



Nuevas formas de organización del tiempo de trabajo como estrategia de competitividad empresarial ante los retos de la globalización. Un estudio para el País Vasco

Autores y e-mail de la persona de contacto: Dolores Leivar Santiago¹ (dleivar@yahoo.es); Javier Bilbao Ubillos¹ (javi.bilbao@ehu.es); Carmen Ramos Carvajal² (cramos@uniovi.es)

Departamento: Economía Aplicada

Universidad: ¹Universidad País Vasco; ²Universidad de Oviedo.

Área Temática: 7. Mercado de trabajo, salarios, productividad

Resumen: Los cambios económicos y sociales, los tecnológicos e institucionales, sin los cuales no se podrían aplicar algunas soluciones ni se volverían acuciantes las nuevas herramientas, producidos en las sociedades industrializadas en los últimos veinticinco años, han hecho que las empresas tengan que rediseñar sus estrategias para hacer frente a los nuevos desafíos que requieren una mejora de la productividad y la competitividad a fin de asegurar su supervivencia en un medio cada vez más globalizado.

Consciente de este problema, el gobierno del País Vasco está impulsando medidas de innovación en la organización del tiempo de trabajo como el teletrabajo, la flexibilidad horaria y las jornadas más comprimidas (que sustituyan a la tradicional jornada partida), para mejorar la productividad, la competitividad y la sostenibilidad del tejido empresarial vasco.

El presente trabajo analiza, a través de los microdatos de la Encuesta sobre Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del País Vasco (2011) y mediante técnicas de análisis multivariante, las principales características asociadas a las diferentes modalidades de jornada laboral. Se pretende realizar una aproximación a la efectividad de las políticas de implantación de jornadas más comprimidas y flexibles, como el teletrabajo, para beneficio del trabajador y de la empresa.

Palabras Clave: Competitividad, conciliación, jornada continua/partida, teletrabajo

Clasificación JEL: J2; M14

1. Introducción

Los cambios económicos y sociales que se han producido en las sociedades industrializadas en los últimos veinticinco años, como el avance de las tecnologías, la globalización, la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral y, especialmente, la crisis económica de finales del año 2007, han hecho que las empresas tengan que rediseñar sus estrategias para incrementar su productividad y competitividad, a fin de asegurar su supervivencia en el medio.

Productividad y conciliación son temas frecuentes en el debate político y social en España. Ambos son conceptos complejos que dependen de diversos factores, entre los que destaca la jornada laboral, la cual señala la importancia de la organización del tiempo del trabajo para trabajadores y empresa como medida para facilitar la conciliación del empleado y para mejorar la productividad¹.

Las estadísticas muestran que la productividad de la economía española está entre las menores de los países más desarrollados de la Unión Europea, aunque somos uno de los países que más horas trabaja² (Aragón et al., 2012). Además, España es uno de los países europeos que peor concilia la vida laboral y personal debido a diversas circunstancias, como la escasez de políticas sociales públicas y empresariales de ayuda a la conciliación, la situación cada vez más inestable del mercado laboral, que ha provocado un aumento de la flexibilidad laboral adaptada a la producción, pero no a las necesidades del trabajador, y la “cultura informal” del *presentismo* en España (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 2007:13) que considera “mejor trabajador” al que más tiempo permanece en la oficina (Ruiz de la Cuesta y Bajo, 2006) y que provoca un alargamiento innecesario de la jornada laboral en el día de dudosa eficiencia.

A todo lo anterior se le une la singularidad de la *jornada laboral partida* que permite una larga pausa para comer, y que deja unos tiempos muertos en ocasiones difícilmente

¹ “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas” (Estatuto de los Trabajadores, art.34.8).

² En 2013, las horas anuales de trabajo acordadas en convenio fueron de 1.715 en España, 1.658 en Alemania, 1.566 en Francia, 1.687 en Noruega y Finlandia y 1.694 en Italia, entre otros países. La media de la UE-15 fue de 1.678 horas (EUROFOUND, 2013).

utilizables, prolongando la jornada laboral hasta altas horas de la tarde y dificultando la conciliación de la esfera laboral y personal (Ruiz de la Cuesta y Bajo, 2006; Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2009).

Conciliar no implica trabajar menos horas sino alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal del trabajador. La adopción de unas estructuras más flexibles de trabajo, con jornadas más compactas y con un mayor aprovechamiento de las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs), proporcionaría mayor competitividad para las empresas así como una mayor cohesión social.

Consciente de esta situación, el Gobierno del País Vasco inició en el año 2010 un programa para fomentar entre las empresas vascas el cambio hacia nuevas formas de trabajo, como las jornadas laborales más comprimidas y flexibles, o el teletrabajo, desde la firme convicción de que la conciliación mejora la calidad de vida de los trabajadores con repercusiones positivas en el trabajador y en la empresa.

Este trabajo forma parte de una investigación más amplia sobre las nuevas formas de trabajo en el País Vasco y su repercusión en la vida laboral y personal del trabajador, así como en la empresa. El objetivo del mismo es realizar un análisis preliminar de la jornada laboral y del teletrabajo en Euskadi, como aproximación al estudio de la influencia de las nuevas modalidades laborales en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador en el País Vasco.

Esta comunicación se estructura sobre dos hipótesis fundamentales: la primera de ellas se refiere a que el tiempo dedicado a las actividades personales al margen del trabajo remunerado guarda relación con el tipo de jornada laboral. La segunda señala que el tipo de jornada laboral influye en la satisfacción laboral del trabajador

Con el objetivo de contrastar estas hipótesis analizamos si las jornadas laborales más comprimidas suponen un elemento que facilita la conciliación del trabajo remunerado con la vida personal de los trabajadores en Euskadi. Este análisis puede servir para ver la eficacia de las políticas que fomentan un cambio de jornada laboral para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores, con beneficios para la empresa. Se estudia también las principales características asociadas al teletrabajo en Euskadi para conocer su grado de implantación en el territorio y contribuir a su desarrollo.

2. Estrategias empresariales ante los retos de la globalización

Desde hace años, el efecto de la globalización y el empuje competitivo de las economías de bajos costes, como la china, y de las basadas en la innovación y la alta tecnología, como la de Estados Unidos, están apremiando a las economías europeas, con especial intensidad a las del sur de Europa como España, a realizar un cambio hacia un modelo productivo más eficiente y competitivo.

El incremento de la productividad de un país es esencial porque hace aumentar su riqueza y el bienestar de sus ciudadanos al impulsar la actividad económica y ser el motor financiero de las políticas sociales que recaen sobre todos los ciudadanos. El estudio actual de la productividad y la competitividad incluye conceptos como I+D+i, la calidad del capital humano o las nuevas maneras de gestión empresarial, necesarios para alcanzar la mayor eficiencia en el proceso productivo (Syverson, 2011). Si bien se reconoce la importancia de un marco político adecuado para la consecución de estos objetivos, son las empresas las que tienen que acometer el cambio hacia la innovación en la gestión empresarial, con especial intensidad en la gestión de los recursos humanos, con el fin de incrementar la competitividad.

2.1 La innovación organizacional como elemento clave de la competitividad

La última edición del Manual de Oslo³ (2005) define cuatro distintos tipos de innovación que cubren una gran variedad de cambios que se pueden realizar en la empresa a fin de incrementar la competitividad, uno de los cuales se refiere a las innovaciones organizativas, las cuales son un tipo de innovación de carácter intangible que resultan cruciales para mejorar la competitividad y la sostenibilidad empresarial, a través de la reducción de costes administrativos y de *“mejorar la satisfacción en el trabajo y por lo tanto la productividad laboral... así como (fomentar) las prácticas para el desarrollo y la retención de los empleados”* (Manual de Oslo, 2005:51).

Un modelo innovador en la gestión de los recursos humanos implica cambios en aspectos diversos como las políticas salariales, así como la introducción de nuevas formas de trabajo, más participativas y flexibles, que fomenten la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, *“con el objetivo de construir un perfil de empleado más motivado, integrado, ético, participativo y global”* (Olcese, 2013: 87).

³ El Manual de Oslo es una guía de la OCDE sobre innovación, que aclara y define conceptos sobre las actividades que se consideran innovación y sus efectos en la empresa.

2.2 La conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores como estrategia empresarial

La última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2010) indica que, la satisfacción alcanzada por el conjunto de los ocupados en España en cuanto a la conciliación del trabajo remunerado y la vida personal es de 6,3 puntos sobre 10, con variaciones que van desde los 5,9 puntos para las mujeres con edades comprendidas entre los 30 y 54 años, a los 7 puntos para los hombres con más de 55 años⁴.

A pesar de que los agentes sociales reconocen la importancia de la conciliación, se sigue sin tratar de una manera más firme (especialmente en estos años de crisis) la falta de conciliación de la vida laboral y personal del trabajador como un problema social.

Como señalan Poelmans y Caligiuri (2008, en Albert et al., 2010:4): “Cuando se diseñan adecuadamente unas prácticas efectivas que equilibren el trabajo con la vida personal, se puede incrementar la productividad y el éxito de las empresas, al mismo tiempo que favorecen el compromiso de los empleados y su satisfacción personal. Estas prácticas no son tan sólo algo correcto que hay que hacer por los empleados, son algo correcto que hay que hacer por la rentabilidad de la organización”.

El término *conciliación* no tiene una definición académica unánime (Greenhaus et al., 2003) debido a la complejidad del concepto y por la dificultad de su medición. Para Guest (2001), conciliar es disponer de tiempo suficiente para poder cumplir con los compromisos en el trabajo y en el hogar. Martín (2009) indica que es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales, un modo de organizar el entorno laboral que facilite la realización del trabajo y las responsabilidades personales a fin de conseguir una sociedad más justa e igualitaria.

La conciliación cobra cada vez más importancia como indicador de calidad de vida (McGinnity y Whelan, 2009) y como elemento básico para el desarrollo y el correcto funcionamiento de las sociedades (Harlpen, 2005; Eurofound, 2012). Tal es así, que ETUI-REHS⁵ introduce la conciliación de la vida laboral y personal, así como el tiempo del trabajo y su organización, entre las seis dimensiones⁶ del índice elaborado por este

⁴ La escala de la encuesta indica un 0 para la satisfacción nula y un 10 para la satisfacción muy alta.

⁵ ETUI-REHS: Instituto Sindical Europeo para la investigación, la formación, la seguridad y la salud en el trabajo.

⁶ Los 6 sub-índices que forman el índice de calidad de empleo son: el salario, las formas de trabajo no estándar, la conciliación de la vida laboral y personal y el tiempo de trabajo, las condiciones y seguridad

organismo sobre Calidad de Empleo en la Unión Europea (Leschke y Andrew, 2008). Las políticas en la empresa que ayudan a conciliar no deben ser vistas como actos de filantropía, sino como medidas que proporcionan beneficios a la empresa ya que incrementan la productividad del trabajador y retiene el talento en la organización (Beauregard y Henry, 2009; Khallash y Kruse, 2012).

3. Nuevas formas de organización del tiempo de trabajo y su influencia en la conciliación de la vida laboral y personal: un estudio para el País Vasco

El País Vasco se ha caracterizado por ser una de las economías más industrializadas y pujantes dentro de España, pero los diversos cambios económicos y sociales que se han producido en estos últimos años, especialmente la crisis económica de finales del año 2007, han hecho visibles algunas debilidades y desequilibrios de la economía vasca que necesitan ser corregidos. La adaptación de las empresas al nuevo marco de la globalización requiere ser más flexible a las exigencias del mercado y más competitivo a través de un cambio en la gestión empresarial que involucre a todos los departamentos de la organización. Para ello es necesario disponer de un capital humano capacitado y comprometido con los objetivos empresariales, por lo que la empresa debe crear los mecanismos adecuados para la atracción y la retención de este talento.

En este rediseño de la gestión empresarial en el País Vasco cobran importancia las medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores. El Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno del País Vasco es consciente de que conciliar la vida laboral y personal es una condición fundamental para alcanzar el bienestar de las personas e incrementar la competitividad empresarial, ya que la falta de conciliación acarrea un alto coste económico y social por las repercusiones que puede tener sobre el trabajador y su entorno.

Se fomentan las medidas que tienen como objetivo principal la mejora de la calidad de vida en el trabajo, con especial actuación en lo que respecta al equilibrio de la vida laboral y personal, como se puede ver en la Guía de calidad de vida en el trabajo en Euskadi 2012, en la Estrategia EcoEuskadi 2020, o en el Plan Marco de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.

en el trabajo, el acceso a la formación y el desarrollo profesional y, por último, la representación y participación en los intereses colectivos (Leschke y Watt, 2008).

En este marco de actuación, la jornada laboral adquiere un protagonismo especial, tanto en su distribución a lo largo del día como a la flexibilidad horaria y espacial. De este modo, el Gobierno de Euskadi está promoviendo en los últimos años un cambio en las empresas hacia nuevas formas de trabajo, como las jornadas laborales más comprimidas y flexibles, o el teletrabajo, medidas que se adaptan a las necesidades del trabajador y de la empresa y que facilitan la conciliación de la actividad laboral y personal del trabajador. Se han desarrollado actuaciones como:

- La realización de un estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio de horario laboral (más comprimido y flexible) en el tejido empresarial del País Vasco (Deloitte, 2010).
- La puesta en marcha de la herramienta *Portal de Conciliación*⁷ del Gobierno Vasco, que aporta información a las empresas y a los trabajadores sobre diversos ámbitos de la conciliación.
- Fomentar la implantación progresiva del Teletrabajo entre las empresas públicas y privadas, como el proyecto Telelana 2011.
- La definición de una metodología de implantación de un nuevo horario laboral, proponiendo medidas como la sustitución de la jornada laboral partida por la continua y la flexibilización de los horarios en cuanto a la entrada y la salida del trabajo, con la realización de una prueba piloto entre cuatro empresas vascas.

3.1 Análisis estadístico y primeros resultados

Como ya se ha señalado, nuestra investigación principal, de la que forma parte este trabajo, se centra en los efectos que tiene sobre el trabajador y la empresa un cambio hacia unas jornadas más comprimidas y a la implantación del teletrabajo en el País Vasco. Realizamos a continuación un análisis de las variables *jornada laboral* y *teletrabajo*.

La fuente de información estadística que utilizamos son los microdatos de la Encuesta de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (2011) del País Vasco. El Instituto Vasco de Estadística (EUSTAT) realiza esta encuesta con la finalidad de dar a conocer las oportunidades que las personas ocupadas en Euskadi tienen de compatibilizar su vida laboral con la personal. Si el concepto de *conciliación*

⁷ Disponible en: http://www.gizartelan.ejgv.euskadi.net/r45-conchomn/es/contenidos/informacion/conc_home/es_info/presentacion_concilia.html

es difícil de definir, mucho más es encontrar un indicador que mida el grado de conciliación alcanzado por un trabajador. Autores como Clark (2000) y Voydanoff (2005) introdujeron los términos de *satisfacción*, *dificultad* y *percepción* en sus estudios sobre conciliación. La encuesta de conciliación del País Vasco ofrece información sobre el grado de *satisfacción* y de *dificultad* que encuentran los trabajadores en compatibilizar el trabajo remunerado con el resto de las demandas de su vida personal.

El tamaño de muestra de la encuesta es de 4.060 personas. Para el presente análisis no se han considerado a los trabajadores con la modalidad de jornada laboral en turnos rotativos, ni los que poseen jornadas nocturnas, ya que son jornadas con características especiales y con distintas repercusiones tanto a nivel laboral como personal que merecen estudios aparte. De este modo, la submuestra que se ha seleccionado está formada por un total de 3.088 personas ocupadas de 16 años y más, residentes en Euskadi, con jornada laboral diurna y que no realizan turnos laborales.

Los estudios realizados en España que emplean la variable jornada laboral consideran, generalmente, las modalidades de jornada a tiempo completo o a tiempo parcial, pero no suelen tener en cuenta el tipo de jornada laboral según la distribución de las horas de trabajo a lo largo del día, y que configura la jornada laboral en continua y partida (Hospido, 2009)⁸. Además, si consideran la jornada continua, no suelen distinguir si es a tiempo completo o a tiempo parcial. La aportación que hace este trabajo es considerar la variable jornada laboral en sus categorías más habituales en España (y en Euskadi), como son la jornada completa-continua, completa-partida y parcial-continua en el estudio de la conciliación, así como realizar un avance en la investigación del teletrabajo en el País Vasco.

Las modalidades de jornada laboral se distribuyen de forma desigual entre los trabajadores debido a diversos factores personales y laborales. El análisis de las dos variables objeto de este estudio, la jornada laboral y el teletrabajo, nos ofrece las

⁸ No obstante, encontramos trabajos como el realizado por Meil (2006), que en un estudio sobre las familias en España, describe los horarios de entrada y salida del trabajo, así como el tipo de jornada (continua/partida) de los padres que trabajan, pero sin relacionarlo con el resto de las actividades diarias. Gutiérrez-Doménech (2007) analiza la relación entre el tiempo empleado con los hijos y la actividad laboral de los padres, distinguiendo si trabajan en jornada continua o si salen *después de las seis*. González y Jurado-Guerrero (2009) analizan la participación masculina en las tareas domésticas según sea la jornada continua o partida. Montañés (2011) analiza la relación entre la productividad y los tipos de jornada laboral en Aragón.

características más importantes asociadas a tales variables y la manera en que se muestran más o menos comunes a determinados trabajadores.

3.1.2 La jornada laboral como elemento de competitividad empresarial

La encuesta de Conciliación del País Vasco distingue la variable Tipo de Jornada como jornada continuada, jornada partida (mañana y tarde), y jornada mixta (continuada y partida).

Por otro lado, también incluye la variable Tipo de Jornada según sea la jornada a tiempo completo o a tiempo parcial. Para nuestro estudio hemos recodificado estas variables, resultando un total de cinco categorías: a. completa-continua; b. completa-partida; c. completa-mixta; d. parcial-continua; e. otras⁹.

A continuación presentamos una tabla en la que se recoge un análisis descriptivo de las principales características asociadas al tipo de jornada.

Tabla 1. Características asociadas al tipo de jornada laboral en el País Vasco, en porcentaje de trabajadores

	Completa-continua n = 1.063	Completa-partida n = 1.458	Completa-mixta n = 239	Parcial-continua n = 248	Otras n = 80	χ^2
Sexo:						0,000
-varón (n = 1.557)	31,9	55,5	9,3	2,5	0,8	
-mujer (n = 1.531)	37,0	38,8	6,1	13,7	4,4	
Horario de salida:						0,000
- entre 8:01-15:00	68,0	3,2	2,5	23,3	3,0	
- 15:01-18:00	27,6	60,2	4,8	4,4	3,0	
- 18:01-20:00	12,8	77,1	3,8	3,6	2,7	
Flexibilidad horaria:						0,000
-sí	32,9	47,1	12,3	5,8	2,0	
-no	35,7	47,3	3,9	9,9	3,1	
Prolonga jornada:						0,000
-habitualmente muy alta	32,0	49,8	14,7	1,8	1,8	
Situación profesional:						0,000
-empresario con asala.	22,6	58,5	17,9	0,9	0,0	
-empresario sin asala. y autónomos	25,9	57,4	13,6	1,9	1,2	
-asalariado S. Privado	31,4	49,8	4,8	10,6	3,3	
-asalariado S. Público	56,8	24,6	12,3	4,6	1,8	
-otros	27,0	57,3	7,9	6,7	1,1	
Sector actividad principal:						0,000

⁹ Jornada *completa-continua*: jornada laboral entre 35 y 40 horas semanales, con una parada mínima de 15 minutos y máxima de 1 hora. Jornada *completa-partida*: habitualmente 40 horas semanales con una parada a media jornada de más de una hora. Jornada *completa-mixta*: jornada partida y continuada. Jornada *parcial-continua*: las horas trabajadas son inferiores a las correspondientes a una jornada a tiempo completo, realizadas de manera continuada. *Otras* jornadas: engloban las jornadas menos habituales, como la mixta-parcial y la parcial-partida.

-agropecuario y pesca	41,4	31,0	27,6	0,0	0,0	
-industria y energía	28,0	61,5	6,4	3,0	1,1	
-construcción	24,4	67,2	6,4	1,6	0,4	
-servicios	37,5	40,8	8,0	10,4	3,3	
Nivel de instrucción:						0,002
-primarios	36,5	42,0	6,3	11,1	4,2	
-secundarios o profes.	34,5	47,4	6,8	9,0	2,4	
-superiores	33,9	48,3	9,4	5,9	2,5	
Territorio histórico:						0,004
-Araba	37,5	43,0	8,0	8,2	3,2	
-Gipuzkoa	32,3	47,7	9,9	8,7	2,1	
-Bizkaia	34,9	48,7	5,7	9,0	2,8	
Media de horas semanales de trabajo						-
-varón	37,56	37,63	38,50	17,76	16,62	
-mujer	35,16	36,56	35,36	17,72	17,81	

N = 3.088; Grado de significación $\chi^2 < 0,05$. Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

De la aplicación del test de la Chi-cuadrado se derivan niveles de significación menores a 0,005, por lo que podemos inferir la existencia de relación entre el tipo de jornada laboral y el resto de variables incluidas en el estudio.

Entre los varones, la jornada más frecuente es la completa-partida, pues un 55,5% de los mismos se emplea en dicha jornada. Las mujeres alcanzan unos porcentajes similares entre la jornada completa-continua (37%) y la completa-partida (38,8%). En cambio, encontramos que las mujeres se emplean en la jornada parcial-continua (13,7%) y en otros tipos de jornada menos habituales (4,4%) en mayor medida que los varones (2,5% y 0,8% respectivamente). Según el INE (2013), la jornada a tiempo parcial se produce más entre las mujeres como medio para conciliar con las obligaciones personales y familiares (motivo expuesto por el 21,4% de las trabajadoras empleadas en esta jornada), que entre los varones (2,7%). No obstante, en los últimos años los hombres han incrementado su participación en este tipo de jornada debido a la crisis económica, que ha convertido muchos puestos que eran a tiempo completo, a tiempo parcial.

Entre los horarios de salida, el horario más comprimido (hasta las tres de la tarde), se produce entre los trabajadores con jornada completa-continua (68%) y con la parcial-continua (23,3%). En cambio, los trabajadores que salen en horarios más tardíos (hasta las 20:00), son los que trabajan en jornada completa-partida (77,1%), que junto a los tiempos de desplazamiento trabajo-hogar, hace que se convierta en una jornada que complique la conciliación de la vida laboral y personal.

Dentro del sector de la actividad, la mayor flexibilidad en el horario de salida del trabajo se produce entre los trabajadores con jornada completa-partida (47,1%). Aquí no queda claro si esta flexibilidad se traduce en una medida que facilita la conciliación o en un alargamiento de la jornada laboral por motivos de trabajo. Si nos fijamos en la siguiente variable, “prolonga la jornada laboral”, vemos que dentro de los trabajadores que habitualmente prolongan la jornada laboral semanalmente con una valoración de “muy alto”, son los que se emplean en la jornada completa-partida (49,8%).

Si nos referimos a la situación profesional, los trabajadores del Sector Público son los que más tienen la jornada completa-continua (56,8%). En cambio, los empresarios y los autónomos son los que trabajan con más frecuencia en la jornada más extensa, la jornada completa-partida. Por sectores, la Construcción es el sector donde más trabajadores se emplean en la jornada completa-partida (67,2%), y menos en la completa-partida (24,4%). Estos datos se corresponden con los de la Encuesta de Coyuntura Laboral (2011) del INE, que indican que el sector de la Construcción es donde menos se produce la jornada completa-continua. Después del sector agropecuario y pesca, los trabajadores del sector Servicios son los que más trabajan en jornada completa-continua.

Los trabajadores con estudios superiores se emplean más en la jornada completa-partida (48,3%). En cambio, son los que menos trabajan en la jornada parcial-partida (5,9%), mientras que los trabajadores con estudios primarios son los que alcanzan una mayor participación en esta modalidad (11,1%). En España, los trabajos a tiempo parcial se asocian, generalmente, a trabajos de menor calidad y cualificación.

Por territorio histórico de Euskadi, los trabajadores de Bizkaia se emplean más en la jornada completa-partida que resto de territorios. Esto puede deberse a que en este territorio es donde más peso tiene el sector de la construcción, como indica la Encuesta de Población en relación con la actividad del País Vasco (2013) que, como se ha visto, es el sector que más ocupados tiene en dicha jornada laboral.

Por último, se observa que las mujeres emplean menos horas en el trabajo remunerado que los varones, para cualquier categoría de jornada laboral. Entre las jornadas a tiempo completo, las trabajadoras que más tiempo invierten son las que tienen la jornada completa-partida (36,56 horas). Entre los varones llama la atención

que los que más horas trabajan a la semana son los trabajadores con la jornada completa-mixta (38,50 horas).

3.1.2.1 Diferencias en los tiempos medios invertidos en diferentes actividades según la jornada laboral

Las medidas que fomentan las jornadas comprimidas como medida de conciliación van dirigidas principalmente a la erradicación paulatina de la jornada partida a tiempo completo. En este punto nos centramos en los dos tipos de jornadas más frecuentes a tiempo completo, la jornada completa-continua y la completa-partida para analizar si existe diferencia de medias de los tiempos invertidos en ambas jornadas, tanto en la actividad del trabajo remunerado como en las actividades del trabajo reproductivo, como son las del cuidado de la familia y del hogar.

Empleamos la prueba estadística t para muestras independientes, con la hipótesis nula de la no existencia de diferencias significativas entre los dos grupos en cuanto a la media de tiempos invertidos en la realización de las actividades seleccionadas.

Puesto que los varones y las mujeres no emplean el tiempo de igual manera debido, principalmente, a que sobre ellas recae la mayor parte del trabajo doméstico y familiar (Torns, 2004), se realizan análisis separados para cada sexo.

Diferencias en los tiempos medios invertidos por las mujeres

El análisis muestra, en primer lugar, la media de horas invertidas en la actividad laboral y de trabajo doméstico según el tipo de jornada laboral a tiempo completo. La Encuesta de Conciliación del País Vasco considera como horas de *trabajo doméstico* las dedicadas a las siguientes variables: tareas del hogar; cuidado de hijos menores; cuidado de personas dependientes.

Tabla 2. Medias y desviaciones típicas de los tiempos invertidos por las mujeres en las actividades de trabajo remunerado, domésticas y familiares

	n	Media	Desviación típica
Horas trabajo remunerado:			
completa-partida	594	36,56	7,536
completa-continua	567	35,16	7,539
Horas tareas del hogar:			
completa-partida	594	2,00	1,309
completa-continua	567	2,29	1,385
Horas cuidado hijos menores:			
completa-partida	185	3,96	2,223
completa-continua	203	4,64	2,279
Horas cuidado personas dependientes:			

completa-partida	45	2,07	2,339
completa-continua	52	3,12	2,742
Horas trabajo doméstico:			
completa-partida	594	3,39	2,765
completa-continua	567	4,24	2,983

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Las mujeres con jornada completa-partida invierten un tiempo ligeramente superior en el trabajo remunerado que las trabajadoras con jornada completa-continua. Para el resto de las actividades familiares y del hogar, las mujeres con jornada completa-continua invierten más tiempo que las empleadas a jornada completa-partida. En la tabla siguiente queda reflejado el análisis *t* de la prueba para muestras independientes:

Tabla 3. Diferencia de los tiempos medios invertidos por las mujeres en las actividades de trabajo remunerado, domésticas y familiares

	Prueba Levene (igualdad varianzas)		Prueba <i>t</i> para la igualdad de medias	
	F	Sig.	<i>t</i>	Sig. (bilateral)
Horas trabajo remunerado	0,080	0,777	3,065	0,002
Horas trabajo hogar	4,608	0,032	-3763	0,000
Horas cuidado menores	3,555	0,060	-2,964	0,003
Horas cuidado personas dependientes	1,203	0,275	-2,010	0,047
Horas trabajo doméstico	6,334	0,012	-5,055	0,000

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

La prueba de Levene permite contrastar la igualdad de varianzas. En nuestro caso se cumple igualdad de varianzas para las horas de trabajo del hogar y del trabajo doméstico. Con respecto al estadístico *t*, como todos los niveles de significación son menores que 0,05, concluimos que existen diferencias de los tiempos medios dedicados a la realización de los trabajos reproductivos (hogar y familia) entre las mujeres que trabajan a jornada completa-continua y las empleadas a jornada completa-partida.

Asociación entre las variables: análisis de correspondencias para mujeres

Al existir esta diferencia en los tiempos medios invertidos en dichas actividades, nos preguntamos si se puede establecer alguna asociación entre el tipo de jornada laboral y la satisfacción percibida por las mujeres trabajadoras con el tipo de jornada en el que se emplean. En la encuesta de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (2011) del País Vasco, el nivel de satisfacción percibido por los trabajadores queda recogido en una escala de 0 (ninguna satisfacción), a 10 (satisfacción máxima). Para poder hacer operativa esta escala en nuestro estudio, se han recodificado estos valores, resultando

una escala ordinal con seis categorías, que va desde el cero (ninguna satisfacción), al 5 (satisfacción muy alta).

El valor de significación de la Chi-cuadrado es 0,000, lo que indica la dependencia entre las variables estudiadas.

Tabla 4. Resumen del análisis de correspondencias entre la jornada laboral y la satisfacción con la jornada laboral (mujeres)

Dimensión	Valor propio	Inercia	Chi-cuadrado	Sig.	Proporción de inercia	
					Explicada	Acumulada
1	,289	,083			,804	,804
2	,120	,014			,138	,942
3	,070	,005			,047	,989
4	,033	,001			,011	1,000
Total		,104	158,781	,000	1,000	1,000

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

De las dimensiones retenidas, la primera explica una proporción de inercia del 80,4%, que junto a la de la segunda dimensión (13,8%), alcanzan una proporción de inercia acumulada del 94,2%; por lo tanto, no se pierde mucha información al considerar sólo dos dimensiones en el análisis.

Tabla 5. Examen de los puntos de fila (mujeres)

Tipo de jornada laboral	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución absoluta		Contribución relativa		
		1	2		De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
Completa-Continua	,370	-,524	,265	,033	,352	,217	,901	,096	,997
Completa-Partida	,388	,606	-,032	,042	,494	,003	,987	,001	,989
Completa-Mixta	,061	,409	,147	,007	,036	,011	,397	,021	,419
Parcial-Continua	,137	-,500	-,800	,020	,118	,729	,484	,514	,998
Otras	,044	,043	,328	,002	,000	,039	,015	,349	,364
Total activo	1,000			,104	1,000	1,000			

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Para la jornada laboral, el examen de los puntos fila indica que, en su contribución absoluta, la categoría *completa-partida* es la que más pesa (49,6%) en la definición del primer factor. Para el segundo factor, la categoría *parcial-continua* es la que más le explica (72,9%). En la contribución relativa, las categorías mejor explicadas por el primer factor son la *completa-partida* (98,7%) y la *completa-continua* (90,1%).

Tabla 6. Examen de los puntos columna (mujeres)

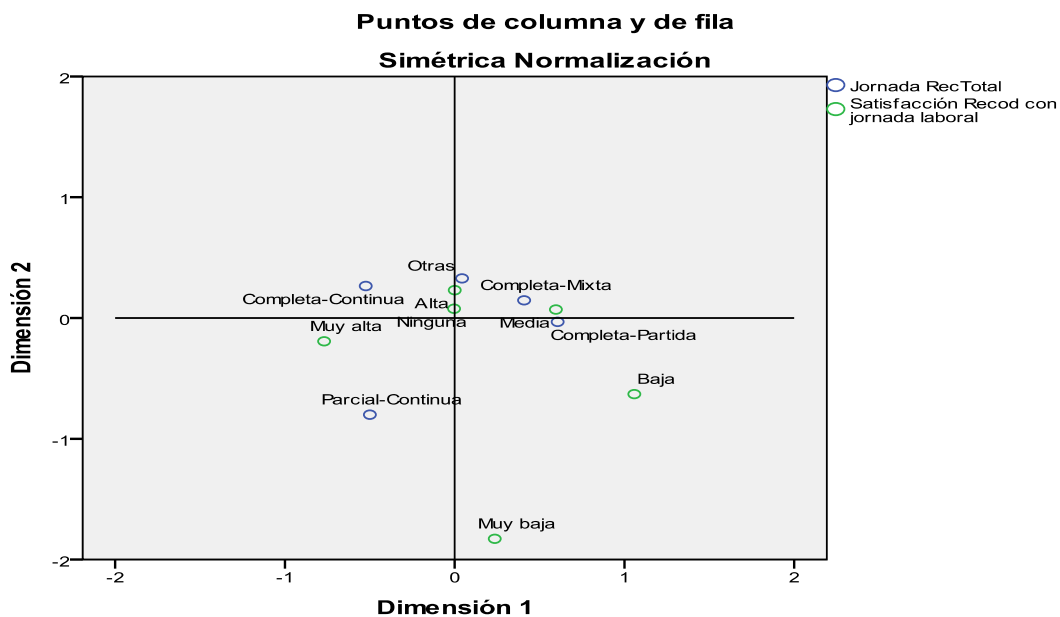
Satisfacción con jornada laboral	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución absoluta		Contribución relativa		
		1	2		De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
Ninguna	,016	-,003	,077	,001	,000	,001	,000	,010	,010
Muy baja	,019	,236	-1,828	,009	,004	,528	,034	,842	,876
Baja	,057	1,058	-,630	,023	,220	,188	,795	,117	,912
Media	,214	,596	,070	,023	,264	,009	,951	,005	,956
Alta	,444	,000	,231	,003	,000	,197	,000	,871	,872
Muy alta	,250	-,769	-,193	,044	,512	,077	,969	,025	,995
Total activo	1,000			,104	1,000	1,000			

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Con respecto a la satisfacción con la jornada laboral, el examen de los puntos columna indica que la categoría *muy alta* es la que más pesa en la definición del primer factor, con un 51,2%. En cambio, la categoría *muy baja* es la que mejor explica, con un 52,8%, el segundo factor. En la contribución relativa, nuevamente la categoría *muy alta* es la que mejor explica el primer factor (96,9%), y para el segundo factor, la categoría con más peso es la *alta* (87,1%).

La asociación bidimensional entre las variables y sus categorías queda reflejada en el gráfico siguiente:

Gráfico 1. Representación bidimensional de las variables *jornada laboral* y *satisfacción con la jornada laboral* (mujeres)



Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Entre las mujeres trabajadoras se observa una asociación entre la jornada completa-continua y la satisfacción con la jornada laboral muy alta. La explicación puede ser que aún siendo a tiempo completo, es una jornada comprimida, lo cual permite más tiempo para compaginar las demandas laborales con las personales. En cambio, la jornada completa-partida y la completa-mixta se asocian a una satisfacción menor. No obstante, se aprecia satisfacción con las jornadas a tiempo completo, que coincide con la información suministrada por el INE (2013) acerca de que las mujeres en España tienen preferencia por el trabajo a tiempo completo, pues el 59,6% de las mismas entre 24 y 49 años que trabajan a tiempo parcial involuntario, lo hacen por no poder encontrar un trabajo a tiempo completo.

Diferencia en los tiempos medios invertidos por los varones en diferentes actividades

La tabla siguiente muestra la media y desviación típica de horas invertidas en las actividades según el tipo de jornada laboral a tiempo completo, para los varones.

Tabla 7. Medias de los tiempos invertidos por los varones en las actividades de trabajo remunerado, domésticas y familiares

	n	Media	Desviación típica
Horas trabajo remunerado:			
completa-partida	864	37,63	7,277
completa-continua	496	37,56	7,038
Horas tareas del hogar			
completa-partida	864	1,14	0,933
completa-continua	496	1,36	1,005
Horas cuidado hijos menores:			
completa-partida	325	2,52	1,299
completa-continua	174	2,96	1,653
Horas cuidado personas dependientes:			
completa-partida	71	1,52	0,255
completa-continua	43	1,93	0,248
Horas trabajo doméstico:			
completa-partida	864	2,22	1,952
completa-continua	496	2,56	2,336

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Al igual que entre las mujeres, los trabajadores varones con jornada completa-continua invierten más tiempo en las actividades de hogar y familia que los que tienen jornada completa-partida. Además, los varones emplean menos tiempo que las mujeres en dichas actividades, a excepción del trabajo remunerado.

Tabla 8. Diferencia de los tiempos medios invertidos por los varones en las actividades de trabajo remunerado, domésticas y familiares

	Prueba Levene (igualdad varianzas)		Prueba <i>t</i> para la igualdad de medias	
	F	Sig.	<i>t</i>	Sig. (bilateral)
Horas trabajo remunerado	0,270	0,606	0,162	0,871
Horas trabajo hogar	13,924	0,000	-3,888	0,000
Horas cuidado menores	6,279	0,13	-3,268	0,001
Horas cuidado personas dependientes	1,967	0,164	-1,075	0,285
Horas trabajo doméstico	15,341	0,000	-2,796	0,005

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

El nivel de significación del test F es menor de 0,05 para las horas de trabajo del hogar y del trabajo doméstico, por lo que las varianzas son iguales para los dos grupos de estas actividades. Si observamos los resultados de la prueba *t* se aprecia que, para el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al cuidado de personas dependientes, no existe diferencia en las medias de los tiempos invertidos entre los dos grupos analizados (jornada completa-continua y completa-partida). La explicación puede ser que los varones que cuidan realizan principalmente actividades de cuidado diario que no se puede postergar, como aseo o alimentación, en las que no influye tanto el tiempo disponible al margen del trabajo remunerado.

Sin embargo, como el nivel de significación para el resto de actividades es menor de 0,005, se concluye que existe diferencia en los tiempos medios invertidos en los trabajos reproductivos (hogar y familia) entre varones que trabajan a jornada completa-continua y los que se emplean en jornada completa-partida.

Esto podría ser un indicativo de que las jornadas más comprimidas son una medida de ayuda para conciliar y que podrían fomentar la participación de los varones en las actividades del hogar y la familia. No obstante, un análisis más profundo en cuanto a las características personales del trabajador (tipo de hogar, trabajo de la pareja, etc.), mostraría una posición más aproximada a la realidad de la conciliación vida laboral-vida personal de los trabajadores.

Asociación entre las variables: análisis de correspondencias para varones

La tabla siguiente muestra los primeros resultados del análisis de correspondencias.

Tabla 9. Resumen del análisis de correspondencias entre la jornada laboral y la satisfacción con la jornada laboral (varones)

Dimensión	Valor propio	Inercia	Chi-cuadrado	Sig.	Proporción de inercia	
					Explicada	Acumulada
1	,188	,035			,782	,782
2	,070	,005			,110	,892
3	,068	,005			,103	,995
4	,014	,000			,005	1,000
Total		,045	70,155	,000	1,000	1,000

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Como se aprecia en la tabla anterior, las variables del análisis están relacionadas. Por otro lado, la proporción de inercia retenida de la primera dimensión representa el 78,2% del total, que junto a las de la segunda explica en un 89,2% a las categorías iniciales.

Tabla 10. Examen de los puntos de fila (varones)

Jornada Total	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución absoluta		Contribución relativa		
		1	2		De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
Completa-Continua	,319	,582	-,001	,021	,575	,000	,987	,000	,987
Completa-Partida	,555	-,363	-,051	,014	,389	,021	,981	,007	,989
Completa-Mixta	,093	,096	,059	,004	,005	,005	,037	,005	,043
Parcial-Continua	,025	-,007	1,419	,004	,000	,716	,000	,968	,968
Otras	,008	,839	-1,477	,003	,031	,259	,436	,506	,942
Total activo	1,000			,045	1,000	1,000			

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Las categorías que más pesan en la definición del primer factor son la jornada completa-continua (57,5%) y la completa-partida (38,9%). En el segundo factor, la categoría que más pesa es la parcial-continua (71,6%). Si nos referimos a la contribución relativa, la jornada completa-continua (98,7%) y la completa-partida (98,1%) son las categorías que mejor explican la primera dimensión. La segunda dimensión es explicada principalmente por la jornada parcial-continua (96,8%).

Tabla 11. Examen de los puntos columna (varones)

Satisfacción con jornada laboral	Masa	Puntuación en la dimensión		Inercia	Contribución				
		1	2		De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
					1	2	1	2	Total
Ninguna	,022	-,740	,241	,004	,065	,018	,539	,021	,561

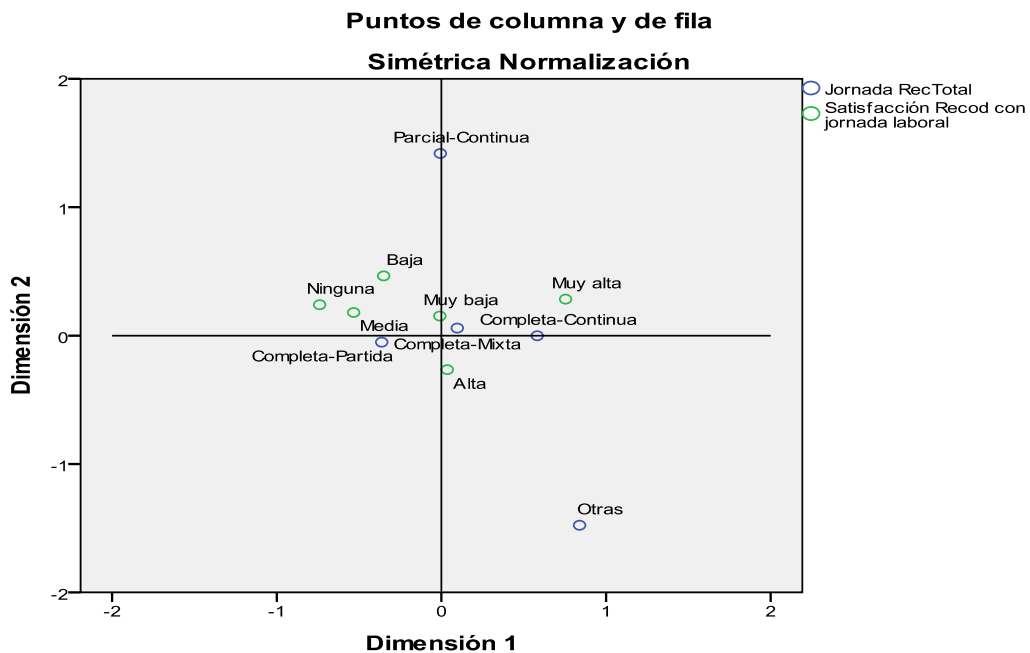
Muy baja	,028	-,010	,152	,000	,000	,009	,001	,124	,125
Baja	,057	-,351	,465	,005	,037	,176	,290	,191	,481
Media	,223	-,533	,180	,012	,337	,103	,951	,041	,992
Alta	,486	,035	-,265	,003	,003	,484	,044	,930	,974
Muy alta	,184	,754	,284	,021	,557	,210	,945	,050	,995
Total activo	1,000			,045	1,000	1,000			

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

El examen de los puntos columna indica que la categoría *muy alta* es la que más define el primer factor, con un peso del 55,7%. La categoría *alta* define con un peso del 48,4% al segundo factor. En la contribución relativa, la categoría *media* es la que mejor explica el primer factor (95,1%), y para el segundo factor, la categoría con más peso es la *alta* (93,0%).

En el gráfico siguiente se representan las asociaciones entre las variables consideradas.

Gráfico 2. Representación bidimensional de las variables *jornada laboral* y *satisfacción con la jornada laboral* (varones)



Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Entre los varones, al igual que entre las mujeres, observamos una asociación entre la jornada completa-continua y una satisfacción muy alta con la jornada laboral, y una satisfacción media con la jornada completa-partida. En cambio, la jornada completa-mixta se corresponde con una satisfacción baja.

3.1.3 El Teletrabajo como estrategia empresarial ante el reto de la globalización

No existe una definición generalizada del término *teletrabajo*, por lo que se encuentran diferencias y dificultades en su medición y estudio (Belzunegui, 2008). No obstante, se observa un consenso académico en considerar que el teletrabajo es la actividad del trabajo remunerado, descentralizado y realizado con el uso de las TICs (van Lier et al., 2012), con beneficios para el trabajador (por el mayor tiempo disponible y la flexibilidad horaria y espacial), para la empresa (ahorro de costes como energéticos o de espacio, menor absentismo y rotación laboral, así como retención del talento en la empresa), y para la sociedad (ahorro en contaminación) (Daniels et al., 2001).

La Encuesta de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal del País Vasco contiene la variable *trabajo en el domicilio particular*, refiriéndose a la frecuencia con la que en las cuatro últimas semanas previas a la realización de la encuesta, el trabajador ha realizado algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular. El número de trabajadores que han trabajado desde su domicilio particular es de 507 personas. La encuesta distingue cuatro categorías según el tiempo que se haya trabajado desde el hogar, con los siguientes porcentajes sobre el total de trabajadores: *siempre* (3,4%); *al menos la mitad de los días* (3,1%); *ocasionalmente* (9,9%) y *ningún día* (83,6%).

Trabajar en el domicilio no significa necesariamente teletrabajar (haciendo uso de las TICs), pero dada la dificultad de encontrar datos al respecto, consideramos como una aproximación al teletrabajo la variable *trabajar en el domicilio*, de la encuesta señalada. A fin de centrar el análisis sobre la característica relevante para este trabajo (realizar o no la actividad del teletrabajo), recodificamos dicha variable en dos categorías (0 no teletrabajar y 1 teletrabajar). La tabla 12 recoge un análisis descriptivo sobre dicha actividad.

Tabla 12. Características asociadas al teletrabajo en el País Vasco, en porcentaje de trabajadores

	Teletrabaja	No teletrabaja	χ^2
Sexo:			
-varón	17,2	82,8	0,244
-mujer	15,6	84,4	
Teletrabaja:			0,000
-siempre	20,9	-	
-al menos la mitad de los días	18,9	-	
-ocasionalmente	60,2	-	

Tipo de jornada laboral:			0,000
-completa-continua	15,1	84,9	
-completa-partida	17,0	83,0	
-completa-mixta	29,3	70,7	
-parcial-continua	4,8	95,2	
-otras	21,3	83,6	
Flexibilidad horaria:			0,000
-sí	20,5	79,5	
-no	13,0	87,0	
Prolonga la jornada laboral:			0,000
-habitualmente muy alta	40,9	59,1	
Situación profesional:			0,000
-empresarios con asalariados	29,2	70,8	
-empresario sin asalariados y autónomos	26,9	73,1	
-asalariado S. Privado	11,2	88,8	
-asalariado S. Público	25,7	74,3	
-otros	14,6	85,4	
Sector actividad principal:			0,000
-agropecuario y pesca	44,8	52,2	
-industria y energía	13,5	86,5	
-construcción	11,2	88,8	
-servicios	17,5	82,5	
Nivel de instrucción:			0,000
-primarios	7,3	92,7	
-secundarios o profes.	8,6	91,4	
-superiores	29,1	70,9	
Edad del trabajador			0,127
-16-24	7,3	92,7	
-25-34	15,4	84,6	
-35-44	16,8	83,2	
-45-54	17,8	82,2	
-55-64	16,0	84,0	
- > 65	7,7	92,3	
Territorio histórico:			0,000
-Araba	22,7	77,3	
-Gipuzkoa	13,4	86,6	
-Bizkaia	16,3	83,7	
Media de horas semanales de trabajo			-
-varón	37,83	36,81	
-mujer	34,07	32,12	

Grado de significación $\chi^2 < 0,05$; N = 3.088

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Las pruebas de Chi-cuadrado para el *sexo* y la *edad* indican que dichas variables no guardan relación con la realización de esta modalidad laboral, a pesar de que existe una notable diferencia en el porcentaje de participación en las franjas de edad entre 16 a 24 años y más de 65 años, que alcanzan unos valores bajos. La explicación es que sólo siete personas de 16 a 24 años y un trabajador de más de 65 años teletrabajaron, por lo que no afectan a la prueba.

Por lo que se refiere a la frecuencia con que se realiza esta modalidad laboral en la semana, un 60% de las personas que teletrabajan lo hicieron de manera ocasional,

seguido de siempre (20%) y al menos la mitad de los días (18,9%). Dentro del tipo de jornada laboral, la jornada completa-mixta es la que muestra una mayor participación, seguido de *otras* jornadas y la completa-partida. Los trabajadores con jornada parcial-continua son los que menos trabajan con esta modalidad laboral.

El teletrabajo parece que va asociado a una mayor flexibilidad laboral, pues dentro de los que tienen flexibilidad en el horario de salida del trabajo, un 20,5% hizo uso de esta modalidad laboral, frente a un 79,5% que no teletrabajaron. Por otra parte, entre los trabajadores que prolongan más la jornada laboral un 40,9% teletrabajo frente al 59,1% que no lo hizo.

La situación profesional también guarda relación con el teletrabajo. Los empresarios (29,2%), autónomos (26,9%) y los trabajadores del Sector Público (25,7%) son los que más teletrabajan. Para el caso de los autónomos, el tipo de trabajo y el no estar sujeto a un horario establecido por la empresa, puede facilitar esta práctica. En el Sector Público, ya hemos visto cómo el Gobierno Vasco está fomentando el teletrabajo entre los funcionarios para ayudar a conciliar la esfera laboral y la personal y ganar en productividad.

Por sectores productivos, el sector agropecuario y pesca es el que alcanza el mayor porcentaje de participación (44,8%). La explicación puede deberse a que, como indicamos al principio, la variable que estamos analizando es *trabajo en el domicilio particular*. Podemos intuir que parte de los trabajos de este sector comparten lugar de trabajo y domicilio (como explotaciones agrícolas y ganaderas). Por otra parte, se considera que el teletrabajo es una modalidad laboral que puede favorecer el desarrollo regional al facilitar la incorporación laboral de las personas de las zonas rurales, e incluso, atraer población urbana ante la facilidad para el desempeño del trabajo a distancia. Le sigue en participación de teletrabajo el sector Servicios (17,5%). Por territorio histórico, los trabajadores de Araba son los que más teletrabajan (22,7%), seguido de Bizkaia (13,4%) y Gipuzkoa (13,4%).

A continuación y con el objetivo de determinar si el tiempo medio dedicado a trabajo remunerado (en horas) difiere si se realiza teletrabajo, o si se realiza en las dependencias del centro de trabajo, vamos a aplicar la prueba *t* para muestras independientes. En este caso, y dado que parece no existir una influencia entre la variable sexo y efectuar

teletrabajo (tabla 12), hemos llevado a cabo un análisis conjunto para hombres y mujeres.

Tabla 13. Medias y desviaciones típicas del tiempo dedicado a la realización de trabajo remunerado, según se efectúe o no la actividad de teletrabajo

	Teletrabajo	n	Media	Desviación típica
Horas actividad principal	no	2.581	34,46	9.634
	sí	507	36,04	8.699

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

Como ya se había observado en la tabla 12, sólo un pequeño porcentaje de personas realizan teletrabajo, con una media de horas superior (36,04) a los que no lo realizan (34,46) y con una menor desviación típica.

Tabla 14. Diferencia de los tiempos medios de trabajo remunerado según se realice o no la actividad teletrabajo

	Prueba Levene (igualdad varianzas)		Prueba <i>t</i> para la igualdad de medias	
	F	Sig.	<i>t</i>	Sig. (bilateral)
Horas trabajo remunerado	10,488	0,001	-3,568	0,000

Fuente: Elaboración propia a través de los microdatos de la Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, 2011 del País Vasco.

De la tabla anterior se deriva que existen diferencias significativas entre el tiempo medio invertido en el trabajo remunerado a la semana según se realice o no teletrabajo, mostrándose una media más elevada entre los teletrabajadores. Este resultado es acorde con diversos estudios que muestran que los trabajadores se sienten más controlados cuando teletrabajan (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, 2008), y que en ocasiones llegan a invertir más horas en la actividad laboral cuando trabajan desde casa para no dar la falsa imagen de holgazanería.

Este punto ha pretendido servir de introducción al estudio del teletrabajo en Euskadi. Para avanzar en este sentido, sería necesario realizar un estudio más profundo de la implantación y de las implicaciones que tiene esta modalidad laboral en el trabajador y en el tejido empresarial de Euskadi.

4. Conclusiones

Con vistas a incrementar la productividad y la competitividad de las empresas en Euskadi en el entorno globalizado actual, el Gobierno del País Vasco lleva varios impulsando medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los

trabajadores, como la implantación de jornadas laborales más comprimidas y flexibles, así como un mayor uso del trabajo desde el hogar.

El objetivo del presente trabajo es realizar un análisis preliminar de la jornada laboral y del teletrabajo en Euskadi, como una aproximación inicial al estudio de la influencia de las nuevas modalidades laborales en la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador en el País Vasco y su influencia en la empresa.

Los análisis realizados indican que, aunque existen diferencias entre géneros debido, principalmente, a que sobre las mujeres recae la mayor parte de la carga doméstica y familiar, para el caso de la jornada a tiempo completo, los trabajadores con jornada completa muestran una mayor satisfacción con la modalidad completa-continua, e invierten más tiempo en las actividades familiares y del hogar. Esto podría suponer un factor más (junto a otros, como el factor cultural), para una mayor incorporación del varón a este tipo de actividades, así como una medida que facilite la conciliación de la esfera laboral y personal del trabajador, con beneficios para toda la sociedad.

El estudio revela además, una escasa implantación del teletrabajo en las empresas, especialmente en las del sector privado. Un mayor aprovechamiento de las ventajas que ofrecen en la actualidad las TICs, como vehículo que facilita la conciliación, serviría para mejorar la productividad y retener el talento en la empresa, con unos recursos humanos más formados, autónomos, satisfechos y comprometidos con la organización.

Bibliografía

- Albert, R. et al. (2010): *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas para la empresa*, Cuaderno de Trabajo nº 2, Universidad Complutense de Madrid.
- Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2009): *The Timing of Work and Work-Family Conflicts in Spain: Who Has a Split Work Schedule and Why?*, Documento de Trabajo nº 2009-35, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).
- Aragón et al. (2012): *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*, Estudio realizado en colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Disponible en: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>
- Beauregard, A. Y Henry, L. (2009): “Making the link between work-life balance practices and organizational performance”, *Human Resource Management Review*, nº 19, p.9- 22.

- Belzunegui, A. (2008): “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración Pública”, *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 1, p.129-148.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales (2007): *Informe sobre la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, BOCG, Serie D, nº 539, 11/04/2007.
- Clark, S.C (2000): “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, nº 53, p.747-770.
- Daniels, K., et al. (2001): “Teleworking: Frameworks for Organizational Research”, *Journal of Management Studies*, nº 38, p. 1151–1185.
- Deloitte (2010): *Estudio sobre las implicaciones y posibles consecuencias de un cambio horario laboral en el tejido empresarial de la CAPV, de cara a conseguir una mayor conciliación de la vida laboral y familiar*. Gobierno Vasco.
- Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2010): *Capítulo VIII, Conciliación Vida Laboral y Familiar*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Encuesta Coyuntura Laboral (2012): *Efectivos laborales, según sea mayoritaria la jornada partida o continuada en el centro de trabajo, por sector de la actividad*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en Euskadi (2011): EUSTAT, Instituto Vasco de Estadística.
- Encuesta de población en relación con la actividad (2011): *Población ocupada de 16 y más años en la C.A. de Euskadi por sector económico y territorio histórico*, EUSTAT, Instituto Vasco de Estadística.
- Estatuto de los Trabajadores: Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, BOE nº 75 de 29/03/1995.
- EUROFOUND (2012): *Working time in de EU*, disponible en:
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/45/en/1/EF1145EN.pdf>
- EUROFOUND (2013): *Developments in collectively agreed working time 2013*, disponible en:
[file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/Downloads/tn1405020s%20\(1\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/Downloads/tn1405020s%20(1).pdf)

- González, M.J. y Jurado-Guerrero, T. (2009): “Cuándo se emplean los hombres en las tareas domésticas? Un análisis de la encuesta de Empleo del Tiempo”, *Panorama Social*, segundo semestre, p.p. 65-81.
- Greenhaus, J. Et al. (2003): “The relation between work-family balance and quality of life”, *Journal of Vocational Behavior*, nº 63, p.510-531.
- Guest, D. (2001): *Perspectives on the study of work-life balance*, ENOP Symposium, Paris. Disponible en: <http://www.ucm.es/info/Psyap/enop/guest.htm>
- Gutiérrez-Domenech, M. (2007): *El tiempo con los hijos y la actividad laboral de los padres*, *Documentos de Economía*, nº 6, Servicios de Estudios de La Caixa.
- Harpel, D. (2005): “How time-flexible work policies can reduce stress, improve health and save money”, *Stress and Health*, nº 21, p.157- 168.
- Hospido, L. (2009): *La economía de género: un campo de investigación en expansión*, Banco de España. Boletín económico, nº 12.
- Instituto Nacional de Estadística (2013): *Mujeres y hombres en España: Empleo, Capítulo I*, INE.
- Khallash, S; Kruse, M (2012): “The future of work and work-life balance 2025”, *Futures*, nº 44, p.678–686.
- Leschke, J. Y Watt, A. (2008): *Putting a number on job quality? Constructing a European Job Quality Index*. Working Paper, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).
- Manual de Oslo (2005): *Guidelines for collecting and interpreting innovation data*, OECD/European Communities. Disponible en: http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/OECD Oslo Manual 05 _spa.pdf
- Martín, P. (2009): *La cuestión de la conciliación en España*, Capítulo II en Martínez, M.C. y Paterna, C. (2009): *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial*, Murcia, Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia, p.p.45-76.
- McGinnity, F y Whelan, Ch. (2009): “Comparing work-life conflict in Europe: Evidence from the European Social Survey”, *Social Indicator Research*, nº 93, p.433-444.
- Meil, G. (2006): *Padres e hijos en la España actual*, Colección estudios sociales, nº 19, La Caixa.
- Ministerio de Industria, Turismo y Comercio (2008): *El teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres españolas. Estudio de logros/riesgos*

- y desarrollo de una plataforma digital para el intercambio de experiencias.*
Informe Documental, MITC.
- Montañés, A. (2011): *Tipos de jornada y productividad del trabajo*, Consejo Económico y Social de Aragón.
- Olcese, A. (2013): *Informe sobre la Responsabilidad Social en la empresa en España. Una propuesta para Europa*, Comisión Europea.
- Ruiz de la Cuesta, S. y Bajo, I. (2006): “Conciliación de la vida familiar y laboral”, *Feminismo*, nº 8, p.131-142.
- Syverson, Ch. (2011): “What Determines Productivity?” *Journal of Economic Literature*, nº 49, 326–365.
- Torns, T. (2004): “Las políticas de tiempo: un reto para las políticas de bienestar”, *Trabajo nº 13*, Universidad de Huelva.
- Van Lier et al. (2012): “The impact of telework on transport externalities: the case of Brussels Capital Region”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, nº 54, p. 240-250.
- Voydanoff, P. (2005): “Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach”, *Journal of Marriage Family*, nº. 67, p.822-836.