece directrices y recomendaciones que promueven el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en ámbitos como el empleo o el acceso a bienes y servicios, según los informes anuales de Igualdad entre mujeres y hombre aprobados por la Comisión Europea demuestran que los

avances son lentos y que todavía no se ha alcanzado esa igualdad. (Diario Oficial de la Unión Europea. C 155/10 - 25.5.2011 *Conclusiones del consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género*).

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

El cambio de mentalidad ha conseguido que las empresas en sus procesos de selección pongan como principal objetivo conseguir garantizar la igualdad, usando los criterios de capacidad, competencia y mérito. Además, con la creación de los convenios colectivos se ha pretendido que los trabajadores se encuentren protegidos en sus puestos de trabajo.

La globalización y las nuevas tecnologías también han favorecido al surgimiento de nuevas formas de empleo: Teletrabajo o trabajo a distancia, empleos con mayor flexibilidad horaria, jornadas de trabajo a tiempo parcial.

Estas nuevas formas de trabajo surgen para cubrir las necesidades familiares y así poder lograr el fin último de las medidas de conciliación. Estas nuevas alternativas han supuesto un gran avance en las familias en las que uno de los progenitores no trabajaba, por el hecho de cuidar del hogar y de sus hijos.

Una vía de solución a los problemas de conciliación entre los diferentes ámbitos, son las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) que según Gálvez Mozo (2008) se denominan como el conjunto de tecnologías utilizadas para procesar y transmitir información en formato digital. Y han definido un nuevo modelo de relación entre las personas, sin límite de distancias ni de tiempo, solucionando dos de los principales problemas de la conciliación.

Las TIC's ofrecen una gran oportunidad para tratar de corregir los desequilibrios y las desigualdades existentes en la sociedad y elevar el grado de participación de las mujeres en todos los ámbitos. El acceso de las mujeres a las TIC's es un paso necesario para garantizar la igualdad real de oportunidades.

En una economía y sociedad que cada vez depende más de la producción y difusión del conocimiento, y con la creciente utilización de las TIC's, el trabajo adquiere nuevamente una relevancia significativa, dando paso a la nueva concepción del Teletrabajo o del trabajo en red.

El concepto del Teletrabajo surgió en los Estados Unidos a mediados de los años 70, fue rápidamente visto como una solución a una gran variedad de problemas individuales, organizacionales y sociales, ya que se suponía que a través del teletrabajo se crearían nuevas oportunidades para la ocupación de las personas y de los grupos desfavorecidos, además reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad e incluso, mejoraría la calidad de vida de los/as trabajadores/as incrementando su satisfacción laboral y reduciendo el estrés.

Aunque hay numerosas definiciones, según la RAE (2014), el teletrabajo se define como el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa, utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.

Según Gálvez Mozo (2008), el teletrabajo es una buena herramienta para conciliar la vida laboral, personal y familiar debido a que permite a los/as trabajadores/as hacerse cargo de las responsabilidades familiares sin renunciar a una carrera profesional. Si se analizan los principales beneficios de las TIC's, se verá que se facilitan instrumentos para las mujeres especialmente para crear dinámicas de conciliación, pues las TIC's permiten deslocalizar el trabajo y hacer tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida (la familia, el ocio, el propio cuidado, etc.).

Este planteamiento del teletrabajo hace reflexionar sobre si realmente es una medida igualitaria, ya que lo que se expresa es que el teletrabajo permite a las mujeres conciliar su vida familiar, personal y laboral. Con esto, se puede entender que a las empresas les interesa tener a los hombres de forma presencial y que sean las mujeres las que teletrabajen, con lo cual se estaría produciendo una discriminación en el mundo laboral hacia la mujer y sería una forma de evitar su presencia en las empresas.

Según Gálvez Mozo (2008), en el informe de Prácticas de Trabajo Virtual y Teletrabajo en el Sector TIC en España, las principales motivaciones de las empresas para introducir programas de teletrabajo son:

- Mejorar la conciliación trabajo-familia de los/as empleados/as.
- Mejorar la satisfacción laboral de los/as empleados/as.
- Aumentar la productividad.
- Mejorar los procesos de trabajo de la compañía.
- Reducir el tiempo total de desplazamiento de los/as empleados/as.
- Facilitar el trabajo en equipo.
- Mejorar el sistema de trabajo y comunicación de los/as empleados/as que trabajan en movilidad fuera de su oficina habitual (visitando clientes/as, visitando diferentes oficinas, viajando, etc.).

No obstante, la situación acaba siendo más complicada de lo que preveía el optimismo inicial, pues la decisión de optar o no por desarrollar el teletrabajo depende de la categoría ocupacional y del género, ya que se ha observado cómo las mujeres que teletrabajan, en su gran mayoría siguen ocupando puestos de menor categoría que los hombres que teletrabajan, debido a que estos últimos se concentran en puestos de dirección y las mujeres en cambio en puestos más administrativos donde la decisión de teletrabajar o no recae en un superior.

Según lo mencionado previamente existen dos formas de ver el teletrabajo, por un lado, se presenta como una actividad que puede proporcionar a las personas una plena y exitosa integración de su vida laboral, personal y familiar. Por otro lado, se debe hacer referencia a los trabajadores sobrecargados, porque experimentan de manera directa la coexistencia de la actividad asalariada y familiar, sin saber poner un límite que los distinga.

El teletrabajo no significa que automáticamente se pueda conciliar la vida laboral, personal y familiar, ya que en ocasiones el teletrabajo borra las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar, no todos los hogares están preparados para soportar el uso de las TIC's y por ello, aparecen dificultades de promoción, ascenso, exigencias de una

mayor carga laboral, etc. Los/as teletrabajadores/as profesionales como los/as trabajadores/as tradicionales coinciden al afirmar que el teletrabajo supone un aumento del horario laboral y que se acaban trabajando muchas más horas y sin ningún tipo de remuneración. (Gálvez Mozo, 2008).

Además de lo anterior, el teletrabajo también supone una menor relación entre los trabajadores de la empresa, lo que impide crear vínculos sociales entre ellos, provocando un mayor nivel de ansiedad y estrés. El ser humano necesita de las relaciones sociales básicas para realizarse tanto personal como laboralmente, por ello es importante mantener un contacto estrecho con sus familiares, amigos y compañeros.

## **8. Crisis del Covid-19.**

La declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de la Covid-19 a principios de 2020, supuso que en muchos países se tomaran medidas preventivas para evitar los contagios en la población. Entre estas medidas estaban el aislamiento de la población y el distanciamiento social.

En este nuevo contexto, algunas modalidades de trabajo, que anteriormente ocupaban un plano secundario, resultaron la solución a muchos problemas de las empresas. Esto es lo que sucedió con el teletrabajo, al cual se le dio el impulso que necesitaba para que las empresas lo aceptaran como una forma válida de trabajo.

El teletrabajo se presentó como un gran aliado para conseguir una cuarentena efectiva en la sociedad y permitió que muchas empresas pudieran seguir realizando su actividad económica y con ello, pudieran paliar en parte, la crisis que supuso el cierre presencial de los negocios.

Con el confinamiento domiciliario decretado por los gobiernos, se produjo la experiencia de teletrabajo más grande que se ha vivido hasta la fecha en el mundo, con el reto además de conciliar la vida personal, laboral y familiar en un mismo entorno.

La pandemia ha cambiado la forma de trabajar y ello ha impactado en la relación entre la vida laboral, personal y familiar de los/as trabajadores/as. Para las mujeres, esta situación genera un riesgo aún mayor ante los desafíos que habitualmente enfrentan en materia de igualdad y corresponsabilidad, ya que sobre ellas todavía recae, como hemos dicho anteriormente, el rol de cuidadora en el ámbito familiar.

Desde la Organización Internacional del Trabajo (2020), y con motivo de esta pandemia, se ha abordado este desafío con el objetivo de que las empresas incorporen, en la medida de sus capacidades, acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los/as trabajadores/as con responsabilidades de cuidado.

Las recomendaciones que da la OIT (2020) parten de cuatro premisas:

- La primera es un abordaje con empatía, reconociendo que ninguna de las partes eligió estar en esta situación de crisis.
- La segunda es el consenso de arreglos entre empleadores y personas trabajadoras partiendo de diagnosticar las necesidades más apremiantes y realizando un monitoreo permanente.
- Como tercera premisa se propone el diálogo colaborativo.
- Como cuarta premisa se plantea el enfoque de género, es decir, priorizar medidas que no profundicen el desbalance entre hombres y mujeres.

En esa misma publicación de la OIT, Arteta, M. especialista en Género de la Oficina de la OIT recuerda: “La responsabilidad del cuidado es una responsabilidad de todas y todos. Es responsabilidad de los gobiernos el impulsar políticas e incentivos adecuados, de los empleadores de apoyar a trabajadores y trabajadoras en atender sus tareas de cuidado, especialmente en esta época de pandemia y de los trabajadores de cambiar actitudes y comportamientos. Todos y todas podemos hacer más, asumiendo el rol en la corresponsabilidad y quizás podemos salir de la pandemia cuidando con un mejor balance”.

Las medidas aplicadas en España fueron de las más estrictas de Europa. Esta disposición, combinada con la obligación de distanciamiento social y el requerimiento de teletrabajo cuando fuese posible, impuso una difícil reorganización de la vida familiar, que se vio privada del apoyo social que suele brindar el sistema educativo, las actividades extraescolares y la red de apoyo de familiares y cuidadores.

Por tanto durante la pandemia muchos de los/as trabajadores/as que nunca habían teletrabajado, se vieron obligados a realizarlo. El resultado de esta experiencia está recogido en el estudio del CIS (2021) sobre las tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la Covid-19.

El estudio se realiza sobre una muestra de 3.014 personas, de las cuales 1.457 (48,3%) son hombres y 1.557 (51,7%) mujeres. La primera cuestión que considera es si se ha utilizado Internet para teletrabajar durante el último año de pandemia,

- El 27,1% “Si lo uso”, (27.6% de los hombres y el 26.5% de las mujeres),
- El 31,4% “No lo uso” y
- El 41,5% “no tienen conexión a internet en su casa o en estos momentos es estudiante, está jubilado, se dedica al trabajo doméstico no remunerado o está en otra situación” (el 37,6 % de los hombres y el 45,1% de las mujeres).

Dentro del estudio se selecciona una submuestra, considerando “si se tiene internet y en estos momentos trabajan por cuenta ajena, son funcionarios/as, autónomos/as, empresarios/as, están en ERTE, en paro o de baja”. Dentro de este grupo (1.763 personas, 909 hombres y 854 mujeres).

Para analizar el impacto que ha tenido el teletrabajo durante este periodo de pandemia, los datos que se indican a continuación están referidos a esta submuestra. Así se puede señalar que el 46,3% de los encuestados teletrabajó durante este último año (44.3% de los hombres y el 48,4% de las mujeres) y de estos, el 23,9% declararon que el resultado de su trabajo fue mejor que presencialmente (23,6% hombres y 24,2% mujeres), para el 41,2% el resultado ha sido igual (42,4% hombres y 40,0% mujeres), y los que

consideraron que han trabajado peor, fueron el 26,9% (26,5% hombres y 27,3% mujeres).

Entre las causas que se indican para considerar que se ha trabajado mejor, hay que destacar que: han disfrutado de una mejor optimización del tiempo (10,9%) (hombres 11,2% y mujeres 10,7%); mejor rendimiento, más eficiente, eficaz y productivo (19,8%) (16,1% hombres y 23,3 % mujeres) y que las empresas disponen de más herramientas digitales y están mejor preparadas y con una mejor gestión (12%) (14% hombres y 10,1% mujeres).

Entre los que han indicado que el trabajo ha sido igual, el 69,7% (66,9% de los hombres y un 72,6% de las mujeres) considera que el trabajo no ha variado, siendo de igual calidad y el mismo resultado que el presencial.

Y entre los que indicaron que la experiencia laboral ha sido peor, las principales causas que han expuesto son: la falta de contacto con el personal y la comunicación con sus compañeros, alumnos o clientes (18,4%) (22,9% de los hombres y 14,2% de las mujeres); la falta de medios materiales adecuados y recursos tecnológicos (20,8%) (19% de los hombres y 22,6% de las mujeres); mayor dificultad o su trabajo requiere una atención presencial (profesores, comerciales, etc.) (22%) (17,8% de los hombres y un 26,1% de las mujeres); y los que prefieren el trabajo presencial, que no es lo mismo que en el puesto de trabajo (15,5%) (14,5% de los hombres y un 16,3% de las mujeres).

En general el 62,2% (66,5% de los hombres y 58,1% de las mujeres) considera que el teletrabajo es positivo para las empresas, y solo el 49,9% (54,4% de los hombres y 45,7% de las mujeres) cree que es positivo para los trabajadores/as.

Entre las causas para considerarlo positivo para los/as trabajadores/as, el 75,5% (72,4% de los hombres y 78,8% de las mujeres) consideran que el teletrabajo favorece la conciliación personal, familiar y laboral.

Y entre los que consideran perjudicial el teletrabajo, las causas que indican principalmente son que fomenta el aislamiento (69,4%) (68,5% de los hombres y 70,1%

de las mujeres); incrementa el estrés (51,4%) (52,9% de los hombres y 50,1% de las mujeres); dificulta la desconexión del trabajo durante los tiempos de descanso (57,9%) (57,6% de los hombres y 58,1% de las mujeres); y por que pueden acabar trabajando muchas más horas que las establecidas (63,4%) (61% de los hombres y 65,3% de las mujeres).

Este estudio lo que intenta es ver si realmente el teletrabajo ha sido una forma válida de trabajar durante el confinamiento y si es posible mantenerlo en el tiempo, por ello es importante analizar la percepción que tienen los/as trabajadores/as sobre esta experiencia.

Si se considera desde el punto de vista de género no existen diferencias significativas que indiquen que el teletrabajo es preferido por hombres o por mujeres, la variación porcentual entre hombres y mujeres, de las cuestiones anteriormente analizadas, es mínima y corrobora esta afirmación.

Por tanto, el informe demuestra que el teletrabajo puede favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral pero también que pueden existir causas para no considerarlo como una forma óptima de trabajo.

Quizás lo mejor sería establecer un sistema mixto de trabajo que compaginara el trabajo presencial con el teletrabajo. Por ejemplo, se podría considerar el teletrabajar durante un número determinado de días semanales.

## Conclusiones.

Durante siglos la función de la mujer en la sociedad ha sido la de ama de casa y responsable del cuidado y educación de los hijos. La aparición de la industria y la fabricación en serie permitió a la mujer su incorporación al mundo laboral.

A partir de este momento, el feminismo ha luchado por conseguir que la mujer tuviese un papel más igualitario en la sociedad. Primero se reivindica la igualdad en cuanto a los derechos civiles, el acceso a la educación y al empleo; y el derecho al voto femenino. En una segunda etapa, se ha tratado de lograr el reconocimiento de derechos políticos específicos, como el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres, lo que se reflejó en la consecución del derecho al voto, acceso a la educación y a posiciones laborales de igualdad.

Con estas reivindicaciones lo que se consiguió es que la mujer se incorporara de forma masiva al mundo laboral y que este hoy en día este mucho más preparada. Este cambio de rol de la mujer, ha provocado que surjan nuevos temas de debate en la sociedad, como son la igualdad de género y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Convirtiéndose estos temas en uno de los más importantes en la actualidad en la negociación laboral y también en el debate político.

Lo más importante para las empresas es conseguir el máximo beneficio, y por ello en muchas ocasiones, no se tiene en cuenta las necesidades familiares y personales de sus trabajadores. Todavía, la mujer se ve expuesta a la decisión de elegir entre su vida profesional o su vida familiar.

Para evitar esta discriminación a la mujer, los gobiernos han promulgado leyes a favor de conseguir la igualdad de género para todos los/as trabajadores/as, sin embargo muchos de estos derechos están enfocados a lo que se ha denominado “derechos de la mujer”, porque son ellas quienes acaban disfrutando de estos derechos, a pesar de estar previstos para ambos sexos.

Estos derechos se han considerado por el género masculino como una discriminación hacia ellos y por parte de los empresarios, se produce un rechazo a la contratación de mujeres por la posibilidad del disfrute de estos derechos, ya que supone en muchos casos una ausencia en su puesto de trabajo de forma prolongada. Por estas razones, los gobiernos deberían plantear un cambio en la legislación y facilitar que tanto los hombres como las mujeres puedan disfrutar de estos derechos, en igualdad de condiciones.

Otro aspecto de igualdad que se tiene que revisar en la sociedad, es el papel de la corresponsabilidad de las tareas en el ámbito familiar, donde la educación es fundamental. Para conseguir esta igualdad es importante la voluntad de los hombres en el reparto igualitario de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

Pero no es solo un problema de los hombres, sino también se tiene que producir un cambio de mentalidad en la sociedad, ya que todavía se cree que es la mujer quien debe encargarse del hogar y de los hijos, aunque tenga que compaginar estas labores con su trabajo.

Políticos, empresarios y sindicatos, se están planteando formas alternativas de trabajo para poder conciliar la vida personal, familiar y laboral de los/as trabajadores/as, entre ellas están el teletrabajo, los empleos con mayor flexibilidad horaria o las jornadas de trabajo a tiempo parcial.

Durante la actual crisis del Covid-19, la población se ha visto obligada a un confinamiento domiciliario y se ha podido comprobar el funcionamiento del teletrabajo como una forma alternativa al trabajo presencial. La experiencia por parte de los trabajadores y empresarios ha sido positiva en gran medida ya que se ha demostrado que ha permitido la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, esta forma de trabajo no es aplicable a todos los sectores y también se ha visto que aunque sea posible no siempre funciona.

Si esta forma de trabajo se decidiese aplicar de forma habitual podría producir otra forma de discriminación entre aquellos que pudieran teletrabajar y los que no. Además,

podría ser aprovechado por las empresas para que sean las mujeres las que desarrollen el teletrabajo, de esta forma serían ellas las encargadas de seguir con el doble papel que han desempeñado hasta ahora, conciliando el tiempo de trabajo y el tiempo familiar, con lo cual se daría un paso atrás, para conseguir la igualdad de género que se quiere alcanzar.

Por todo lo expuesto, todavía queda camino que recorrer para lograr, tanto la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como una igualdad de género efectiva.

## **Bibliografía.**

Bettio, F., Rubery, J. y Smith, M. (2011), *Género y flexibilidad en el empleo en la Unión Europea*. Madrid: Narcea, pp.155-190.

Caamaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 35, pp.79-105.

Carrasquer, P., Borràs, V. y Torns, T. (2004). La conciliación de la vida laboral y familiar ¿un horizonte posible? *Sociología del Trabajo*, N° 50, 111-138.

CIS. (2010). Barómetro de Marzo. Estudio n° 2.831: Centro de Investigaciones Sociológicas.

CIS. (2012). *Conocimiento sobre la realidad sociopolítica y económica*. Cuestionario A. Estudio n° 2973: Centro de Investigaciones Sociológicas.

CIS. (2021). *Tendencias en la sociedad digital durante la pandemia de la Covid-19*. Estudio n° 3316: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Consejo de la Unión Europea (2011). Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). *Diario oficial de la Unión Europea*, 25.5.2011.

Correa Gomes Cardim, T. (2021) Crisis mundial de Covid-19 y teletrabajo: la nueva normalidad para las relaciones laborales. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. N° 9.

Del Campo Tejedor, A. (2021) *La vida cotidiana en tiempos de la Covid. Una antropología de la pandemia*. España: Catarata.

Gálvez Mozo, A.M<sup>a</sup>. (2008) *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con tecnologías de la información y la comunicación: un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Madrid: Ministerio de Igualdad. Instituto de la Mujer.

Gobierno de Canarias - Juventud Canaria. *Igualdad y Desigualdad*. Recuperado de: <http://www.juventudcanaria.com/juventudcanaria/temas/igualdad/igualdad-desigualdad/index.html> [Abril 2021].

Gobierno Vasco – Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. *¿Qué es la conciliación personal, familiar y laboral?* Recuperado de: <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/> [Abril 2021].

GPI Consultores, (2005). *Conciliación de la vida familiar: Situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

INE (2019) *Movimiento natural de la población (nacimientos, defunciones y matrimonio)*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

Lombardo, E. (2003) El mainstreaming de género en la Unión Europea, *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Nº 10-15, pp.6-11.

Mahon, E. (1995). Contratos de género y políticas de cohesión social, *Política y Sociedad*, Nº 19, pp. 61 – 74.

OIT (2020), *Cómo facilitar la conciliación laboral y personal en el contexto del COVID-19*. Organización Internacional del Trabajo San José, *Sala de Prensa*.

Pazos Morán, M. (2018). *Contra el patriarcado. Economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Pamplona: Katakarak.

Pérez Guzmán, S., Prieto, G. (2013). Desigualdades laborales de género disponibilidad temporal y normatividad social, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N° 141, pp. 113-132.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.).

Revista de la Seguridad Social (2020). *El permiso por nacimiento y cuidado de menor será de 16 semanas para ambos progenitores a partir de enero*. Recuperado de: <https://revista.seg-social.es/2020/12/23/los-presupuestos-de-2021-recogen-el-permiso-de-16-semanas-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-para-ambos-progenitores/> [Abril 2021].

Sánchez Mira, Núria. (2016). *La división sexual del trabajo en transformación*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.

Torns, T. (2007), *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Torns, T. (2008) El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico- metodológicas desde la perspectiva de género, *Revista Metodología de Ciencias Sociales*, N° 15, pp. 53-73.

Varios Autores (1999) *Crónicas del Siglo XX*. Barcelona: Plaza & János Editores, S.A.