

## **MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO**

**LA CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR Y LA ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA  
LABORAL. EL CASO DE TENERIFE**

**RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE AND THE ORGANISATION OF THE WORKING  
DAY. THE CASE OF TENERIFE**

Autoría: Gabriel Amador Hernández

Tutorizado por: María del Pilar Osorno del Rosal

Grado en ECONOMÍA  
FACULTAD DE ECONOMÍA, EMPRESA Y TURISMO  
Curso Académico 2020/2021

Convocatoria de Julio de 2021  
San Cristóbal de La Laguna, a 6 de Julio de 2021.

## **RESUMEN**

El objetivo de este trabajo es ofrecer una perspectiva reciente de diversos aspectos relativos a la conciliación familiar y laboral y mostrar cuál es la situación actual en Tenerife en esta materia. Con este fin, se ha revisado legislación e informes de distinto tipo y, además, se ha realizado una encuesta en la que se pregunta sobre esta problemática. Entre las conclusiones alcanzadas cabe señalar la preocupación por la conciliación tanto a nivel político como social, si bien no se ha avanzado lo suficiente en este aspecto. Así, aunque haya una mayor flexibilidad en términos de organización de la jornada laboral que antes, la jornada completa dificulta la conciliación. Las mujeres son las más perjudicadas porque se siguen encargando mayoritariamente del cuidado de otras personas. Específicamente, la atención a los hijos es una dificultad importante, ya que, al menos en Tenerife, no hay suficientes guarderías públicas.

## **PALABRAS CLAVE:**

Conciliación familiar, organización de la jornada laboral, encuesta.

## **ABSTRACT**

The aim of this paper is to offer a recent perspective on various aspects related to work-life balance and to show the current situation in Tenerife in this area. To this end, different types of legislation and reports have been reviewed and, in addition, a survey has been carried out in which questions have been asked about this issue. Among the conclusions reached, it is worth mentioning the concern for work-life balance at both political and social levels, although not enough progress has been made in this area. Thus, although there is greater flexibility in terms of the organisation of the working day than in the past, the full working day makes work-life balance more difficult. Women are the most disadvantaged because they are still mostly responsible for caring for other people. Specifically, childcare is a major difficulty, since, at least in Tenerife, there are not enough public nurseries.

## **KEY-WORDS:**

Family reconciliation, organisation of the working day, survey.

## ÍNDICE DE LOS CONTENIDOS TEÓRICO-PRÁCTICOS

Resumen .....	2
1. Introducción.....	5
2. La conciliación familiar y laboral .....	6
2.1. Europa y la conciliación familiar.....	7
2.2. La distribución de la jornada laboral .....	8
2.3. Posibilidades de acción en materia de conciliación .....	11
2.3.1. Baja por maternidad/paternidad.....	11
2.3.2. El cuidado de personas dependientes.....	14
2.3.3. Centros educativos .....	16
2.3.4. Control sobre la jornada laboral.....	17
2.3.5. Trabajar bajo presión.....	18
3. Encuesta sobre la conciliación familiar y laboral y la organización de la jornada laboral.....	19
3.1. Cuestiones demográficas.....	20
3.2. Cuestiones sobre conciliación.....	21
3.3. Cuestiones sobre la organización de la jornada laboral .....	27
4. Conclusiones.....	31
5. Bibliografía .....	33
6. Anexos .....	35
Anexo I. Cuestionario realizado sobre conciliación laboral y familiar y la organización de la jornada laboral.....	35
Anexo II. Base de datos obtenida mediante la encuesta resumida en gráficos.....	36

## **ÍNDICE DE TABLAS, FIGURAS Y GRÁFICOS.**

### **ÍNDICE DE TABLAS.**

Tabla 1. Horas semanales trabajadas por empleados a tiempo completo en 2020.....	9
Tabla 2. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas por todos los ocupados en 2019.....	10
Tabla 3. Ocupados a tiempo parcial motivado por el cuidado de hijos. (En porcentajes).....	11
Tabla 4. Baja por maternidad (madre biológica) .....	14
Tabla 5. Baja por otro progenitor.....	14
Tabla 6. MNP. Nacimientos en España y en Canarias .....	21
Tabla 7. Ocupados de más de 16 años que tienen la posibilidad de escoger horas libres y obtenerlas para el mismo día. (En porcentajes).....	25

### **ÍNDICE DE MAPAS.**

Mapa 1. Duración de la licencia por maternidad en el mundo.....	13
---	----

### **ÍNDICE DE GRÁFICOS.**

Gráfico 1. Con quién dejar a los hijos .....	22
Gráfico 2. Baja por paternidad/maternidad .....	23
Gráfico 3. La jornada completa y la conciliación .....	26
Gráfico 4. Registro de horas trabajadas. ....	27
Gráfico 5. Llamar en días de descanso para trabajar. ....	29
Gráfico 6. Importancia en la toma de decisiones .....	30

## 1. INTRODUCCIÓN.

La conciliación entre familia y trabajo supone un reto importante, no solo a nivel nacional sino también europeo y mundial desde los últimos 40 años. Lo cierto es que la evolución de la sociedad ha llevado a que este tipo de cuestiones constituyan una preocupación generalizada. En el pasado no se planteaba esta problemática porque, en la mayoría de los casos, las mujeres ni siquiera trabajaban fuera de casa (al menos en el caso español), sino que se dedicaban exclusivamente al cuidado de los hijos y la vivienda.

Con la incorporación cada vez mayor de la mujer al mercado laboral aparecen más dificultades para la conciliación laboral y familiar y de ahí la necesidad de que se pongan en marcha políticas para que la conciliación sea posible, tanto para los hombres como, especialmente, para las mujeres. Además, este tema ha vuelto a estar de actualidad a raíz del confinamiento domiciliario y el cierre de los centros educativos ocasionados por el COVID-19. Por una parte, el periodo de confinamiento mostró al mundo que el “teletrabajo” como alternativa llegaba para asentarse. En el caso español, el número de personas que trabajan desde su casa de forma esporádica o regular ha aumentado en un millón de personas en el último año, lo cual hace que haya habido un aumento del 74,2% respecto a los que ya trabajaban en este ámbito, llegando actualmente a ser un 14,7% de las personas ocupadas (Adecco, como se citó en Pérez, 2021). Pero, por otra parte, según el Observatorio de Igualdad y Empleo, también se hicieron visibles las diferencias en el impacto que tuvo para hombres y mujeres el confinamiento en materia de conciliación, dada la falta de corresponsabilidad en materia de cuidados.

Según el Ministerio de Igualdad (2010), la conciliación de la vida familiar, laboral y personal hace que la igualdad entre hombres y mujeres se vea favorecida, ya que hace que se conjuguen las necesidades de cada persona en cuanto a familia, trabajo u ocio, de forma que pueden ser desarrolladas sin necesidad de prescindir de ninguna de ellas. Es de especial importancia atender a la participación de forma activa no solo de las personas a nivel individual, sino que también deben participar otros agentes sociales. Por un lado, las administraciones públicas informan, posibilitan la flexibilización de los horarios y elaboran un marco legislativo; por otra, los sindicatos velan por el cumplimiento de los horarios, defensa del trabajador y sus derechos; y, en último lugar las empresas, que deben buscar fórmulas horarias para facilitar la propia conciliación del trabajador. Y es que la jornada laboral y cómo se organiza afecta a la conciliación por diversos motivos: la duración, el desplazamiento hasta el lugar de trabajo, los días de descanso o simplemente trabajar en un espacio donde nuestras ideas no se utilicen de forma activa en las decisiones de la propia empresa son ejemplos de ello. Por todo esto, es necesario que exista flexibilidad a modo de permisos, reducción horaria o la posibilidad de trabajar a tiempo parcial (entre otros), para acercarnos poco a poco a una mejor conciliación y, con ello, también a unas menores diferencias entre hombres y mujeres, tanto en ámbito laboral como familiar.

El objetivo principal de este trabajo es revisar en términos generales diferentes aspectos que se consideran relevantes a la hora de estudiar la conciliación familiar y laboral y mostrar cuál es la situación actual en Tenerife en esta materia. Con este fin, se ha realizado una encuesta en la que se pregunta sobre aspectos relacionados con esta problemática, incluyendo tanto preguntas relacionadas con el cuidado de hijos y personas dependientes, como con la organización de la jornada laboral y su grado de flexibilidad.

El resto del trabajo se estructura del siguiente modo. En el segundo epígrafe se dedica, fundamentalmente, a presentar algunos aspectos generales relacionados con la conciliación laboral y familiar y su evolución en el tiempo, incluyendo un resumen de algunas medidas de política que inciden en la misma, así como aspectos legales relacionados con la jornada de trabajo y su vinculación con la conciliación. El tercer apartado se centra en el análisis de los datos que proporciona la encuesta realizada, que permitirá ofrecer una perspectiva sobre la conciliación en Tenerife, si bien limitada por el tamaño de la muestra. Finalmente, en el último apartado se resumen las principales conclusiones que pueden derivarse del estudio realizado.

## **2. LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.**

Es posible acudir a diferentes organismos internacionales para buscar una definición de conciliación laboral y familiar para tener una perspectiva de las políticas relacionadas con ella. Cabe destacar la definición propuesta por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), organización para países desarrollados que tienen ingresos altos y que a su vez no están en situación de desarrollo, encontrándose entre los países miembros España, EE. UU., Francia... Esta organización, como paso previo, hace una definición de familia, entendida como *“cada hogar con uno o más adultos viviendo juntos, y tomando responsabilidad del cuidado y la crianza de uno o más niños”*. Asimismo, se define a las políticas de conciliación como *“toda medida que trata tanto de recursos familiares (ingresos, servicios y tiempo de crianza) como la relación con el mercado laboral de los padres”*. Finalmente, expresa la idea de las *“family-friendly policies”* como políticas que ayudan en la conciliación, ya que se preocupa por el acceso a cuidado de calidad de los niños, trabajos con horarios flexibles que permitan un mejor cuidado de los propios niños y pueden incluso incentivar monetariamente la búsqueda del trabajo por parte de las familias con hijos. Los gobiernos invierten en estas *“family-friendly policies”* para hacer que estas barreras padres - trabajo no afecten tanto a la vida de las personas. A modo de ejemplo, los países europeos se preocuparon por la inclusión de la mujer en el mundo laboral, teniendo como objetivo alcanzar un 60% de empleo femenino para el año 2010 (OCDE, 2007).

Por otra parte, si acudimos a la definición de la Real Academia Española la conciliación familiar se explica cómo: *“Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes”*.

Antes de pasar a proporcionar unas pinceladas de la situación en España y en Europa sobre cómo ha ido evolucionando la conciliación familiar, es importante que tengamos en cuenta las definiciones que se acaban de exponer, se deja ver como lo que realmente se quiere es la igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito familiar como laboral, y además cambiar los papeles para que no tenga que ser la mujer la principal pieza ocupada del cuidado y que se impliquen ambos sexos, donde además el cuidado de personas dependientes, y no solo de los hijos, es también relevante.

## 2.1. EUROPA Y LA CONCILIACIÓN FAMILIAR.

De acuerdo con la UNAF (2019), la primera vez que se aborda de forma explícita la conciliación laboral y familiar en Europa fue 1974 con el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea, con la definición “*asegurar que las responsabilidades de todos los afectados puedan ser conciliadas por sus aspiraciones laborales*” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1974, como se citó en UNAF, 2019). El término se fue modificando y fue aprovechado por el movimiento feminista, que buscaba la igualdad en el ámbito del trabajo en cuanto a retribución y en la familia. Tuvo tanto impacto que se escribe en el preámbulo de la Declaración de las Naciones Unidas de la Conferencia Mundial sobre las Mujeres en México en 1975 y es ahí cuando entra de lleno en la Comunidad Económica Europea y otros organismos de carácter internacional, consiguiendo así una definición que busca la igualdad de género, pero a través de una igualdad en el trabajo pagado y familiar.

En cuanto a las políticas que lleva a cabo Europa, no hay mucho avance hasta la llegada de los 90, años en los que hay un auge importante en las políticas llevadas a cabo.

Las políticas de conciliación en estos años se centran en recomendaciones y programas de acción poniendo énfasis en la situación de la mujer en el mundo laboral, destacando cuatro directivas fundamentales. La primera, la directiva 92/85/CEE, daba seguridad a las trabajadoras embarazadas, obligaba a dar un permiso por maternidad de 14 semanas y permisos retribuidos a aquellas que tuvieran pruebas médicas o riesgos para su embarazo (Consejo de la Unión Europea, 1992, como se citó en UNAF, 2019). La segunda directiva (96/34/CE) se refería al permiso parental y maternal: en caso de tener un año o más de antigüedad se le daría una excedencia, tanto al padre como a la madre. Se recomendaba que fuese pagada para poder afrontar el coste del cuidado de los hijos menores de 8 años con una duración mínima de 3 meses y manteniendo el puesto de trabajo (Consejo de la Unión Europea, 1996, como se citó en UNAF, 2019). La tercera directiva, 97/81/CE, se trataba del trabajo a tiempo parcial, que prohibió que hubiera desigualdades de condiciones y derechos entre personas que trabajaban a tiempo parcial y los que trabajaban a tiempo completo, promoviendo a su vez la flexibilidad entre un modelo de trabajo y el otro (Consejo de la Unión Europea, 1997, citado en UNAF, 2019). La cuarta directiva (99/70/EC) refuerza la anterior. Además, en 1997 se destaca cómo las políticas de conciliación adquieren poder, que se va a plasmar en la Estrategia Europea de Empleo, caracterizada por buscar “*reforzar las políticas de igualdad de oportunidades*” intentando que los gobiernos les dieran importancia a problemáticas como la flexibilidad de permisos, entre ellos la jornada a tiempo parcial o las bajas por maternidad/paternidad. Uno de los principales escollos que tenía dicha estrategia era que se basaba en que los países actuarían de forma voluntaria denominado como MAC (Método Abierto de Coordinación), donde cada Estado propondría su plan conforme a objetivos propuestos por las instituciones a nivel europeo (Moreno y Serrano, 2009, como se citó en UNAF, 2019). Por último, se observa que en el año 2003 hubo un retroceso en la búsqueda de igualdad de oportunidades en la Estrategia Europea de Empleo que se explicaba por la “transversalidad de género”, con el que se tendría en cuenta los efectos de las políticas aplicadas para ambos sexos (Lewis, 2006, como se citó en UNAF, 2019).

De 2010 en adelante lo que se percibe es que con la crisis económica la conciliación pasa a un segundo plano, cosa que se refleja con la creación de “Europa 2020, estrategia para el crecimiento sostenible e integrador” acabando con la pretensión de lograr un 60% de tasa de empleo femenino

y se cambia por querer conseguir una tasa de empleo de la población de 20-64 años del 75% (Comisión Europea, 2010, como se citó en UNAF,2019). Sin embargo, años más tarde, se conseguirán algunos logros como regular los derechos de paternidad y otros progenitores con una duración de 10 días como mínimo remunerado al 66% (como si se estuviera enfermo) siempre que se tenga una antigüedad de al menos 6 meses. Actualmente, el permiso parental de 4 meses hasta los 8 años del hijo/a se recoge a nivel europeo donde al menos dos de esos meses deben ser remunerados, siempre que se tenga una antigüedad de un año como mínimo, teniendo derecho a pedir alternativas a su jornada en relación con el cuidado de sus hijos. Otro de los logros conseguidos son los permisos para el cuidado de personas muy enfermas o dependientes de 5 días al año.

## **2.2. LA DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**

La jornada laboral es muy importante para lograr una conciliación efectiva, ya que, a más horas trabajadas, menos tiempo pasamos con la familia. Como veremos más adelante, hay varias preguntas en nuestra encuesta íntimamente relacionadas con este aspecto.

Sabemos de antemano que la jornada laboral, tanto en Europa como en España, no ha sido uniforme desde los inicios, sino que ha ido variando con el tiempo. Así, cuando los trabajadores se oponen a ciertas situaciones, como la explotación laboral en niños, aparece la primera ley laboral en el caso español, la Ley Benot de 1873.

Según Martínez (2011), las mujeres y los niños estaban siendo explotados por el proceso industrializador del siglo XIX y lo que se quería hacer era apartar a los niños del mundo laboral hasta que su niñez acabase. Además, se defendía la educación de los niños de forma obligatoria, pasando de ser "niños trabajadores" a "escolares", todo ello no era sólo por motivos éticos, sino que según (Cunningham, (s.f.) citado por Martínez,2011) nos explica que "*los hijos de los pobres tienen un valor económico para sus padres*" y es que, obviamente, un mayor nivel de conocimientos en lo que a formación se refiere se traduciría luego en mejoras en la productividad lo que llevaba a aumentar la producción. En 1802 Inglaterra fue la primera en proponer que los que estaban aprendiendo a trabajar en las hilanderías tendrían que ser enseñados durante su propio horario en un lugar en concreto.

Los movimientos obreros también pusieron su grano de arena buscando la reducción de la jornada laboral ya que apenas tendrían tiempo para descansar, entre otras cosas. En esta época ya se podía ver la diferencia de salario entre hombre, mujeres y niños, donde estos últimos cobraban mucho menos que los hombres por realizar la misma tarea. Las palabras del promotor de la ley nos dicen que "*Los fabricantes han fijado privilegiadamente su atención en los niños y las mujeres, porque su trabajo pide menor recompensa que el trabajo de los hombres*" (Benot,1873 como se cita en Martínez,2011). Finalmente se aprueba el 24 de Julio de 1873 sin casi debate, tratando 3 puntos fundamentales, en el primero se limitaba la duración de las jornadas de los niños y además los menores de 10 años no podrían trabajar, en el segundo se obligaba a las empresas a tener escuelas para los niños y que tuviesen derecho a educación por lo menos de tres horas diarias y en el tercero se van a hacer aparecer los jurados mixtos. En definitiva, se trataba de un buen punto de partida pero que no se aprovechó en absoluto, se incumplió de forma unánime en el país y la explicación que se daba es que no era posible con los medios que había en el momento, realmente se dijo lo que se quería hacer, pero no había mecanismos ni recursos necesarios para ello.



La propia evolución de los hechos nos lleva a día de hoy y a la presente ley por la que se rigen los derechos de los trabajadores, que es el Estatuto de los Trabajadores, en el que se fija la duración de la jornada laboral en su artículo 34 apartado 1. *“La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.”*

Acudiendo a los datos en Eurostat, es posible ver la situación de España con la Unión Europea en cuanto a horas semanales se refiere para los contratados a jornada completa. Debemos recordar que la legislación en España no tiene por qué ser igual que en el resto de los países europeos, aunque lo que se puede comprobar en la Tabla 1 es que la gran mayoría se encuentra sobre las 40 horas. Cabe destacar el caso de Grecia, que tiene un número bastante alto de horas en comparación con Europa-27 y los casos de Noruega y Dinamarca como países nórdicos tienen un número por debajo de cualquier país europeo, mientras que España y Francia se mantienen en torno a la media europea. A modo de conclusión, España está cumpliendo la legislación referente a la duración de la jornada, lo que no quiere decir que sean pocas horas, de hecho, es posible trabajar un menor número de horas y tener una productividad igual o incluso superior. Es destacable el intento de algunas empresas actuales como es el caso de Movistar en esta materia, que va a probar una jornada laboral de 4 días semanales (con reducción de sueldo) y ampliarán el número de días dedicados al teletrabajo (Muñoz, 2011), lo cual mejoraría la conciliación y favorecería la flexibilidad de sus trabajadores a pesar de la reducción del sueldo.

**Tabla 1. Horas semanales trabajadas por empleados a tiempo completo en 2020.**

	2020
Europa-27	40,7
Grecia	43,8
España	40,4
Francia	40,4
Noruega	38,7
Dinamarca	38,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el Eurostat.

En el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se expone la distribución irregular de la jornada laboral, la cual se puede formalizar por parte de acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores o, en caso de no hacerlo, la empresa lo distribuye de forma irregular en el año por el 10% de la jornada de trabajo, adicionalmente debe respetarse los descansos diarios correspondientes y semanales. El apartado 3 del artículo 34 defiende el periodo de tiempo que debe pasar de la terminación de la jornada hasta el comienzo de otra, fijando este número a 12 horas como mínimo. Las horas trabajadas diarias de forma efectiva no podrán exceder de 9 horas diarias, a no ser que haya convenios de por medio que especifique un periodo diferente. Finalmente, aboga por los menores de 18 años, que no van a poder realizar más de 8 horas diarias incluyendo las horas para formación.

Una última cuestión interesante es el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, que hace referencia a los derechos laborales. Uno de los apartados nos dice que tenemos derecho “a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

Así, si analizamos las horas semanalmente trabajadas por todos los ocupados para el año 2019 y dividimos por sexos, lo que se puede distinguir en la Tabla 2 es que, a pesar de tener por ley que no debe haber discriminación, se observa que los hombres trabajan en los 4 trimestres de 2019 prácticamente las 40 horas y para el caso de las mujeres, se trabaja en media 5 horas menos por trimestre que los hombres. Si bien es cierto que en España muchas personas trabajan a tiempo parcial por no encontrar un empleo a tiempo completo, estos datos son un claro reflejo de la situación española y el problema de la conciliación, ya que son las mujeres las encargadas del cuidado de los hijos y de personas dependientes, lo cual dificulta que las mujeres cumplan con el mismo número de horas que los hombres debido a la falta de implicación de estos últimos. Por esto es necesario una postura conjunta entre ambas partes y que ambos colaboren.

**Tabla 2. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas por todos los ocupados en 2019.**

2019	Media ambos sexos	Hombres	Mujeres
Primer trimestre	37,5	40	34,6
Segundo trimestre	37,5	40	34,6
Tercer trimestre	37,7	40	35
Cuarto trimestre	37,4	39,8	34,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en el INE.

Debemos tener en cuenta que el cuidado de los hijos a su vez puede hacer que los padres y madres dejen su puesto de trabajo a jornada completa por otra a jornada parcial, en numerosos casos viene motivado por no poder contar con familiares o con los suficientes recursos como para contratar un servicio de cuidado de hijos. Por ello, en la Tabla 3 se muestran las personas ocupadas, pero a tiempo parcial por el número de hijos dependiendo de la edad de los padres; en este caso se va a analizar la edad comprendida entre 25-49 años.

Antes de comentar la tabla hay que tener en cuenta que las cifras son porcentajes y que en este caso se está comparando España con Europa-27. Los datos corresponden al año 2019. Se prefiere tomar este año a pesar de que hay datos para 2020, pero estos últimos pueden estar influenciados por los efectos del COVID-19, de manera que pueden no representar la realidad tal y como nosotros queremos estudiarla.

**Tabla 3. Ocupados a tiempo parcial motivado por el cuidado de hijos. (En porcentajes)**

		España	Europa-27
1 Hijo	Mujeres	26,7	29
	Hombres	5,9	5,2
2 Hijos	Mujeres	28,5	35
	Hombres	3,7	4,4
3 Hijos o más	Mujeres	25,8	41,3
	Hombres	4,3	6,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos del Eurostat.

Como se puede observar, España no tiene un camino muy desviado de la media de Europa-27 y es que, aunque haya un porcentaje menor para el caso de la mujer de 1 a 3 hijos, la realidad es que se produce una situación en la que nuevamente a la mujer se le atribuye el papel del cuidado, ya no solo a nivel nacional sino europeo. Estas tendencias son muy preocupantes, porque ello va a reforzar la desigualdad entre hombres y mujeres a pesar de las políticas que se llevan a cabo por los diferentes organismos que están lejos de cumplir su objetivo. Viendo la tabla parece que en España y en Europa-27, si se tiene un hijo hay más implicación por parte del hombre que cuando tienen dos, lo cual tiene que ser compensado con la mujer, que se ve obligada a suplir las necesidades en el cuidado.

### **2.3. POSIBILIDADES DE ACCIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.**

Según la UNAF (2019) hay tres pilares sobre los que se deben apoyar los gobiernos para conseguir que la conciliación tenga lugar. El tiempo de trabajo va a ser el primero de ellos, a través del cual se busca la regulación, flexibilidad y reducción de tiempo de trabajo, así como permisos y excedencias. En segunda instancia aparecen los servicios, siendo estos los servicios de cuidado y educación infantil, los centros de día o residencias para personas dependientes y, en tercer lugar, aparecen las prestaciones económicas, correspondiendo con beneficios fiscales o prestaciones que nos da la seguridad social.

Conforme a estas opciones, van a ser los gobiernos los que eligen qué medida llevar a cabo en función de sus intereses y es por esto en gran medida que no todos los gobiernos tomen las mismas medidas en este aspecto. Además, al proponer una medida que puede resultar buena para mejorar la conciliación familiar es posible que sea no tan buena para la jornada laboral y viceversa, con lo que este aspecto es difícil de controlar. En este sentido, se van a exponer diferentes cuestiones dentro de estas posibilidades de acción que se han considerado relevantes para su estudio en el caso español y de Tenerife en concreto.

#### **2.3.1. Baja por maternidad/paternidad.**

La baja por maternidad aparece en 1919 con la elaboración del Convenio sobre la Protección de la Maternidad llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo. En dicho convenio se establece en el artículo 3 que, una mujer que trabajase en empresas comerciales o relacionadas con la industria debía pasar un periodo de seis semanas después de dar a luz hasta volverse a incorporar en su puesto de trabajo y se reconocería el derecho de la mujer a ausentarse del propio puesto de trabajo presentando un justificante. Aun así, no se queda en eso solo ya que en el mismo artículo se dice y se reafirma que se le debe pagar a través del Tesoro Público de cada país, o por

un sistema de seguros las necesidades básicas de alimentación del recién nacido y del mismo modo, si la mujer tiene que alimentar a su hijo con leche materna le corresponden dos descansos de media hora. En el artículo 4 se indica a su vez que, si una mujer no aparece por su puesto de trabajo pasando las semanas que le corresponden producido por una enfermedad que sea derivada del embarazo, no van a poder despedirla de forma inmediata, sino que cada país tendría un tope máximo para permitirlo (OIT, 1919).

En el año 1952 se elabora un nuevo Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (número 103) en la Conferencia General de la OIT en Ginebra (OIT,1952). En el primer artículo acordado se da a entender a quién le afecta el convenio, siendo estas mujeres que trabajan en empresas industriales, que pueden ser empresas públicas y privadas, como las empresas dedicadas a construcción, transporte de mercancías o industrias que se preocupen de la extracción de materiales mediante minas, por ejemplo y añadiendo las mujeres asalariadas que trabajasen en su casa. En segundo lugar, afecta a los no industriales como hoteles, teatros o lugares dedicados al comercio y finalmente abarca también a los trabajos agrícolas. En este convenio de 1952 la duración de la baja por maternidad era de 12 semanas como mínimo y donde además después del parto debe tener como mínimo 6 semanas, aunque va en las leyes de los países esta decisión.

Por otra parte, cuando hablamos de prestaciones de dinero por maternidad, lo que se va a tener en cuenta es si se puede asegurar el bienestar del recién nacido y de su madre, asegurando su alimentación e higiene, dicho dinero en cuantía va a depender del país en el que nos encontremos, donde también se aboga por un sistema de seguridad social obligatorio que sale de los fondos públicos para afrontar el pago, mediante dinero o en términos médicos puesto que la persona puede elegir un hospital público o privado y ambas opciones deben ser respetadas.

En definitiva, los diferentes países fueron aceptando o denunciando dicho convenio donde en el caso de España va a ser ratificado el 17 de agosto de 1965, siguiendo hoy en vigor desde sus inicios en 1955, aunque con una excepción y es que en el Artículo 7 se expone que todo miembro firmante del convenio puede tener excepciones en la aplicación, donde España no acepta que esto se pueda aplicar a las mujeres asalariadas que trabajan en su propia casa.

Finalmente aparece el convenio más reciente, el Convenio sobre la protección de la maternidad,2000 (núm.183) (OIT,2000) que nace de la necesidad de renovar el convenio de 1952 para seguir promoviendo la igualdad de las mujeres en el trabajo y en el cuidado de los hijos, se busca la no discriminación en el sentido que dependiendo el trabajo que realice, sino que todas las que trabajen estarán incluidas salvo alguna categoría. En cuestiones de salud, siempre se va a tener en cuenta que no se obligue a realizar actividades a una mujer embarazada que suponga un riesgo para su salud o la de su descendiente; el período por maternidad se considera de al menos 14 semanas, siendo 6 semanas obligatorias después del parto, a no ser que los gobiernos de los países determinen otra solución. Para el tema de las prestaciones pecuniarias siempre tiene que ser teniendo en cuenta el bienestar del recién nacido y su madre, donde se le aportará económicamente en caso de estar en licencia por maternidad o que exista una enfermedad derivada del parto o del embarazo, además para el caso de licencia por maternidad la cuantía debe suponer un total de al menos 2 tercios de las ganancias que tenía anteriormente la mujer. A su vez, se ponen en marcha medidas para que no se pueda despedir a una mujer embarazada



nacido tuviera 12 meses y donde además 4 semanas podrían ser añadidas por decisión de la madre biológica. En el año 2020 la duración total era de 12 semanas donde la parte obligatoria y sin posibilidad de ser interrumpida era de 4 semanas y 8 semanas de carácter voluntario hasta que el recién nacido tuviese 12 meses donde también la madre podía ceder 2 semanas de su parte no obligatoria.

**Tabla 4. Baja por maternidad. (Madre biológica)**

<b>Madre biológica</b>
<b>16 semanas</b>
<b>6 semanas obligatorias</b> y sin interrumpir y tienen que ser a jornada completa
<b>10 semanas a jornada completa o parcial:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Debe ser de forma continua a las 6 semanas obligatorias</li> <li>* De manera ininterrumpida por semanas desde que acaban las 6 semanas anteriores hasta que se cumplan 12 meses de edad</li> <li>* Cada semana que quieras extender debe ser comunicado a la empresa como mínimo 15 días antes</li> <li>* Debe haber acuerdo entre empresa y persona trabajadora</li> </ul>

En el caso de la madre biológica **se puede anticipar la prestación hasta 4 semanas antes del parto**  
**Si fallece el recién nacido** no se acaba con el periodo, a no ser que se quiera volver a incorporar a las 6 semanas.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los Trabajadores

**Tabla 5. Baja por otro progenitor.**

<b>Otro progenitor</b>
<b>16 semanas</b>
<b>6 semanas obligatorias</b> y sin interrumpir y tienen que ser a jornada completa
<b>10 semanas a jornada completa o parcial:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* Debe ser de forma continua a las 6 semanas obligatorias</li> <li>* De manera ininterrumpida por semanas desde que acaban las 6 semanas anteriores hasta que se cumplan 12 meses de edad</li> <li>* Cada semana que quieras extender debe ser comunicado a la empresa como mínimo 15 días antes</li> <li>* Debe haber acuerdo entre empresa y persona trabajadora</li> </ul>

Los dos días que daba la empresa como permiso **desaparecen** en caso de paternidad  
**Si muere la madre biológica** el otro progenitor tiene derecho a las 16 semanas que le pertenecían a la misma  
**Si fallece el recién nacido** no se acaba con el periodo, a no ser que se quiera volver a incorporar a los 6 semanas.

Fuente: Elaboración propia a partir del Estatuto de los Trabajadores

En la actualidad, como puede verse en las Tablas 4 y 5, las prestaciones se igualan entre la madre biológica y la del otro progenitor, lo cual nos deja como conclusión la evolución de la tendencia de las bajas tanto de paternidad como maternidad y es que en esta materia se ha ido mejorando, sobre todo en el aspecto de los hombres, unos hombres que en un principio tienen la conciliación familiar bastante reducida debido a que no tenían tanto tiempo para pasar con su recién nacido, simplemente por los permisos que se daban para ellos.

### 2.3.2. El cuidado de personas dependientes.

En caso de la responsabilidad de cuidado, según se ha podido investigar, ha habido muchas leyes que en definitiva buscan que haya ya no solo la posibilidad de tomar una excedencia del trabajo

por motivos de cuidado, sino que también haya igualdad entre hombres y mujeres en esta cuestión. La encuesta realizada, cuyos resultados se muestran más adelante, nos va a mostrar que, hoy, la desigualdad sigue existiendo. Aunque se ha intentado por activa y por pasiva que esto cambie a base de leyes y medidas, conforme se va desarrollando este trabajo se va a ver que ya no se trata solamente de leyes, sino que debe producirse también un cambio social en el que nos involucremos todos.

La Ley 4/1995, de 23 de marzo de regulación del permiso parental y maternidad busca que la desigualdad entre hombre y mujer en el puesto de trabajo y responsabilidad de cuidado sea lo menor posible y para ello aparece el artículo 46: *“Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.”* En este artículo lo que se intenta es proteger y proporcionar un periodo de tiempo en el que tanto madres como padres puedan conciliar trabajo y familia sin perder su puesto de trabajo.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras nos muestra cómo se va a poner en marcha la reducción de jornada y excedencia para cuidar a familiares por enfermedad siendo este un *“derecho individual de los trabajadores”*. En el apartado 3 del artículo 46 se añade a lo previamente explicado que se va a dar un periodo de excedencia de un año para el cuidado de personas dependientes familiares por accidentes o por razones de edad, hasta segundo grado de consanguinidad y un periodo no mayor de 3 años para el cuidado de hijos. La reducción de jornada por motivo de cuidado también será un punto para tener en cuenta, tal y como se propone en el apartado 5 del artículo 37 de esta misma ley, el cual nos dice que, si tienes que cuidar a un familiar menos de 6 años minusválido vas a tener la posibilidad de obtener una reducción de la jornada de trabajo, aunque el sueldo bajaría al menos un tercio con límites, siempre y cuando este familiar no realice actividades retribuidas. Finalmente, hay que destacar que se añade un nuevo apartado al artículo 37 en el Estatuto de los trabajadores. *“La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 (una hora de ausencia del trabajo por lactancia o media hora de reducción de la jornada) y 5 de este artículo (reducción de jornada por cuidado de familiar dependiente de menos de 6 años), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria”*, con esto se deja ver que el horario tiene gran flexibilidad, aunque claramente va a producirse un conflicto entre trabajador - empresario que debe resolverse de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral.

Tenemos que indicar 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 hombres y mujeres en el empleo y en la

ocupación aparece por la preocupación de que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de que no tuvieran los efectos que se pensaba que iba a tener. En concreto, se había puesto en marcha un conjunto de leyes y normas que se pensaba que iba a ayudar mucho en la lucha con la desigualdad entre sexos, tanto en el ámbito familiar como laboral, pero los resultados nunca acompañaron: la brecha salarial no se estrechó prácticamente en ningún momento y la discriminación no hacía más que acentuarse; además las mujeres estaban mal representadas en las carreras de ciencia, entre otras. Por este motivo, se tuvo que poner en marcha un conjunto de correcciones en la búsqueda de que esta situación se descontrolase a tal punto que fuese imposible volver atrás. Una de ellas va a ser el apartado 8 del artículo 34: *“Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años”*. Con ello, se propone que debe haber flexibilidad ya no solo de horas para poder realizar el cuidado y que ello facilite la conciliación, sino cambiar directamente la duración de la jornada laboral de forma que perjudique lo menos posible para unos y para otros, además, en el mismo artículo se nombra la igualdad de sexos en este ámbito y que dicho periodo para pactar las horas es como máximo 30 días, también se añade que como trabajador se tiene derecho a pedir que vuelvan a aceptar el horario anterior una vez acabada la adaptación de jornada acordada.

Por otro lado, el apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores nos permite ausentarnos del trabajo en ciertas situaciones con motivos de conciliación. Nos corresponden 15 días naturales en caso de matrimonio, dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad hasta segundo grado de consanguinidad y un día por traslado del domicilio habitual. Hay que destacar que cuando no puedes realizar como mínimo un 20% de las horas en 3 meses, la empresa puede ofrecer una excedencia.

### **2.3.3. Centros educativos.**

Otra cuestión importante a la hora de conciliar es la disponibilidad de centros educativos. En concreto, se ha considerado oportuno buscar el número de centros educativos que se encargan de la educación infantil de 0 a 3 años para el caso de Canarias, para ver el número de centros existentes tanto privados como públicos y ver si ello puede estar relacionado con la decisión final de que, aunque la mayor parte de las personas entrevistadas hayan contratado un servicio de cuidado de hijos o quieren contratarlo, finalmente, a la hora de la verdad, prefieren dejar a sus hijos con su cónyuge, abuelos o amigos.

Según el Gobierno de Canarias (2021) se ha observado que en Canarias hay 74 centros públicos, de los cuales 30 se encuentran en Tenerife y 24 en Gran Canaria, es decir, los centros están concentrados en las dos islas capitalinas, lo cual puede explicarse por el mayor número de habitantes en ambas. Para el caso de los centros privados, se distinguen 137 centros de los cuales 85 se encuentran en Tenerife y 42 en Gran Canaria. A raíz de mirar los datos, lo que nos queda claro es que la gran parte de centros de 0 a 3 años son privados y eso puede hacer que las



personas finalmente dejen a sus hijos con su cónyuge, abuelos o amigos, teniendo en cuenta que, si quieren dejar a sus hijos en centros infantiles o guarderías (por ejemplo), lo tendrán que hacer en lo privado porque es donde existe una mayoría, por lo que además el precio puede llegar a ser excluyente. Es curioso ver como si avanzamos en edad de 3 a 6 años ya la gran parte de los centros van a ser públicos con una suma de 575 y si vamos a los centros privados solo se cuenta con 82 centros concertados por lo que podemos determinar que a medida que se aumenta en edad, los centros pasan a ser más predominantes en el ámbito público.

A modo de conclusión se pudo comprobar que para noviembre de 2020 la población de 0-3 años en Canarias era de 45.713, para los que se tenían un cómputo total de plazas de 13.010 alumnos, dividido de forma que 4.972 eran públicas y 8.038 fueron propuestas por el ámbito privado, con una tasa de escolarización del 28,93%. En este sentido lo que se puede extraer es que aparte de que hay pocas plazas en general, hay pocas de origen público donde lo privado tiene la mayoría y encima hay una tasa de escolarización baja (Gobierno de Canarias, 2020). Por tanto, vemos el problema que supone la educación a temprana edad para la conciliación, ya que en su mayoría los padres se ven obligados a optar por lo privado y en caso de no obtener una plaza, tendrán que acudir a otras alternativas como su cónyuge, abuelo o amigos.

Para tener una perspectiva más ambiciosa en sentido de lo nacional, se consideró oportuno ver cuál era la previsión sobre el número de centros de educación infantil para el año 2020-2021, lo cual nos mostró que se esperaba el mismo volumen de centros públicos como privados, concretamente 4.577 para cada uno de ellos, autorizados por las Administraciones Educativas. Para el caso de la educación primaria se pudo constatar que a nivel nacional se adelantó que 9.776 iban a ser públicos y 494 privados y es que, como se definió antes, a mayor edad mayor presencia del ámbito público en lo que a educación de los más pequeños se refiere (Ministerio de Educación, 2020).

#### **2.3.4. Control sobre la jornada laboral.**

La jornada laboral en España se regula por el registro de horas trabajadas propuesto por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo añade el apartado 9 en el artículo 34 que nos dice: *“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.*

Además, se modifica el apartado 7 del artículo 34. *“El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.”* En este sentido se intenta justificar el hecho del

control de la jornada, pero se ofrece la posibilidad de al ser cuestiones de sindicatos y empresas de llegar a acuerdos en los horarios en cierto sentido limitar la duración de la jornada y así poder facilitar la conciliación.

Este control sobre la jornada laboral no está exento de críticas, hay numerosos artículos e informes en los cuales se juzga como es el caso de Igartua (2019), explicando que el control de la jornada laboral en un principio está bien si es para evitar abusos, pero no se ha tenido en cuenta el cambio en el mercado de trabajo, no se atienden las nuevas oportunidades relacionadas con las nuevas tecnologías y el problema existente con el control horario no va a desaparecer simplemente llevando un registro, ya que se puede mentir o simplemente firmar en otro momento como que se estuvo dicha jornada ese número de horas y donde además la (EPA, 2018 como se citó en Igartua, 2019) nos indica que más de mitad de los asalariados trabajan más de 40 horas semanales y también la mitad realiza horas extras que luego no les pagan. Por otro lado, está el tema de la salud del empleado, realmente por mucho que registre su horario no quiere decir que no esté sujeto a una gran presión que incluso le impida realizar su trabajo de forma cómoda o pasar suficiente tiempo con su familia, pero a la hora de elaborar la ley se justificaría como flexibilidad horaria, y que para que esto se produzca hace falta llevar un control de la jornada. Adicionalmente se hace hincapié en saber quién gana, si el empresario o el trabajador y es que lleva a más abusos empresariales y a que las horas extras no se paguen.

### **2.3.5. Trabajar bajo presión.**

A la hora de realizar la labor, uno de los factores importantes que tienen que ver con el propio desarrollo de la actividad y con la conciliación, es el trabajo bajo presión. La Comisión Europea (1999) describe que para esos momentos más de la mitad de los 147 millones de trabajadores (en la UE-15) tenían que trabajar con rapidez y además en un corto periodo en cuanto a plazos, a su vez, más de un tercio no tenía ningún tipo de influencia en la toma de decisiones dentro de la empresa, destacando las actividades repetitivas considerando todas las mencionadas anteriormente como factores que podrían llegar a causar enfermedades como la fatiga, enfermedades cardiovasculares, ansiedad, depresión o el estrés, entendiendo este último como “velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste, como pisar el acelerador” (Selye, 1971, como se citó en la Comisión Europea, 1999). Asimismo, hay que señalar que el estrés produciría un coste relacionado con el trabajo estimados de 20.000 millones de euros anuales en EU-15. El estrés viene determinado por muchos factores como puede ser el exceso o falta de trabajo, el tiempo que nos dan para realizar una actividad, el hecho de no explicar bien el trabajo a desarrollar, unos jefes que no ayudan al empleado... Todos ellos pueden hacer que la persona llegue a un punto en que sienta que no pueda más, y con ello la posibilidad de que se originen enfermedades. Prevenir el estrés no viene sólo determinado por el trabajador, sino que la empresa debería incluirse en este proceso de diversas formas como dar más tiempo para la realización de las tareas, ofrecer unas pautas de trabajo claras y entendibles, recompensando económicamente por el trabajo realizado, o simplemente llevando una política donde el respeto, seguridad y tolerancia se lleven a la orden del día. También podrían aparecer mejoras dentro de la estructura de la empresa, ofreciendo unos horarios que permitan la conciliación familiar de forma estable o introducir a los trabajadores en la toma de decisiones, entre otros. Hay que tener en cuenta que no todas las personas son iguales y a unos les afecta en mayor medida que a otros, pero es

necesario que haya una postura respecto a esto por los efectos que pueden llegar a tener a medio/largo plazo sobre la salud. Otra cuestión interesante es la elaboración del Libro Verde que reconoce que no existe solo un tipo de modelo flexible, sino que pueden variar dependiendo de la empresa y trabajadores, lo que se intenta con la elaboración de dicho libro es hacer que mejore la calidad laboral. Este libro se lleva a debate y se sacan diferentes conclusiones que se consideran necesarias tener en cuenta, como es el caso de la necesidad de métodos que convengan a los trabajadores y siempre bajo un ámbito de trabajo cooperativo o que si se quiere mejorar la organización del trabajo hay que tener en cuenta la conciliación entre la vida familiar y laboral.

En última instancia se considera oportuno hablar sobre salud mental, se trata de un tema que aún en nuestros días no tiene gran visibilidad e incluso puede llegar a estar mal visto, pero que sin duda está siendo relevante hoy en día. La presión que en muchas ocasiones se nos inculca en nuestro puesto de trabajo puede provocar depresiones o ansiedad, entre otras y ello conlleva algunos casos al suicidio. Se ha contrastado que para el año 2019 se han contabilizado 3.671 suicidios para todas las edades y sexos INE (2020) donde 2.771 fueron hombres y 900 mujeres, son datos verdaderamente preocupantes la cantidad de vidas perdidas (y en su mayoría hombres), que muy probablemente hayan aumentado a causa de los “efectos secundarios” del COVID-19 y lo que una cuarentena conlleva para dicha salud mental. Es por esto por lo que es necesario estar bien mentalmente y si se necesita ayuda acudir a ella sin miedo a la opinión del resto.

### **3. ENCUESTA SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR Y ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**

Una vez que se ha ofrecido un resumen de algunas cuestiones importantes relacionadas con la conciliación laboral y familiar y con la duración y la organización de la jornada de trabajo, cabe preguntarse cuál es la situación en relación a estas cuestiones en Tenerife. Además, es interesante conocer si esta problemática preocupa o interesa también a las autoridades de la comunidad autónoma.

En este sentido, cabe señalar, por ejemplo, que en el ámbito insular se están proponiendo medidas para facilitar que dicha conciliación tenga lugar, incluso a pesar de la situación sanitaria que estamos viviendo actualmente. Así, la consejera de Derechos Sociales e Igualdad señaló recientemente: *“Somos conscientes de que para alcanzar la normalidad que anhelamos es necesario poner en marcha medidas para que las y los trabajadores acudan a su lugar de trabajo con garantía de que la conciliación laboral y familiar sea una realidad. Si algo tenemos claro es que, sin conciliación, no es posible la reconstrucción económica y social”*. Además, la consejera de Economía Elena Máñez expresó su preocupación sobre todo por las mujeres, ya que son ellas las que en mayoría dejan el trabajo para dedicarse al cuidado de sus hijos y familiares. Estas medidas se resumen en tres, en primer lugar se expone la idea de aumentar la franja horaria en centros públicos de 8 a 15h, en segundo lugar se proponía dar permisos de cuidados a menores o dependientes como máximo de 4 días al mes aunque debería ser justificado y por último se indica que, para facilitar la conciliación se cuente con *“edificios públicos laborales con algunas dependencias”* que van a estar tutorizadas por profesionales para así poder asistir al trabajo como padre/madre sin preocupación por sus hijos. Finalmente, un último dato interesante es que también se propone dar fondos públicos al Estado que estaban destinados para los ERTES para que se utilicen como permisos de conciliación retribuidos.

Para desarrollar la parte empírica del trabajo se realizó una encuesta en la que se preguntó a 110 personas sobre diferentes cuestiones relacionadas con la organización de la jornada laboral y la conciliación familiar. Dichas cuestiones fueron elaboradas a partir de la información existente en el Instituto Nacional de Estadística (INE) y, dentro del mismo, de la Encuesta de Población Activa (EPA). Concretamente, se han utilizado las notas de prensa que hacen referencia a estos dos apartados en los módulos especiales realizados en los años 2018 y 2019, respectivamente. Los módulos tratados en este cuestionario van a ser la “Conciliación entre la vida laboral y familiar” y por otro lado la “Organización y duración de la jornada laboral”.

Hay que señalar que para llevar a cabo el análisis se dispone de una muestra bastante pequeña con relación a la que debería ser si quisiéramos obtener una representatividad lo más parecida a la realidad, pero se ha considerado que hacer una encuesta sobre estos temas puede ofrecer el punto de vista diferente e innovador, lo cual nos permite ver la opinión de los habitantes de Tenerife acerca de los temas en cuestión.

Esta encuesta tiene un total de 20 preguntas, todas ellas tipo test y algunas de ellas con posibilidad de añadir una nueva respuesta con la opinión del encuestado, con la finalidad de intentar entender y estudiar un poco más a fondo el pensamiento de la sociedad tinerfeña sobre estos temas, a pesar de tener una representatividad baja. Hay que indicar que, a la hora de responder algunas preguntas, se dio la opción a los entrevistados de contestar en términos hipotéticos. Así, por ejemplo, en las preguntas relacionadas con los hijos se pidió a los encuestados que no los tenían que respondieran en función de lo que harían en caso de tenerlos.

Por otra parte, las notas de prensa utilizadas como punto de partida para elaborar la encuesta también son interesantes porque nos reflejan la situación de la sociedad española en esta materia y nos permite comparar la situación tinerfeña con dichos datos para ver si se reproducen en nuestra isla o si, por el contrario, se muestran diferencias significativas.

A continuación, se analizan las respuestas que se obtuvieron. Con la finalidad de ordenarlas lo que se ha hecho es dividirlo por bloques, en el primer bloque nos ocuparemos de las preguntas de carácter demográfico, en el segundo pasaremos a la parte de conciliación familiar y, por último, un tercer bloque caracterizado por mostrarnos cuestiones sobre la conciliación laboral. Al mismo tiempo, en algunos casos se hace una comparación con cuestiones similares planteadas en la encuesta realizada a nivel nacional y, en otros, se aporta más información sobre el aspecto específico que se está abordando.

### **3.1. CUESTIONES DEMOGRÁFICAS.**

Primeramente, comenzaremos con las características demográficas de las personas entrevistadas. Se preguntaron 3 cosas fundamentalmente: sexo, nivel de estudios y edad, todo de forma anónima. Cabe señalar que se obtuvieron como encuestados un total de 76 (69,09%) mujeres y 34 (30,91%) hombres con un nivel de estudios bastante variado, aunque en el caso de las mujeres destacan los estudios superiores, que pueden ser, por ejemplo, universitarios. Para el caso de la edad se propusieron 3 grupos para su clasificación, de 18 a 29 años contestando un total de 18 (16,36%) personas; de 30 a 50 que contestaron 64 (58,18%) y de 51 o más años se cuenta con la aportación de 28 (25,46%) individuos.

### 3.2. CUESTIONES SOBRE CONCILIACIÓN.

La primera pregunta hace referencia a la cuestión sobre si la persona a la que se realiza la encuesta tiene hijos o si por el contrario no los tiene. Del total de encuestados 82 (74,54%) contestan afirmativamente y 28 (25,46%) responden que no.

Se trata de una proporción que hace pensar en si eso es casualidad o, por el contrario, el número de nacimientos a día de hoy ha ido decreciendo (o aumentando) en el caso de Canarias. Para ello, podemos apoyarnos en la Tabla 6, la cual nos deja ver la evolución de los nacimientos tanto en España en su totalidad como en el caso específico de Canarias.

**Tabla 6. MNP. Nacimientos en España y en Canarias. (En número de personas)**

Movimiento Natural de la Población: Nacimientos		
Años	España	Canarias
2007	492.527	19.740
2008	519.779	20.672
2009	494.997	18.952
2010	486.575	18.305
2011	471.999	17.423
2012	454.648	17.201
2013	425.715	15.859
2014	427.595	16.398
2015	420.290	16.146
2016	410.583	16.159
2017	393.181	15.779
2018	372.777	14.775
2019	360.617	14.137

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

Como podemos observar, el número de nacimientos tanto a nivel nacional como a nivel de autonomía muestra una tendencia clara e igual en ambos casos: los nacimientos cada vez van a menor cantidad y esto es producido por muchas causas, como podrían ser la modernización del pensamiento de las personas, ya no se considera necesario tener hijos para la subsistencia del trabajo en el campo con lo que se retrasa, las parejas no ven necesario tener hijos tan rápidamente. Las crisis económicas también han hecho que las parejas vean difícil la posibilidad de traer a sus familias un nuevo integrante. Por otro lado, la dificultad para conseguir la estabilidad económica que tienen las familias es una de las más destacadas. No debemos olvidar que España tiene un problema con la oferta de empleo y el exceso de temporalidad del mismo, que hace que las familias no piensen en tener hijos al no contar con dicha estabilidad. Los datos presentes en el INE (2019) nos muestran que, para el caso de Canarias, un 31% de los trabajadores en 2019 tenía un contrato temporal, uno de los peores casos, acompañada con otras comunidades autónomas como podría ser Andalucía, con un 35,3%. Si comparamos en media la situación española de temporalidad (26,3%) con la de Unión Europea-28 (13,6%) vemos que casi lo duplicamos y eso nos deja claro el problema de base que tiene España y la consecuencia que ello tiene en la vida de las familias y las decisiones que quieran tomar.

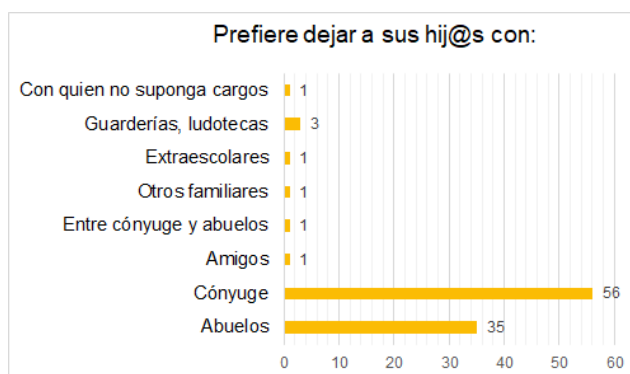
La segunda cuestión se refiere a si la persona entrevistada ha contratado o pensaría en contratar un servicio de cuidado de hijos mientras trabaja, como podría ser una ludoteca u otra opción similar. En este caso, 41 (40,2%) responden que no, 60 (58,8%) responden que sí y solo 1 (1%) responde que contrataría a algún familiar.

Esta pregunta a nivel nacional nos descubre que un 17,05% de las personas que cuidaron a sus hijos menores de 15 años contrataron servicios de cuidado de hijos para todos y cada uno de sus hijos, mientras que nuestra encuesta nos refleja la cantidad de personas que ha contratado o que

tiene la predisposición a hacerlo, cabe preguntarse, si no se deja a los hijos con este servicio de cuidado, ¿con quién se deja a los hijos mientras se trabaja? Esto nos lleva directamente a la tercera pregunta de la encuesta.

En concreto, el Gráfico 1 trata de reflejar con quién dejan los padres/madres a sus hijos mientras ellos trabajan. En esta ocasión los datos son parecidos a los encontrados a nivel nacional. En primer lugar, siempre se prefiere con el cónyuge, con un total de 56(56,6%) de las respuestas y luego con los abuelos, siendo estos un total de 35 (35,4%). Ésta era una de las preguntas en las que la gente tenía la posibilidad de agregar posibles respuestas y, aunque fueran minoritarias, la realidad es que había diversidad en las respuestas, como dejarlos en centros infantiles u con otros familiares e incluso combinación entre algunas de ellas.

**Gráfico 1. Con quién dejar a los hijos. (En número de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

La cuarta pregunta trata de descubrir la opinión de los encuestados acerca del precio del servicio de cuidado de hijos. Para ello, se realizó una cuestión acerca de la percepción del coste de este, obteniendo como resultado que 59 personas (el 53,63%) consideran que un precio de 7 a 10 euros la hora es un precio elevado por el servicio que presta, mientras que 43 (39,10%) opinan que es un precio bajo o que le parece “normal”, donde el resto que fueron 8 (7,27%) indican que no están en desacuerdo ni en desacuerdo.

El valor de referencia del precio de los servicios de cuidado de los niños no ha sido fácil buscarlo y mucho menos poner un valor fijo para todas las comunidades autónomas, ya que no se han encontrado estadísticas que hagan un resumen en este tema. Por ello, se optó por buscar páginas web que se dedican a poner en contacto a personas que ofrecen estos servicios y aquellos que lo necesitan (Sitly, Cronoshare,...). Nos encontramos que hay una gran complejidad en este tema, ya que el precio puede variar por muchas causas, como pueden ser el traslado hasta la casa a la que ofrecer el servicio, la formación, la experiencia de la persona que se quiere contratar... Todo ello y otras causas, como puede ser el nivel de vida en cada comunidad autónoma, pueden hacer variar el precio de este tipo de servicios, de forma que no cuesta lo mismo una hora de cuidado de hijos en Madrid que en Tenerife, por ejemplo. Por todo ello, y al considerarse el servicio de cuidado de hijos como empleados del hogar, se propuso como precio referencia uno que reflejase a la mayoría.

Esta situación hace pensar en una nueva perspectiva en relación con las respuestas a esta pregunta. Por un lado, puede que a la hora de leer la pregunta los encuestados hayan tenido problemas para entenderlo, ya que luego la gran parte de ellos habían contratado o les hubiese

gustado contratarlo, pero luego en la pregunta número 3 (Gráfico 1) se dejó abierta la posibilidad de elaborar su propia respuesta con el objetivo de ver si realmente preferían dejarlo en la guardería o algún tipo de servicio de cuidado y lo que se obtuvo es que la gran parte prefería dejarlo con su cónyuge, abuelos o amigos. Esta circunstancia nos lleva a pensar, por otro lado, que es de nuevo aquí donde se ve el problema de la conciliación familiar y es que, en caso de que cónyuge, abuelos o amigos tengan disponibilidad, las personas no piensan en guarderías, aunque en muchas ocasiones las familias se ven obligadas a buscar otras alternativas, como pueden ser el servicio de cuidado de hijos, porque directamente no tienen con quién dejar a sus hijos; de ahí viene la posible explicación de que a pesar de considerarlo caro por la mayoría de los encuestados y no contar con ellos como primera alternativa, finalmente lo terminan contratando por necesidad. Aunque como se puede anticipar, el hecho de que la familia no pueda costear el precio de dicho cuidado de sus hijos en gran medida afecta más a aquellas familias que se encuentren sin trabajo o inactivos, frente a aquellos que se encontraban ocupados.

El Gráfico 2 se refiere a una pregunta relativa a si se ha pedido por parte de los padres permiso por maternidad/paternidad. Un total de 49 (44,55%) ha contestado que no y 61 (55,45%) contesta que sí. Es curioso ver como hay menos encuestados que no la han pedido ni piensan hacerlo. En numerosas ocasiones el no pedirlo viene determinado por la necesidad del trabajo y el miedo a no conservarlo y ello obviamente dificulta que los padres puedan disfrutar de los nuevos integrantes de la familia. Si nos fijamos en las diferencias por sexo, lo que se aprecia es que de los que lo han pedido, 8 (23,53%) fueron hombres y 41 (53,95%) fueron mujeres. Es decir, hay una gran diferencia en cuestión de sexos, aunque no se puede olvidar la representatividad de la muestra. Como se ha ido nombrando a lo largo del trabajo, la tradición del cuidado del hijo se encuentra presente en numerosas preguntas, y esta es una de ellas. Obviamente, si vamos a los que contestaron de forma negativa la gran mayoría van a ser hombres, de hecho 26 (76,47%) de los hombres dijeron que no lo han pedido ni piensa hacerlo, por 35 (46,05%) mujeres.

**Gráfico 2. Baja por paternidad/maternidad. (En número de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

La siguiente cuestión gira en torno a los familiares dependientes, esto es, las personas que necesitan de atención de forma regular incluso aunque no convivan entre ellas. En este caso, 70 (63,64%) de los encuestados no han cuidado a ninguna persona mayor de 15 años y 40 (36,36%) personas responden que sí que lo ha hecho. De nuevo, si lo analizamos por sexos tenemos que de las 76 mujeres encuestadas 30 han cuidado al menos una vez en su vida a personas dependientes de más de 15 años, esto es, un 39,47%. Si contrastamos la respuesta de los 34 hombres, observamos que 10 han cuidado a familiares dependientes, esto es, un 29,41%. Con

nuestra pequeña muestra se refleja claramente que las mujeres están en desventaja frente a los hombres en este aspecto, lo cual nos indica de nuevo que hay desigualdad de género en este aspecto. Además, cabe señalar que se reproducen los resultados obtenidos a nivel nacional, donde el 8,6% de las mujeres cuidan a familiares dependientes mientras que solo un 5,1% de los hombres se preocupan por ello.

En la séptima pregunta se pedía a los entrevistados que indicaran si, en caso de tener un trabajo a jornada completa, la cambiaría por jornada a tiempo parcial por motivo de cuidado de alguna persona. Efectivamente, 57 personas (51,8%) lo haría dependiendo del parentesco con esa persona; un total de 36 (32,7%) lo haría sin importar el parentesco y 15 (13,7%) directamente no lo haría; además una (0,9%) persona no ha tenido opción y otra (0,9%) indica que lo haría o no dependiendo de la situación económica. Estos porcentajes nos muestran la intención de los encuestados en cuanto a modificar la jornada laboral a desarrollar y, es que, de la intención al hecho hay una diferencia, ya que luego la persona puede decidir si hacerlo o no, o no necesitarlo o incluso conseguir otro tipo de solución, entre otras alternativas. A nivel nacional, se pudo encontrar que un 3,92% de los ocupados dejaron de trabajar para cuidar a familiares dependientes y sólo un 0,8% redujeron su tiempo de trabajo para el cuidado de familiares dependientes de más de 15 años.

Por otra parte, de las 76 mujeres encuestadas, 39 (51,32%) cambiarían su jornada laboral para cuidar, pero eso sí, teniendo en cuenta que lo harían dependiendo del parentesco que tienen con esos familiares. A la hora de ir realizando la encuesta la mayoría de las personas al leer la pregunta marcaba directamente como respuesta "Sí" (finalmente solo se decantaron por esta respuesta 24 (31,56%) mujeres), pero luego cambiaron a la anterior, decantándose por el parentesco. En último lugar hay que destacar que 11 mujeres (14,48%) no consideran la opción de rebajar su jornada laboral, una (1,32%) declara que no ha tenido opción alguna y otra (1,32%) nos cuenta que lo haría dependiendo de la situación económica. Si nos fijamos en los 34 hombres encuestados, encontramos que 18 (52,95%) de ellos lo harían teniendo en cuenta el parentesco, 12 (35,29%) lo harían sin fijarse en el parentesco y 4 (11,76%) directamente no lo harían. Es interesante ver cómo los hombres en este aspecto declaran no tener inconvenientes en cambiar la jornada laboral, si es para algún familiar y donde además se destaca la implicación de los mismos en la encuesta realizada ya que solamente un 11,76% de ellos nos explican que no cambiarían su jornada por el 14,76% de las mujeres. En definitiva, se esperaba en esta pregunta tener otros resultados, se esperaba que la mujer fuese la destinada a cambiar su jornada laboral motivada nuevamente por el cuidado de personas dependientes pero por lo que se puede observar no es del todo cierto, es posible que el número de hombres encuestados al ser bajo haya distorsionado las respuestas en este aspecto o que realmente hay cierta tendencia de los hombres para incorporarse en las tareas de cuidado de personas dependientes, parece que a mayor grado de parentesco mayor es el número de ellos que lo aceptan como una posibilidad.

La octava pregunta muestra la respuesta a si ha pedido o pensado pedir días libres para responsabilidad de cuidado. Es curioso ver como 41 (37,27%) de los encuestados lo han hecho y solo dos personas de 110 (1,81%) contestan que lo hacen a menudo; el resto, que son 46 personas (41,82%) no lo han hecho y nunca lo han hecho 21 (19,1%). Estos dos últimos datos están relacionados, pero no son iguales. A la hora de hacer la encuesta se explicó que a la hora de marcar "No" se refería a que no lo considerarías en un futuro, en caso de necesidad, mientras que



si se marcaba la opción “Nunca lo he hecho” hacía referencia a que no se ha pensado porque la situación no ha llevado al encuestado a pensarlo, pero estarían dispuestos (no lo ha necesitado), viniendo de ahí la principal diferencia. Entre las personas que pueden tomar días libres para responsabilidad de cuidado y los que lo hacen a menudo conforman un total de 43 (39,09%). Para esta cuestión en concreto se pensaba que la gente iba a pedir más días en este concepto (o al menos pensarlo) y es que con este tipo de preguntas se ve que las personas ponen de manifiesto la necesidad del trabajo y la consecuente recompensa económica, hasta tal punto que no se considera una opción.

Además, cabe destacar que por sexos 35 (46,05%) de las mujeres han pensado o pedido días, con lo que sólo 6 (17,65%) hombres lo ha hecho y de las personas que responden que no, 24 (31,58%) son mujeres y 22 (64,70%) hombres. En este sentido podemos decir que las mujeres son las que en su mayoría piden o piensan en pedir días libres para responsabilidades de cuidado y son los hombres los que en mayoría no lo consideran, siquiera en caso de necesidad. Si comparamos con la pregunta justamente anterior lo que se ve es que, a pesar de que hay predisposición por cambiar la jornada de completa a parcial por parte de los hombres, no hay traducción a la realidad ya que luego las preocupadas siguen siendo las mujeres en este aspecto.

Por otro lado, se consideró una buena oportunidad para buscar datos sobre la posibilidad que tienen las personas para pedir horas libres el mismo día que se necesitasen, lo cual podría aplicarse entre otras cosas para el cuidado de familiares y es por esto por lo que aparece la Tabla 7. Hay que destacar que se incluyen mayores de 16 años que tienen una mayor facilidad para elegir su horario o es el que da el trabajo o el cliente el que decide.

**Tabla 7. Ocupados de más de 16 años que tienen la posibilidad de escoger horas libres y obtenerlas para el mismo día. (En porcentajes)**

	Media ambos sexos	Hombres	Mujeres
Muy fácil	22,32	22,71	21,88
Bastante fácil	40,88	41,19	40,53
Bastante difícil	17,92	17,17	18,78
Muy difícil	13,4	12,9	13,95
No sabe no contesta	5,48	6,04	4,86

Fuente: Elaboración propia a partir del INE

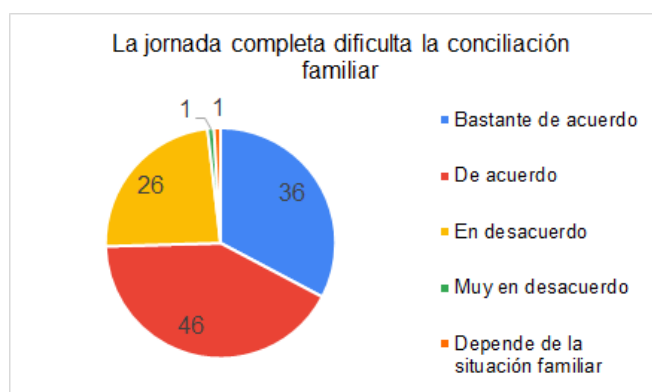
Se aprecia que más de la mayoría de la población de más de 16 años (60%) tienen gran facilidad para pedir horas libres y que se concedan en el mismo día y sobre un 30% lo ven muy complicado. Por algún motivo o por otro, hay mucha gente que no pide muchos días libres, pero de los que piden horas libres se ve como no hay mucha diferencia por sexos a diferencia de la anterior información.

Para finalizar con esta parte, en el Gráfico 3 se muestran las respuestas a una cuestión clave: si la jornada completa dificulta la conciliación laboral y familiar o si, por el contrario, se considera que no. Los resultados nos dejan ver que realmente la mayoría de las personas responden que sí. En concreto, 36 personas (32,74%) están bastante de acuerdo, 46 (41,82%) están de acuerdo, otras 26 (23,64%) están en desacuerdo con la afirmación; sólo una de las 110 personas encuestadas,

es decir, un 0,9%, dice estar muy en desacuerdo y una última persona (0,9%) dice que dependiendo de la situación familiar afecta en mayor o menor medida.

Diferenciando por sexos, lo que encontramos que para las personas que están bastante de acuerdo/de acuerdo contamos con 25 (73,53%) hombres y un total de 57 (75%) mujeres. En este sentido, parece haber una opinión por sexos bastante parecida en cuanto a representatividad a pesar de que el “Muy en desacuerdo” y el “Depende de la situación familiar” corresponde a la visión de dos hombres encuestados.

**Gráfico 3. La jornada completa y la conciliación. (En número de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

Con relación a este aspecto, es interesante indicar que la jornada completa tal cual la conocemos, de 8 horas diarias con un total de 40 horas a la semana, está siempre bajo la vigilancia de todos. Hay mucha gente que critica la duración de la jornada laboral estándar y, es que se ha generalizado de tal manera, que llevamos prácticamente un siglo con estas normas, a pesar de que ha habido crecimiento ya no solo en conocimientos que adquieren las personas sino también en tecnologías. Rubio (2019) nos explica esta misma situación: a pesar de tener gran cantidad de medios a nuestra disposición, que pueden hacernos el trabajo más ameno y rápido, las horas de trabajo no se han tocado en absoluto. Numerosos autores han defendido que se reduzca este periodo. Nixon (1956, como se citó en Rubio, 2019) nos dice que la semana laboral debería ser de 4 días únicamente.

Debemos tener en cuenta que la productividad también juega un papel importante, si como trabajador eres capaz de en 5 horas hacer lo que otro trabajador en 8 horas quiere decir que tienes un mayor número de unidades producida/hora y este es un factor fundamental que debe ser entendido para la reorganización de las horas. Un ejemplo de esto podría ser la gestora *Perpetual Guardian*, en la que los empleados trabajaron 32 horas en 4 días a la semana por 2 meses y la productividad no bajó en absoluto. Además, se asegura que “los empleados faltaban menos e, incluso, eran más puntuales.” En definitiva, decir que las horas es difícil que se modifiquen de forma generalizada, ya que tiene que haber acuerdo entre los sindicatos y las empresas, y las empresas en muchos casos no van a estar dispuestas. Por ejemplo, si lo que se quiere conseguir es que aumente el número de personas contratadas, al fijar un número de horas menor por trabajador le va a sumar costes al empresario (Martínez (s.f.), como se citó en Rubio, 2019) o puede darse la situación que la empresa se dedique a actividades que no permite esa flexibilidad como la atención al público (García (s.f.), como se citó en Rubio, 2019).

Sin embargo, no es solo la duración de la jornada laboral lo que puede dificultar la conciliación con la vida familiar. Por este motivo, en el siguiente apartado se abordan otros aspectos relevantes, que están relacionados, básicamente, con la organización del tiempo de trabajo.

### 3.3. CUESTIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.

Como se acaba de apreciar en el apartado anterior, la jornada completa dificulta la conciliación donde no solo la duración influye, sino que también repercute si se tiene cierta flexibilidad, entre otras.

La primera pregunta relacionada con la jornada laboral que se incluyó en la encuesta trata del registro de horas trabajadas. Se determina que 55 personas (50%) lo tienen en su empleo, aunque no desde que inició su actividad laboral, y 29 responden que desde que realizan su actividad cuentan con ello (26,37%). Por otro lado, 19 (17,27%) no lo utilizan actualmente y 7 (6,36%) nunca lo han tenido. Por sexos a priori no debería existir diferencia alguna, ya que es algo que depende de la empresa en la que hayas trabajado más que una razón de género, pero no está de más analizarlo. Específicamente, encontramos que 33 (43,42%) mujeres lo utilizan actualmente o lo han usado en el pasado en sus otros lugares de trabajo y 23 (30,26%) lo han utilizado siempre. Finalmente, 5 (6,58%) de ellas nunca lo han tenido mientras que 15 (19,74%) actualmente no lo tienen. Para el caso de los hombres, 22 (64,71%) lo utilizan actualmente y 6 (17,65%) lo han tenido siempre. Solamente 2 (5,88%) hombres nunca lo han tenido y 4 (11,76%) no lo tienen a día de hoy pero sí que lo tuvieron en otros trabajos.

Cabe señalar que esta pregunta a nivel nacional se realizó por parte de la EPA, pero se hizo de diferente manera, ya que se diferenciaba entre control de presencia o registro de horas trabajadas. El resultado a nivel nacional es que un 25,98% de los asalariados no registraban ni las horas ni presencia, es decir, no tenían ningún tipo de control ni registro; y luego, lo que más destacó, fue registrar las horas (en un 37,96% de los casos) ya que con eso también se certifican la presencia. Recapitulando, el control por medio de registro de asistencia cada vez está más generalizado lo cual tiene un problema y es que, si no se utiliza de forma apropiada (firmando en otro momento u día, por ejemplo) puede repercutir negativamente en la conciliación, tanto con el lado laboral ya que las horas fuera del control nadie puede demostrar que se estuvo en el puesto de trabajo, como en la familiar, ya que un número mayor de horas en el trabajo sin ser reconocidas significa pasar menos tiempo con la familia y con la posibilidad de que esas horas no sean remuneradas.

**Gráfico 4. Registro de horas trabajadas. (En número de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

La segunda pregunta tiene que ver con la posibilidad que tienen los trabajadores a elegir cuándo empieza y cuándo termina su jornada laboral. Esto puede interpretarse como un indicador de flexibilización laboral, ya que con ello se permite al trabajador la posibilidad de adaptar mejor su situación familiar con su trabajo. Esta posibilidad se podría realizar a través de adaptaciones de horario por el apartado 8 del artículo 34 nombrado anteriormente (RDL 6/2019, de 1 de marzo), pero debemos tener claro que el empresario puede aceptarlo o no en cuestión de la necesidad que haya en la empresa en ese momento e incluso puede proponer otro horario en función de sus intereses para llegar a un acuerdo.

En esta cuestión, 68 personas (61,82%) señalaron que no tienen la opción de elegir, 13 (11,82%) nunca la han tenido, 26 (23,64%) sí que han tenido la posibilidad y solo 3 (2,72%) la han tenido siempre. Uno de los puntos a reflexionar sobre esta pregunta son esas 3 personas que siempre han tenido posibilidad de elección y es que a la hora de hacer la encuesta declararon ser autónomos, por lo que no tener un jefe más allá de sus propios intereses son ellos los que van a poder elegir, a priori son los que cabe pensar que tienen más facilidad para compaginar su vida laboral con la familiar. La realidad es otra, ya que según Pardo (2018) los autónomos trabajan un mayor número de horas que los asalariados. Así, una persona asalariada trabajaría en media 37 horas semanales, mientras que un autónomo una media de 45 horas (Ariza, 2006, como se citó en Pardo, 2018). La diferencia viene dada porque los autónomos trabajan más por su iniciativa y los asalariados son casi en su mayoría obligados por los empresarios. No obstante, se señala la facilidad que tienen los autónomos, ya que pueden elegir en qué centrar su tiempo y nuevamente ayudar en la distribución del mismo, pudiendo conciliar mejor que un asalariado.

En este sentido, habría que buscar la manera de flexibilizar mucho más el horario de trabajo, ya que más de la mitad de los encuestados no pueden elegir su horario en la jornada laboral y eso en el mundo que vivimos actualmente, en el que las tecnologías están a la orden del día se cree que fácilmente se podría trasladar la actividad a realizar en la oficina (por ejemplo), a realizarla vía remoto, de forma que se pueda estar conectado a la empresa sin necesidad de estar físicamente allí. Esta posibilidad en principio mejoraría mucho la conciliación, aunque también es cierto que hay numerosas actividades que no se pueden desarrollar de esta manera.

En tercer y cuarto lugar aparecen dos preguntas íntimamente relacionadas, que se refieren a los minutos que se tarda en llegar a su lugar de trabajo y a si se considera que el tiempo de transporte hace que se pase menos tiempo con la familia. En lo que a los minutos en llegar al lugar de trabajo se refiere, más de la mitad de los encuestados, un total de 58 (52,73%) tardan de 0 a 20 minutos en llegar a su puesto de trabajo; de 20 a 40 minutos son 29 personas (26,36%) y, por último, 23 (20,91%) indican que tardan 40 o más.

En esta cuestión es importante tener en cuenta que la encuesta se realiza en una isla, lo cual hace que el tiempo de desplazamiento sea reducido, al menos para la mayoría de los casos. Además, para los que tardan entre 20 minutos y 40 o más, en muchas ocasiones es producto de la mala gestión de la movilidad en la isla.

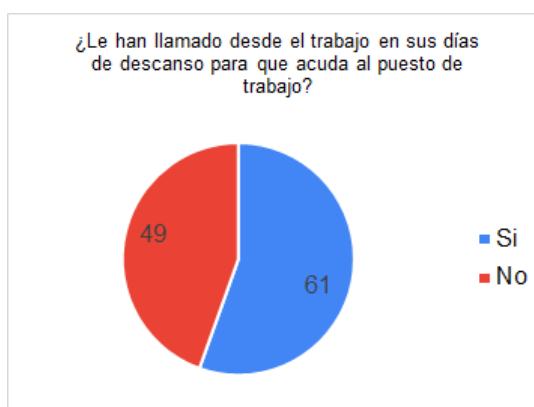
A nivel nacional, se observó que tres cuartas partes de la población ocupada que se tenía que desplazar de su casa al lugar de trabajo no tardaban más de media hora. Además, se filtró por sectores y los que menos tardan en llegar a su puesto de trabajo es el sector de la agricultura

(50,34%) mientras que el que más tarda es el sector de la construcción (6,41%) por lo que realmente hay similitudes en el tiempo de transporte.

Se puede valorar de forma positiva que se tarde poco en llegar al puesto de trabajo tanto en Tenerife como a nivel nacional (al menos en la mayoría de los casos), aunque es verdad que la concepción del tiempo en Tenerife hace que pensemos que se destina mucho tiempo al traslado hasta el lugar de trabajo cuando a nivel nacional las distancias son mayores para 1 cuarto de la población. A priori, no influye tanto en el tiempo que se pasa con la familia y con ello la conciliación. Pero, según las respuestas recogidas en la pregunta sobre si el tiempo de transporte influye en el tiempo que pasan con la familia, lo que tenemos es que únicamente 20 (18,18%) personas están en desacuerdo, 52 (47,27%) están de acuerdo y 38 (34,55%) bastante de acuerdo. Por ello podemos extraer como idea que, aunque sea relativamente corto este periodo de tiempo de traslado hasta el lugar de trabajo, se le da gran importancia al mismo y, en muchas ocasiones, dificulta la conciliación.

La quinta pregunta de este bloque trata de averiguar si las empresas llaman a sus empleados para que acudan al trabajo en sus días libres. Según podemos ver en el Gráfico 5, de los encuestados 61 personas (55,45%) responden que alguna vez le han llamado para acudir a su puesto en su horario de descanso y 49 (44,55%) no han recibido la llamada en estas circunstancias.

**Gráfico 5. Llamar en días de descanso para trabajar. (En número de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios

El periodo de descanso es uno de los derechos que tienen los trabajadores. Este aspecto se encuentra recogido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, referido al descanso semanal, fiestas y permisos. El apartado 1 dice: *“Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos”*.

Con este artículo se quiere defender que en caso de que se le llame para que realice su trabajo en un día que no le corresponde directamente no tendría que acudir, a no ser que tenga reconocido en su contrato que ciertos días tiene que estar de guardia o disponibilidad para que en caso de que haya necesidad estar listo, pero siempre bajo negociación del convenio colectivo como, por ejemplo, aparece en la Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Radio Popular, SA. En el artículo 30,

denominado como Complementos salariales, apartado 7, se hace referencia a que, en caso de que se llegue a un acuerdo, al trabajador le corresponden 390,60 euros en este concepto por doce mensualidades.

En definitiva, las respuestas obtenidas con relación a esta cuestión nos dejan como reflexión la clara visión de cómo perjudica esto a la conciliación familiar. Nos encontramos ante una situación en la que el empleado apenas puede desconectar del trabajo como tal y siempre va a estar condicionado por su trabajo, cuando, por derecho propio no debería producirse.

En sexto lugar, tenemos la opinión de los encuestados sobre si consideran que sus ideas cuentan sobre la toma de decisiones de la empresa. Según el Gráfico 6, lo que podemos observar es que un 42,73% (47 personas) no consideran que se les tenga en cuenta, 58 (52.72%) sí lo piensan y el resto, que representan un 4,55%, declaran que les hacen caso en pocas ocasiones.

**Gráfico 6. Importancia en la toma de decisiones. (En número de personas)**



Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

A nivel nacional lo que se obtuvo fue que un 24,48% de los ocupados tenían una gran influencia en el orden y cómo se iba a desarrollar el trabajo. Además, por sectores los directores y gerentes (60,85%) son los que más influyen o capacidad tienen para ello y los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (55,07%). Comparando sexos lo que se obtiene es que los más que tienen influencia son los hombres, con un 26,07% mientras que las mujeres tienen algo menos con un 22,58%. Sin embargo, analizando nuestros datos de las personas que consideran que tienen influencia, lo que se observa es que 38 (50%) van a ser mujeres y 20 (58,82%) hombres. Parece que en Tenerife se repite esta pauta, donde el hombre tiene una mayor capacidad para tomar decisiones dentro de la empresa y que se tengan en cuenta sus ideas.

En definitiva, esta falta de consideración no debería producirse, ya que realmente incluir en las decisiones de empresa a los trabajadores les da una sensación de sentirse parte del equipo y, con ello, puede mejorar su forma de ver el trabajo y mejorar su motivación y productividad. Esto en muchos casos tiene que ver con el tipo de jefe que se tienen el momento; hay jefes autoritarios que quieren que se sigan las pautas tal cual las marca, mientras que hay otro tipo de jefes que incluyen a todo el equipo de trabajo mezclando conocimientos y llegando a una conclusión teniendo en cuenta la opinión del equipo. Un ejemplo de este tipo de líderes sería Fred Smith, el carismático fundador de FedEx, empresa dedicada al envío de paquetes, tiene como lema "Gente-Servicio-Utilidades" proponiendo como base a sus propios trabajadores, un dato interesante en el sentido de la defensa del trabajador es que nunca despidió a nadie en sus primeros 20 años de labor y cuando le preguntan su secreto para tratar tan bien a los empleados y que estos a su vez

rindan, en consecuencia este responde *“a las personas hay que desafiarlas, compensarlas y a celebrar”* aludiendo al equipo de trabajo como parte principal de sus éxitos (Novela, s.f.).

En octavo lugar contamos con la consideración de si el entrevistado trabaja bajo presión o por el contrario considera que no. Los datos de la encuesta realizada indican que 45 (40,91%) personas declaran que sienten o sintieron presión en las tareas a realizar en su puesto de trabajo y 65 (59,09%) personas contestan que no. Por sexos, 9 (26,47%) hombres consideran que sintieron presión en algún momento y 36 (47,37%) mujeres configuran la totalidad. Es importante ver que la presión en el trabajo está a la orden del día y según la encuesta parece que les afecta más a las mujeres que a los hombres. A nivel nacional se pudo contrastar que el 9,50% de los ocupados trabajaban siempre bajo presión y el 14,83% hacerlo a menudo donde los que más lo sufren son los directivos y gerentes (16,94%), los que menos afectados en este sentido son los militares (7,22%), entre otros.

En noveno lugar tenemos la última pregunta realizada, que se refiere al desplazamiento fuera del lugar de trabajo habitual. Los datos obtenidos nos enseñan que 62 (56,37%) personas no lo tienen como algo habitual, mientras que 46 (41,82%) sí; además, se da la situación de que 2 (1,81%) de los encuestados lo hacen de forma esporádica. De nuevo decir que para contestar a la pregunta no hacía falta que esta situación fuera ahora, ya que en estos momentos podría no estar desplazándose en este sentido, sino que, dijese la experiencia que ha tenido en el ámbito laboral.

A nivel nacional se constató que el 8,06% de trabajadores lo hacían a diario, el 8,14% una vez por semana como mínimo, un 4,6% al menos una vez al mes y el 77,5% menos de una vez al mes. Por otro lado, por sexos a los que más les afecta es a los hombres (11,12%) mientras que las mujeres en menor medida (4,42%). En el caso de nuestra encuesta, por sexos lo que se ve claramente es que también afecta en mayor cuantía a los hombres ya que de los que respondieron “Sí” 16 eran hombres (47,06%) y 30 mujeres (39,47%).

Fijándonos primeramente en las diferencias por sexos, se puede ver como se sigue la tendencia nacional, el desplazamiento de los hombres fuera del local habitual se da más que en las mujeres, aunque la realidad es que en cómputo total parece que en Tenerife está mucho más normalizado el hecho del desplazamiento, ya que un 41,82% de los encuestados aseguraban hacerlo de forma habitual.

#### **4. CONCLUSIONES.**

El trabajo tiene como propósito fundamental analizar los aspectos más relevantes relativos a la conciliación familiar y laboral para el caso de Tenerife. Para evaluar estas cuestiones, se ha elaborado una encuesta que hemos dividido en 3 bloques, diferenciando por un lado aspectos demográficos, preguntas relacionadas con la conciliación familiar y por último sobre la organización de la jornada de trabajo. Además, en la medida de lo posible se comparan los resultados obtenidos para Tenerife con los datos nacionales, diferenciando por sexo para la mayoría de los aspectos estudiados.

A pesar de la baja representatividad de la encuesta, de la que somos conscientes, es de vital importancia hacer una revisión de las conclusiones alcanzadas para tener una visión general de los resultados obtenidos. Estas conclusiones se exponen en dos grandes bloques, indicando las ideas extraídas de forma general y las principales diferencias de género encontradas.

Cabe mencionar que la conciliación familiar y laboral está ganando importancia con el paso de los años en todo el mundo desde hace décadas. En este sentido, se ha introducido legislación al respecto para poder llevar a cabo una flexibilización de la jornada laboral, que permita compensar las necesidades familiares. Uno de estos ejemplos es la posibilidad de reducción de jornada por motivos familiares. Además, encontramos permisos retribuidos, como los permisos por maternidad/paternidad, que ha experimentado cambios en su evolución en nuestro país y que han supuesto un mayor equilibrio en cuanto a su duración, ya que los hombres contaban con un periodo menor que el de la mujer para hacer efectiva su conciliación familiar. A pesar de su extensión, los resultados de la encuesta realizada reflejan que un 44,55% del total de entrevistados no la han pedido ni piensan hacerlo. También existen permisos no retribuidos, como es el caso de los periodos de excedencia, solicitados entre otros motivos para el cuidado de personas dependientes y niños, labor que en su mayoría afecta a las mujeres.

Un factor muy relevante para posibilitar la conciliación es el número de centros educativos. Para el caso de Tenerife se ha comprobado que hay muy pocas plazas para la cantidad de niños que hay para el rango de edad 0-3 años y, además, la mayoría son ofertadas por el ámbito privado. Por tanto, no sorprende que la mayoría de los encuestados considere que los precios de servicio de cuidado de hijos son elevados. Por tanto, a pesar de que un 58,8% de los encuestados ha contratado este tipo de servicios, lo cierto es que se prefiere dejar a los hijos con el cónyuge, abuelo o amigos, lo que sugiere que el precio de estos servicios puede llegar a actuar de barrera.

Otro aspecto para destacar es que un 74,55% de los encuestados indica que la jornada laboral a tiempo completo dificulta la conciliación. Es decir, la jornada de trabajo habitual no facilita la conciliación. Además, la organización de la misma en ocasiones también supone una dificultad. Así, en lo que al registro de horas dentro del trabajo se refiere, la mayoría de las personas que respondieron la encuesta ha tenido o tienen actualmente un sistema de control de este tipo. Esta cuestión va unida a trabajar bajo presión, que nuestra encuesta indica que a la mayoría de las personas no les ocurre en su lugar de trabajo. Del mismo modo, los días de descanso como derecho del trabajador son imprescindibles, pero un 55,45% de los encuestados declaran que les llaman desde el trabajo en su periodo de descanso para que acuda a su puesto, a pesar de las consecuencias negativas que esto tiene para la conciliación de la persona en cuestión.

Como aspecto positivo en términos de flexibilidad de la jornada de trabajo, un dato añadido sería que la posibilidad de pedir horas libres el mismo día que se necesiten: un 60% de los mayores de 16 años ocupados lo pueden hacer sin dificultades. En este sentido, además, no existen diferencias notables entre géneros.

En cuanto a las diferencias de género encontradas para el caso de Tenerife, cabe destacar, en primer lugar, el cuidado de personas dependientes de más de 15 años: un 39,47% de las mujeres encuestadas ha cuidado o cuida actualmente a alguna persona, frente a un 29,41% de los hombres. Asimismo, se ha comprobado cómo a nivel nacional las mujeres trabajan un número menor de horas semanales que los hombres, siendo una de las causas la poca implicación del hombre en las tareas de cuidado. Además, se pudo averiguar que los ocupados a tiempo parcial por motivo de cuidado eran en su mayoría mujeres, tanto a nivel nacional como europeo. Los hombres, en su mayoría, no consideran la posibilidad de pedir días libres para la responsabilidad de cuidado, por lo que son las mujeres las encargadas de ello, si bien un 31,58% de ellas indica



que no lo haría. Ya en el ámbito laboral, se observa que los hombres tienen una mayor capacidad de influir en las decisiones que se toman en el trabajo, tanto a nivel insular como a nivel nacional; a su vez, son las mujeres las que sienten un mayor grado de presión en sus trabajos. Cambiar la modalidad de la jornada de completa a parcial por motivos de cuidado también es importante tenerla en cuenta, ya que la gran parte de los encuestados lo haría dependiendo del parentesco, localizándose parecidos entre géneros. En este sentido, parece que existe una predisposición del hombre ya que estarían dispuestos a cambiar la jornada dependiendo del parentesco, pero luego no contemplan pedir días libres en caso de que fuese necesario para el cuidado, afectando a la decisión de las mujeres.

En definitiva, son necesarias un mayor número de guarderías públicas tanto en Tenerife como en Canarias en general para atender a un mayor número de plazas y con ello se favorezca la conciliación para los padres y, ante todo, debe tener lugar un cambio en la actitud de los hombres respecto al cuidado, ya que son las mujeres las principales encargadas de ello, lo cual puede afectar ya no solo en su formación sino en el ámbito laboral. La flexibilidad es un elemento que destacar ya que hay cierto avance, aunque queda un largo camino que recorrer, tanto de forma legislativa como evolución de los pensamientos humanos.

## 5. BIBLIOGRAFÍA.

- Comisión Europea (1999). Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. Recuperado de: [https://webs.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/informes/Informe%20europeo%20Estrés%20Laboral.pdf](https://webs.ucm.es/info/seas/estres_lab/informes/Informe%20europeo%20Estrés%20Laboral.pdf)
- Encuesta de Población Activa (2019). Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. Recuperado de: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2018\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf)
- Encuesta de Población Activa (2020). Módulo sobre la organización y duración de la jornada laboral. Recuperado de: [https://www.ine.es/prensa/epa\\_2019\\_m.pdf](https://www.ine.es/prensa/epa_2019_m.pdf)
- Gobierno de Canarias (2021). Buscador de centros educativos, Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes. Recuperado de: <https://www.gobiernodecanarias.org/eucd/>
- Gobierno de Canarias (2020). Centros y plazas autorizadas primer ciclo de educación infantil. Recuperado de: <https://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/educacion/web/galerias/descargas/centros-autorizados-primer-ciclo-educacion-infantil-nov2020.pdf>
- Igartua Miró, M. (2019). La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019. *Temas laborales: Revista de trabajo y bienestar social*, (147), 115-150.
- Instituto Nacional de Estadística (2020). Defunciones por causas (lista reducida) por sexos y grupos de edad. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=7947>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). Temporalidad en el trabajo. Recuperado de: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalleFichaIndicador&param3=1259937499084)
- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental por maternidad, Boletín Oficial del Estado, 71, de 24 de marzo de 1995, 9211 a 9213. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7242>
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, 266, de 6 de noviembre de 1999. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1999/BOE-A-1999-21568-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, 71, de 24 de marzo de 2007. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Martínez Peñas, L. (2011). Los inicios de la legislación laboral española. *Revista Aequitas*, (1), 25-50.

Ministerio de Educación (2020). Datos y cifras, curso escolar 2020-2021. Recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/en/dam/jcr:89c1ad58-80d8-4d8d-94d7-a7bace3683cb/datosycifras2021esp.pdf>

Ministerio de Igualdad (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Recuperado de: <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd0000061.pdf>

Muñoz, R. (16 de junio de 2021). Telefónica ensayará la jornada de cuatro días, pero con reducción de sueldo. *El País*. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2021-06-16/telefonica-ensayara-la-jornada-de-cuatro-dias-pero-con-reduccion-de-sueldo.html>

Novela, R.(s.f.). Líder carismático, Fred Smith: su gente y FedEx. *Selvv Magazine*. Recuperado de: <https://selvv.com/lider-carismatico/>

OCDE (2007). *Babies and bosses reconciling work and family life. A synthesis of findings for OECD Countries*, París. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/9789264032477-en>

Organización Internacional del trabajo (1919). Convenio sobre la protección de la maternidad. Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C003](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C003)

Organización Internacional del Trabajo (1952). Convenio sobre la protección de la maternidad(revisado),1952 (núm.103). Recuperado de:[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C103](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103)

Organización Internacional del Trabajo (2000). Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

Organización Internacional del Trabajo (2014). La maternidad y la paternidad en el trabajo. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_242618.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2002). Ratificación por país. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm.183). Recuperado de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312328](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312328)

Pardo Gabaldón, R. (2018). Tiempo, conciliación y trabajo autónomo. Recuperado de: [http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art1\\_1.pdf](http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art1_1.pdf)

Pérez, G. (17 de marzo de 2021). La pandemia impulsa el teletrabajo en España: casi tres millones de empleados a distancia. *El País*. Recuperado de: <https://elpais.com/economia/2021-03-17/la-pandemia-impulsa-el-teletrabajo-en-espana-ya-son-3-millones-las-personas-que-operan-desde-su-hogar.html>

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, 61, de 12 de marzo de 2019, 23156 a 23181. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, 57, de 7 de marzo de 2019. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6>

Rubio Hancock, J. (1 de mayo de 2019). Llevamos 100 años con las 40 horas semanales: ¿podríamos trabajar menos?. *El País*. Recuperado de: [https://verne.elpais.com/verne/2019/04/29/articulo/1556535071\\_199222.html](https://verne.elpais.com/verne/2019/04/29/articulo/1556535071_199222.html)

UNAF (2019). Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. Recuperado de: <https://unaf.org/wp-content/uploads/2019/10/Informe-UNAF-Poli%CC%81ticas-de-conciliacio%CC%81n-en-la-Unio%CC%81n-Europea.pdf>

Estatuto de los Trabajadores (2021). Recuperado de: <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores/>

## 6. ANEXOS.

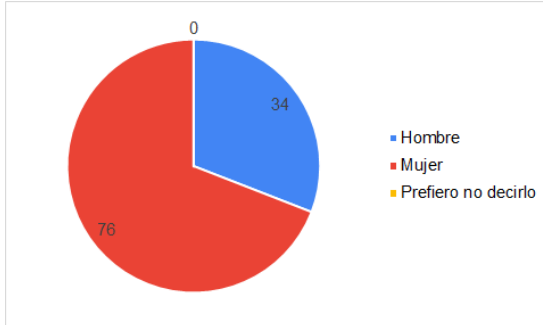
Anexo I. Cuestionario realizado sobre conciliación laboral y familiar y la organización de la jornada laboral.

Sexo	Hombre	Mujer	Prefiero no decirlo		
Nivel de Estudios	Primaria	Secundaria	Estudios superiores	No sabe/no contesta	
Edad	18-29	30-50	51 o más		
¿Tiene hijos?	Si	No			
¿Ha contratado o contrataría un servicio de cuidado de hijos mientras trabaja?	Si	No	Otro:		
Prefiere dejar a sus hij@s con:	Cónyuge	Abuelos	Amigos	Otro:	
Considero elevado el precio del servicio de cuidado de hij@s.(La media española se encuentra entre 7-10 euros la hora.	Bastante de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
¿Ha pedido la baja por paternidad/maternidad o piensa pedirla?	Si	No			
¿Cuida o ha cuidado a algún familiar dependiente de más de 15 años?	Si	No			
En situación de tener un trabajo a jornada completa, ¿la cambiaría por jornada a tiempo parcial con motivos de cuidado de otra persona?	Si	No	Depende del parentesco	Otro:	
¿Ha pedido o pensado pedir días libres para la responsabilidad de cuidado?	No	Nunca lo he hecho	Lo hago a menudo	Si	
La jornada completa dificulta la conciliación familiar.	Bastante de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
En su trabajo, ¿lleva un registro de horas trabajadas?	Siempre lo he tenido	Si	No	Nunca lo he tenido	
En su trabajo, ¿tiene la posibilidad de elegir cuándo empieza y cuando acaba su jornada?	Siempre la he tenido	Si	No	Nunca lo he tenido	
¿Cuánto tiempo le separa del trabajo? (Minutos) Considero que el tiempo de transporte hasta el trabajo hace que pase menos tiempo con la familia.	0-20	20-40	40 o más		
¿Le han llamado desde el trabajo en sus días de descanso para que acuda al puesto de trabajo?	Si	No			
¿Considera que su opinión cuenta a la hora de tomar decisiones en su trabajo?	Si	No	Otro:		
Considera que trabaja bajo presión.	Si, normalmente	No			
¿Se desplaza fuera del local habitual para realizar su actividad?	Si	No	Otro:		

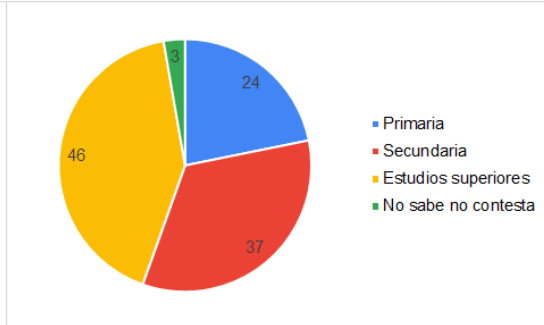
Anexo II. Base de datos obtenida mediante la encuesta resumida en gráficos.

## DATOS DEMOGRÁFICOS (\*)

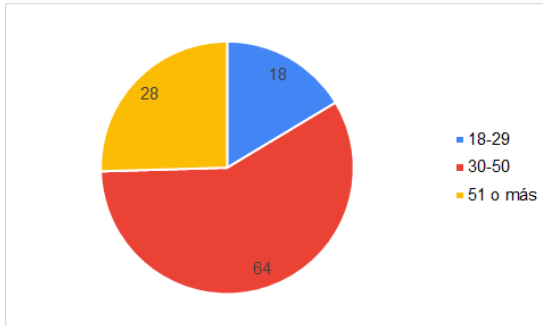
Pregunta 1. Sexo.



Pregunta 2. Nivel de estudios.



Pregunta 3. Edad.



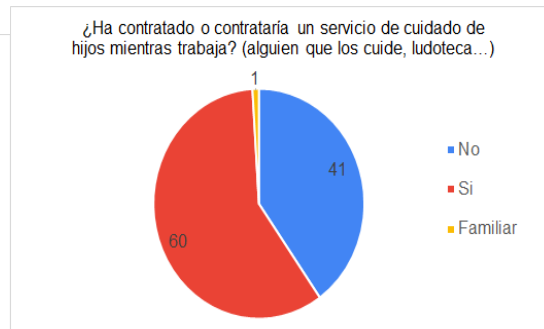
(\*) Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

## CUESTIONES SOBRE CONCILIACIÓN (\*)

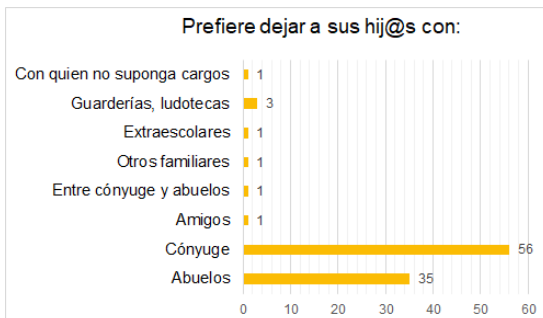
Pregunta 4. Número de hijos.



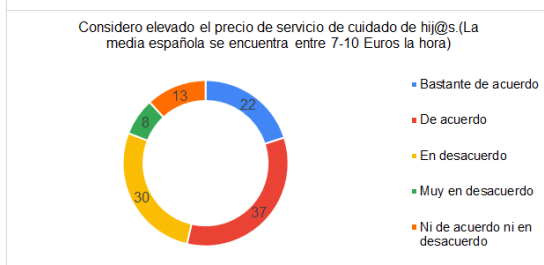
Pregunta 5. Servicio de cuidado de hijos.



Pregunta 6. Con quién dejar a los hijos.



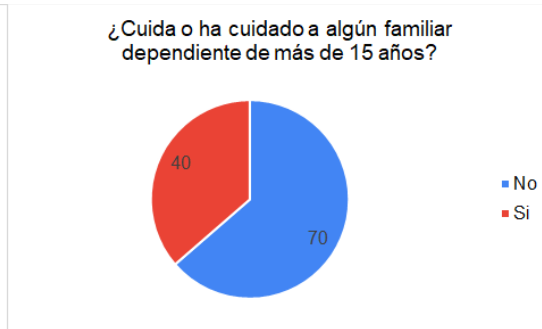
Pregunta 7. Precio del servicio de cuidado de hijos.



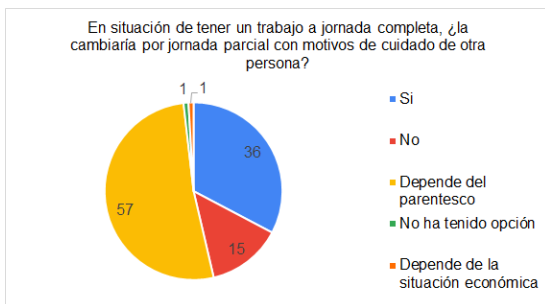
**Pregunta 8. Baja por paternidad/maternidad.**



**Pregunta 9. Cuidado de familiares dependientes (+15 años).**



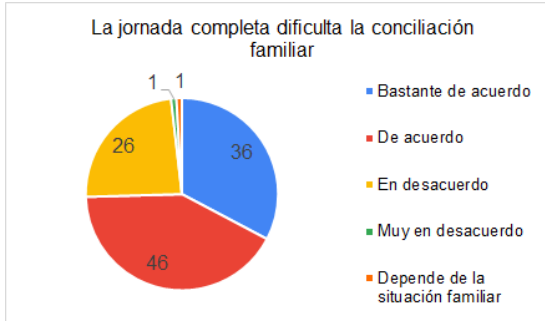
**Pregunta 10. Cambio de modalidad de contrato.**



**Pregunta 11. Pedir días para responsabilidad de cuidado.**



**Pregunta 12. La jornada completa y la conciliación.**



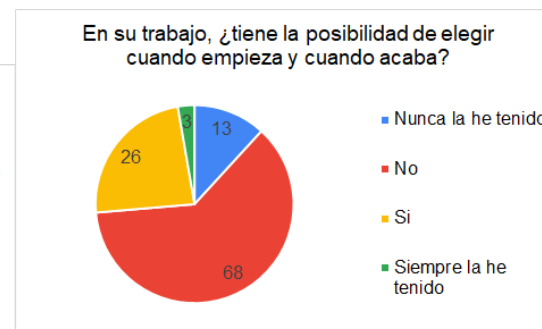
(\*) Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.

**CUESTIONES SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL (\*)**

**Pregunta 13. Registro de horas trabajadas.**



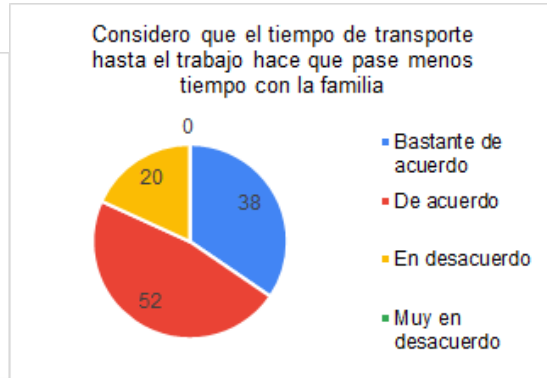
**Pregunta 14. Libertad de elección en los horarios.**



**Pregunta 15. Minutos hasta el trabajo.**



**Pregunta 16. Transporte vs tiempo con la familia**



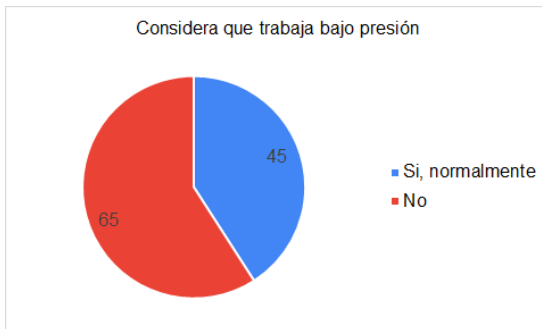
**Pregunta 17. Llamar en días de descanso para trabajar**



**Pregunta 18. Importancia en la toma de decisiones**



**Pregunta 19. Trabajar bajo presión.**



**Pregunta 20. Trabajar fuera del lugar de trabajo habitual.**



(\*) Fuente: Elaboración propia a partir de Google Formularios.