

# **DOBLE PRESENCIA, TRABAJO DOMÉSTICO-FAMILIAR Y ASALARIADO: ESPACIOS SOCIALES Y TIEMPOS<sup>1</sup>**

Neus Moreno<sup>a</sup>, Salvador Moncada<sup>a</sup>, Clara Llorens<sup>a</sup>, Pilar Carrasquer<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

<sup>b</sup> Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

---

## **RESUMEN**

La doble presencia, entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma sincrónica, afecta principalmente a las mujeres. Tiene efectos negativos sobre la salud. Nuestra hipótesis es que la doble presencia aumenta en función de las exigencias del trabajo doméstico-familiar, no obstante también está asociada a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra basadas en las exigencias de disponibilidad del tiempo de trabajo, las jornadas atípicas y prolongadas, así como a la exposición a las exigencias elevadas. Se realizó un estudio transversal en una muestra representativa de la población asalariada española. La información se obtuvo mediante un cuestionario estandarizado, administrado a través de entrevista en el domicilio. El análisis estadístico muestra una asociación entre doble presencia y las exigencias de alargamiento de jornada, los turnos rotativos y el horario irregular y la exposición a algunos riesgos psicosociales (las exigencias cuantitativas y emocionales altas). Por lo tanto, la doble presencia debería ser considerada como una variable en la evaluación de riesgos psicosociales y la negociación colectiva debería contemplar cláusulas que incidan positivamente en ella.

## **ANTECEDENTES Y OBJETIVOS**

Uno de los cambios sociales y laborales más importantes de las últimas décadas en España, fue la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado. En los últimos diez años, la tasa de actividad femenina ha aumentado en 12,3 puntos (en el último trimestre de de 2008 se situaba en el 51,8 %) [1]. Esta incorporación se ha producido manteniéndose la división sexual del trabajo y una marcada desigualdad en el trabajo asalariado. Las mujeres continúan teniendo el

---

<sup>1</sup> Este documento está basado en un artículo que se publicó en 2010 en el volumen 20, número 4 número de la revista “*New Solutions*”.

peso de la responsabilidad y de la ejecución del trabajo doméstico-familiar [2,3], dedicando las mujeres ocupadas a este trabajo 3 horas y 56 minutos diarios frente a las 2 horas que dedican los varones [3]. La incorporación, permanencia y salida de las mujeres en el trabajo asalariado se produce en unas condiciones de desigualdad: las tasas de paro y de temporalidad son mayores en este colectivo y existe una importante segregación vertical y horizontal y infravaloración de los trabajos que realizan; en 2006 las mujeres ganaban un 25,3% menos que los hombres [1].

Otro elemento importante es la flexibilización precarizadora de la jornada laboral, es decir el uso cada vez más frecuente de prácticas empresariales que implican trabajar en horarios asociales (introducción de turnos) y la exigencia de estar disponible (irregularidad y variabilidad en la ordenación de la jornada). Este tipo de flexibilización distorsiona la organización y la posibilidad de hacer actividades con otros. Así, las personas trabajadoras pierden el control de los tiempos (de trabajo asalariado, de trabajo doméstico familiar, de actividades cívicas y ocio) y ven reducido el valor de su trabajo (la *des-regulación* abarata el precio al que el empresario accede a estos usos de la mano de obra) [4]. En el caso del empleo femenino esa realidad tiende a ser la norma [5,6].

En las dos últimas décadas se ha investigado sobre cómo la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar afecta negativamente a la salud. Una parte de estos estudios han considerado la exposición como “doble exposición o doble trabajo” basada principalmente en los efectos sobre la salud que supone la realización del trabajo asalariado y del trabajo-doméstico familiar planteado como aumento de las demandas y de las horas de trabajo [7,8]. Más numerosas son las investigaciones basadas en el “Conflicto Trabajo-Familia”, definido como conflictos entre los espacios del trabajo asalariado y del doméstico-familiar. A lo largo del tiempo se han incorporado las dimensiones “Interferencia Trabajo-Familia”, que identifican las interferencias del trabajo asalariado en el espacio doméstico-familiar e “Interferencia Familia-Trabajo”, que en sentido invertido, identifican las interferencias del trabajo sobre la familia. El conjunto de estos estudios han tenido en cuenta la división sexual del trabajo [9].

A partir de las diferentes definiciones de exposición, también hay que destacar la importancia de las investigaciones que asocian la relación entre la organización del trabajo asalariado, las exposiciones a riesgos psicosociales y las dificultades para atender las demandas del trabajo asalariado y doméstico familiar. Las asociaciones más investigadas son las relacionadas con la jornada laboral. En una revisión reciente, se concluye que existe una asociación entre bajos niveles de balance de vida laboral y familiar y las largas jornadas de trabajo, las

prolongaciones de jornada y las jornadas atípicas e irregulares; como exposición protectora se identifica la posibilidad de control sobre el tiempo de trabajo (principalmente en las dimensiones de flexibilidad en la hora de entrada y salida, la disponibilidad de días de libre disposición, la posibilidad de ausentarse del trabajo por necesidades familiares) y la jornada a tiempo parcial [10].

Son escasas las investigaciones anteriores que relacionan las demandas doméstico-familiares y laborales y sus interferencias con las exposiciones a riesgos psicosociales en el trabajo remunerado. Algún estudio concluye en relación a las exigencias del trabajo remunerado, que cuando el trabajo asalariado permite gestionar demandas doméstico-familiares (por ejemplo, a través de llamadas telefónicas o Internet), ello incide positivamente en la resolución de conflictos entre ambos espacios [11]. En nuestro estudio nos referimos a la doble presencia como una exposición y la definimos como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del doméstico-familiar de forma simultánea, añadiendo al factor espacio y volumen de horas de trabajo, la dimensión del tiempo de ejecución, ya que el trabajo asalariado y el doméstico-familiar funcionan de forma sincrónica. El trabajo asalariado y el doméstico-familiar forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento cuando es necesario responder a las demandas de ambos espacios. [12-17]. Entendemos que éste es un modo que nos permite avanzar en el conocimiento de una realidad laboral compleja en la que intervienen factores organizativos (la organización y las condiciones de trabajo) junto con otros considerados extra-laborales (el ámbito doméstico-familiar). Esta orientación tiene además, en nuestro caso, un sentido marcadamente social y sindical en tanto que pretendemos mostrar cómo la organización y las condiciones de trabajo juegan un papel de fortalecimiento de la división sexual del trabajo que conlleva desigualdades basadas en el género.

Una escala para medir la doble presencia fue desarrollada e introducida en el cuestionario del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación de riesgos psicosociales [18-19] en un primer intento de incorporar a los factores explicativos del doble trabajo (*espacios* productivo y reproductivo y horas de trabajo en ambos) la dimensión de la sincronía de los tiempos para la ejecución de ambos. El objetivo de su inclusión en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas era facilitar tanto la visualización de las desigualdades de género como la determinación de medidas preventivas pues, precisamente, la sincronía de los tiempos productivos y reproductivos implica que las condiciones de trabajo en los dos espacios se interrelacionan y condicionan mutuamente.

Estudios poblacionales con la utilización del cuestionario CoPsoQ-istas21 muestran que la mayor exposición a doble presencia se asocia a peores indicadores de salud mental, vitalidad, y estrés [18]. Asimismo, muestran que la prevalencia de exposición a la doble presencia es notablemente mayor para las mujeres asalariadas que para sus compañeros varones, que la prevalencia mayor entre las mujeres se mantiene en todas las ocupaciones, y que aumenta cuanto menor es la cualificación de la ocupación, reflejando la interacción entre el género y la categoría ocupacional [20]. Los datos relacionados con la ocupación son coherentes con otros datos de investigaciones anteriores [21].

El objetivo de este estudio es analizar las relaciones entre las condiciones de trabajo asalariado y doméstico y familiar con la doble presencia. Nuestra hipótesis es que la doble presencia aumenta según las demandas del trabajo doméstico-familiar, pero también está asociada con la organización del trabajo asalariado y la exposición a riesgos psicosociales. Nos planteamos responder a dos preguntas claves: 1) ¿La doble presencia está asociada con las exigencias del trabajo asalariado?; 2) ¿La doble presencia está asociada con la gestión empresarial del tiempo de trabajo: flexibilización, alargamiento de la jornada y jornadas atípicas?.

## **MÉTODO**

### Diseño y población de estudio

Se realizó un estudio de diseño transversal de ámbito español. La población de estudio se constituyó a partir de una muestra representativa de la población asalariada española (N=7.650 personas -error muestral máximo del  $\pm 1,14$  para  $p=q=50\%$  y nivel de confianza del 95,5%-). Los criterios de inclusión fueron: personas de entre 16 y 65 años, que durante la semana de referencia hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o en especie con o sin contrato de trabajo. Se incluyeron aquellas personas que, teniendo trabajo remunerado, hubieran estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc. El muestreo fue polietápico por conglomerados.

La selección de la vivienda se llevó a cabo por rutas aleatorias.

La información se obtuvo mediante cuestionario estandarizado administrado por entrevista en el domicilio en tres oleadas (octubre, febrero y junio), con el objetivo de cubrir los empleos estacionales. La descripción y análisis más detallado del muestreo y del trabajo de campo está disponible en otras publicaciones [22].

Se excluyeron para este análisis aquellas personas que vivían solas y aquellas que trabajaron menos de 35 horas semanales con el objetivo de construir una población de estudio más

homogénea en relación a las necesidades de asumir cargas de trabajo doméstico-familiar y de trabajo asalariado; es decir, hemos centrado nuestra atención en lo que podríamos definir como el núcleo central de la doble presencia. Así la población de estudio quedó finalmente constituida por 5.946 personas.

### Medidas

Las distintas variables incluyen: a) variables sociodemográficas (edad, sexo, estudios realizados, país de origen), b) características de la unidad familiar y del trabajo familiar y doméstico (personas en el hogar; convivencia con pareja y con personas dependientes -hasta 12 años, con más de 65 años y enfermas crónicas y discapacitadas-, ejecución de trabajo doméstico y familiar, ayuda para la realización de éste), c) variables de condiciones de trabajo y empleo (ocupación actual, relación laboral, horas trabajadas, horario, días de la semana, margen de decisión sobre el horario, exigencia de alargamiento de jornada, exigencia de cambio de horario, remuneración y estructura salarial, riesgos psicosociales), y d) características de la empresa (actividad, tamaño, sindicalización, subcontrata). Cada una de las variables se midió con preguntas cerradas de diversas categorías de respuesta.

La variable dependiente fue la doble presencia. Ésta se midió con una escala de tres preguntas tipo Likert:

- ✓ Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?
- ✓ Cuando está en casa, ¿piensa en asuntos del trabajo?
- ✓ ¿Hay momentos en los que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

Las categorías de respuesta para las tres preguntas anteriores fueron: *Siempre / Muchas veces / Algunas veces / Sólo alguna vez / Nunca*)

Como variables independientes principales se tomaron las del trabajo doméstico y familiar (ejecución de tareas, convivencia con menores y personas enfermas crónicas y discapacitadas), tiempo de trabajo (horario, exigencia de alargamiento de jornada y flexibilidad entrada y salida) y exposiciones psicosociales (exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas emocionales y apoyo social), mientras que el sexo, la edad, la categoría ocupacional y la relación laboral se usaron como variables de control.

Las exposiciones a factores psicosociales analizadas se midieron con las escalas de exigencias psicológicas cuantitativas, exigencias psicológicas emocionales y apoyo social de la versión media del cuestionario CoPsoQ-istas21 validado anteriormente [18].

Para medir la ejecución de trabajo doméstico y familiar se utilizaron dos preguntas tipo Likert tratadas como una escala:

- ✓ ¿Que parte del trabajo familiar y doméstico hace usted? (*ninguna o casi ninguna / sólo tareas puntuales / más o menos una cuarta parte / aproximadamente la mitad / la mayor parte*).
- ✓ Si algún día falta de casa, ¿las tareas domésticas que usted realiza habitualmente se quedan sin hacer? (*siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca*).

### Análisis

Las variables construidas a partir de escalas (doble presencia, ejecución del trabajo doméstico y familiar, y exposición psicosocial), se recodificaron en base a los puntos de corte de sus terciles poblacionales, quedando así definidas con tres valores (alto, medio, bajo). La doble presencia se dicotomizó, colapsando las categorías baja y media en una sola con el fin de poder ser usada como variable dependiente en modelos de regresión logística.

El análisis se desarrolló en fases. En la primera, se abordó la descripción de todas las variables y su distribución según los ejes de segregación (sexo, edad, categoría ocupacional). En la segunda, se analizaron las relaciones bivariadas entre las variables independientes y la doble presencia. Se calcularon las razones de odds y sus respectivos intervalos de confianza al 95% como medida de asociación. En esta fase, se colapsaron las categorías baja y media de la variable apoyo social en el trabajo por no mostrar estas categorías razones de odds significativamente diferentes. La tercera fase consistió en el ajuste de un modelo de regresión logística para la estimación de la asociación multivariada entre las variables que se asociaron a nivel bivariado con la doble presencia. En el modelo final, la edad, la relación laboral y la categoría ocupacional se introdujeron como variables de control, mientras que las variables *sexo* y *convivencia con pareja* se excluyeron por su alta correlación con *ejecución del trabajo doméstico y familiar* ( $r_s=0,455$ ).

### **RESULTADOS**

La tasa de respuesta (antes de sustituciones) fue del 60%. La tabla 1 muestra las asociaciones bivariadas (razones de odds e intervalos de confianza 95%) entre la doble presencia y todas las variables independientes consideradas.

Tabla 1. Asociaciones bivariadas entre la doble presencia y las condiciones de trabajo familiar y doméstico y asalariado. Odds Ratios (OR) e intervalos de confianza 95%.

	Categoría de referencia	OR	IC 95%	
			Inferior	Superior
<b>Sexo mujer</b>	Hombre	2,67	2,39	2,97
<b>Entorno familiar y doméstico</b>				
<b>Ejecución trabajo doméstico y familiar</b>	Tercil bajo			
	Tercil medio	2,97	2,57	3,45
	Tercil alto	12,74	10,8	15,01
<b>Convivencia con menores</b>	No	1,45	1,3	1,61
<b>Convivencia con personas discapacitadas</b>	No	1,62	1,2	2,19
<b>Categoría ocupacional</b>				
<b>Ocupación</b>	Mandos y Directivos			
	Técnicos superiores	2,12	1,3	3,44
	Técnicos medios	1,83	1,17	2,85
	Supervisores	0,85	0,49	1,45
	Auxiliares	1,53	0,99	2,36
	Manuales cualificados	1,04	0,67	1,59
	Manuales semi cualificados	1,68	1,09	2,57
	Manuales no cualificados	1,39	0,9	2,16
<b>Condiciones de empleo y de trabajo asalariado</b>				
<b>Relación laboral</b>	Fija			
	Trabajador autónomo dependiente	1,82	1,4	2,36
	Temporal y/o sin contrato	1,08	0,95	1,23
<b>Exposición a riesgos psicosociales en el trabajo</b>				
<b>Exigencias psicológicas cuantitativas</b>	Tercil bajo			
	Tercil medio	1,54	1,32	1,78
	Tercil alto	2,12	1,84	2,44
<b>Exigencias psicológicas emocionales</b>	Tercil bajo			
	Tercil medio	1,29	1,12	1,48
	Tercil alto	2,00	1,76	2,75
<b>Apoyo social bajo</b>	Alto	1,34	1,2	1,49
<b>Tiempo de trabajo</b>				
<b>Horario de trabajo</b>	Fijo mañana o tarde			
	Jornada partida	0,87	0,77	0,99
	Fijo noche	1,1	0,7	1,72
	Irregular o rotatorio	1,16	0,97	1,38
<b>Exigencias de alargamiento de jornada</b>	No	2,66	2,34	3,16
<b>Posibilidad de decidir sobre el horario de trabajo</b>	No	1,28	1,14	1,43

De entre todas las variables independientes, la *ejecución del trabajo doméstico y familiar* fue la que presentó la asociación más fuerte con la alta doble presencia, que fue 12 y 3 veces más frecuente entre las personas en los terciles alto y medio, respectivamente, en comparación con el tercil bajo (que se tomó de referencia), mostrando gradiente. Así mismo, la alta doble presencia fue más de dos veces más frecuente ( $OR \geq 2$ ) entre las mujeres asalariadas (en

comparación con los varones), las personas trabajadoras a las que se exige alargar la jornada (en comparación con las que no), entre las técnicas superiores (en comparación con mandos y directivos) y las personas expuestas a exigencias psicológicas cuantitativas y emocionales altas.

La tabla 2 muestra los resultados del modelo multivariado utilizando las mismas variables, ajustando por edad, categoría ocupacional y relación laboral. El ajuste del modelo fue adecuado (Hosmer y Lemeshow= 0,44; clasificación global: 74,2 %).

**Tabla 2. Asociaciones multivariadas (modelo regresión logística) entre la doble presencia y las condiciones de trabajo doméstico-familiar y asalariado.**

Odds Ratios ajustados por edad, categoría ocupacional y relación laboral (*ORaj*) e intervalos de confianza 95%.

	<i>Categoría de referencia</i>	<i>ORaj</i>	<i>IC 95%</i>	
			Inferior	Superior
<b>Ejecución trabajo doméstico- familiar</b>	Tercil bajo			
Tercil medio		3,01	2,57	3,52
Tercil alto		13,25	11,07	15,85
<b>Convivencia con menores</b>	No	1,36	1,20	1,55
<b>Convivencia con personas discapacitadas</b>	No	1,79	1,26	2,55
<b><i>Exposición a riesgos psicosociales en el trabajo</i></b>				
<b>Exigencias psicológicas cuantitativas</b>	Tercil bajo			
Tercil medio		1,48	1,24	1,76
Tercil alto		1,83	1,54	2,18
<b>Exigencias psicológicas emocionales</b>	Tercil bajo			
Tercil medio		1,20	1,02	1,42
Tercil alto		1,74	1,48	2,05
<b>Apoyo social bajo</b>	Alto	1,17	1,03	1,33
<b><i>Tiempo de trabajo</i></b>				
<b>Horario de trabajo</b>	Fijo mañana o tarde			
Jornada partida		0,99	0,85	1,15
Fijo de noche		1,10	0,63	1,95
Irregular o turnos rotatorios		1,30	1,05	1,60
<b>Exigencia de alargamiento de jornada</b>	No	2,41	1,96	2,98
<b>Posibilidad de decidir sobre el horario de trabajo</b>	No	1,11	0,97	1,27

Se mantiene la asociación y el gradiente con la ejecución de trabajo doméstico y familiar aún cuando se consideran simultáneamente todas las demás variables. La frecuencia de exposición a la doble presencia es más de 13 veces mayor entre la población asalariada que ejecuta la mayor parte del trabajo doméstico familiar que entre la que se encarga de tareas puntuales o que no realiza ninguna tarea doméstico-familiar. En relación con las condiciones de trabajo destaca también la asociación de la doble presencia con las exigencias de alargamiento de jornada. La alta doble presencia es un 141% más frecuente entre las personas a las que se les exige alargar la jornada laboral (comparando con las que no) y un 83% y 74%



respectivamente más frecuente en los casos de las altas exigencias cuantitativas y emocionales (referencia: terciles de baja exposición). La alta doble presencia fue un 30% más frecuente entre las personas asalariadas con horario irregular y turnos rotatorios (referencia: turno fijo de mañana o tarde), mientras que las asociaciones entre la doble presencia y la jornada partida, el turno nocturno y la posibilidad de decidir sobre el horario de trabajo perdieron la significación estadística que mostraron en el análisis bivariado, aunque mantuvieron la misma dirección.

## **DISCUSIÓN**

Los resultados presentados son coherentes con el marco conceptual. Muestran que la doble presencia se asocia con la cantidad de trabajo doméstico-familiar que se ejecuta y también con las condiciones de trabajo asalariado así como con algunas exposiciones psicosociales relacionadas con la organización del trabajo. Estos resultados invitan a reflexionar sobre el hecho que para reducir la exposición a la doble presencia, que afecta principalmente a las mujeres, no sólo es necesario actuar en el ámbito doméstico-familiar y la división sexual de este trabajo, sino también en el ámbito de la empresa y concretamente en relación a las prácticas empresariales vinculadas a la jornada y a las que condicionan las exigencias cuantitativas y emocionales.

De todos los resultados presentados relativos a las condiciones de trabajo, los referentes al tiempo de trabajo asalariado son los que llaman la atención por distintos motivos. La frecuencia de la doble presencia se duplica en el caso de alargamiento de la jornada laboral. Este resultado es coherente con estudios anteriores que han abordado principalmente el impacto negativo de las largas jornadas laborales sobre la conciliación de la vida familiar y laboral [21,23-25]. Esta asociación en el contexto sociolaboral español, tiene una importancia enorme por la prevalencia que presenta la prolongación de la jornada laboral: el 50,4% de los varones y el 43, 8% de las mujeres suelen alargar su jornada trabajo, destacando que entre ellos el 18% de los varones y el 19,2% de las mujeres no reciben ninguna compensación económica ni en tiempo de trabajo, es decir realizan horas extras no declaradas, ni reconocidas [2].

Aunque la frecuencia sea mucho menor que la de la prolongación de jornada, en nuestro estudio también se ha observado una asociación entre la jornada irregular y los turnos rotatorios y la doble presencia. Estos resultados son coherentes con estudios anteriores [23,24] y también tienen relevancia entre la población ocupada española que presenta una prevalencia importante de turnos rotatorios (23,5% entre los varones y 21% entre las mujeres) [2]. En

síntesis, la exposición a la doble presencia tendría que ver con las exigencias de disponibilidad en relación a la jornada (obligatoriedad de alargar la jornada y en menor medida la turnicidad e irregularidad). Las exigencias del trabajo doméstico-familiar, especialmente las exigencias de las tareas de cuidado, necesarias socialmente, tienen delimitaciones temporales estrictas (por ejemplo, la hora de entrada y salida de colegios o de los centros para personas dependientes, las horas de las comidas, etc.). Pese a ello, se tenga el horario que se tenga, con mayores o menores dificultades según si éste es social o asocial, las personas asalariadas organizan la ejecución del trabajo doméstico familiar de forma que las demandas no sean sincrónicas con las del trabajo remunerado. El problema de las exigencias sincrónicas, la doble presencia, aparece cuando las prácticas empresariales cambian esa organización al variar la ordenación de la jornada, que es lo que implica la exigencia de alargar la jornada y, en menor medida, la turnicidad (cambio del horario de forma secuencial). La otra cara del alargamiento de jornada es el trabajo a tiempo parcial. Pese a los análisis que muestran la asociación positiva entre el tiempo parcial y la conciliación entre la vida laboral y familiar [10,23,24], en nuestro estudio no lo hemos tenido en cuenta. El trabajo a tiempo parcial es femenino en el contexto europeo y español y ha jugado el papel de facilitar el encaje entre los ámbitos del empleo y del trabajo doméstico-familiar a través del menor tiempo dedicado por las mujeres al empleo. Esta fórmula puede hacer más amable la cotidianidad de las mujeres que lo protagonizan pero, tal y como sostienen las especialistas, no hace más que contribuir a reproducir la situación de desigualdad femenina en relación al trabajo asalariado (trabajos de menor cualificación y poder, salarios menores, posibilidad de promoción y formación reducidas y un largo etcétera) [15, 26, 27]. Con otras palabras, el tiempo parcial puede reducir la doble presencia pero perpetúa las desigualdades de género y la subordinación femenina [6].

Finalmente, nuestro estudio describe una asociación entre otras exposiciones a riesgos psicosociales y la doble presencia: las elevadas exigencias cuantitativas y las exigencias emocionales. Ambas exigencias se engloban en la dimensión de las exigencias psicológicas en el trabajo. Las exigencias cuantitativas están relacionadas con la cantidad de trabajo y tiempo disponible para realizarlo. Las emocionales están relacionadas con las situaciones emocionales derivadas de las relaciones interpersonales, especialmente en ocupaciones en las que se presta servicios a las personas. Ambas exigencias se asocian con pérdida de salud [28,29]. Estas asociaciones requieren de estudios más profundos y metodologías más específicas para interpretarlas. Con todo, recuperando conclusiones de los escasos estudios anteriores [11], consideramos que una de las posibles explicaciones de la asociación entre las

altas exigencias cuantitativas y la alta doble presencia, podría ser la imposibilidad de solucionar desde el ámbito laboral las demandas que aparecen en el espacio doméstico-familiar, ni tan siquiera aquellas que podrían resolverse a través de las gestiones telefónicas, o por Internet, o en los descansos establecidos. Si en el ámbito laboral la cantidad de trabajo es demasiado elevada en relación al tiempo disponible para realizarla, lo que implica no poder acabar el trabajo o tener que trabajar a un ritmo muy elevado (altas exigencias cuantitativas), está claro que en ese mismo tiempo, no pueden asumirse ni tan siquiera gestiones del ámbito doméstico-familiar.

En conclusión, la investigación realizada muestra como la doble presencia se relaciona no sólo con las características del trabajo familiar y doméstico fuertemente asociadas al género, sino también con las exigencias de alargamiento de la jornada, la rotación de turnos y el horario irregular y las exigencias cuantitativas y emocionales del trabajo asalariado.

Nuestros resultados apoyan las conclusiones de otros estudios relativas a que la división sexual de los trabajos tiene una de sus máximas expresiones en la doble presencia y a las dificultades que la población trabajadora, sobre todo las mujeres, tienen para responder a las demandas del trabajo doméstico-familiar y asalariado (recoger bibliografía ya citada...). Nuestra reflexión es que para reducir estas dificultades no sólo ha de actuarse en la división sexual del trabajo doméstico-familiar sino también en la organización del tiempo de trabajo asalariado, consiguiendo una jornada compatible y que promueva la corresponsabilidad. Además, si la doble presencia afecta fundamentalmente a las mujeres y está relacionada con prácticas empresariales de la gestión de mano de obra relativas al tiempo de trabajo, es necesario profundizar e investigar sobre el impacto de las condiciones del trabajo asalariado sobre la división sexual del trabajo, y como ya hemos señalado anteriormente, con fórmulas que no añadan una nueva discriminación, como puede ser la jornada a tiempo parcial.

## **RECOMENDACIONES Y EXPERIENCIAS**

Para visualizar y transformar las condiciones de trabajo y de salud de la población trabajadora, sobre todo de las mujeres, es imprescindible incorporar la doble presencia en el ámbito de las relaciones laborales. Su relación con algunas condiciones de empleo y riesgos psicosociales recomienda que la doble presencia se contemple como una exposición de los riesgos psicosociales en las empresas, con el objetivo de identificarla, determinar sus causas y desarrollar medidas preventivas en origen que la eliminen o disminuyan. En la implementación del CoPsoQ-istas21 en las empresas, sobre todo las feminizadas, observamos que la exposición a doble presencia es una de las exposiciones a riesgos psicosociales que

presenta una mayor prevalencia. Por otro lado, la experiencia social nos señala que introducir elementos de mejoras de las condiciones de trabajo en la negociación colectiva, ya sea sectorial o de empresa, significa una mayor garantía del ejercicio de los derechos acordados.

En los últimos años, el interés y los esfuerzos sociales para dar respuesta a los problemas del tiempo de trabajo y de vida de las personas trabajadoras, en definitiva a la doble presencia, va en aumento. En los años 2008 y 2009, en el Consell de Relacions Laborals de Catalunya (organismo tripartito formado por las organizaciones sindicales y empresariales, así como por el gobierno de Catalunya) se acordaron dos documentos de recomendaciones para la negociación colectiva y los acuerdos de empresas dirigidos a incidir en este tema. Ambos documentos contienen recomendaciones para mejorar la regulación legal española en cuanto a los permisos, las reducciones de jornada y las excedencias para cuidado de las personas dependientes, pero también una serie de recomendaciones para la regulación del tiempo de trabajo y su distribución para garantizar una efectiva conciliación de la vida personal y laboral. En relación a la distribución de la jornada, se recomienda que en cada empresa debe existir un calendario anual de tiempo de trabajo, pactado con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, que responda a las necesidades de la empresa y de las personas, garantizando que, en caso de existir, una bolsa de horas variables, su ejecución deba ser justificada, comunicada con la suficiente antelación a las personas afectadas, que se debe priorizar la compensación con tiempo de trabajo y la persona afectada debe poder decidir cómo disfrutar las horas y que existirá un seguimiento sindical [30,31].

En el ámbito de la negociación, uno de los convenios colectivos que ha abordado con mejores resultados el tema de la distribución irregular de la jornada laboral ha sido el XV Convenio de la Industria Química de ámbito español, firmado en 2007 y que afecta, aproximadamente, a 3.000 empresas y 200.000 trabajadores y trabajadoras. Para la elaboración de la plataforma sindical se partió de la experiencia de intervención sobre los riesgos psicosociales. En relación a la doble presencia, la importancia de este convenio radica en que plantea como objetivos el limitar la distribución irregular de la jornada de trabajo y que los trabajadores y las trabajadoras tengan el derecho de organizar individual y colectivamente la compensación horaria debida a la dicha distribución. Cada una de las empresas debe acordar con la representación de los trabajadores y las trabajadoras un calendario laboral que puede permitir la distribución irregular de la jornada con un máximo de 9 horas laborales, o bien acordar un calendario laboral anual en que existe la posibilidad de 100 horas de horario flexible, es decir, que la distribución habitual de la jornada de trabajo puede modificarse por necesidades productivas u organizativas, con un preaviso de 7 días. Frente a la posibilidad de cambio

empresarial en la distribución de la jornada se crea una bolsa individual de tiempo disponible cuyo disfrute decide el trabajador o la trabajadora, previo acuerdo con la empresa, y si no existiese acuerdo, es el trabajador quien decide preavisando con 7 días de antelación. Esta medida, desde el punto de vista de los dos sujetos implicados en el contrato de trabajo, pone en primer plano el valor social del tiempo de trabajo. Otro aspecto importante es la forma de compensar las horas de trabajo que responden a dicha flexibilización. Todas las horas trabajadas fuera de la jornada habitual de trabajo se compensan de forma exclusiva con descanso, en el caso de las prolongaciones de jornada a partir de la décima hora de trabajo, cada hora trabajada se compensa con 1,5 hora de descanso, y en el caso de que la flexibilidad se produzca en sábado, cada hora trabajada se compensa con dos horas de descanso. Estas medidas favorecen a los trabajadores y las trabajadoras, aumentando el tiempo de descanso frente la distribución irregular de la jornada y persiguen penalizar su uso, dando valor al tiempo social de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras afectadas. Finalmente, la representación de los trabajadores y las trabajadoras recibe información anual de la implementación y desarrollo de las bolsas individuales de tiempos a disposición [32].

Como señalábamos anteriormente, en la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas con el método CoPsoQ-istas21 podemos identificar, medir y actuar sobre la doble presencia. En el año 2006, realizamos una intervención en una empresa de la industria textil con una plantilla de 544 personas, 90% de ellas mujeres, en la que la evaluación de riesgos psicosociales mostró que el 73,4% de la plantilla de producción presentaba una exposición a doble presencia en el tercil más desfavorable para la salud. Tras el análisis de las causas que provocaban la doble presencia, se concluyó que su origen se debía a la inexistencia de margen de autonomía para la ordenación del tiempo de trabajo, al trabajo en horas no conciliables con el cuidado de los hijos e hijas y a la distribución irregular de la jornada. Las medidas acordadas e implementadas fueron las siguientes: 1) se pasó de la jornada partida a la jornada continuada en horario de 7 a 15 horas; 2) pese a que el convenio (sectorial estatal) establecía 104 horas de jornada irregular cuya realización se plantea a partir de alargamientos de jornada con un máximo de 2 horas diarias y una compensación adicional del 15% en dinero o en tiempo, en la empresa, se acordó un máximo de 40 horas y su realización en sábados, dado que el alargamiento diario de jornada fue rechazado por las trabajadoras tanto por la fatiga acumulada (realización de movimientos repetitivos en ciclos que duran menos de 3 minutos), como por los problemas de conciliación que les suponía; esas horas trabajadas en sábado se compensarían el doble, una mitad en jornadas completas de descanso y otra mitad en dinero; 3) se constituyó una comisión, formada por la empresa y la representación de las trabajadoras,

con el fin de estudiar las solicitudes de ausencias retribuidas y no retribuidas por razones no contempladas en el convenio colectivo ni el calendario anual de la empresa, para analizar y solucionar los obstáculos que las trabajadoras planteasen en relación al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

## REFERENCIAS

1. Instituto Nacional de Estadística, “ Encuesta de población activa”. [Http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/e308\\_mnu&file=inebase&L=0](http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft22/e308_mnu&file=inebase&L=0) (accesed Desember 1, 2009).
2. A Almodóvar, et al, *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* (Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2008).  
[http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe\\_VI\\_ENCT.pdf](http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_VI_ENCT.pdf)
3. Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003. Tomo I. Metodología y Resultados Nacionales* (Madrid: Instituto Nacional de Estadística, 2003).  
[http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/empleotiempo03\\_metynac.pdf](http://www.ine.es/daco/daco42/empleo/empleotiempo03_metynac.pdf)
4. C Carrasco et al, *Tiempos, Trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*, (Madrid: Instituto de la Mujer-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003).
5. P Carrasquer, “¿En los límites de la modernidad? Trabajo y empleo precario en España”, *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, no. 167 (2002): 73-100.
6. P Carrasquer and T Torns, “Cultura de la precariedad: conceptualización, pautas y dimensiones: Una aproximación desde la perspectiva de género”, *Sociedad y Utopía: Revista de Ciencias Sociales*, no. 29 (2007): 139-156.
7. EM Hall, “Double exposure: the combined impact of the home and work enviroments on psychosomatic satrain in Swedish women and men”, *International Journal Health Services* 22 (1992): 239-260.
8. G Krantz, P-O Ostergren, “Double exposure, The combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women”, *European Journal of Public Health* 11 (2001): 413-419.
9. MA Bond, et al, *Expanding Our Understanding of the Psychosocial Work Environment: A Compendium of Measures of Discrimination, Harassment and Work-Family Issues*, DHHS (NIOSH), Publication No. 2008–104, 2007. <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2008-104/pdfs/2008-104.pdf>
10. K Albertsen, GL Rafnsdóttir, A Grimsmo, K Tómasson and K Kauppinen, “Workhours and worklife balance”, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Supplement 5 (2008): 14-21.
11. K Messing, “ Comprendre Le Travail Des Femmes Pour Le Transformer”, (Bruxelles : Bureau Technique Syndical Européen Pour La Santé Et La Sécurité , 1999).
12. L. Balbo, “La doppia presenza”, *Inchiesta*, no. 32 (1978): 3-6. In spanish: L. Balbo, “La Doble presencia”, in *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. (Barcelona: ICARIA, 1994). 503-513.
13. F Bimbi, “Measurement, Quality and Social Changes in Reproduction Time: the twofold presence of Womwn and Gift economy”, in *Gender and the of time* (The Hague, Kluwer Law International, 1999)
14. P Carraquer, T Torns, E Tejero and E Romero, “El trabajo reproductivo”, *Papers* 55 (1998): 95-114

15. T Torns, "El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad", in *Tiempos, Trabajos y Género* (Barcelona: Publicaciones de la Universidad de Barcelona, 2001). 133-147.
16. T Torn, "El tiempo de trabajo y las relaciones género: las dificultades de un cambio ineludible", in *Trabajo, género y tiempo social* (Madrid, Editorial Complutense, 2007): 269-285.
17. C Borderías and C Carrasco, "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas", in *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. (Barcelona: ICARIA:FUHEM, 1994). 15-111.
18. S Moncada, C Llorens, A Navarro, and TS Kristensen, "ISTAS21 COPSOQ: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague", *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* 8, no.1 (2005):18-29.
19. S Moncada et al, "Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21", *Revista Española de Salud Pública* 82 (2008): 667-675.
20. S Moncada and C Llorens, *Organización del trabajo. Factores Psicosociales y Salud. Experiencias de prevención*, (Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - ISTAS-, 2007). <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5865>
21. L Artazcoz, C Borell, J Benach, I Cortés, and I Rohlf, "Women, family demands and health: the importance of employment status and socio-economic position", *Social Science and Medicine* 59, no. 2 (2004):263-74.
22. X Gimeno, C Llorens, S Moncada and A Navarro, "Incidencias durante el trabajo de campo con encuestas personales en estudios epidemiológicos", *Metodologías de encuestas-Monográfico incidencias en el trabajo de campo* (2006): 46-59.
23. NWH Jansen, I Kant, FJN Nijhuis, GMH Swaen, and TS Kristensen, "Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 30, no. 2 (2004): 139-148.
24. NWH Jansen, I Kant, TS Kristensen, and FJN Nijhuis, "Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study", *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 45 (2003): 479-491.
25. P Voydanoff, "The effect of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation". *Journal of Marriage and Family* 66 (2004): 398-412.
26. D Meulers, "La Flexibilidad en Europa", in "Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y Mujeres en el mercado de trabajo" (Barcelona: ICARIA, 2000).
27. N Maruani, "Tiempo, Trabajo y Género", in *Trabajo, Género y Tiempo Social*, (Madrid, Editorial Complutense, 2007): (85-91).
28. R Karasek, T Theorell. "Health work:Stress, productivity and the reconstruction of working life". (New York: Basic Books, 1990).
29. C Dormann, D Zapf. "Customer-related social stressors and burnout" , *J Occup Health Psychol.* 9, nº. 1 (2004): 61-82.
30. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, *Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres*, (Barcelona: Consell de Relacions Laborals, 2008). <http://www.gencat.cat/treball>
31. Consell de Relacions Laborals de Catalunya, *Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras*, (Barcelona: Consell de Relacions Laborals, 2009). <http://www.gencat.cat/treball>
32. J Moraleda and I Areal, " XV Convenio general de la industria químicas". In S Moncada and C Llorens, *Organización del trabajo. Factores Psicosociales y Salud. Experiencias de*

*prevención*, (Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud -ISTAS-, 2007).  
<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=5865>