

EL TRABAJO INFORMAL DE  
LAS MUJERES EN LAS  
EMPRESAS FAMILIARES  
EN ANDALUCÍA

ESTUDIOS

30





# El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía

Lina Gálvez Muñoz  
Paula Rodríguez Modroño  
Astrid Agenjo Calderón  
Mónica Domínguez Serrano

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER  
SEVILLA, 2013

El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía / Lina Gálvez Muñoz... [et al.]. --1ª ed. -Sevilla : Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, Instituto Andaluz de la Mujer, 2013. --(Estudios ; 30)

167 p. : il. col.

D.L. J562-2013

ISBN 978-84-695-8564-1

1. Trabajo 2. Mujer 3. Familia 4. Empresas 5. Estudios I. Gálvez Muñoz, Lina. II. Rodríguez Modroño, Paula. III. Agenjo Calderón, Astrid. IV. Domínguez Serrano, Mónica. V. Andalucía. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales VI. Instituto Andaluz de la Mujer

**TÍTULO:**

El trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía

**AUTORÍA:**

Lina Gálvez Muñoz  
Paula Rodríguez Modroño  
Astrid Agenjo Calderón  
Mónica Domínguez Serrano

Universidad Pablo de Olavide  
Dpto. de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica

**EDITA:**

Junta de Andalucía  
Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales  
Instituto Andaluz de la Mujer

**COORD. EDITORIAL:**

Instituto Andaluz de la Mujer  
C/ Dña. María Coronel  
41.003 Sevilla

©De la edición: Instituto Andaluz de la Mujer  
1ª ed.

ISBN 978-84-695-8564-1

D.L. J562-2013

**DISEÑO Y MAQUETACIÓN:**

INDAC Servicios Documentales  
www.indacserviciosdocumentales.es

Este libro se edita gracias al Fondo Europeo de Iniciativas de Empleo y la Formación Profesional, el Fondo Social Europeo y el Fondo de Iniciativa de Empleo Juvenil, a través de la Junta de Andalucía, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Ministerio de Economía y Competitividad de España.

**Impresión sostenible**

Agulartanque de neomotos	Agulartanque de neomotos	Paula de neomotos
100% de papel reciclado	100% de energía verde	100% de agua reciclada

Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales  
Instituto Andaluz de la Mujer

El trabajo informal de las mujeres en las  
empresas familiares en Andalucía

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
-------------------	---

### CAPÍTULO 1.

#### MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO: LAS CONTRADICCIONES DE LAS POLÍTICAS EN UN CONTEXTO DE CRISIS. 11

1. Marco normativo internacional: los organismos internacionales y la Unión Europea..... 14
2. Marco normativo estatal y regional ..... 20
3. Las contradicciones de las políticas económicas implementadas..... 23

### CAPÍTULO 2.

#### MARCO CONCEPTUAL EN TORNO AL TRABAJO DE LAS MUJERES..... 27

1. Incorporando el género como una categoría de análisis central en el estudio del trabajo..... 31
  - 1.1. Visibilizar el aporte económico de las mujeres..... 32
  - 1.2. Desvelar las razones económicas de la invisibilidad del trabajo realizado desde los hogares..... 34
2. El trabajo de las mujeres en el sistema económico..... 35
3. El trabajo de las mujeres en las empresas familiares: el difícil encaje en las dicotomías convencionales..... 41
  - 3.1. El trabajo formal: autónomas y asalariadas..... 44
  - 3.2. El trabajo informal en la empresa: la ayuda familiar..... 47

### CAPÍTULO 3.

#### METODOLOGÍA..... 49

1. Fases de la investigación..... 51
2. Identificación de la población objeto de estudio..... 52
3. Recogida de información..... 53
4. Análisis de los datos de la encuesta ..... 57

<b>CAPÍTULO 4.</b>	
<b>ANÁLISIS DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES EN ANDALUCÍA.....</b>	<b>61</b>
1. Perfil de las personas entrevistadas.....	63
2. Análisis del trabajo realizado en la empresa.....	71
3. Análisis del tiempo dedicado por las trabajadoras a la empresa familiar.....	82
4. Motivaciones para trabajar en la empresa familiar.....	86
5. Condiciones de trabajo.....	98
6. Conciliación y corresponsabilidad.....	101
<b>CAPÍTULO 5.</b>	
<b>ANÁLISIS DEL VALOR MONETARIO DEL TRABAJO INFORMAL NO REMUNERADO.....</b>	<b>109</b>
1. El cálculo del valor monetario del trabajo informal no remunerado.....	111
2. Valor monetario del trabajo informal no remunerado.....	115
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>117</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>125</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>135</b>





## PRESENTACIÓN



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD,  
SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

El presente estudio trata de profundizar en el conocimiento sobre el trabajo de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía. Se trata de una investigación pionera cuyo objetivo es visibilizar el trabajo informal de las mujeres de la familia en las empresas, comparando la cantidad y las condiciones de trabajo de aquéllas que trabajan de manera informal, siendo colaboradoras ocasionales o habituales, con el de las que lo realizan con carácter formal (autónomas titulares o autónomas colaboradoras).

Es necesario señalar que en el Estado español, la persona titular de una empresa puede contratar como *asalariados/as* a familiares a partir de segundo grado de consanguinidad o afinidad, pero en caso de él o la cónyuge, hijos/as y madre o padre, tienen que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en la modalidad de *“ayuda/colaboración familiar”*. Sin embargo este registro no siempre se produce, de forma que en las pequeñas empresas aún perdura una gran cantidad de trabajo no registrado realizado mayoritariamente por las mujeres de la familia. Esta situación representa una importante discriminación de género y limita la autonomía de las mujeres, puesto que su trabajo suele ser a menudo precario y de baja calidad,

irregular o sin remuneración, con escaso o nulo acceso a la protección social y a la capacidad de organización para la defensa de sus derechos, sin acceso a la toma de decisiones, ni al estatus social y familiar como trabajadoras de la empresa.

Esta discriminación que aún sufren las mujeres en el ámbito de las empresas familiares se fundamenta en la división histórica y jerárquica de los espacios público y privado-doméstico, la cual ha impuesto una férrea distribución de las tareas en función del sexo, adscribiendo a los hombres el empleo, el trabajo en el mercado (gozando de ingresos propios, derechos y valoración social), y a las mujeres al trabajo de cuidados no remunerado en el hogar (relegado a la gratuidad, en teoría al altruismo e invisibilidad). Dicha división de espacios también ha dado lugar a una construcción sexuada de las identidades, en el sentido de que a las mujeres se les socializa para ser altruistas en el hogar como madres y esposas que cuidan a su familia, mientras que los hombres deben realizarse a través de su profesión en el mercado. Esta división sexual del trabajo provoca que en el ámbito de las empresas familiares, el papel de las mujeres sea doblemente invisible: primero, por la neutralidad que se asigna a sus aportaciones en el ámbito

familiar, dado que se considera que ese es su rol, y segundo, por la informalidad que suele caracterizar a sus ayudas o colaboraciones en la empresa familiar, más en un contexto de crisis en el que la caída de ingresos y el cierre de negocios ha podido llevar aparejado la sustitución de trabajo asalariado por trabajo familiar.

Por todo ello, es necesario conocer en profundidad la cantidad y precariedad de este trabajo para poder informar de la amplitud de esta situación de desigualdad de género y poder así reducirla. Este trabajo da cumplimiento a la Medida 3.4. de la Línea de Actuación 4 del *I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013)*: analizar el valor económico del trabajo que las mujeres realizan en régimen de colaboración en las empresas familiares en Andalucía. Con este objetivo, y dado que existen muy pocos análisis sobre la población objeto de estudio y ninguna fuente oficial, esta investigación resulta de gran interés y relevancia puesto que se aporta información tanto sobre su cuantificación, como su ubicación geográfica y sectorial, y las condiciones en las cuáles se produce este trabajo. Asimismo, nos permite definir las características de las empresas familiares en las que perdura

todavía esta situación, y acercarnos a las causas y consecuencias de su existencia.

Este libro se estructura en cinco capítulos. El primer Capítulo realiza una revisión del marco normativo en materia de igualdad de género, revelando las contradicciones de las políticas en el contexto actual de crisis. El Capítulo segundo introduce el marco conceptual del estudio, efectuando una revisión teórica del trabajo de las mujeres en el sistema económico y el trabajo de las mujeres en las empresas familiares. El tercer Capítulo explica la metodología utilizada para la obtención y análisis de los datos. El Capítulo cuarto analiza el trabajo de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía, comparando el tiempo y condiciones de trabajo de las mujeres registradas como autónomas y de las trabajadoras con carácter irregular o informal. Por último, el Capítulo cinco calcula la cuantía monetaria de este trabajo, con objeto de visibilizar la relevancia no sólo social, sino también económica de esta situación de desigualdad para Andalucía y se puedan adoptar las políticas necesarias para reducirla, proponiendo medidas para que el trabajo se desarrolle en mayor medida en régimen de cotitularidad y, en cualquier caso, de manera formal y con las garantías laborales de nuestro ordenamiento jurídico.



## CAPÍTULO 1

MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE  
GÉNERO: LAS CONTRADICCIONES DE LAS POLÍTICAS  
EN UN CONTEXTO DE CRISIS



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD,  
SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

## CAPÍTULO 1.

### MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO: LAS CONTRADICCIONES DE LAS POLÍTICAS EN UN CONTEXTO DE CRISIS

1. Marco normativo internacional: los organismos internacionales y la Unión Europea
2. Marco normativo estatal y regional
3. Las contradicciones de las políticas económicas implementadas

Como se ha señalado en el apartado introductorio, el objetivo general de esta investigación se enmarca en la Línea de Actuación 4 del I Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013) sobre *Conciliación y Corresponsabilidad*; concretamente dentro del Objetivo 3 referido a impulsar el conocimiento de la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado de las mujeres. Dicho Plan Estratégico se inserta, a su vez, en un marco nacional e internacional de reconocimiento y defensa de los derechos económicos de las mujeres, donde los aspectos relativos al trabajo remunerado y no remunerado adquieren una relevancia fundamental.

Si bien, estos importantes avances legislativos desarrollados desde la segunda mitad del siglo pasado, no han tenido resultados siempre favorables de cara a la autonomía y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, los cambios que se están produciendo a nivel sociopolítico debido a la profunda crisis estructural y la que estamos inmersas/os, anuncian importantes reducciones en los recursos públicos y privados, siendo la igualdad de género y los derechos de las mujeres, sectores de especial riesgo. De hecho, la actual crisis está reproduciendo una pauta que se ha venido repitiendo a lo largo del último siglo: el hecho demostrado que de las crisis se sale tanto con retrocesos en los derechos económicos de las mujeres (precarización del empleo, intensificación de su tiempo de trabajo, etc.) como retrocesos en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la regulación, las políticas de igualdad y las reglas de juego en general (Gálvez y Rodríguez, 2011).

En los siguientes apartados abordaremos, por un lado, los avances normativos en igualdad de género producidos en las últimas décadas tanto a nivel internacional como nacional y regional, y por otro, los retrocesos reales a los que han dado lugar las decisiones de política económica, centradas en poner en marcha los flujos de valorización del capital y dejando en un segundo plano las condiciones de vida de las personas.

## 1. Marco normativo internacional: los organismos internacionales y la Unión Europea

En lo referente al marco internacional<sup>1</sup>, el principio de igualdad y la prohibición de la discriminación por sexo se integran por primera vez en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948*. Se reconocen desde entonces una serie de derechos económicos asociados al empleo formal remunerado tales como el derecho al trabajo y, a la libre elección del mismo, con condiciones equitativas y satisfactorias; el derecho a la protección contra el desempleo; el derecho a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure una existencia conforme a la dignidad humana (que será completada, en caso necesario, por otros medios de protección social); el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse; el derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias involuntarias. Asimismo, se reconoce que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas, así como a un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

Casi tres décadas después, en 1976 el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC)* establece, entre otros, que los Estados parte deben reconocer y garantizar el derecho al trabajo, entendiendo por esto, el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, y reconociendo el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. El Pacto asegura a los hombres y a las mujeres igual título a la hora de gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados (artículo 3) y prohíbe “discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (artículo 2.2.).

Posteriormente, y como culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)* de 1989, establece en su artículo 11.1 la igualdad de género en las oportunidades, en los

---

1

Véase Agenjo y Santillán (2012)



procesos de selección y ascenso en el empleo, en las remuneraciones percibidas, la seguridad social, la protección de la salud y la maternidad, independientemente de la situación conyugal de la madre, mediante licencias con goce de sueldo, suministro de los servicios sociales de cuidado y otras medidas que permiten combinar responsabilidades familiares y laborales (artículo 11.2). Asimismo, se explicita que las mujeres tendrán derecho a prestaciones familiares y a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito (artículo 13).

Ya en 1993, la *Declaración de la Cumbre de los Derechos Humanos de Viena* reconoce que los derechos de las mujeres y las niñas forman parte inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. Dos años más tarde, en la V Conferencia Internacional de las Mujeres de Naciones Unidas (1995) los Gobiernos presentes reconocen por primera vez a nivel internacional los derechos de las mujeres. En concreto, la *Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing* resultantes de la Conferencia, denuncian la persistente y creciente feminización de la pobreza de mujeres y niñas, y la desigualdad que existe en perjuicio de ellas en las estructuras y políticas en todas las actividades productivas y en el acceso a los recursos a escala mundial. La Plataforma de Acción en concreto aborda las estrategias que los distintos Estados parte deben implementar para conseguir una igualdad real en el acceso y ejercicio de los derechos entre mujeres y hombres, agrupándolas en doce áreas o esferas de especial atención. Una de ellas es el *área F: Las mujeres y la economía*, que hace visible la desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las actividades productivas (incluidos el acceso al empleo y condiciones de trabajo apropiadas) y en el acceso a los recursos.

En el contexto de estas áreas críticas identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing, también la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que le corresponde un importante papel puesto que están estrechamente vinculadas a su mandato y a sus áreas de competencia, concentrándose básicamente en tres temas: a) las normas internacionales del trabajo y los derechos de las mujeres trabajadoras; b) la promoción del empleo de las mujeres y la erradicación de la pobreza; c) el diálogo social como mecanismo de promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo.

Para la OIT la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de *derechos humanos, justicia social y desarrollo económico y social*. Se señala que es una cuestión de derechos humanos porque, mientras exista la discriminación por motivos de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc.) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia;

eso significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de la mujer y a la eliminación de todos los tipos de discriminación de facto y de derecho en el empleo y la ocupación. Por otra parte, se señala que es una cuestión de justicia social, porque la mejoría de las condiciones de acceso de las mujeres al empleo y a la formación, sus condiciones de trabajo y protección social, son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Y es un requisito para el desarrollo económico y social porque la habilitación y plena utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional, es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistémica, equilibrada y sustentable<sup>2</sup>. A este respecto, el género se define como uno de los temas que deben estar presentes, de manera transversal, en todas las actividades y programas desarrollados por la OIT, y, en especial, en la definición del *trabajo decente* (OIT, 1999, 2002, 2007).

El concepto de *trabajo decente* fue formulado por los mandantes de la OIT –gobiernos y organizaciones de empleadores/as y trabajadores/as– como una manera de identificar las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos y todas, y crecimiento económico, aumentando con ello las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores/as, trabajadores/as y la sociedad civil, como un elemento fundamental para alcanzar una globalización justa, reducir de la pobreza y obtener un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

Los cuatro pilares básicos del trabajo decente, y que a su vez tienen como objetivo transversal la igualdad de género, son las oportunidades de empleo, los derechos, la protección y la voz (OIT, 2002, 2007):

- Crear Trabajo: una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
- Garantizar los derechos de los trabajadores: de todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de

<sup>2</sup>

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

sus intereses.

- Extender la protección social: para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada.
- Promover el diálogo social: La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

El marco internacional que acabamos de repasar, se constituye como el referente fundamental de las políticas europeas a favor de la igualdad de género y, de manera particular, de la integración de la defensa de los derechos económicos de las mujeres. A continuación abordaremos la integración de la igualdad de género en los tratados de la UE así como en las distintas actividades de la Comisión Europea.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado de Roma, que exige que se garantice la “igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo”, con una clara vinculación, por tanto, a la Política Social y de Empleo. Aquella disposición, de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario<sup>3</sup>.

La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este Tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la UE, en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación

3

La Directiva 75/117/CEE sobre Igualdad de Retribuciones; la Directiva 76/207/CEE sobre Igualdad en materia de Acceso al Empleo, a la Formación y Promoción y a las Condiciones de Trabajo (y su modificación en 2002); o la Directiva 79/7/CEE sobre Igualdad en materia de Seguridad Social o la Directiva 86/613/CEE sobre Igualdad en la Actividad Autónoma.

de igualdad en el mundo laboral. De hecho, el artículo 141 constituye el fundamento jurídico que subyace a las medidas comunitarias en el ámbito de la igualdad de oportunidades: aplica el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

La incidencia del Tratado de Amsterdam (1997-1999) y el Tratado de Niza (2001-2003) fueron fundamentales en la consideración horizontal-transversal del principio de igualdad en las políticas europeas. Se formaliza así el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre hombres y mujeres. A este respecto, han sido numerosas las directivas, recomendaciones, resoluciones y decisiones relativas a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, habiéndose desarrollado programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades.

En 2007, el Tratado de Lisboa refuerza el principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyéndolo en los valores y objetivos de la Unión (artículos 2 y 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea) y establece el principio de integración de la dimensión de género en todas las políticas de la UE (artículo 8 del Tratado del Funcionamiento de la UE), influyendo en múltiples Programas, Estrategias y Planes, así como en Directivas y otras normas, en la lucha a favor de la igualdad de género y en contra de la discriminación.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, a la que el artículo 6 del Tratado UE reserva el mismo valor legal que a los Tratados, recoge también el principio de igualdad entre hombres y mujeres. El artículo 23 de la Carta declara que “la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución»; declara, asimismo, que «el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado”.

En lo que respecta a las actividades de la Comisión Europea sobre la igualdad de género, la Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres (2010-2015)<sup>4</sup>, constituye el programa de trabajo fundamental en esta materia. Se trata de un marco global con el que la Comisión

4

La estrategia se basa tanto en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010), como en las prioridades de la Carta de la Mujer.

Europea se compromete a promover la igualdad de género en todas sus políticas en las siguientes prioridades temáticas:

- Igualdad en el mercado de trabajo e igual independencia económica para mujeres y hombres, a través de la Estrategia Europa 2020.
- Salario igual a trabajo igual y trabajo de igual valor, en colaboración con los Estados miembros para reducir perceptiblemente la diferencia salarial entre hombres y mujeres en los cinco años siguientes.
- Igualdad en la toma de decisiones a través de incentivos de la UE.
- Dignidad, integridad y fin a la violencia sexista mediante un exhaustivo marco de política.
- Igualdad entre mujeres y hombres más allá de la Unión, integrando la cuestión en las relaciones exteriores y en la colaboración con las organizaciones internacionales.

Por otra parte, la Comisión Europea realiza un balance anual sobre los progresos en esta materia y se presentan en un Informe sobre la igualdad entre las mujeres y los hombres. El Informe 2011 es el octavo (y el segundo que cubre la Unión Europea ampliada a 27 Estados miembros), y en el se establece que pese a todos los esfuerzos realizados, queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad de género en la UE. Se señala que pese a que la legislación haya cambiado, los papeles que han desempeñado tradicionalmente los géneros, los estereotipos de género y los tabúes siguen siendo un obstáculo importante a los cambios reales<sup>5</sup>.

En este sentido, también es necesario señalar la escasa financiación que se está recibiendo en materia de igualdad de género, ya que, a pesar de que se trata de una de las cinco áreas de actividad del programa de la UE para el empleo y la solidaridad social (PROGRESS 2007-2013), tan solo se destina un 12 % de su presupuesto de casi 658 millones de euros durante el periodo 2007-2013<sup>6</sup>. La finalidad del programa Progress es

5

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPOR-T+A7-2012-0041+0+DOC+XML+V0//ES>

6

[http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_4.9.8.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_4.9.8.pdf)

prestar asistencia financiera para la aplicación de los objetivos de la Unión Europea en el ámbito del empleo y los asuntos sociales. Este programa contribuye, por tanto, a la consecución de los objetivos de la Estrategia de Lisboa y se presta asistencia a la aplicación efectiva del principio de igualdad de género, promoviendo la integración de la perspectiva de género en las políticas de la UE.

No obstante, y como veremos más adelante en un punto dedicado a las contradicciones de las políticas públicas, hay que destacar que este impulso de las medidas de igualdad de género se ha desarrollado en el marco de una constitución económica europea que ha supuesto un avance de las desigualdades económicas y del control democrático de la política económica lo que dificulta enormemente la aplicación real de las políticas de igualdad y el monitoreo y evaluación de las mismas. De hecho, el proceso de consolidación fiscal y de políticas de austeridad en las que está inmersa la Unión Europea supone un serio límite al desarrollo de las políticas de igualdad que en la práctica están girando hacia una reordenación de género que de facto incide en la profundización de la división sexual del trabajo a través de la reprivatización de los cuidados (Gálvez, 2013).

## 2. Marco normativo estatal y regional

En el ámbito estatal, la Constitución Española en el artículo 14 proclama el principio de igualdad ante la Ley, y en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Constitución, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y los acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España<sup>7</sup>.

7

El artículo 96 dispone que los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Y el artículo 93 prevé que mediante Ley Orgánica se podrá autorizar la celebración de Tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria. Para ello incorpora sustancialmente modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en el ejercicio pleno de los derechos, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. Nos encontramos, por tanto, con una ley código que sostiene una perspectiva horizontal sobre el conjunto de las políticas del Estado y que proyecta de manera general el principio de igualdad en la ordenación general de todas las políticas públicas.

En coherencia con lo que acabamos de señalar, la Ley Andaluza 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, desarrolla aquellos aspectos en los que es la propia Comunidad la que tiene las competencias para legislar. El objetivo es alcanzar, mediante diversos instrumentos y desarrollos eficaces, una sociedad igualitaria, justa, solidaria y democrática en la que las mujeres y hombres tengan, realmente, los mismos derechos y oportunidades, para cual se debe garantizar la vinculación de los poderes públicos en todos los ámbitos, en el cumplimiento de la transversalidad como instrumento imprescindible para el ejercicio de las competencias autonómicas en clave de género.

En el artículo 7 la Ley autonómica establece la obligatoriedad de aprobar un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres cada cuatro años, donde se incluyen medidas para alcanzar el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo, aspirando a convertirse en un elemento impulsor de la consecución definitiva de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, orientando la acción. Así, el primer Plan Estratégico para la Igualdad de mujeres y hombres en Andalucía para 2010-2013 se define por su carácter estratégico, en el sentido de que apunta directamente a conseguir cambios permanentes en las estructuras sociales que mantienen la desigualdad y para ello moviliza a todas las instancias políticas, sociales, económicas y culturales en las que ésta permanece y perdura. Son tres las directrices estratégicas definidas en el Plan:

1. Transversalidad de género, como estrategia de mejora de las políticas públicas implicando la participación de todas las Consejerías en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos de la gestión política, técnica y social.
2. Corresponsabilidad, orientando la acción hacia la plena participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad en condiciones de igualdad.
3. Empoderamiento de las mujeres, como estrategia de profundización en el desarrollo democrático incorporando las perspectivas, necesidades e intereses de las mujeres, facilitando el ejercicio activo de sus derechos y su acceso a la toma de decisiones.

Para hacer funcionar estas directrices, y teniendo en cuenta la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, se establecen ocho Líneas de Actuación con 36 objetivos:

1. Integración de la perspectiva de género.
2. Educación.
3. Empleo.
4. Conciliación y Corresponsabilidad.
5. Salud.
6. Bienestar Social.
7. Participación.
8. Imagen y Medios de Comunicación.

La presente investigación se enmarca en la cuarta línea estratégica de conciliación y corresponsabilidad, a partir de un análisis de la realidad andaluza en la que se percibe una clara discriminación de las mujeres en cuanto a la perpetuación de sus roles de género y a la invisibilización de sus experiencias y actividades desarrolladas en el ámbito doméstico, o en lo que podemos denominar como esa “otra economía” a la que la mirada convencional es incapaz de observar y valorar. A partir de estas consideraciones, el Plan Estratégico establece tres objetivos:

1. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres.
2. Promover una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar.



3. Impulsar el conocimiento de la dimensión socio-económica del trabajo no remunerado, específicamente el trabajo doméstico y el de cuidados.

Estos objetivos son los que se persiguen en la presente investigación, concretamente en lo que se refiere al análisis del trabajo no remunerado de las mujeres en las empresas familiares, ya que existe un gran desconocimiento en cuanto al volumen y las características de este tipo de trabajo, y las consecuencias para la autonomía y el empoderamiento de las mujeres. Esto es así porque, en lo que respecta al trabajo, la mayoría de las medidas y análisis se refieren exclusivamente al ámbito del empleo; de hecho, éste es el campo de mayor desarrollo tanto en la Ley autonómica como en la estatal, el cual se aborda desde una perspectiva de derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, estableciendo toda una serie de medidas encaminadas a la mejora de los derechos laborales y a la promoción de la acción sindical para su participación activa en las empresas con el objetivo de facilitar el acceso de las mujeres al ámbito laboral y al empleo público. ¿Pero qué hay del trabajo invisible, el que escapa a las estadísticas convencionales y a las medidas legislativas?

Este es precisamente el objetivo de este estudio: proporcionar información sobre este trabajo invisibilizado en un ámbito muy concreto y a la vez fundamental para la economía andaluza: las empresas familiares. Un ámbito con unas características muy particulares en el que los roles de género se reproducen doblemente al entrar en juego, no solo la división sexual del trabajo, sino también la influencia de la normatividad en torno a la familia nuclear tradicional y los roles asociados a las mujeres en ella. A todo ello hay que añadir los retrocesos en materia de igualdad fruto del contexto sociopolítico actual, en el que las políticas económicas implementadas en el seno de la UE están entrando en continua contradicción con los objetivos de igualdad marcados a nivel normativo, tal y como veremos a continuación.

### **3. Las contradicciones de las políticas económicas implementadas**

Desde la economía feminista se ha discutido bastante sobre los reajustes de la economía en momentos de crisis, percibiéndose claramente cómo las estructuras de género de desigualdad son fundamentales para sostener políticas económicas que implican un ataque directo a las condiciones de vida. Es decir, se constata que no existen procesos económicos ni políticas económicas que sean neutras al género (Bakker, 1999), por ello, en un contexto de crisis como el actual, el análisis desde esta perspectiva resulta clave.

El estudio de los Programas de Ajuste Estructural de los '80 supusieron un gran bagaje en este sentido, y un aprendizaje fundamental en torno a los efectos de la implantación de un modelo económico neoliberal. Ello supuso, por un lado, la transnacionalización de la economía y, por otro, la reducción del tamaño del Estado mediante la privatización de servicios públicos, la venta de empresas estatales que producían bienes básicos (agua, energía, transporte...), la disminución del gasto público destinado a salud, educación y protección social, la flexibilización del mercado de trabajo interno, etc. Es decir, al pasar de un modelo de corte keynesiano a un modelo en el que el rol regulador del estado comenzaba a orientarse en otro sentido, para favorecer los movimientos de capitales especulativos.

La crisis estructural en la que estamos inmersos/as supone, en conjunto, una profundización de este cambio de orientación, poniendo a los mercados financieros y su lógica de valorización del capital en el centro de la organización social, y relegando las condiciones de vida de las personas a un segundo plano, haciendo ver a la ciudadanía que su bienestar es totalmente dependiente de la capacidad de consumo y, por tanto, del buen funcionamiento de los mercados. Para ello, y centrándonos en la Unión Europea, en las últimas décadas se ha venido implementando un modelo de políticas económicas con un fin muy concreto: que los capitales europeos dispusieran de un mercado a su libre disposición. Nos referimos, por un lado, al denominado Pacto de Estabilidad y Crecimiento firmado por los países miembros en 1997, y cuyo principio de estabilidad presupuestaria ha tenido efectos negativos directos, primero, sobre el bienestar de las personas -al tener un efecto claramente limitador sobre la extensión de las políticas sociales que constituyen el Estado del bienestar- y, segundo, sobre la misma democracia, ya que implica que los gobiernos tengan que renunciar a la discrecionalidad política (Torres, 2005). Por otro lado, nos referimos a las políticas deflacionarias implementadas, basadas en la idea de que para crear empleo hay que flexibilizar las relaciones laborales y bajar los salarios. Ello implica un debilitamiento de la negociación colectiva, facilidades de despido y fomento de un uso cada vez más versátil de la mano de obra, diluyéndose en muchos casos las fronteras que distinguían entre trabajo en el sector formal y trabajo en el sector informal. Así, se ha producido una disminución de los salarios reales que no hace referencia a la cantidad de dinero nominal, sino una disminución del poder de compra que da esa cantidad en función de los precios de mercado, lo cual ataca de manera directa a los objetivos en materia de independencia económica de las mujeres establecidos a nivel normativo.

En su conjunto, el modelo político implementado en el seno de la UE ha dado lugar a un proceso de dualización social y a un fuerte aumento de las desigualdades sociales en términos de acceso a los ingresos monetarios. De esta forma, los hogares peor situados en el mercado se ven obligados a desplegar estrategias de supervivencia que suponen, fundamentalmente, la intensificación y multiplicación de los trabajos de las mujeres: aumento del trabajo no remunerado en el hogar para sustituir servicios públicos que ya no se dan, aumento del trabajo agrícola de auto-sustento, proliferación de trabajos en el sector informal: servicio doméstico, autoempleo, o la ayuda en pequeñas empresas familiares, objeto de este estudio.

Observamos, por tanto, que a pesar de los múltiples avances normativos tanto a escala nacional como internacional, cuando se trata del bienestar concreto de personas concretas, nuevamente son las mujeres quienes asumen esta responsabilidad final en el ámbito privado, ya que el modelo político-económico camina por otras derivas; esto es, poner en marcha los flujos de valorización y acumulación de capital, al margen de la generación de condiciones de vida dignas para el conjunto de la población.



## CAPÍTULO 2

### MARCO CONCEPTUAL EN TORNO AL TRABAJO DE LAS MUJERES



## CAPÍTULO 2.

### MARCO CONCEPTUAL EN TORNO AL TRABAJO DE LAS MUJERES

1. Incorporando el género como una categoría de análisis central en el estudio del trabajo
  - 1.1. Visibilizar el aporte económico de las mujeres
  - 1.2. Desvelar las razones económicas de la invisibilidad del trabajo realizado desde los hogares
2. El trabajo de las mujeres en el sistema económico
3. El trabajo de las mujeres en las empresas familiares: el difícil encaje en las dicotomías convencionales
  - 3.1. El trabajo formal: autónomas y asalariadas
  - 3.2. El trabajo informal en la empresa: la ayuda familiar

El nacimiento de la sociedad industrial capitalista provocó cambios fundamentales en el ámbito del trabajo, dando lugar a una nueva concepción muy ligada a la escisión jerárquica entre el ámbito de la producción económica y el de la reproducción social. Un largo proceso que culminó con la redefinición de trabajo como empleo en términos estrictamente mercantiles, y deviniendo en el principal elemento de articulación social, fuente de valoración, autoestima, reconocimiento, derechos y protección social. De esta forma, el resto de actividades no mercantiles quedaron relegadas a la invisibilidad analítica y social, fundamentalmente las actividades no remuneradas llevadas a cabo en el ámbito doméstico, comunitario y de subsistencia, y desempeñadas principalmente por las mujeres. Esto es, una invisibilidad no neutral al género, puesto que a medida que ciertas dimensiones se iban constituyendo como económicas, a su vez también se fueron masculinizando. Por el contrario, las dimensiones calificadas como no económicas se fueron identificando con los roles, espacios, intereses y características que históricamente se han asignado a las mujeres en estos ámbitos (Pérez Orozco, 2006), independientemente de que las mujeres estuvieran integradas en actividades remuneradas sobre todo en aquellos territorios en los que había demanda de trabajos feminizados o entre las clases sociales más desfavorecidas como demuestran los presupuestos familiares y las diferentes tasas de actividad femenina en territorios con distinta especialización económica (Humphries y Sarasúa, 2012).

Se produce, por tanto, un estrechamiento de los conceptos de economía y trabajo, asociados ahora al ámbito exclusivamente mercantil. Ello ha dado lugar a una visión desfigurada de la realidad (Hartmann, 1981; Folbre y Hartmann, 1988; Pujol, 1992) porque permanece oculta una parte de los procesos fundamentales para sostener las condiciones de vida de las personas (trabajo doméstico y de cuidados, trabajo comunitario y de subsistencia, etc.) y que son indispensables para que el conjunto del sistema socioeconómico encaje<sup>1</sup>, pero también una parte importante de trabajo realizado

---

8

Tal y como viene teorizando la economía feminista desde hace décadas, las esferas mercantiles de producción y las de reproducción no pueden analizarse por separado, sino que son dos caras de la misma moneda y deben entenderse como un engranaje. Para comprenderlo, es muy recurrente utilizar la metáfora del *iceberg* donde hay dos partes claramente diferenciadas: una visible (la esfera productiva) y otra oculta (la esfera reproductiva) en el cual se lleva a cabo una ingente cantidad de trabajo que recae fundamentalmente en las mujeres y que, en última instancia, es la que sostiene al conjunto.

para el mercado dentro de la economía informal o través del trabajo familiar en las empresas familiares tal y como desarrollamos en esta investigación.

Cuando hablamos de (in)visibilidad, no nos referimos exclusivamente a que se pueda medir lo que allí ocurre, sino que tiene que ver con la capacidad que tienen los sujetos responsables de esa esfera para definir cómo quieren que funcione el conjunto, a su poder económico, político y social, y a su reconocimiento como ciudadanas o ciudadanos de pleno derecho. En este sentido, los trabajos no remunerados de las mujeres en los ámbitos mencionados son trabajos paradigmáticamente invisibles: no hay datos, no hay conceptos para entenderlos, no se pagan, no generan derechos sociales, no hay una negociación pública y política para regularlos.

Como se ha adelantado, no es este trabajo de cuidados no remunerado el único que se invisibiliza desde una óptica convencional, sino que dentro de la esfera productiva de la economía hay una serie de trabajos que, con o sin remuneración, escapan a los instrumentos de observación convencionales. Nos referimos a una difusa gama de actividades que engloban esa “otra economía” y que pueden trazarse en función de tres criterios básicos (Sanchís, 2005)<sup>8</sup>:

- El criterio estadístico remite a la existencia de actividades no registradas por las estadísticas económicas básicas, como la Contabilidad Nacional o la Encuesta de Población Activa (EPA). En este sentido la economía oficial es la estadísticamente observada, mientras la otra permanece oculta o sumergida.
- En función del criterio jurídico aparecen dos tipos básicos de otra economía: 1) todas aquellas actividades que por su misma naturaleza son definidas como ilegales 2) actividades productivas convencionales que se llevan a cabo infringiendo la legislación fiscal o laboral. Desde la perspectiva de esta última nos encontramos con el trabajo irregular.
- Finalmente, el criterio económico utiliza el mercado como factor discriminante, distinguiéndose entre economía formal e informal (la que no pasa por el filtro del mercado) o, en términos similares, monetaria y no monetaria.

La economía informal ocupa un terreno intermedio entre lo visible y lo invisible: es un mecanismo de las empresas para externalizar costes, al mismo tiempo que es una manera para las personas de obtener unos mínimos ingresos para vivir. De hecho, frente a la idea que se



tiene de que la economía informal es una rémora del “subdesarrollo” y que tenderá a desaparecer a medida que la economía se modernice, cada vez se ve más claro que es parte del proceso mismo de “crecimiento” bajo el modelo neoliberal, tal y como hemos comentado anteriormente. Pero dentro de la propia economía informal existen además determinadas actividades como el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo a destajo a domicilio y/o la ayuda en pequeñas empresas familiares, donde las fronteras de la invisibilidad son mucho más palpables debido, fundamentalmente, a su estrecha relación con el ámbito doméstico y familiar. ¿Y quiénes son las personas que mayoritariamente desarrollan estas actividades? de nuevo, las mujeres. Y no debido a un proceso neutral o natural, sino motivado por el rol que se les ha impuesto históricamente, por su socialización como cuidadoras altruistas del hogar y de las personas que viven en él, y por la culpabilización también histórica para aquéllas que no cumplían con esta norma.

En el presente estudio nos vamos a centrar en una de estas actividades señaladas: el trabajo de las mujeres en las empresas familiares. Pero, para entender la complejidad de los procesos que se llevan a cabo dentro de éstas, en primer lugar será imprescindible comprender las implicaciones analíticas de la incorporación del género como categoría central (apartado 1) y, posteriormente, entender las implicaciones que ello tiene en el análisis del trabajo en general, y en el desarrollado en las empresas familiares en particular (apartado 2).

## **1. Incorporando el género como una categoría de análisis central en el estudio del trabajo**

Los enfoques económicos meramente descriptivos con las diferencias sexuales, tienen unos límites básicos en el sentido de que no se dirigen a debilitar la validez o transformar los conceptos dominantes (Scott, 1986). Nos referimos fundamentalmente a aquéllos estudios que utilizan el concepto “género” como sinónimo de “mujeres”, lo cual no comporta una declaración necesaria de desigualdad o poder, y carece de capacidad analítica para enfrentar y cambiar los paradigmas. De hecho, la potencia del concepto “género” es precisamente designar las relaciones sociales entre los sexos, denotando las construcciones culturales desde una perspectiva de síntesis que permita explicar las desigualdades persistentes, así como experiencias sociales radicalmente diferentes (Ibíd.).

En lo que respecta al análisis económico, introducir el género como categoría central, implica no solo recuperar las experiencias y actividades de las mujeres invisibilizadas en el análisis convencional,

sino atender al género como un eje estructurador clave de los procesos económicos, en el sentido de que es determinante a la hora de situar a mujeres y a hombres en una posición diferenciada en el sistema socioeconómico. Pero además, es fundamental comprender cómo el propio sistema traduce esas posiciones diferenciadas en desigualdad, y cómo sus estructuras e instituciones se sostienen sobre ella. A continuación abordaremos estas cuestiones.

### 1.1. Visibilizar el aporte económico de las mujeres

El primer paso a la hora de analizar los procesos económicos desde un enfoque de género, consiste en “descubrir”, recuperar y visibilizar las tareas que han realizado las mujeres históricamente. Para ello, existe un consenso generalizado a la hora de utilizar una noción de trabajo más amplia basada en el denominado “criterio de la tercera persona” y que podemos resumir en la siguiente cita: trabajo “es aquella actividad con un objetivo dado, que requiere un gasto de tiempo y energía, forma parte de una división social de las tareas y es separable de la persona que la realiza” (Himmelweit, 1995: 4). Es decir, se considera que trabajo son aquellas actividades que podrían ser delegadas a una tercera persona a cambio de un salario<sup>9</sup>. Así, el elemento que distingue a los distintos tipos de actividades no va a ser el contenido o las tareas en sí mismas, sino las relaciones bajo las cuales se da la producción.

A este respecto, existe cierta confusión a la hora de utilizar las nociones de trabajo doméstico y trabajo de cuidados, de hecho, continúan siendo debates fundamentales desde que se iniciaran en la década de los setenta y ochenta del siglo XX. Por un lado, y en torno a lo que se ha denominado el Debate sobre el Trabajo Doméstico (Benston, 1969; Morton, 1971), se localizan distintos textos y autoras/es que, utilizando una metodología marxista, analizaban el trabajo realizado por las mujeres en los hogares para poder determinar la base material de la opresión femenina y proponer vías políticas de emancipación. En este sentido, la innovación fundamental no fue metodológica, sino que se situaba en el ámbito del contenido, al insertar el trabajo doméstico

9

Esta definición también es causa de múltiples debates, sobre todo, en lo relacionado a los componentes afectivos del trabajo. Pero no debemos caer en el error de pensar que, cuando hablamos de afectos, se trata siempre de emociones positivas: introducir las emociones supone introducir el amor, la amistad, el cariño, pero también la violencia, el maltrato, la enemistad. Y tampoco caigamos en el error de pensar que todo trabajo que se haga en la familia va a ser un trabajo hecho con amor. En este sentido ver el artículo de Folbre y Nelson (1996) For love or for money or for both.

en el análisis en tanto que contribución económicamente relevante y relación social (Pérez Orozco, 2006).

El aspecto del Debate sobre el Trabajo Doméstico más directamente relacionado con el debate sobre el trabajo de cuidados fue el desarrollo del concepto de reproducción social (Borderías, Carrasco, y Torns, 2011). Según esta conceptualización, el trabajo doméstico integrado en el trabajo de reproducción, incluye la producción de bienes materiales pero también el cuidado directo de la fuerza de trabajo, además de la difícil gestión de los afectos y de las relaciones sociales. Desde entonces, las ideas de reproducción social han sido reformuladas por distintas autoras<sup>10</sup> pero es posible rescatar algunos aspectos en común: reproducción biológica, reproducción de la fuerza de trabajo y satisfacción de las necesidades de cuidados (Ibíd.).

Desde este punto de vista, los cuidados serían la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y de la salud. Pero hay que especificar varias cuestiones más:

1. Los cuidados presentan una triple dimensión: “material” (atender al cuerpo y sus necesidades fisiológicas); “inmaterial” (o afectivo-relacional); y una tercera dimensión de “gestión”, relacionada no con hacer cosas concretas, sino con coordinar el conjunto de funciones y actividades, garantizando que todo vaya bien, que se haga a tiempo, etc., principalmente vinculadas a la gestión del hogar y no sólo con las personas consideradas dependientes sino también con las consideradas “independientes”.
2. Podemos hablar de cuidados directos (que se hacen directamente a una persona) pero teniendo en cuenta el hecho de tener que establecer también las precondiciones del cuidado: es decir, realizar un conjunto de tareas que no implican relación directa con la persona cuidada, pero que son indispensables para su atención.
3. Se trata de una necesidad de todas las personas en todos los momentos del ciclo vital, aunque en distintos grados, dimensiones y formas; es decir, somos interdependientes. Si bien, hay personas que se encuentran en lo que se denominan como “situaciones de dependencia”, y que son aquellas en las que su capacidad para cuidar a otros o a sí mismas están

---

10

Entre otras, Molyneux (1979), Benería (1981), Bakker (1998, 2003), Picchio (1992, 1996, 2001, 2005).

disminuidas y, por lo tanto, son sobre todo receptoras de cuidados por razones fisiológicas, económicas o sociales.

La incorporación de estas ideas al análisis macroeconómico ha permitido mostrar la contribución de la economía del cuidado al mantenimiento de las condiciones de vida, ya que el cuidado no se agrega como un elemento más del proceso, sino que representa un cambio radical de perspectiva que visibiliza la dependencia del sistema mercantil respecto a ello: en primer lugar se desvelan las razones económicas de la invisibilidad del trabajo realizado desde los hogares; en segundo lugar, se hacen más transparentes las formas de distribución de la renta, la riqueza y el tiempo de trabajo; y en tercer lugar, se desplaza el objetivo social desde la obtención de beneficio al cuidado de la vida (Borderías, Carrasco y Torns, 2011).

## **1.2. Desvelar las razones económicas de la invisibilidad del trabajo realizado desde los hogares**

El segundo paso a la hora de analizar los procesos económicos desde un punto de vista crítico con la desigualdad de género, es identificar el porqué de la invisibilización del trabajo de las mujeres en el análisis económico convencional, y las connotaciones de género implícitas (Pérez Orozco, 2006). Con este objetivo comienzan a usarse términos hasta ahora ajenos a la economía, y procedentes del feminismo tales como la división sexual del trabajo (DST), un concepto central que hace referencia a la distribución sistémica/estructural del trabajo en función del sexo, de modo que a las mujeres se les asigna el socialmente menos valorado. La forma concreta que toma la DST varía a lo largo de la historia, pero su carácter inequitativo permanece. En lo que respecta a las economías capitalistas, la forma primordial que toma es la división “hombres en el empleo/mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado”.

La concreción micro de dicha estructura social se establecería en la familia nuclear tradicional como la unidad básica de convivencia y decisión. Este modelo de organización social hace referencia a la división normativa de roles hombre ganador de ingresos/mujer ama de casa, la cual se ha impuesto como la norma, en el sentido de que es lo que la política económica entiende que debería ser, pero no es la norma en el sentido de que sea lo más habitual: por ejemplo, las mujeres tienen una relación mucho más flexible con el trabajo remunerado que lo que muestra este modelo normativo, ya que históricamente han entrado y salido del mercado según las necesidades del hogar o según su ciclo vital, pero sobre todo, en función de las oportunidades reales que hubiera en los distintos mercados de trabajo, y de la calidad

y condiciones del empleo vinculado a las mujeres (véase Borderías 2003; Gálvez, 1997).

Esta estructura familiar se fue imponiendo a partir de lo que podemos llamar una ética reaccionaria del cuidado a las mujeres se las socializa para cuidar al resto de manera altruista (de hecho, saber cuidar parece una capacidad innata y biológica de las mujeres) y, al aparecer los problemas para compatibilizar empleo y hogar, no se cuestiona la estructura que impide estar satisfactoriamente en ambos espacios, o la inexistencia de servicios públicos, o que los hombres no asuman responsabilidades. No se cuestiona la estructura, sino a las mujeres. Esto nos lleva a una cuestión fundamental que hay que tener en cuenta a la hora de incorporar el género como categoría central de análisis, y es el hecho de que no hay que hablar sólo de desigualdad entre mujeres y hombres, sino que es necesario comprender cómo las instituciones y estructuras se construyen sobre la desigualdad, y cómo éstas se cruzan con las estructuras de género.

Asimismo, no basta con analizar la desigualdad entre géneros, sino que hay que ver también las desigualdades intra-género marcadas por la clase social, las diferencias por origen rural o urbano, por etnicidad, por orientación sexual e identidad de género, por discapacidad, por edad, por estatus migratorio, etc. Es decir, al recuperar las experiencias de las mujeres en la economía tenemos que hablar de esta diversidad. Por ejemplo, una división que usamos siempre es la de trabajo remunerado y trabajo no remunerado, pero, ¿es una división útil para explicar el trabajo (sin un salario) en una empresa familiar? Con esta pregunta entramos de lleno en el objeto de este estudio.

## **2. El trabajo de las mujeres en el sistema económico**

Como mencionamos anteriormente, en las sociedades patriarcales opera una distribución sistémica y estructural del trabajo en función del sexo. Una división sexual que se da tanto a nivel de carga total de trabajo, como a nivel interno del mercado y de los hogares. Por un lado, los estudios sobre usos del tiempo han sido fundamentales a la hora de sacar a la luz que la mayor parte del tiempo de trabajo de las mujeres es no pagado, mientras que la mayor parte del tiempo de trabajo de los hombres sí se paga, y que, en total, las mujeres trabajan más horas que los hombres.

Según datos de la última Encuesta de Empleo del Tiempo (EET 2009-2010) recogidos en la Tabla 1, las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres continúan siendo significativas,

existiendo aun más de 10 puntos de diferencia entre la participación masculina y la femenina en el empleo (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además, el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres. Por el contrario, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres), quienes dedican casi dos horas más a estas tareas que los hombres.

**Tabla 1.** Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria (DMD) dedicada a la actividad

	Hombres		Mujeres	
	Personas (%)	DMD (hh:mm)	Personas (%)	DMD (hh:mm)
<b>0 Cuidados personales</b>	100	11:33	100	11:26
<b>1 Trabajo remunerado</b>	38,7	7:55	28,2	6:43
<b>2 Estudios</b>	12,5	5:13	12,7	5:05
<b>3 Hogar y familia</b>	74,7	2:32	91,9	4:29
<b>4 Trabajo voluntario y reuniones</b>	9,4	2:10	14,8	1:51
<b>5 Vida social y diversión</b>	56	1:54	59,3	1:43
<b>6 Deportes y actividades al aire libre</b>	42,7	2:03	36,9	1:40
<b>7 Aficiones e informática</b>	35,6	2:05	23,9	1:38
<b>8 Medios de comunicación</b>	88	3:06	88,7	2:49
<b>9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado</b>	86,8	1:25	81,6	1:21

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010, INE

Pero esta división sexual del trabajo opera también tanto al interior de los mercados, como al interior de los hogares, dando lugar a lo que se denomina como segregación ocupacional por sexo. Es decir, mujeres y hombres se concentran en tareas distintas, que tienen diferentes condiciones y valor reconocido. En el ámbito de los hogares las mujeres suelen realizar las tareas relacionadas fundamentalmente con los cuidados directos, los más repetitivos, los que no pueden posponerse (actividades culinarias, al mantenimiento del hogar, a la confección y cuidado de ropa, las compras, etc). Por su parte, las tareas que más realizan los hombres suelen ser las que implican

salir del hogar o las que permiten organizarlas en el momento que mejor convenga (jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, etc) (Gálvez, Rodríguez y Domínguez, 2010, 2011a, 2011b; Gálvez, Rodríguez, Agenjo y Domínguez, 2013).

**Tabla 2.** Distribución de actividades en un día promedio (EET, 2009-2010) (Horas y minutos)

	Hombres	Mujeres
01 Dormir	8:44	8:39
02 Comidas y bebidas	2:01	1:55
03 Otros cuidados personales	0:48	0:53
11 Trabajo principal y secundario	2:59	1:52
12 Actividades relacionadas con el trabajo	0:05	0:02
20 Estudios sin especificar	0:01	0
21 Colegio, instituto o universidad	0:31	0:31
22 Estudios durante el tiempo libre	0:07	0:07
30 Actividades para el hogar y la familia no especificadas	0:04	0:15
31 Actividades culinarias	0:26	1:24
32 Mantenimiento del hogar	0:17	0:49
33 Confección y cuidado de ropa	0:01	0:23
34 Jardinería y cuidado de animales	0:18	0:07
35 Construcción y reparaciones	0:06	0:01
36 Compras y servicios	0:20	0:31
37 Gestiones del hogar	0:01	0:01
38 Cuidado de niños	0:02	0:32

39 Ayudas a adultos miembros del hogar	0:02	0:04
41 Trabajo voluntario al servicio de una organización	0:01	0:01
42 Ayudas informales a otros hogares	0:08	0:11
43 Actividades participativas	0:04	0:05
51 Vida social	0:42	0:40
52 Diversión y cultura	0:06	0:05
53 Ocio pasivo	0:15	0:16
61 Ejercicio físico	0:51	0:36
62 Ejercicio productivo	0:01	.
63 Actividades relacionadas con los deportes	0	0
71 Artes y aficiones	0:03	0:02
72 Informática	0:24	0:14
73 Juegos	0:18	0:08
81 Lectura	0:16	0:15
82 Ver televisión, DVD o vídeos	2:23	2:12
83 Escuchar la radio o grabaciones	0:04	0:03
910 Trayectos de ida o vuelta al trabajo	0:21	0:15

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010, INE

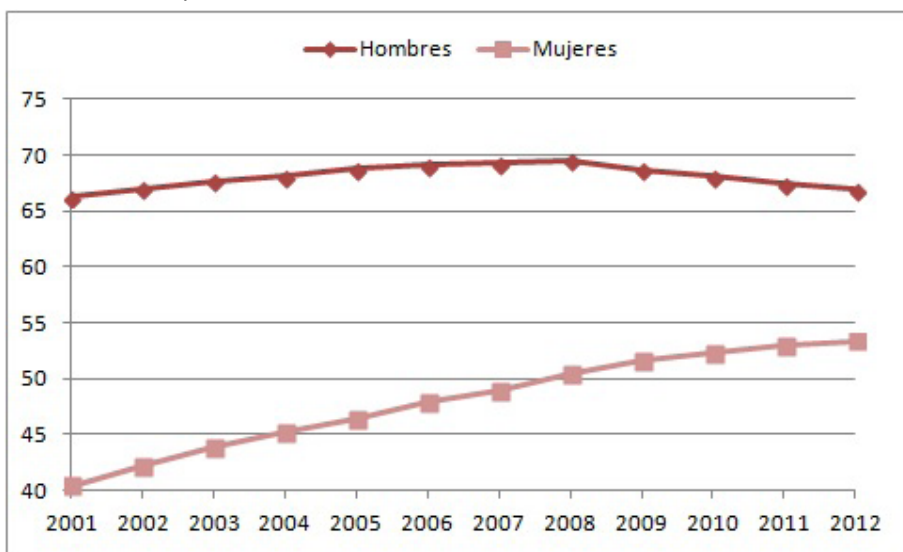
En lo que respecta al mercado laboral, la doble segregación que lo caracteriza, lleva a las mujeres a concentrarse sólo en sectores específicos, que generalmente intensifican su rol de cuidadoras, así como en los empleos de menor calidad, irregulares o informales, menor remuneración y menores posibilidades de ascenso. Asimismo, y como se ha comentado anteriormente, dentro de la propia economía informal, son las mujeres las que en su gran mayoría se ubican en áreas “invisibles” como el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo a destajo a domicilio o la ayuda en pequeñas empresas familiares. Es decir, el empleo formal remunerado no es, ni nunca ha sido, la única modalidad de trabajo existente. Su significación es



variable y depende del contexto sociohistórico: no es lo mismo analizar su dinámica en momentos de crisis o de auge, en un país central que en uno periférico, etc. (Camarero y Oliva, 2004).

Como observamos en el Gráfico 1, en los últimos años la tasa de actividad femenina ha aumentado, aunque siempre situándose en niveles inferiores a la de los hombres (en la actualidad un 67,45% para el caso de los hombres y en un 52,92 para el caso de las mujeres). No obstante, el carácter androcéntrico de la tradición estadística hace que las distintas operaciones de registro no tengan en cuenta las distintas condiciones en las que se lleva a cabo dicha incorporación. A diferencia de éstos, “las mujeres lo hacen con mayor frecuencia mediante trabajos no regularizados, estacionales y variables a lo largo del año que dificultan su registro estadístico en la medida en que para ello se utilizan categorías pensadas desde los supuestos del “cabeza de familia”, categorías que priman la permanencia y estabilidad profesional” (Camarero y Oliva, 2004: 160).

Gráfico 1: Tasas de actividad de mujeres y hombres. España (2001-2012)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Es decir, en el mercado laboral no sólo existe una segregación horizontal u ocupacional por sexos, sino que también se caracteriza por su segregación vertical, en el sentido de que son las mujeres quienes ocupan los empleos menos relevantes, de menor calidad

(sujetos al llamado “techo de cristal” o al “suelo pegajoso”) o empleos informales. Asimismo, dentro de la propia economía informal, “las mujeres tienden a ser empujadas al extremo de más bajos ingresos de la misma” (OIT, 2002: 39).

Es necesario señalar que cuando hablamos de economía informal, no podemos referirnos a una descripción o definición precisa aceptada universalmente. No obstante, acogiéndonos a la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002, hacemos referencia al “conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores/as y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por los sistemas formales o no lo están en absoluto” (Conclusiones, párrafo 3). Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple (o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos). Se utiliza el término “economía informal” en lugar de “sector informal” a fin de reflejar la forma en que el trabajo informal se transversaliza con una serie de sectores y áreas de trabajo, además de superponerse frecuentemente con el trabajo en la economía formal. De hecho, se entiende que el trabajo informal y el trabajo formal no deben verse una dicotomía sino más bien como una estrecha relación (Chant y Pedwell, 2008). En este sentido, la economía informal no tiene una “esencia en sí” ni sus límites están firmemente establecidos (Camarero y Oliva, 2004), sino que sólo lo es en función de su papel respecto a un marco regulatorio.

Respecto a las raíces y crecimiento de la economía informal, hay autores/as que sostienen que el hecho de que en las economías no se logre crear suficientes puestos de trabajo de calidad para absorber la fuerza de trabajo, empuja a un número cada vez mayor de personas hacia la economía informal, esto es, aumenta el déficit de trabajo decente. La contradicción, como hemos visto anteriormente, no es que la economía “no logre” crear empleo, sino que las políticas económicas implementadas no se dirigen a ese objetivo. Por tanto, el fenómeno no constituye un “resto” atrasado, sino que es precondition y parte integral del sistema: legitimación de las políticas de flexibilización y desregulación laboral, menores recursos para servicios públicos y aumento de la fuerza laboral no cualificada, fomento de un tipo de crecimiento económico que no produce trabajo de mano de obra intensiva, contexto de competitividad global que ejerce presión sobre costos laborales, etc.

Este proceso en el que parecen diluirse las fronteras entre la economía informal e informal, tiene que ver en parte también con el proceso de feminización del trabajo, fenómeno que hace referencia a que los trabajos de mercado cada vez se parecen más a los trabajos de fuera de mercado, los que históricamente han hecho las mujeres, en dos sentidos (Pérez Orozco, 2010):

- Contenido del trabajo: el trabajo de mercado cada vez consiste más en: capacidades y habilidades comunicativas y relacionales (sobre todo, en los sectores más “modernos”), que es una cualidad típica del trabajo no remunerado; cada vez más cuidados van al mercado: es decir, cosas que se hacían en el hogar, pasan a comprarse en el mercado.
- Condiciones de trabajo: mayor inestabilidad en el empleo (trabajo temporal, estacional, facilidades de despido...); aumento de los trabajos no cualificados, o los que exigen mucha cualificación (pero no se reconoce ni se paga); ,mayor polivalencia, en el sentido que ya no se pide tanto trabajadoras/es con una gran especialización, sino que sirvan para todo, que se adapten rápido a los cambios; ritmos cambiantes, flexibilidad horaria y espacial según las necesidades de la empresa; falta de seguro social, o empeoramiento de las condiciones del seguro social; subempleo: trabajar menos horas de las deseadas, o con una cualificación excesiva para las funciones, o ganar menos del salario mínimo; individualización de la relación salarial: pierde peso la negociación colectiva, con sindicatos, y cada vez se negocia más de manera individual. No es de extrañar que se haya acuñado el término precariado (Gálvez, 2013).

### **3. El trabajo de las mujeres en las empresas familiares: el difícil encaje en las dicotomías convencionales**

Existen distintos criterios, más o menos restrictivos, a la hora de calificar una empresa como familiar. La definición del Grupo Europeo de Empresas Familiares (GEEF) y del Instituto de la Empresa Familiar (IEF) establece como criterio clave que la propiedad de la empresa pertenezca, parcial o globalmente, a una familia, y al menos un/a representante de la misma participe en la gestión o gobierno de la compañía. Entramos, por tanto, en un terreno intermedio entre mercado y hogares, entre trabajo remunerado y no remunerado, en el que se ponen de manifiesto los límites del uso de estas dicotomías a la hora de analizar el trabajo que las mujeres llevan a cabo en ellas, ya que este tipo de empresas se conforman como una especie de “cajas negras” en las que los conceptos e instrumentos de medición convencionales resultan limitados.

Por ello, las empresas familiares presentan un conjunto de características y patrones de comportamiento específicos que las diferencian del resto del tejido empresarial. Sin embargo, no cabe considerarlas como un grupo homogéneo, pues bajo este modelo, es posible identificar diferentes grupos o tipología de empresas en función de parámetros tales como la inversión inicial requerida, la masa crítica necesaria para competir, el arraigo social, las relaciones familiares, etc. En última instancia, se trata de agrupaciones humanas que cooperan en cierta medida, pero que también están en conflicto a la hora de establecer quién y cómo se decide.

En las últimas décadas, desde el feminismo se ha venido teorizando sobre el funcionamiento de los hogares, por ser considerados como las unidades básicas de producción, consumo e inversión, y de extensión y expansión del bienestar de cada una de las personas que los conforman. Son, por tanto, el elemento último de reajuste del sistema económico, y por ello, desde la teoría se ha considerado fundamental ver cómo se decide y qué factores afectan al poder de negociación de las distintas personas que los integran. Existen diferentes enfoques a la hora de analizar las unidades domésticas<sup>11</sup>, desde los neoclásicos basados en un supuesto de hogares armónicos en los que las decisiones se toman en función de la utilidad, sin distinguir entre los diferentes miembros que lo conforman<sup>12</sup>, hasta enfoques más heterodoxos en torno a la familia de clase trabajadora (Humphries, 1977), la unidad doméstica conflictiva (Hartman, 1979 y 1982) y la explotación en el hogar (Folbre, 1982).

No obstante, para este estudio, vamos a utilizar la noción de la unidad doméstica como un área de “conflictos cooperativos”, tal y como lo plantea Amartya Sen (1983) y lo reelaboran autoras como Katz (1997) o Agarwal (1997). Desde este enfoque se entiende que en los hogares existe una desigualdad de género y de generación (edad) que está en la base misma de su funcionamiento. Pero también existen otros ejes que determinan el poder de negociación de los miembros que los conforman: por un lado, los factores intra-hogar, esto es, la influencia que se ejerce sobre el resto y que de manera clave, va a venir dada por los recursos materiales y los apoyos externos que se

11

Una excelente síntesis se realiza en Benería (2008), de la que extraemos algunas de las conclusiones fundamentales.

12

Se trata de la Nueva Economía de la Familia con autores/as clave como Mincer y Gary Becker.

tengan. Por otro lado, las normas sociales a la hora de marcar las nociones aceptadas en cuanto al reparto del trabajo y los recursos, y que definen quién se merece qué (la costumbre social, las percepciones sobre las contribuciones que realiza cada miembro de la familia y las percepciones sobre sus necesidades y sobre sus capacidades). En este sentido, hay que tener en cuenta que las normas sociales no sólo afectan al poder de negociación diferencial de mujeres y hombres dentro de la familia, sino también fuera, e incluso determinan qué es lo que se puede negociar (Agarwal, 1997).

También en este sentido es necesario recoger las aportaciones de Katz (1997) sobre el tratamiento de los miembros de una familia como actores en cuanto a su capacidad para participar en el proceso de negociación (su “voz”) y a su capacidad para percibir y disponer de las alternativas viables para una solución cooperativa (la “salida”). Dicho tratamiento no puede ser simétrico ya que, en lo que se refiere al género, la voz y la salida de mujeres y hombres es muy diferente, debido a una variedad de factores que oscilan desde la valoración de los ingresos de unos y otras según las normas sociales y las prácticas culturales, hasta las sanciones sociales diferenciadas por género que prevalecen cuando una pareja heterosexual rompe los lazos de matrimonio (véase Benería, 2008).

En síntesis, los hogares funcionan con conflicto cooperativo, actuando en general los métodos de distribución de los recursos y las normas sociales en contra de las mujeres, restándoles poder de negociación, lo cual disminuye su capacidad para obtener, controlar y decidir sobre los recursos. La cuestión que se nos plantea a continuación es en qué medida es esto extensible al ámbito de las empresas familiares, tratando de dar respuestas a preguntas como: ¿Quién es la persona titular? ¿Quién decide sobre dicha titularidad? ¿Quién decide qué tipo de tareas realiza cada miembro de la familia que trabaja en la empresa? ¿Y el tipo de remuneración que obtienen? etc. Estas y otras preguntas serán abordadas a lo largo de este estudio, primero, teniendo en cuenta lo que dice la literatura especializada al respecto, aspecto que abordaremos a modo general a continuación, y segundo, a partir de los resultados de las entrevistas realizadas para este fin, análisis que será abordado en profundidad en el capítulo 4.

### **3.1. El trabajo formal: autónomas titulares, autónomas en “ayuda familiar” y asalariadas**

A los efectos del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), se entiende como trabajador/a por cuenta propia o autónomo/a, aquélla persona que realiza de forma habitual, personal

y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar<sup>13</sup> . A este respecto, las mujeres que son titulares de las empresas familiares en general deberían gozar de los mismos derechos sin distinción de género, percibiendo una remuneración económica procedente de los resultados de la actividad y cotizando a la seguridad social, pasando a contar con las siguientes prestaciones: asistencia sanitaria por enfermedad común y accidente no laboral, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, por maternidad, parto y posparto; Incapacidad temporal y permanente; Maternidad / Riesgos durante el embarazo<sup>14</sup> , y jubilación<sup>15</sup> .

Sin embargo, el estatus de titulares no conlleva siempre que las mujeres sean las jefas, puesto que en muchos casos son los maridos o compañeros los que ejercen como tales. Como señalan León et.al. (2009) para el caso de las explotaciones agrarias o ganaderas, se trata de un colectivo “ficticio” de mujeres empresarias que figuran como tales por conveniencia del cónyuge a efectos legales (porque están jubilados, están dados de alta en otra actividad o tratan de reducir sus

---

13

Asimismo, por la Ley 18/2007, de 4 de julio se establece dentro de dicho régimen, el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

14

Las personas beneficiarias pueden ser tanto mujeres como hombres, que estén afiliados y en alta y que acrediten una cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas para la que se constituya la adopción. La trabajadora podrá disfrutar de un permiso de 16 semanas en los casos de parto simple ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple. La distribución de estas semanas podrá hacerse a conveniencia de la madre pero al menos 6 de ellas deberá disfrutarlas con posterioridad al parto. Por su parte, el padre podrá disfrutar de 4 de estas 6 últimas semanas de descanso en el caso en que la madre haya ejercitado el derecho de opción a favor del padre cuando ambos trabajen y la reincorporación de la madre no suponga un riesgo para su salud. La prestación consiste en la percepción de un subsidio por importe del 100% de la base reguladora por parte del INSS.

15

Según un informe de la Federación de Trabajadores Autónomos (ATA), la prestación por jubilación es un 45% inferior a la pensión de los trabajadores/as por cuenta ajena. También hay una gran diferencia en la pensión media según sexo. La de los hombres es un 25,54% superior a la que perciben las mujeres autónomas.

cargas fiscales). Esto conlleva una escasa posibilidad de participar en la toma de decisiones, pues es el marido el que realmente gestiona la explotación y la actividad.

En el caso de que las mujeres no sean las titulares sino las cónyuges o familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, afinidad y adopción de la persona titular, también podrán estar incluidas en el RETA en la modalidad de “ayuda familiar” siempre que colaboren en la empresa de forma personal, habitual y directa, y no tengan la condición de asalariadas. Es decir, a la hora de incorporarse en la actividad del negocio, la persona titular les debe dar de alta en dicha modalidad, siempre teniendo en cuenta que la colaboración que realizan no sea esporádica, ya que si no hay habitualidad, no procede el alta.

Según datos de la Encuesta de Población Activa para Andalucía, en el año 2011 se encontraban en esta situación 29.600 personas, de las cuales, 18.000 eran mujeres, con una media de edad de 42 años.

**Tabla 3.** Ocupados/as según grupo de edad por sexo y situación profesional y media de edad por sexo y situación profesional Andalucía 2011. (miles de personas) (media anual)

MUJERES	de 16 a 29 años	de 30 a 44 años	de 45 a 64 años	de 65 y más años	TOTAL	Media de edad
Empleador	4,3	14,9	18,7	1,7	39,5	44,7
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	8,8	38,9	38,7	1,5	88,0	43,4
Miembro de cooperativa	0,2	0,1	0,1	-	0,4	36,9
Ayuda familiar	2,9	7,5	7,5	0,1	18,0	42,0
Asalariado del sector público	22,4	119,9	134,2	3,2	279,7	44,0
Asalariado del sector privado	203,0	365,5	181,7	3,4	753,6	37,1
Otra situación	0,2	0,6	0,1	-	0,9	36,7
<b>TOTAL</b>	<b>241,8</b>	<b>547,4</b>	<b>381,0</b>	<b>9,9</b>	<b>1.180,0</b>	<b>39,6</b>

HOMBRES	de 16 a 29 años	de 30 a 44 años	de 45 a 64 años	de 65 y más años	TOTAL	Media de edad
Empleador	3,4	46,7	55,8	3,1	108,9	46,3
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	18,2	85,2	92,3	2,8	198,5	44,2
Miembro de cooperativa	0,2	1,3	0,6	-	2,1	45,2
Ayuda familiar	6,2	2,5	2,6	0,2	11,6	33,4
Asalariado del sector público	25,3	115,9	142,1	2,2	285,4	44,0
Asalariado del sector privado	213,9	490,4	282,0	3,3	989,5	38,6
Otra situación	-	0,2	0,0	-	0,2	37,4
<b>TOTAL</b>	<b>267,1</b>	<b>742,1</b>	<b>575,4</b>	<b>11,5</b>	<b>1.596,2</b>	<b>40,8</b>

Fuente: Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

En lo que respecta a los ingresos generados en el negocio, el RETA recoge que estos serán declarados íntegramente por el o la titular del mismo, independientemente de que su cónyuge o familiar lo atienda unas determinadas horas al día. Sin embargo, en el caso de aquellas empresas en las que un miembro consanguíneo de la persona propietaria ocupe un puesto determinado dentro de la organización del trabajo del negocio, la Agencia Tributaria no se pronuncia al respecto. En este caso, la relación laboral debería estar regulada por un contrato entre las partes donde se estableciera una retribución (que sería como la de cualquier otro trabajador/a), debiéndose declarar en su correspondiente IRPF. No obstante, como comentamos anteriormente, esta relación laboral no siempre se formaliza, de forma que en las empresas familiares aún perdura una gran cantidad de trabajo no remunerado ni registrado, realizado fundamentalmente por las mujeres de la familia, quienes lo asumen inconscientemente y los demás la interpretan como una obligación añadida a la de las tareas del hogar.



### 3.2. El trabajo informal en la empresa: la “colaboración” familiar

Como acabamos de mencionar, en muchas ocasiones son las mujeres de la familia las que colaboran con su trabajo gratuito en la empresa, contribuyendo de forma muy importante a la marcha del negocio familiar pero sin que ello les reporte, en cambio, derechos sociales ni identidad profesional. Esta situación las lleva a carecer de independencia económica, puesto que su trabajo genera un beneficio que no se contabiliza de forma separada, siendo el hombre el que generalmente ostenta la titularidad de la empresa.

Complementariamente, la mujer no cotiza a la seguridad social, por lo que no tiene derecho a beneficiarse de una cobertura social adecuada, ni a percibir indemnización de paro, accidente o maternidad. Entre las razones que lo justifican, se encuentra el hecho de que los ingresos de estas empresas no suelen ser tan altos que permitan afrontar el pago de dos cotizaciones, en cuyo caso se paga solo la del marido, y la mujer se queda de nuevo y como siempre con los derechos que derivan de su condición de esposa y madre (Martínez León et. al., 2009).

Al respecto del trabajo informal de las mujeres, un ámbito ampliamente estudiado por la literatura en las últimas décadas ha sido el ámbito rural y la fuerte pluriactividad llevada a cabo en el mismo, la cual es difícil de captar estadísticamente debido, por una parte, a la separación actual de las distintas figuras de gestión, propiedad y trabajo en el sector agrario y la ambigua escisión entre esta actividad y el trabajo doméstico. A ello se añade, por otra parte, el carácter estacional y/o compartido de distintas actividades —construcción, hostelería, agroindustria— muy presentes en los mercados laborales rurales, a lo que hay que sumar el carácter familiar de algunas de estas empresas (Aznar et.al., 2009; Camarero y Oliva, 2004; Gálvez y Matus, 2010; Langreo y Benito, 2005).

Concretamente, en las actividades agrícolas y ganaderas, la participación de las mujeres varía según la dotación de la tierra y su dimensión<sup>16</sup>. En el

16

Para dar cumplimiento al mandato de promoción y desarrollo de la titularidad compartida de explotaciones agrarias, explícito en la Ley para la *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y la Ley para el *Desarrollo sostenible del medio rural*, se aprobó el Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre *Titularidad compartida en las explotaciones agrarias*, creando una figura adicional preferencial, de manera que las ayudas, pagos, derechos de producción, primas, cuotas u otras medidas de efecto equivalente que corresponden al titular de la explotación, se atribuyen conjuntamente a los cotitulares que hayan comunicado a la administración competente la existencia de dicha cotitularidad.

caso de explotaciones de reducido tamaño donde no existe mecanización, el trabajo de las mujeres resulta crucial ya que su aportación supone una reducción de los gastos de contratación de mano de obra asalariada. Por el contrario, en grandes explotaciones, la aportación de mano de obra femenina prácticamente ha desaparecido (Martínez León et. al., 2009). Un problema al que se enfrentan las mujeres en este ámbito es el sobre-envejecimiento al que se ven sometidas, debido a los grandes esfuerzos físicos y considerables tensiones nerviosas que su trabajo conlleva, sobre todo debido al hecho de que deben asumir en solitario todas las tareas domésticas compatibilizándolas con la de la explotación. Esta situación se agrava cuando las condiciones de trabajo se precarizan y no se reconoce su trabajo, provocándoles a menudo sentimientos de baja autoestima y, por lo tanto, de escasa capacidad de reacción. Otro factor que afecta a la salud es el entorno de vida y de trabajo, la exposición a sustancias peligrosas y productos de protección de cultivos, que conllevan riesgos para la salud, así como el contacto con plantas y animales capaces de transmitir enfermedades (Ibíd.)

METODOLOGÍA

## CAPÍTULO 3



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD,  
SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

## CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

1. Fases de la investigación
2. Identificación de la población objeto de estudio
3. Recogida de información
4. Análisis de los datos de la encuesta

## 1. Fases de la investigación

En la siguiente tabla se presentan las fases, así como las tareas concretas y las técnicas e instrumentos de investigación utilizados en el presente estudio.

**Tabla 4.** Fases, tareas y metodología aplicada

FASES DEL ESTUDIO	TAREAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN
<b>Planificación de la investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definición de los objetivos del estudio</li> <li>▪ Diseño de la metodología</li> <li>▪ Planificación de tareas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recopilación documental</li> <li>▪ Explotación de fuentes estadísticas</li> </ul>
<b>Documentación y recopilación de fuentes primarias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Revisión de documentación</li> <li>▪ Análisis de fuentes estadísticas primarias</li> <li>▪ Consulta de distintas bases de datos</li> </ul>	
<b>Formulación y delimitación precisa de los objetivos, métodos y población objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Delimitación de los distintos aspectos a estudiar dentro de los objetivos principales</li> <li>▪ Elaboración y diseño del cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis de la población objeto de estudio</li> <li>▪ Explotación de la base de datos</li> </ul>
<b>Realización del trabajo de campo. Aplicación de los instrumentos técnicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aplicación del cuestionario</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevista semiestructurada</li> </ul>
<b>Análisis e interpretación de la información recogida. Preparación y elaboración del Estudio final</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tratamiento estadístico e interpretación de los datos obtenidos</li> <li>▪ Diseño de propuestas y recomendaciones</li> <li>▪ Preparación del Estudio final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Análisis estadístico</li> <li>▪ Análisis de contenido e interpretación</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

En la primera etapa de la investigación se lleva a cabo la definición de los objetivos del estudio, el diseño de la metodología y la planificación de tareas. Como se ha comentado en el apartado introductorio, el objetivo general de esta investigación es analizar el valor económico del trabajo informal que las mujeres realizan en las empresas familiares

en Andalucía. Para la consecución de este objetivo general, el proceso de investigación se ha estructurado en torno a los siguientes objetivos específicos:

- Ampliar la información existente sobre la población objeto de estudio, tanto sobre su cuantificación como su ubicación geográfica y sectorial y características claves.
- Analizar el volumen y condiciones del trabajo de las mujeres en régimen de colaboración y el trabajo informal en las empresas familiares.
- Cuantificar el valor económico de este trabajo.
- Profundizar con un enfoque de género en las causas y consecuencias de la existencia de este trabajo informal y en régimen de colaboración.

## 2. Identificación de la población objeto de estudio

Una de las primeras consideraciones metodológicas que es necesario abordar es la división de las entrevistadas en dos grupos:

- Grupo 1:

- Trabajan en la empresa familiar y se encuentran registradas en el Régimen General de Trabajadores Autónomos como titulares.
- Trabajan en la empresa familiar y se encuentran registradas en el Régimen General de Trabajadores Autónomos como “ayuda/colaboración familiar”.
- Trabajan en la explotación familiar (siendo esta la actividad principal de la familia) y están registradas en el Régimen Agrario como titulares o como jornaleras.

- Grupo 2:

- Colaboran en las empresas familiares (o en las explotaciones) sin estar registradas en la Seguridad Social.

Por tanto, se descartan del estudio las titulares de la empresa familiar (o de la explotación) que no trabajen en ella, las titulares o trabajadoras de una explotación que no sea la actividad principal de la familia, las trabajadoras por cuenta ajena (asalariadas) en la empresa familiar.

### 3. Recogida de información

Para este estudio, se ha diseñado un cuestionario en el que se plantean diversas cuestiones genéricas con la finalidad de extraer una información que diese lugar a una visión más integral de la realidad del trabajo de las mujeres en las empresas familiares andaluzas, analizando las interacciones entre los diversos espacios que conforman su cotidianidad. El objetivo último es indagar sobre la situación de desigualdad que sufren en este ámbito, no solo sobre las causas de la misma, sino tratando de trabajar sobre ella con objeto de no perpetuarla, visibilizando todos aquellos aspectos que normalmente suelen quedar ocultos en las tradicionales formas de recogida de información. Para ello, el planteamiento ha sido el de una toma de datos conversacional por parte de personal cualificado de las Unidades de Empleo de Mujeres (UNEM) en Andalucía. El programa UNEM<sup>17</sup> se constituye como una red de servicios de orientación sociolaboral y profesional para mujeres a través de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral que incluyen la perspectiva de género y que posibilitan la mejora de su empleabilidad. Desde el inicio de la investigación, se contó con el apoyo de las técnicas de cada municipio para realizar las entrevistas a aquéllas usuarias que se encontraban trabajando en empresas familiares. La confianza y cercanía de las técnicas con las usuarias ha sido fundamental para este estudio, debido a la complejidad y sensibilidad de la información a recoger. De hecho, es necesario alertar sobre la posible ocultación de información por cuestiones fiscales fundamentalmente.

En el diseño final del cuestionario han influido los siguientes factores:

- En primer lugar, los objetivos planteados. Es decir, el cuestionario debía recabar la información necesaria para alcanzar los objetivos del estudio, traduciendo los objetivos informativos de la investigación en preguntas específicas.

---

17

Programa iniciado en 2007 por el Instituto Andaluz de la Mujer. <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/empleo-y-empresas/unem-unidades-de-empleo-para-mujeres>

- En segundo lugar, los estudios e investigaciones previos sobre algunos de los aspectos que en el presente estudio se tratan. Por ello el diseño del presente cuestionario se ha fundamentado en algunos cuestionarios ya utilizados en otras investigaciones, lo cual permite comparar los resultados, así como utilizar preguntas y escalas previamente validadas, aunque adaptadas a nuestro ámbito de estudio.
- En tercer lugar, los aspectos metodológicos relacionados con la aplicación del cuestionario mediante entrevista personal.

Al ser aplicado el cuestionario mediante entrevista personal, el número de preguntas no podía ser muy elevado. El número final ha sido de 25 para el Grupo 1, y 30 para el Grupo 2 que, sin embargo, incluyen un número muy superior de variables. La mayoría de las preguntas son cerradas, ofreciendo alternativas para las respuestas previamente definidas, y utilizándose, casi siempre, las de tipo categóricas, nominales u ordinales, así como preguntas de abanico de respuestas, de escala subjetiva, de escala subjetiva numérica y preguntas cuadro de doble entrada. En algunas preguntas se ha incluido la opción de “otros” y su especificación, los resultados obtenidos en estos apartados se agruparán durante el proceso de tabulación.

Estas 25 preguntas se agrupan en seis bloques en función del tipo de datos que obtienen, cuyo orden de presentación se adaptó según las instrucciones técnicas de la aplicación de encuestas. Estos bloques son los siguientes:

- Módulo 1: Ocupación de la entrevistada
- Módulo 2: Dedicación de la entrevistada
- Módulo 3: Características del resto de trabajadores/as de la empresa
- Módulo 4: Motivaciones para trabajar en la empresa familiar
- Módulo 5: Conciliación
- Módulo 6: Datos identificativos

El módulo 1 recoge cuestiones relacionadas con la identificación de la ocupación de la entrevistada, indicando el tipo de tareas y la especialización de las mismas, utilizando para ello una pregunta sobre el nivel mínimo educativo requerido para su realización. Para el caso de las trabajadoras con carácter informal, se les pregunta además por la duración temporal o indefinida de este trabajo y los motivos de ello.



Las preguntas del módulo 2 siguen en la línea de continuidad de las anteriores, tratando de dar respuesta a una de las variables más relevante del estudio: la frecuencia y el tiempo dedicando al trabajo en la empresa familiar.

El módulo 3 hace referencia a las características del resto de trabajadores/as de la empresa, en función del sexo y del tipo de trabajo que llevan a cabo. Asimismo, se les pregunta por su relación con la persona titular de la empresa, y en el caso de las trabajadoras informales, el motivo principal por el cual consideran que no tienen contrato formal en la empresa.

En el módulo 4 se plantean las motivaciones para trabajar en la empresa familiar y el tipo de compensación recibida, así como la percepción de las entrevistadas respecto a otras condiciones laborales. También se les realiza una pregunta respecto al significado de su trabajo en la empresa y, en el caso de las trabajadoras informales, se les pregunta por las consecuencias de ello.

El módulo 5 hace referencia a las posibilidades de conciliación personal, laboral y familiar de las entrevistadas. A través de estas preguntas se puede examinar la doble presencia que el sujeto lleva a cabo en el hogar y en el mercado, tratando de obtener conclusiones no respecto a la acumulación de las dos jornadas, sino sobre la obligación de asegurar la presencia simultánea en ambas esferas y las estrategias vitales que se llevan a cabo para afrontar esta situación. En este sentido, también se pregunta por la persona principal en la realización de este tipo de tareas, y se añade una pregunta de percepción subjetiva sobre el grado de facilidad con el que usted puede conciliar su trabajo en la empresa con su vida personal y familiar.

Por último, el módulo 6, recoge algunas preguntas sobre datos de índole personal como el nivel educativo, los ingresos y el estado de salud de la persona entrevistada.

En total fueron realizadas 551 encuestas presenciales semi-estructuradas a mujeres de toda Andalucía, repartidas por provincias de la siguiente forma:

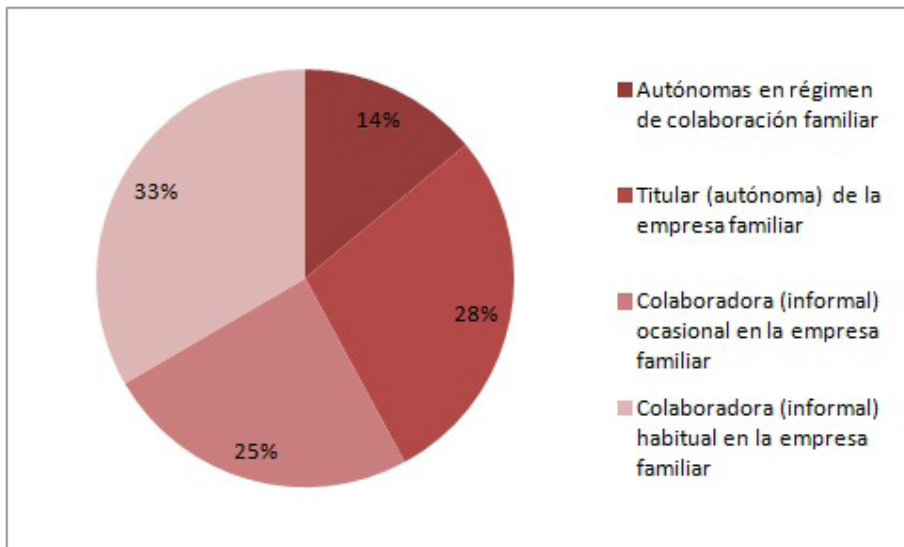
**Tabla 5.** Distribución de entrevistas por provincias

	<b>Grupo 1</b>	<b>Grupo 2</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Almería</b>	42	56	<b>98</b>
<b>Cádiz</b>	46	39	<b>85</b>
<b>Córdoba</b>	33	63	<b>96</b>
<b>Granada</b>	28	40	<b>68</b>
<b>Huelva</b>	20	29	<b>49</b>
<b>Jaén</b>	26	58	<b>84</b>
<b>Málaga</b>	31	20	<b>51</b>
<b>Sevilla</b>	6	14	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>319</b>	<b>551</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

La distribución porcentual de las entrevistas por tipo de trabajo ha sido la siguiente: del total de 551 mujeres entrevistadas, un 42% pertenece al Grupo 1: 28% son autónomas titulares de la empresa y un 14% son autónomas en régimen de colaboración familiar. El 58% restante lo conforman las trabajadoras del Grupo 2, esto es, colaboradoras informales en la empresa familiar de manera ocasional (25%) o habitual (33%).

Gráfico 2. Distribución de las entrevistadas por tipo de trabajo realizado.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

#### 4. Análisis de los datos de la encuesta

Para la explotación de los datos obtenidos en la encuesta, se han utilizado diversas técnicas estadísticas que van desde un análisis descriptivo previo hasta la aplicación de técnicas más complejas. El proceso de selección de la técnica más adecuada para explotar los datos obtenidos con la realización de la encuesta se debe realizar conforme a las recomendaciones metodológicas de la estadística aplicada a la investigación en Ciencias Sociales.

En la primera etapa de análisis descriptivo se hallan las medias, varianzas y frecuencias de las respuestas. La distribución de frecuencias absolutas y relativas de cada una de las preguntas incluidas en el cuestionario y sus respectivos ítems permite definir el plan de explotación, valorar la tasa de respuesta a cada ítem y obtener los primeros resultados. En el plan de explotación (plan de tablas) se identifican las variables que habrán de ubicarse en cabecera y la disposición en filas de todas las preguntas, con las remodificaciones de "Otros". A partir de este primer análisis descriptivo se pueden

contrastar algunas de las hipótesis planteadas en la etapa inicial de la investigación.

Este primer análisis de resultados de encuesta permite también identificar las relaciones entre las variables de análisis y contenido consideradas en el estudio y las variables sociodemográficas básicas o de clasificación. Para ello, se realizan cruces bivariantes entre ambos grupos de variables. De este modo, las variables permitirán conocer la diferente situación laboral de las mujeres entrevistadas.

En lo que respecta al cálculo del valor económico del trabajo informal, existen diferentes alternativas metodológicas:

- El método del output: se centra en averiguar el valor de mercado de los bienes y servicios producidos (¿qué se está produciendo? ¿y cuánto valdría eso en el mercado?)
- El método del input: se centra en dar valor al trabajo utilizado, y también contar si se usan bienes de capital u otros bienes intermedios.
- El método de dar valor al trabajo no remunerado: como el anterior, pero no se detiene a mirar qué consumo de bienes intermedios y qué costes de capital hay.
- Tablas input-output: se conjugan las tres perspectivas: se calcula cuánto vale lo producido, y se le resta los recursos usados para calcular el valor añadido del proceso de producción.

En cuanto a las alternativas a la hora de valorar ese trabajo, también hay varios métodos, bien de forma monetaria, o bien mediciones en tiempo. Respecto a la valoración monetaria, encontramos dos métodos fundamentalmente: el método del coste de oportunidad por el cual las horas de trabajo no remunerado son valoradas por el salario que deja de ganarse (es decir, por el tiempo que no puede dedicarse la persona a ganar un salario en el mercado). Se pueden usar distintos valores, pero uno muy general es el salario medio del país. La principal crítica es que el valor no está en relación con el producto y que reproduce desigualdades, porque valora más el trabajo de quienes más ganan en el mercado. Un segundo método es el método del coste de reemplazo, por el cual se cuenta lo que cuesta adquirir ese trabajo en el mercado, bien calculándose según lo que costaría que una persona a tiempo completo se encargase de las tareas (esta opción suele considerarse conservadora y tiende a la infravaloración porque no incluye todos los tipos de trabajo que se realizan) o bien, calculándose lo que costaría pagar a trabajadoras/es especializadas/os en cada una de las funciones que cumple el trabajo no pagado (método que tiende a

sobreestimar el valor). Este análisis se puede complejizar mucho más si se utilizan salarios que introduzcan aportes al seguro social, impuestos, contabilizar distinto las horas extra, etc.

Observamos, por tanto, que la cuantificación del trabajo no remunerado en términos económicos no es sencilla, y está sujeta a numerosas interpretaciones. En este trabajo se ha implementado aquella que cuenta con un mayor consenso a nivel europeo: la técnica del coste de reemplazo aconsejada por Eurostat, utilizándose para ello los datos para España de los salarios medios anuales en términos brutos y a precios corrientes de las categorías laborales de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-93.



## CAPÍTULO 4

### ANÁLISIS DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES EN ANDALUCÍA



**CAPÍTULO 4.**  
**ANÁLISIS DEL TRABAJO FORMAL E INFORMAL DE LAS MUJERES EN**  
**LAS EMPRESAS FAMILIARES EN ANDALUCÍA**

1. Perfil de las entrevistadas
2. Análisis del trabajo realizado en la empresa
3. Análisis del tiempo dedicado por las trabajadoras a la empresa familiar
4. Motivaciones para trabajar en la empresa familiar
5. Condiciones de trabajo
6. Conciliación y corresponsabilidad



Según datos del propio Instituto de Empresa Familiar, se estima que hay más de 2,9 millones de empresas familiares en España que proporcionan empleo a casi 14 millones de personas y representan aproximadamente al 75% del empleo privado<sup>18</sup>. Pero su importancia económica no sólo es patente en el mercado laboral sino también en la actividad económica en general. Así, del total de empresas que componen el tejido empresarial español, el 85 por ciento es familiar. Su facturación equivale al 70 por ciento del Producto Interno Bruto español, aproximadamente 6 de cada 10 euros de las exportaciones y representan el 30% de la capitalización bursátil (González y Gómez, 2009) y se implementan fundamentalmente en sectores de servicios tales como el comercio minorista y la restauración, en los sectores industriales del cuero y calzado, textil, alimentación y en el sector farmacéutico (CAM, 2010).

En términos internacionales, la empresa familiar española reviste una importancia que se encuentra por encima de las cifras que presentan las empresas familiares alrededor del mundo. En Estados Unidos, este tipo de empresas representa el 80% del tejido empresarial mientras que en la Unión Europea aproximadamente el 60%. Con respecto a su contribución a la actividad económica, las empresas familiares europeas representan el 65% del PIB de esta región, mientras que en Estados Unidos el 50% (González y Gómez, 2009). No obstante, la ausencia de un criterio de aplicación jurídico, mercantil o tributario a la hora de categorizar a una organización como Empresa Familiar, hace que la precisión de estas estimaciones sea limitada.

En lo que respecta a Andalucía, el tejido empresarial presenta unas características bien definidas, que coinciden con los rasgos básicos a nivel nacional: reducido tamaño medio de las plantillas (predominio de las PYMES) y elevado aporte del sector servicios, que tiene un peso muy importante en la economía de la Comunidad (CEA, 2012). Los resultados que se presentan en las siguientes páginas se obtienen de la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011), y por tanto, sus resultados están condicionados por los límites de la muestra utilizada y explicada en el capítulo precedente.

Como muestra la Tabla 6, la mayoría de las entrevistadas desarrolla su trabajo en microempresas de hasta cinco empleados/as. Así lo es para el 79,2% de las autónomas en régimen de ayuda familiar, para el 87,7% de las autónomas titulares y para el 78,5% y 77,2% de las

18

[www.iefamiliar.com](http://www.iefamiliar.com) (datos correspondientes a 2008)

colaboradoras informales ocasionales y habituales respectivamente. Si tenemos en cuenta la clasificación habitual de las empresas en función de su tamaño, por microempresa se entiende aquella que cuenta con menos de diez empleados/as, considerándose pequeña empresa aquella en la que están empleadas de 10 a 49 personas. Teniendo en cuenta este criterio más amplio, observamos, por tanto, que la mayoría son microempresas de menos de 10 trabajadores/as: así lo sería para el 93,5% de las autónomas colaboradoras, para el 99,4% de las titulares, el 89,6% de las colaboradoras ocasionales y el 91,3% de las colaboradoras habituales. Esta tabla nos proporciona una primera fotografía del tejido empresarial andaluz.

**Tabla 6.** Distribución por tamaño de la empresa familiar. Andalucía 2011

TAMAÑO DE LA EMPRESA	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL	
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual
Microempresa (Entre 0 y 5 empleados/as)	79,2	87,7	78,5	77,2
Pequeña (Entre 6 y 10)	14,3	11,6	11,1	14,1
Mediana (Más de 10)	6,5	0,6	7,4	6,5
NSNC	0	0	3,0	2,2
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

A continuación nos centraremos en el trabajo que realizan en ellas las mujeres de la familia, primero, analizando las características básicas de las entrevistadas para, seguidamente, profundizar en el tipo de ocupación y las tareas que llevan a cabo. En tercer lugar, se aborda la dedicación a la empresa, teniendo en cuenta la frecuencia con la que acuden al trabajo, así como su tiempo medio de participación, centrándonos en el caso concreto de las colaboradoras en la empresa con carácter informal ya que son quienes señalan mayor temporalidad en el trabajo realizado. En cuarto lugar se realiza un análisis de las

motivaciones que las llevan a trabajar en la empresa familiar, el significado que dicho trabajo tiene para ellas y la compensación que reciben por ellas, deteniéndonos en el caso de las colaboradoras informales y en las causas y consecuencias de dicha informalidad. Continuando con el análisis de las retribuciones, el quinto apartado aborda el grado de satisfacción de las entrevistadas respecto a su retribución, así como ante otras condiciones laborales como la duración del trabajo diario, la flexibilidad de horarios, la dificultad en las tareas, la relación con otros y otras trabajadoras de la empresa, y las posibilidades de conciliación de su vida laboral, personal y familiar. Si bien, este último aspecto será abordado en mayor profundidad en el apartado seis.

## **1. Perfil de las entrevistadas**

De forma mayoritaria, se trata de mujeres con una edad comprendida entre los 30 y los 49 años, casadas y conviviendo en un hogar con 3 o 4 miembros (la pareja con una o dos personas a su cargo), en el que mensualmente entran unos ingresos totales de 1.000 a 1.500 euros. Se trata de trabajadoras con un nivel educativo entre bachiller elemental y superior, y cuya última ocupación fue como asalariadas o amas de casa.

Respecto a la distribución por edad, los mayores porcentajes se encuentran en el intervalo de 30 a 39 y de 40 a 49 años, si bien este porcentaje es menor en el caso de las colaboradoras ocasionales (un 24,6%). Para el resto de tipologías, el porcentaje de mujeres de esta edad supera el 30%. En el caso de las autónomas, los menores porcentajes los encontramos en los extremos de edad: en las mujeres de más de 65 años (tramo para el que no hay ninguna autónoma colaboradora y solo un 1,3% de las titulares) y en las más jóvenes (de 16 a 24 años), con unos porcentajes de 1,4% y 2,7% respectivamente. Sin embargo, en estos dos tramos de edad, el porcentaje de trabajadoras informales es mucho mayor. Así, por ejemplo, casi un 17% de las colaboradoras ocasionales en la empresa familiar tienen entre 16 y 24 años, frente a solo un 1,4% de las autónomas en régimen de ayuda familiar. En cuanto a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, las mayores diferencias se encuentran también en el tramo de 16 a 24 años, donde el porcentaje de colaboradoras informales es 12,8 puntos superior, y en el tramo de 30 a 39 años donde el porcentaje de autónomas es 12,1 puntos superior.

Tabla 7. Distribución por grupos de edad. Andalucía 2011

GRUPOS DE EDAD	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
De 16 a 24	1,4	2,7	16,9	14,2	-12,8
De 25 a 29	12,2	5,3	12,3	7,4	4,8
De 30 a 39	29,7	32,0	24,6	17,6	12,1
De 40 a 49	37,8	33,3	24,6	31,8	6,0
De 50 a 59	14,9	21,3	10,0	22,2	-7,3
De 60 a 64	4,1	4,0	6,9	2,8	1,2
65 y más	0,0	1,3	4,6	4,0	-4,0
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto a la situación de convivencia, los mayores porcentajes los encontramos en las mujeres casadas, si bien existen diferencias significativas. Así, un 71,4% de las autónomas en régimen de ayuda familiar están casadas, frente a un 54,8% de las colaboradoras ocasionales o un 64,1% de las habituales. Los menores porcentajes los encontramos en las personas separadas, no llegando en ningún caso al 3%. En lo que respecta a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, las mayores diferencias se encuentran en el caso de las mujeres solteras donde el porcentaje de colaboradoras informales es 9,1 puntos superior.

**Tabla 8.** Distribución por situación de convivencia. Andalucía 2011

SITUACIÓN DE CONVIVENCIA	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Casada	71,4	65,8	54,8	64,1	7,3
Divorciada	1,3	3,9	2,2	4,9	-3,6
NC	2,6	0,0	0,7	0,0	2,6
Separada	0,0	2,6	0,7	2,7	-2,7
Soltera	14,3	12,9	33,3	23,4	-9,1
Viuda	2,6	3,2	3,7	1,6	1,0
Viviendo en pareja	7,8	11,6	4,4	3,3	4,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

A este mismo respecto, y teniendo en cuenta el número de miembros en el hogar, la mayor parte de las entrevistadas viven en hogares de 4 miembros. Así lo es para el 42,9% de las autónomas en régimen de ayuda, el 32,3% de las titulares, y un 38,4% tanto para las colaboradoras informales ocasionales como habituales. El siguiente tipo de hogar sería aquél en el que conviven 3 miembros, lo cual, comparando con la tabla anterior en la que los mayores porcentajes los encontramos en las mujeres casadas, indica que la mayoría son hogares en la que convive la pareja con una o dos personas a su cargo.

Tabla 9. Distribución por tamaño del hogar. Andalucía 2011

TAMAÑO DEL HOGAR	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Hogar unipersonal	6,5	5,8	11,9	7,6	-1,1
Hogar de 2 miembros	14,3	26,5	14,8	15,8	-1,5
Hogar de 3 miembros	27,3	23,2	23,0	27,2	0,1
Hogar de 4 miembros	42,9	32,3	34,8	34,8	8,1
Hogar de 5 o más miembros	9,1	12,3	15,6	14,7	-5,6
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Por nivel de ingresos mensuales del hogar, los mayores porcentajes los encontramos en los intervalos de 1.000 a 2.000 euros, superando en todos los tipos de trabajo el 21%. La mayoría de las autónomas en régimen de ayuda (un 22,1%) se sitúan en el tramo de 1.500 a 2.000 euros, mientras que el resto de grupos se sitúan en el tramo inferior de 1.000 a 1.500 euros mensuales: así lo indican el 25,2% de las titulares, el 23% de las colaboradoras ocasionales y el 21,2% de las colaboradoras habituales. Si bien, en todos los casos existe un porcentaje significativo que no contesta. Los menores porcentajes los encontramos en aquellos hogares en los que se ingresan mensualmente 5.000 euros o más. En lo que respecta a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, observamos que no existen diferencias muy significativas para ninguno de los tramos de ingresos.

**Tabla 10.** Distribución por nivel de ingresos en el hogar. Andalucía 2011

NIVEL DE INGRESOS	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Menor de 500€	1,3	2,6	3,7	3,3	-2,0
De 500 a 999,99€	10,4	7,7	9,6	14,1	-3,7
De 1000 a 1499,99€	18,2	25,2	23	21,2	-3,0
De 1500 a 1999,99€	22,1	22,6	22,2	15,8	6,3
De 2000 a 2499,99€	10,4	14,8	11,1	9,8	0,6
De 2500 a 2999,99€	7,8	11	5,9	4,3	3,5
De 3000 a 4999,99€	9,1	3,9	1,5	3,3	5,8
5000€ y más	0	0,6	1,5	0,5	-0,5
NS/NC	20,8	11,6	21,5	27,7	-6,9
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Por nivel educativo, los mayores porcentajes se sitúan entre el bachiller elemental (EGB, Graduado escolar, ESO) y el superior (Bachiller superior, Formación profesional, BUP, Bachiller LOGSE, PREU, COU). En el caso de las autónomas en régimen de ayuda familiar, un mayoritario 33,8% tiene un nivel de estudios de bachiller elemental, y sólo un 2,6% tienen un nivel menor al de estudios primarios. En el caso de las colaboradoras informales habituales u ocasionales, el porcentaje de mujeres con un nivel menor al de estudios primarios es superior (un 10,9% y 10,4% respectivamente). En lo que respecta a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, las mayores diferencias se encuentran en el caso de las mujeres con estudios primarios completos, donde el porcentaje de colaboradoras informales es 12,5 puntos superior, y en el bachiller superior, donde el porcentaje de autónomas es 12,1 puntos superior.

Tabla 11. Distribución por nivel educativo. Andalucía 2011

NIVEL EDUCATIVO	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Menor al de estudios primarios	2,6	4,5	10,4	10,9	-8,3
Estudios primarios completos, certificado escolar	13	14,8	17	25,5	-12,5
Bachiller elemental – EGB (Graduado escolar) ESO	33,8	27,7	24,4	28,8	5,0
Bachiller superior, Formación profesional, BUP, Bachiller LOGSE, PREU, COU	27,3	29,7	20,7	15,2	12,1
Estudios de grado medio (Escuela Universitaria)	7,8	8,4	7,4	7,6	0,2
Universitarios o Técnicos de grado superior	15,6	14,8	19,3	12	3,6
NSNC	0	0	0,7	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En lo referente a la última ocupación que tuvieron antes de trabajar en la empresa familiar, existen algunas diferencias destacables. Para el caso de las autónomas en régimen de ayuda familiar, un mayoritario 27,3% trabajaba anteriormente como ama de casa. En cambio, para el caso de las autónomas titulares, un 33,5% trabajaba antes como asalariadas a tiempo completo. Esta ocupación también es la mayoritaria en los casos de las colaboradoras ocasionales o habituales (un 31% y un 26,6% respectivamente). En cuanto a la comparación entre la última ocupación de las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, las mayores



diferencias se encuentran en el caso de las que eran asalariadas a tiempo completo, donde el porcentaje de colaboradoras informales es 9,7 puntos superior, mientras que en el caso de las asalariadas a tiempo parcial, el porcentaje de autónomas es 10,8 puntos superior.

**Tabla 12.** Distribución por última ocupación. Andalucía 2011.

ULTIMA OCUPACIÓN	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Asalariada a tiempo completo	16,9	33,5	31,9	26,6	-9,7
Asalariada a tiempo parcial	19,5	17,4	18,5	8,7	10,8
Empresaria con asalariados	0	1,3	0	1,6	-1,6
Empresaria sin asalariados y trabajadores independientes	9,1	4,5	3	2,7	6,4
Miembro de una cooperativa	1,3	1,3	0	0,5	0,8
Parada	5,2	9	8,9	13,6	-8,4
Estudiante	19,5	11	14,1	12	7,5
Ama de casa	27,3	11,6	20	20,7	6,6
Inactiva: Jubilada o Incapacitada para trabajar	0	0	0	1,1	-1,1
Otra	1,3	10,3	3,7	12,5	-11,2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto a la distribución por provincias, el mayor porcentaje de autónomas en régimen de ayuda familiar lo encontramos en Cádiz (un 26%). Las autónomas titulares las encontramos mayoritariamente en Almería y Córdoba con un 18,7% en cada provincia. Las colaboradoras ocasionales residen mayoritariamente en Córdoba (20%), y las colaboradoras habituales en Jaén (21,2%). En lo que respecta a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, las mayores diferencias se encuentran en Córdoba, donde el porcentaje de colaboradoras informales es 14,4 puntos superior, mientras que en Cádiz, el porcentaje de autónomas es 14 puntos superior.

**Tabla 13.** Distribución por provincias. Andalucía 2011

PROVINCIAS	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Almería	16,9	18,7	18,5	16,8	0,1
Cádiz	26,0	16,8	12,6	12	14,0
Córdoba	5,2	18,7	20	19,6	-14,4
Granada	16,9	9,7	14,8	10,9	6,0
Huelva	7,8	9	8,9	9,2	-1,4
Jaén	18,2	7,7	14,1	21,2	-3,0
Málaga	5,2	17,4	5,9	6,5	-1,3
Sevilla	3,9	1,9	5,2	3,8	0,1
Total	100	100	100	100	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

## 2. Análisis del trabajo realizado en la empresa

Por tipo de ocupación, la mayoría de las entrevistadas son trabajadoras del sector servicios, fundamentalmente en las actividades de comercio y hostelería. Las tareas más habituales que suelen desempeñar en la empresa son las de atención al público (comercial, dependienta, camarera...). Si comparamos con su nivel educativo, las autónomas estarían poco cualificadas para el desempeño de sus tareas, las cuales requieren de niveles de estudios superiores, mientras que las colaboradoras informales estarían sobrecualificadas, ya que las tareas que desempeñan requieren en su mayoría de niveles de educación primarios.

Al analizar la distribución por tipo de ocupación<sup>19</sup> esto es, el tipo de trabajo realizado y las competencias (Tabla 14), observamos que, para los dos tipos de trabajadoras autónomas, la mayoría están ocupadas en los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores. Así, un 54,5% de las autónomas en régimen de colaboración o ayuda familiar llevan a cabo esta ocupación, al igual que un 65,2% de las autónomas titulares, siendo la mayoría microempresas de menos de 5 personas empleadas. El menor porcentaje lo encontramos en aquellas ocupaciones relacionadas con operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (un 1,3% y un 0,6% respectivamente).

---

19  
En base al CNO 2005

**Tabla 14.** Distribución de las ocupaciones de las trabajadoras autónomas por tamaño de la empresa. Andalucía 2011

TIPO DE OCUPACIÓN	Autónoma en régimen de ayuda familiar				Titular de la empresa familiar			
	Micro	Peq	Med	Total	Micro	Peq	Med	Total
Directores y gerentes	3,9	0,0	0,0	3,9	10,3	2,6	0,6	13,5
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5,2	2,6	0,0	7,8	7,1	0,0	0,0	7,1
Técnicos; profesionales de apoyo	2,6	0,0	0,0	2,6	1,9	0,6	0,0	2,6
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	7,8	2,6	2,6	13,0	4,5	0,6	0,0	5,2
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	45,5	7,8	1,3	54,5	59,4	5,8	0,0	65,2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	2,6	1,3	0,0	3,9	1,3	0,6	0,0	1,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	6,5	0,0	0,0	6,5	1,3	0,6	0,0	1,9
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,3	0,0	0,0	1,3	0,6	0,0	0,0	0,6
Ocupaciones elementales	3,9	0,0	2,6	6,5	1,3	0,6	0,0	1,9
<b>TOTAL</b>	<b>79,2</b>	<b>14,3</b>	<b>6,5</b>	<b>100,0</b>	<b>87,7</b>	<b>11,6</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En el caso de las colaboradoras informales, también la mayoría están ocupadas en servicios de restauración, personales, protección y venta: así lo indican un 45,2% de las ocasionales y un 54,9% de las habituales, siendo también mayoritario el porcentaje en el caso de las microempresas de hasta 5 personas empleadas. En el caso de las colaboradoras ocasionales, el menor porcentaje es el que está ocupado como directoras y gerentes (0,7%) y en el caso de las colaboradoras habituales, los menores porcentajes se encuentran también en las ocupaciones de operadoras de instalaciones y maquinaria (0,5%) y en la de técnicas y profesionales científicas e intelectuales.

En lo que respecta a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración (tabla 14) y las colaboradoras informales habituales (Tabla 15), las mayores diferencias las encontramos en el caso de las trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, donde el porcentaje de colaboradoras informales es 9,7 puntos superior, mientras que en el caso de las técnicas y profesionales científicas e intelectuales, el porcentaje de autónomas es 7,3 puntos superior.

**Tabla 15.** Distribución de las ocupaciones de las colaboradoras con carácter informal por tamaño de la empresa. Andalucía 2011

TIPO DE OCUPACIÓN	Colaboradora Ocasional				Colaboradora Habitual			
	Micro	Peq	Med	Total	Micro	Peq	Med	Total
Directores y gerentes	0,0	0,8	0,0	0,8	1,1	0,0	0,0	1,1
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2,3	0,0	0,8	3,1	0,6	0,0	0,0	0,6
Técnicos; profesionales de apoyo	3,1	0,0	0,0	3,1	2,2	1,1	0,6	3,9
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	8,4	1,5	2,3	12,2	9,4	1,1	0,6	11,1
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	40,5	3,8	2,3	46,6	43,9	8,3	2,8	55,0
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	9,9	3,8	2,3	16,0	10,0	2,8	1,1	13,9
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2,3	0,0	0,0	2,3	3,3	0,0	0,0	3,3
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1,5	0,0	0,0	1,5	0,6	0,0	0,0	0,6
Ocupaciones elementales	13,0	1,5	0,0	14,5	7,8	1,1	1,7	10,6
<b>TOTAL</b>	<b>80,9</b>	<b>11,5</b>	<b>7,6</b>	<b>100,0</b>	<b>78,9</b>	<b>14,4</b>	<b>6,7</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto a la distribución por tipo de actividad en base al CNAE 2009<sup>20</sup>, observamos de nuevo una de las características que ya señalábamos al inicio de este capítulo: la importancia del comercio y de la hostelería en el tejido empresarial andaluz.

Así, tal y como muestra la tabla 16, el 31,2% de las autónomas colaboradoras se dedica a actividades de comercio, seguido de la hostelería, a la cual se dedica el 22,1%. En el caso de las titulares, el porcentaje dedicado al comercio es mayor, (un 37,4%), siendo “otros servicios” la siguiente actividad mayoritaria con el 20,6%. En ambos casos, observamos nuevamente que se trata de microempresas de menos de cinco empleados/as.

**Tabla 16.** Distribución por tipo de actividad de acuerdo al CNAE 2009. Andalucía 2011.

TIPO DE OCUPACIÓN	Autónoma en régimen de ayuda familiar				Titular de la empresa familiar			
	Micro	Peq	Med	Total	Micro	Peq	Med	Total
<b>A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	5,2	1,3	0,0	6,5	3,9	1,9	0,0	5,8
<b>B - Industrias extractivas</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,6
<b>C - Industria manufacturera</b>	6,5	2,6	0,0	9,1	3,2	0,6	0,0	3,9
<b>D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,6
<b>E - Suministro de agua, saneamientos...</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>F - Construcción</b>	1,3	0,0	0,0	1,3	1,3	0,0	0,0	1,3

20

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/clasrev&file=inebase>

<b>G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	29,9	1,3	0,0	31,2	34,2	3,2	0,0	37,4
<b>H - Transporte y almacenamiento</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,6
<b>I - Hostelería</b>	16,9	2,6	2,6	22,1	9,0	3,2	0,0	12,3
<b>J - Información y comunicaciones</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,6
<b>K - Actividades financieras y de seguros</b>	1,3	0,0	0,0	1,3	1,3	0,0	0,0	1,3
<b>L - Actividades inmobiliarias</b>	1,3	0,0	0,0	1,3	1,3	0,0	0,0	1,3
<b>M - Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	1,3	0,0	0,0	1,3	1,9	0,0	0,0	1,9
<b>N - Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	1,3	2,6	2,6	6,5	2,6	0,0	0,0	2,6
<b>O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>P - Educación</b>	2,6	0,0	0,0	2,6	1,9	1,3	0,0	3,2
<b>Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	1,3	2,6	0,0	3,9	1,3	0,0	0,0	1,3
<b>R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,6	3,2
<b>S - Otros Servicios</b>	10,4	1,3	0,0	11,7	20,0	0,6	0,0	20,6



<b>T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	0,0	0,0	1,3	1,3	1,3	0,0	0,0	1,3
<b>U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>79,2</b>	<b>14,3</b>	<b>6,5</b>	<b>100,0</b>	<b>87,7</b>	<b>11,6</b>	<b>0,6</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En el caso de las colaboradoras con carácter informal recogidas en la Tabla 17, observamos mayores diferencias en cuanto a las actividades de la empresa familiar. En el caso de las colaboradoras ocasionales, la mayoría se encuentran en actividades de comercio (un 23,7%), agricultura, ganadería y pesca (21,4%). En el caso de las colaboradoras habituales, fundamentalmente se dedican a la hostelería (29,4%) y Otros servicios (18,3%).

**Tabla 17.** Distribución por tipo de actividad de acuerdo al CNAE 2009. Andalucía 2011.

TIPO DE ACTIVIDAD	Colaboradora ocasional				Colaboradora habitual			
	Micro	Peq	Med	Total	Micro	Peq	Med	Total
<b>A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</b>	15,3	3,8	2,3	21,4	12,8	2,8	1,7	17,2
<b>B - Industrias extractivas</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>C - Industria manufacturera</b>	4,6	0,0	0,0	4,6	5,6	1,1	1,1	7,8
<b>D - Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	0,8	0,0	0,0	0,8	0,6	0,0	0,0	0,6

<b>E - Suministro de agua, saneamientos...</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>F – Construcción</b>	0,8	0,8	0,8	2,3	1,1	0,6	0,0	1,7
<b>G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>	21,4	2,3	0,0	23,7	13,9	1,1	0,0	15,0
<b>H - Transporte y almacenamiento</b>	2,3	0,0	0,8	3,1	1,1	0,0	0,0	1,1
<b>I - Hostelería</b>	10,7	3,1	1,5	15,3	18,9	7,2	3,3	29,4
<b>J - Información y comunicaciones</b>	1,5	0,0	0,0	1,5	1,1	0,0	0,0	1,1
<b>K - Actividades financieras y de seguros</b>	1,5	0,8	0,0	2,3	0,6	0,0	0,0	0,6
<b>L - Actividades inmobiliarias</b>	1,5	0,0	0,0	1,5	0,6	0	0	0
<b>M - Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	1,5	0,0	0,8	2,3	1,7	0,0	0,0	0,6
<b>N - Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	0,8	0,0	0,0	0,8	0,6	0,6	0,0	2,2
<b>O - Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>P – Educación</b>	0,8	0,0	0,0	0,8	0,6	0,0	0,0	0,6
<b>Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	0,8	0,0	0,8	1,5	1,1	0,0	0,0	0,6

<b>R - Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	2,3	0,0	0,0	2,3	16,7	0,0	0,0	1,1
<b>S - Otros Servicios</b>	13,7	0,8	0,8	15,3	2,2	1,1	0,6	18,3
<b>T - Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico o como productores de bienes y servicios para uso propio</b>	0,8	0,0	0,0	0,8	78,9	0,0	0,0	2,2
<b>U - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>80,9</b>	<b>11,5</b>	<b>7,6</b>	<b>100,0</b>	<b>78,9</b>	<b>14,4</b>	<b>6,7</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto a las tareas desempeñadas, observamos que para los cuatro tipos de trabajadoras analizadas, las que señalan como más habituales son las de atención al público (comercial, dependienta, camarera...). Así el 67,5% de las autónomas en régimen de colaboración o ayuda familiar llevan a cabo este tipo de tarea, al igual que un 83,2% de las autónomas titulares, un 47,4% de las colaboradoras informales ocasionales y un 58,2% de las colaboradoras habituales. La siguiente tarea más habitual es la de gestión de clientes y proveedores para el caso de las autónomas (51,9% y 76,1%), y limpieza y orden para el caso de las colaboradoras informales (34,8% y 48,4%). En lo que respecta a la comparación entre las autónomas en régimen de colaboración y las colaboradoras informales habituales, las mayores diferencias las encontramos en las labores agrícolas, ganaderas y pesqueras, donde el porcentaje de colaboradoras informales que las realizan es 5,5 puntos superior, mientras que en el caso de la gestión de clientes y proveedores, el porcentaje de autónomas que lo lleva a cabo es 31,3 puntos superior.

**Tabla 18.** Tipo de tareas más habituales que desempeñan en la empresa. Andalucía 2011.

TIPO DE TAREAS	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Producción	18,2	31,0	14,1	15,2	3,0
Gestión de clientes y proveedores	51,9	76,1	15,6	20,6	31,3
Administración, contabilidad, gestión...	48,1	56,8	26,7	22,3	25,8
Atención al público (comercial, dependienta, camarera...)	67,5	83,2	47,4	58,2	9,3
Transportes	2,6	14,2	1,5	3,3	-0,7
Limpieza y orden	51,9	51,0	34,8	48,4	3,5
Cocina	16,9	10,3	9,6	19,6	-2,7
Labores agrícolas, ganaderas, pesqueras...	6,5	3,9	16,3	12	-5,5
Otra	3,9	7,7	9,6	3,8	0,1
NS/NC	0,0	0,0	0,74	0	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En lo que se refiere a la especialización de esas tareas, indicado por el nivel educativo mínimo necesario para su realización, observamos que para el caso de las autónomas en régimen de colaboración y las titulares, la mayoría requieren estudios universitarios o técnicos de grado superior (un 28,6% y un 30,3% respectivamente), mientras que en el caso de las colaboradoras informales ocasionales o habituales, la mayoría requiere un nivel menor al de estudios primarios para realizar sus tareas (un 36,3% y un 33,7% respectivamente).

**Tabla 19.** Nivel educativo mínimo requerido para la realización de las tareas. Andalucía 2011

NIVEL EDUCATIVO MÍNIMO REQUERIDO PARA EL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Universitarios o Técnicos de grado superior	28,6	30,3	5,9	2,2	26,4
Estudios de grado medio (Escuela Universitaria)	24,7	21,3	2,2	3,3	21,4
Bachiller superior, FP, BUP, Bachiller, LOGSE, PREU, COU	3,9	5,8	13,3	18,5	-14,6
Bachiller elemental - EGB (Graduado Escolar) ESO	19,5	20,6	19,3	20,1	-0,6
Estudios primarios completos, certificado escolar	15,6	12,9	23	22,3	-6,7
Menor al de estudios primarios	7,8	9,0	36,3	33,7	-25,9

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Si comparamos con la Tabla 11 referida al nivel educativo de las entrevistadas, observamos que las autónomas estarían poco cualificadas, dado que a pesar de que sus tareas requieren un nivel de educación superior, la mayoría tiene estudios de bachiller elemental o superior. Por el contrario, las colaboradoras informales estarían sobrecualificadas, ya que las tareas que desempeñan requieren en su mayoría de niveles de educación primarios.

### 3. Análisis del tiempo dedicado por las trabajadoras a la empresa familiar

En su mayoría, se trata de trabajadoras que acuden diariamente a la empresa, a excepción de las colaboradoras ocasionales que acuden varias veces a la semana y mayoritariamente con carácter temporal debido, señalan, a circunstancias de la producción. En cuanto al tiempo medio de trabajo en la empresa, son las autónomas las que más dedican tanto en los días laborables como en los fines de semana. Por su parte, la dedicación de las colaboradoras tanto ocasionales como habituales es bastante menor, si bien aumenta en los fines de semana.

En primer lugar, al analizar la frecuencia de trabajo en la empresa familiar (Tabla 20), observamos que, a excepción de las colaboradoras ocasionales, el resto de trabajadoras acude a diario a la empresa en un porcentaje muy mayoritario. Así el 79,2% de las autónomas en régimen de ayuda familiar acuden diariamente a la empresa familiar, al igual que un 86,5% de las autónomas titulares. En cuanto a las colaboradoras habituales el porcentaje es menor, pero aun así es un mayoritario 61,4%. En el caso de las colaboradoras ocasionales, el mayor porcentaje lo encontramos entre aquellas mujeres que acuden varias veces a la semana (51,9%).

Para las autónomas tanto titulares como en régimen de colaboración, el porcentaje para el resto de frecuencias de trabajo es prácticamente inexistente, al igual que para las colaboradoras habituales. En cambio, los porcentajes de las colaboradoras ocasionales para el resto de las frecuencias son mucho mayores (es destacable, por ejemplo, que el 11,1% de estas trabajadoras acuda a la empresa sólo alguna vez al año, o que el 5,2% lo haga cada dos o tres meses), lo cual, puede ser razonable si tenemos en cuenta que, como vimos en la Tabla 17, un 21,4% se dedica a actividades de agricultura, ganadería y pesca, actividades con un carácter altamente temporal.

**Tabla 20.** Distribución según frecuencia con la que acuden a la empresa Andalucía 2011

FRECUENCIA DE TRABAJO	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
A diario	79,2	86,5	10,4	61,4	17,8
Varias veces/semana	18,2	12,3	51,9	30,4	-12,2
1 vez/semana	1,3	0,0	5,9	2,2	-0,9
2 ó 3 veces/mes	0,0	0,0	9,6	2,2	-2,2
Al menos 1 vez/mes	0,0	0,0	5,9	1,6	-1,6
Cada 2 ó 3 meses	1,3	0,6	5,2	1,6	-0,3
Alguna vez al año	0,0	0,6	11,1	0,5	-0,5
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Con el objetivo de profundizar en las características del trabajo realizado por las mujeres que colaboran en las empresas familiares de manera informal, en las entrevistas se incluyeron algunas preguntas más sobre la temporalidad del mismo. Tal y como muestra la tabla 21, un 83% de las colaboradoras ocasionales lleven a cabo un trabajo con carácter temporal en la empresa; mientras que prácticamente un 60% de las colaboradoras habituales trabajan en la empresa de forma indefinida.

**Tabla 21.** Distribución según duración del trabajo en la empresa. Andalucía 2011

DURACIÓN	COLABORACIÓN INFORMAL	
	Ocasional	Habitual
Indefinido	17,0	59,8
Temporal	83,0	40,2
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Al preguntarles por las causas de la temporalidad de su trabajo, las colaboradoras ocasionales responden con un mayoritario 31,1% que la eventualidad se debe a circunstancias de la producción. En cambio, la razón mayoritaria de las colaboradoras habituales (21,2%) es porque cubren la ausencia total o parcial de otro trabajador/a. No obstante, existe un amplio porcentaje que han preferido no responder.

**Tabla 22.** Causas de la temporalidad del trabajo que realizan en la empresa Andalucía 2011.

CAUSAS DE LA TEMPORALIDAD	COLABORACIÓN INFORMAL	
	Ocasional	Habitual
Colaboro de forma excepcional con un tipo de trabajo especializado	17,0	3,8
Cubro la ausencia total o parcial de otro trabajador/a	14,1	21,2
Es eventual por circunstancias de la producción	31,1	18,5
Para adquirir experiencia (aprendizaje, práctica...)	6,7	6,0
Trabajo sólo por temporadas	18,5	12,0
Otro	9,6	17,4
NS/NC	3,0	21,2
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)



En cuanto al tiempo medio de participación en la empresa, en la Tabla 23 observamos que son las autónomas titulares las que más tiempo dedican a la empresa tanto en los días laborables (7,4 horas) como en los fines de semana (3,3 horas). Para el caso de las autónomas en régimen de ayuda, la dedicación es de 6,7 horas de media los días laborables y 2,9 horas los sábados y domingos.

Por su parte, la dedicación de las colaboradoras tanto ocasionales como habituales es bastante menor. Las habituales dedican de media 4,8 horas los días laborables y 3 horas los fines de semana, mientras que las ocasionales dedican 2,5 horas y 2,4 horas respectivamente. Resulta llamativo que, para estos dos tipos de trabajadoras, la dedicación a la empresa es mayor los viernes y sábados, lo cual puede deberse a que, como comentábamos anteriormente, la mayoría llevan a cabo su trabajo en empresas de hostelería y comercio, actividades muy vinculadas al ocio de fin de semana.

**Tabla 23.** Tiempo medio de participación a la semana en la empresa (Horas y centésimas) Andalucía 2011

TIPO DE TRABAJADORAS	L	M	X	J	V	S	D	TMP días laborables	TMP fines semana	TMP semanal
Autónoma en régimen de ayuda familiar	6,2	6,7	6,6	6,8	6,9	4,2	1,5	6,7	2,9	39,0
Titular de la empresa familiar	7,5	7,3	7,3	7,4	7,5	4,8	1,7	7,4	3,3	43,5
Colaboradora ocasional	2,4	2,2	2,3	2,0	3,3	3,0	1,9	2,5	2,4	17,2
Colaboradora habitual	4,6	4,6	4,6	4,8	5,4	4,1	2,0	4,8	3,0	30,0

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

## 4. Motivaciones para trabajar en la empresa familiar

A excepción de las autónomas titulares, en la mayoría de los casos la persona titular de la empresa es la pareja o cónyuge de las entrevistadas. Para las primeras, su trabajo en la empresa lo ven como un medio de ganarse la vida, de hecho, mayoritariamente reciben una compensación económica que oscila entre los 1.000 -1.500€. Para el resto, el trabajo en la empresa supone fundamentalmente un medio para servir al bienestar de la familia. De hecho, la mayoría de las colaboradoras con carácter informal no reciben ningún tipo de compensación, y si reciben una compensación económica, ésta suele ser inferior a 500€ y no con carácter fijo. En cuanto a los motivos principales que les llevan a trabajar en la empresa, las autónomas señalan mayoritariamente que es porque se han formado para ello, mientras que para las colaboradoras se trata de una ayuda excepcional con algún tipo de actividad concreta, argumento este último que las colaboradoras ocasionales utilizan para justificar su situación de informalidad, la cual no consideran negativa por tratarse de una ayuda a la familia. Sin embargo, las colaboradoras habituales consideran que su situación informal se debe a que los problemas de liquidez de la empresa impiden afrontar el gasto que supondría su contratación, lo cual consideran que sí tiene consecuencias negativas, sobre todo, en cuanto a prestaciones sociales en el futuro.

Para llevar a cabo este análisis, en primer lugar es necesario tener en cuenta cuál es la relación de las entrevistadas con la persona titular de la empresa familiar, ya que el grado de consanguinidad o afinidad va a ser fundamental para comprender las motivaciones que les llevan a trabajar en determinadas circunstancias. A este respecto, tal y como muestra la Tabla 24, en la mayoría de los casos la persona titular es la pareja o cónyuge; así lo indican un 42,9% de las autónomas en régimen de colaboración familiar, un 35,6% de las colaboradoras ocasionales y un 48,9% de las colaboradoras habituales. La siguiente relación más habitual es cuando la persona titular es el padre (en el caso del 13% de las autónomas en régimen de colaboración) o la madre (en el caso del 15,6% y 10,9% de las colaboradoras), si bien podemos observar que estos porcentajes son muy inferiores.

**Tabla 24.** Relación con la persona titular Andalucía 2011.

	EMPLEO FORMAL	COLABORACIÓN INFORMAL	
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Ocasional	Habitual
Es su cónyuge o pareja	42,9	35,6	48,9
Es su hermana	5,2	8,9	4,9
Es su hermano	2,6	3,0	3,3
Es su hija	10,4	5,9	9,2
Es su hijo	2,6	1,5	4,3
Es su madre	7,8	15,6	10,9
Es su padre	13,0	14,1	6,0
NS/NC	6,5	0,7	2,7
Otra relación familiar	3,9	13,3	8,2
Otra relación no familiar	5,2	1,5	1,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Respecto al significado que tiene para ellas el trabajo que realizan, la mayoría considera que es un medio para servir al bienestar de la familia. Así lo indican el 77,0% de las colaboradoras informales ocasionales y 73,4% de las colaboradoras habituales, tal y como vemos en la Tabla 25. En lo que respecta a las autónomas, también lo indican un 57,1% de las trabajadoras en régimen de ayuda familiar, aunque también se señala en un porcentaje elevado que el trabajo en la empresa familiar es sólo un medio de ganarse la vida (51,9%). Esta última es la opción mayoritariamente señalada también por las autónomas titulares (un 65,2%). La siguiente razón que exponen es porque su trabajo es una forma de realizarse (53,5%).

**Tabla 25.** Significado que tiene el trabajo que realizan en la empresa familiar. Andalucía 2011

SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN LA EMPRESA	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Es una forma de realizarme	36,4	53,5	12,6	10,9	25,5
Es sólo un medio de ganarme la vida	51,9	65,2	20,0	27,2	24,7
Es un medio para servir a la sociedad	2,6	7,7	0,0	1,1	1,5
Es un medio para servir al bienestar de la familia	57,1	43,9	77,0	73,4	-16,3
Es una obligación	22,1	20,0	17,0	23,9	-1,8
Es una forma de hacer lo que me gusta	29,9	46,5	13,3	11,4	18,5
Es un medio para ascender socialmente	3,9	7,1	1,5	2,2	1,7
NS/NC	3,9	0,6	1,5	3,3	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Al preguntarles por los motivos principales que les llevan a trabajar en la empresa familiar, en el caso de las autónomas titulares y en régimen de ayuda familiar, responden mayoritariamente que “se han formado para trabajar en ella” (un 48,4 y un 37,7% respectivamente) seguida de que “solo colaboran excepcionalmente en la empresa con algún tipo de actividad concreta” (15,5% y 33,8%).

**Tabla 26.** Motivos que le llevan a trabajar en la empresa. Andalucía 2011

MOTIVACIONES	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Porque me he formado para trabajar en ella	37,7	48,4	5,2	8,2	29,5
Porque tengo formación en el sector y actualmente no encuentro trabajo en otra empresa	16,9	11,0	8,9	12,5	4,4
Porque, aunque tengo una formación distinta a la requerida para este sector, actualmente no encuentro otro empleo y he decidido trabajar en la empresa familiar	0,0	3,2	4,4	2,7	-2,7
Porque, aunque tengo una formación distinta a la requerida para este sector, me interesa adquirir experiencia	10,4	9,7	15,6	15,2	-4,8
Porque no tengo formación y en la empresa familiar tengo trabajo	2,6	13,5	0,0	0,5	2,1
Porque mi familia necesita mi ayuda y he dejado mi anterior empleo	26,0	12,3	8,9	12,5	13,5
Colaboro excepcionalmente con algún tipo de actividad concreta	33,8	15,5	46,7	51,1	-17,3
Otros	3,9	0,6	34,1	7,1	-3,2

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Para las colaboradoras de carácter informal las razones señaladas difieren. Si bien mayoritariamente señalan que “colaboran excepcionalmente con algún tipo de actividad concreta” (46,7% las ocasionales y un 51,1% las habituales), el siguiente motivo más señalado (aunque solo en un 15,6% y un 15,2% de ambos grupos) es porque, “aunque tienen una formación distinta a la requerida para este sector, les interesa adquirir experiencia”. Estos argumentos vuelven a repetirse cuando se les pregunta de manera específica por su situación de informalidad y las razones que les llevan a trabajar en estas circunstancias, así como al preguntarles sobre su percepción respecto a las consecuencias que ello puede tener.

En primer lugar, al solicitarles que indiquen el motivo principal por el cual consideran que no tienen un contrato laboral ni están registradas en la seguridad social, un mayoritario 34,1% de las colaboradoras ocasionales señalan que ello se debe a que “no trabajan en la empresa habitualmente y no merece la pena”. La siguiente razón que señalan (un 28,9%) es porque “los problemas de liquidez de la empresa impiden afrontar el gasto que supondría su contratación”. Esta misma razón es la que exponen una amplia mayoría de las colaboradoras habituales (un 52,2%), seguido de un 11,4% que señala que “la persona titular de la empresa no lo considera necesario”.

**Tabla 27.** Motivo principal por el que no tiene contrato formal en la empresa Andalucía 2011

	COLABORACIÓN INFORMAL	
	Ocasional	Habitual
Porque la persona titular de la empresa no lo considera necesario	7,4	11,4
Porque los problemas de liquidez de la empresa impiden afrontar el gasto que supondría mi contratación	28,9	52,2
Porque no trabajo en ella habitualmente y no merece la pena	34,1	12,0
Porque tengo otro empleo remunerado	14,8	7,1
Porque soy yo misma quien no quiere ser autónoma o estar contratada	7,4	8,2
Otro.	6,7	5,4
NS/NC	0,7	3,8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

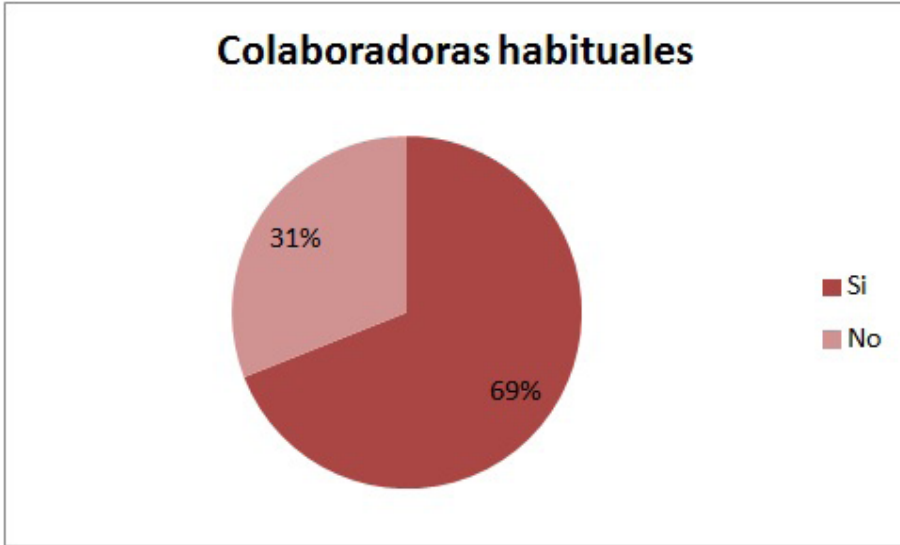
A continuación se les plantea una pregunta respecto a si consideran que esta situación de informalidad puede tener alguna consecuencia negativa para ellas, pregunta a la que la mayoría de las colaboradoras ocasionales responden negativamente (un 52,6%), frente a un mayoritario 69% de las colaboradoras habituales que consideran que esta situación de informalidad sí tiene consecuencias negativas para ellas (Gráfico 3). Seguidamente se les pregunta por las razones que les llevan a pensar tanto una como otra respuesta, las cuales quedan recogidas en las tablas 28 y 29 que detallamos a continuación.

Gráfico 3.1: ¿Considera que el hecho de no tener contrato formal tiene consecuencias negativas para usted?



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Gráfico 3.2: ¿Considera que el hecho de no tener contrato formal tiene consecuencias negativas para usted?



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En el caso de aquéllas trabajadoras que señalan que el hecho de no tener contrato no les repercute de forma negativa, la mayoría justifican su respuesta en base a que “están ayudando a la familia porque esa es su prioridad”. Así lo plantean un 54,9% de las colaboradoras ocasionales y un 66,7% de las habituales. La siguiente razón que exponen es, en el caso de las colaboradoras habituales, porque reciben una compensación económica igualmente (19,3%), mientras que las colaboradoras ocasionales señalan “otras razones” (un 19,3%) como las siguientes: porque es algo puntual mientras estudian, buscan otro trabajo o adquieren experiencia antes de hacerse cargo de la empresa familiar de forma permanente; o porque tienen un empleo en otra empresa.



**Tabla 28.** Razones por las que el hecho de no tener contrato formal en la empresa no conlleva consecuencias negativas. Andalucía 2011

RAZONES POR LAS QUE NO HAY CONSECUENCIAS NEGATIVAS	COLABORACIÓN INFORMAL	
	Ocasional	Habitual
Porque recibo una compensación económica igualmente	11,3	19,3
Porque recibo una compensación "en especie" igualmente	2,8	1,8
Porque darme de alta supondría mayores costes a la empresa	11,3	8,8
Porque estoy ayudando a mi familia que es mi prioridad	54,9	66,7
Por otras razones	19,7	3,5
NS/NC	0,0	0,0
	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Por otra parte, y respecto a quienes consideran que esta situación de informalidad sí conlleva consecuencias negativas (recordemos que así pensaban un 47% de las colaboradoras ocasionales y un 69% de las habituales), la razón más señalada en ambos grupos es el hecho de que, al no cotizar, eso repercute en su futuro en cuanto a prestaciones sociales. Así lo plantean un 90,6% de las ocasionales y un 92,1% de las habituales. La siguiente consecuencia negativa señalada mayoritariamente por ambos grupos (un 29,7% y un 31,5% respectivamente) es el hecho de que este trabajo "les quita tiempo de ocio"; seguido de que les quita tiempo para la realización de las tareas del hogar (un 17,2% y un 26,8%).

**Tabla 29.** Tipo de consecuencias negativas por no tener contrato formal en la empresa. Andalucía 2011

TIPO DE CONSECUENCIAS NEGATIVAS	COLABORACIÓN INFORMAL	
	Ocasional	Habitual
Como no estoy cotizando eso repercute en mi futuro en cuanto a subsidios, pensiones, etc.	90,6	92,1
Me quita tiempo para dedicarlo a otro empleo remunerado	14,1	20,5
Me quita tiempo para dedicar a las tareas del hogar	17,2	26,8
Me quita tiempo para dedicar a la pareja, familia, amistades...	17,2	25,2
Me quita tiempo de ocio	29,7	31,5
Otro tipo de consecuencias negativas	0,0	0,8

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto al tipo de compensación que reciben por su trabajo, y volviendo a la comparación entre los cuatro grupos de trabajadoras, existen diferencias notables. En el caso de las autónomas en régimen de ayuda familiar, mayoritariamente reciben una compensación económica fija (45,5%) mientras que las autónomas titulares reciben en su mayoría una compensación económica aunque ésta no es fija (62,6%). Por el contrario, la mayoría de las colaboradoras con carácter informal no reciben ningún tipo de compensación (un 51,1% de las ocasionales y un 48,4% de las habituales), y si reciben una compensación económica, ésta no es fija (un 26,7% y un 23,4% respectivamente).

**Tabla 30.** Compensación por el trabajo en la empresa familiar y tipo. Andalucía 2011

COMPENSACIÓN POR EL TRABAJO REALIZADO	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL		A-D
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual	
	(A)	(B)	(C)	(D)	
Ninguna	13,0	9,0	51,1	48,4	-35,4
NS/NC	2,6	2,6	0,7	1,6	1,0
Recibo una compensación "en especie"	2,6	0,6	9,6	4,3	-1,7
Recibo una compensación "emocional" al ayudar a mi familia	6,5	1,3	5,9	7,6	-1,1
Recibo una compensación económica aunque no es fija	29,9	62,6	26,7	23,4	6,5
Recibo una compensación económica fija	45,5	23,9	5,9	14,7	30,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Como muestra la Tabla 31, en el caso de las trabajadoras que reciben una compensación económica, ésta no suele ser superior a los 1.500 euros mensuales, aunque existen diferencias significativas. De las autónomas en régimen de ayuda familiar que reciben una compensación económica, mayoritariamente suele ser de 500 a 1.000 euros mensuales, mientras que la mayoría de las autónomas titulares suelen cobrar una cuantía superior, entre los 1.000 y 1.500 euros/mes (un 38,8%). En el caso de las colaboradoras, la mayoría cobran menos de 500 euros (un 31,4% en el caso de las ocasionales y un 34,3% de las habituales) o entre 500 y 1.000 euros en un 27,3% de las ocasionales y un 47,1% de las habituales.

**Tabla 31.** Cuantía mensual si es compensación económica. Andalucía 2011

CUANTÍA DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA FIJA	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL	
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual
1. Menor de 500€	13,8	6,0	31,4	34,3
2. De 500 a 999,99€	46,6	28,4	27,3	47,1
3. De 1000 a 1499,99€	20,7	38,8	11,4	7,1
4. De 1500 a 1999,99€	5,2	9,7	0,0	0,0
5. De 2000 a 2499,99€	1,7	4,5	0,0	0,0
6. De 2500 a 2999,99€	0,0	1,5	0,0	0,0
7. De 3000 a 4999,99€	0,0	0,0	0,0	0,0
8. 5000€ y más	0,0	0,7	0,0	0,0
9. NS/NC	12,1	10,4	11,4	11,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Las siguientes tablas comparan la distribución de entrevistadas según la compensación económica obtenida en la empresa y los ingresos mensuales que entran en su hogar. La Tabla 32 recoge el caso de las trabajadoras autónomas. De ellas, las titulares perciben mayoritariamente (11,6%) una compensación que oscila entre los 1.000 y 1.500 euros, y conviven en hogares en los que mensualmente entra esta misma cuantía, lo cual indica que son las únicas que obtienen ingresos. Por su parte, las autónomas en régimen de colaboración perciben mayoritariamente (14,3%) una compensación entre los 500 y 1.000 € y se ubican en hogares en los que mensualmente entran de 1.500 a 2.000€.

**Tabla 32.** Distribución de las trabajadoras autónomas según compensación económica obtenida e ingresos mensuales en el hogar. Andalucía 2011

CUANTÍA DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA FIJA		INGRESOS MENSUALES EN EL HOGAR								NS / NC	Total
		Menor de 500 €	De 500 a 999€	De 1000 a 1499€	De 1500 a 1999 €	De 2000 a 2499,99 €	De 2500 a 2999,99 €	De 3000 a 4999,99 €	5000 € y más		
Autónoma en régimen de colaboración familiar en la empresa	0. No percibe	0,0	1,3	5,2	5,2	1,3	1,3	1,3	0,0	9,1	24,7
	1. Menor de 500€	0,0	2,6	3,9	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	10,4
	2. De 500 a 999€	0,0	5,2	6,5	14,3	2,6	1,3	2,6	0,0	2,6	35,1
	3. De 1000 a 1499€	1,3	0,0	2,6	0,0	6,5	2,6	2,6	0,0	0,0	15,6
	4. De 1500 a 1999€	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	1,3	0,0	0,0	3,9
	5. De 2000 a 2499€	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	1,3
	6. NS/NC	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8	9,1
	TOTAL	1,3	10,4	18,2	22,1	10,4	7,8	9,1	0,0	20,8	100,0
Autónoma titular de la empresa familiar	0. No percibe	1,3	1,3	1,9	3,2	2,6	1,3	0,6	0,0	1,3	13,5
	1. Menor de 500€	0,6	1,9	1,3	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2
	2. De 500 a 999€	0,0	2,6	7,1	8,4	2,6	1,9	0,6	0,0	1,3	24,5
	3. De 1000 a 1499€	0,0	1,3	11,6	7,7	6,5	4,5	0,0	0,0	1,9	33,5
	4. De 1500 a 1999€	0,6	0,0	1,3	1,3	1,9	1,3	1,3	0,6	0,0	8,4
	5. De 2000 a 2499€	0,0	0,0	0,0	0,6	0,6	1,9	0,6	0,0	0,0	3,9
	6. De 2500 a 2999€	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	1,3
	7. 5000€ y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
	9. NS/NC	0,0	0,6	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	9,0
	TOTAL	2,6	7,7	25,2	22,6	14,8	11,0	3,9	0,6	11,6	100

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

La Tabla 33 recoge el caso de las colaboradoras informales, quienes en su mayoría no perciben compensación y conviven en hogares en los que se ingresan de 1.000 a 1.500 euros mensuales.

**Tabla 33.** Distribución de las colaboradoras según compensación económica obtenida e ingresos mensuales en el hogar. Andalucía 2011.

CUANTÍA DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA FIJA		INGRESOS MENSUALES EN EL HOGAR								Total	
		Menor de 500 €	De 500 a 999€	De 1000 a 1499€	De 1500 a 1999 €	De 2000 a 2499,99 €	De 2500 a 2999,99 €	De 3000 a 4999,99 €	5000 € y más		NS / NC
Colaboración ocasional	0. No percibe	1,5	7,4	19,3	13,3	6,7	3,0	1,5	0,0	14,8	67,4
	1. Menor de 500€	2,2	1,5	2,2	4,4	3,0	0,0	0,0	0,7	2,2	16,3
	2. De 500 a 999€	0,0	0,7	1,5	3,0	0,7	1,5	0,0	0,7	0,7	8,9
	3. De 1000 a 1499€	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	1,5	0,0	0,0	0,7	3,7
	4. NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	3,0	3,7
	TOTAL	3,7	9,6	23,0	22,2	11,1	5,9	1,5	1,5	21,5	100,0
Colaboración habitual	0. No percibe	1,6	5,4	12,5	10,9	4,9	2,2	1,6	0,5	22,3	62,0
	1. Menor de 500€	1,1	2,7	3,8	2,7	0,5	0,0	0,0	0,0	2,2	13,0
	2. De 500 a 999€	0,0	5,4	3,3	1,6	4,3	1,6	1,1	0,0	0,5	17,9
	3. De 1000 a 1499€	0,0	0,5	1,1	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	2,7
	4. NS/NC	0,5	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	4,3
	TOTAL	3,3	14,1	21,2	15,8	9,8	4,3	3,3	0,5	27,7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

## 5. Condiciones de trabajo

Respecto a las condiciones laborales en cuanto a duración del trabajo, flexibilidad de horario, dificultad de las tareas, relación con el resto de trabajadores/as y posibilidades de conciliación de la vida personal y profesional, generalmente los distintos tipos de trabajadoras coinciden en señalarlas como buenas, muy buenas y, en menor ocasión, como regulares. La única nota negativa la obtiene el apartado de retribución, aspecto que las autónomas consideran “regular” y las colaboradoras “muy negativo”.

En primer lugar, tal y como muestra la Tabla 34, un mayoritario 30,3% de las autónomas en régimen de colaboración familiar y un 42,5% de las autónomas titulares considera que la retribución que obtienen en la empresa es “regular”. Si recordamos los datos sobre la compensación económica percibida vistos anteriormente, ésta se situaba mayoritariamente entre los 500 y 1.000 euros las primeras, y de 1.000 a 1.500€ las segundas. En lo que respecta a las colaboradoras con carácter informal, su grado de satisfacción ante las retribuciones que obtienen en la empresa es “muy negativo”, respuesta que indican un 37% de las ocasionales (que en la mayoría de los casos obtenían una compensación económica menor de 500 euros) y un 38,6% de las habituales cuya retribución se situaba mayoritariamente en el intervalo de 500 a 1.000 euros.

**Tabla 34.** Grado de satisfacción respecto a las retribuciones obtenidas. Andalucía 2011.

TIPO DE TRABAJADORAS	Muy negativo	2	3	4	Muy positivo
<b>Autónoma en régimen de ayuda familiar</b>	17,1	22,4	30,3	22,4	7,9
<b>Titular de la empresa familiar</b>	9,8	20,9	42,5	15,0	11,8
<b>Colaboradora ocasional</b>	37,0	13,4	22,0	11,0	16,5
<b>Colaboradora habitual</b>	38,6	18,1	19,9	11,1	12,3

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto a la duración del trabajo, las autónomas en régimen de colaboración familiar consideran mayoritariamente que son unas condiciones positivas (28,6%), frente a un 26,5% de las autónomas titulares que las consideran “regulares”. Por su parte, las colaboradoras ocasionales están mayoritariamente satisfechas con la duración del trabajo puesto que un 37,8% considera que estas condiciones son “muy positivas”. No opinan lo mismo las colaboradoras habituales quienes en su mayoría consideran que son unas condiciones “regulares” (32,4%).

**Tabla 35.** Grado de satisfacción respecto a las Duración del trabajo diario. Andalucía 2011

TIPO DE TRABAJADORAS	Muy negativo	2	3	4	Muy positivo
<b>Autónoma en régimen de ayuda familiar</b>	5,2	18,2	27,3	28,6	20,8
<b>Titular de la empresa familiar</b>	12,3	20,6	26,5	18,7	21,9
<b>Colaboradora ocasional</b>	3,0	11,9	23,0	24,4	37,8
<b>Colaboradora habitual</b>	11,5	16,5	32,4	20,9	18,7

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En cuanto a la flexibilidad de horario, los cuatro tipos de trabajadoras consideran mayoritariamente que son muy buenas condiciones. Así lo plantea un 32,5% de las autónomas en régimen de ayuda familiar, un 33,3% de las autónomas titulares, un 45,9% de las colaboradoras ocasionales y un 29,3% de las colaboradoras habituales.

**Tabla 36.** Grado de satisfacción respecto a la Flexibilidad de horario. Andalucía 2011

TIPO DE TRABAJADORAS	Muy negativo	2	3	4	Muy positivo
<b>Autónoma en régimen de ayuda familiar</b>	10,4	14,3	26,0	16,9	32,5
<b>Titular de la empresa familiar</b>	13,1	20,9	17,0	15,7	33,3
<b>Colaboradora ocasional</b>	3,7	14,8	15,6	20,0	45,9
<b>Colaboradora habitual</b>	15,5	12,2	18,8	24,3	29,3

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)



Respecto a la dificultad de las tareas, un 31,2% de las autónomas en régimen de ayuda familiar consideran que las condiciones son buenas o positivas. Por su parte, las autónomas titulares y las colaboradoras ocasionales coinciden en señalar que estas condiciones son muy positivas (un 35,5% y un 42% respectivamente), mientras que las colaboradoras habituales consideran que son unas condiciones regulares (33,9%).

**Tabla 37.** Grado de satisfacción respecto a la Dificultad de las tareas. Andalucía 2011.

TIPO DE TRABAJADORAS	Muy negativo	2	3	4	Muy positivo
<b>Autónoma en régimen de ayuda familiar</b>	2,6	13,0	27,3	31,2	26,0
<b>Titular de la empresa familiar</b>	3,9	9,0	21,9	29,7	35,5
<b>Colaboradora ocasional</b>	3,8	3,8	28,2	22,1	42,0
<b>Colaboradora habitual</b>	3,4	4,5	33,9	29,4	28,8

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Un porcentaje ampliamente mayoritario para los cuatro tipos de trabajadoras analizadas coincide en señalar que la relación con el resto de trabajadores/as de la empresa es muy buena. Así lo plantean un 60,5% de las autónomas en régimen de ayuda familiar, un 64,3% de las autónomas titulares, un 75,6% de las colaboradoras ocasionales y un 57,7% de las colaboradoras habituales.

**Tabla 38.** Grado de satisfacción respecto a la Relación con resto de trabajadores. Andalucía 2011

TIPO DE TRABAJADORAS	Muy negativo	2	3	4	Muy positivo
<b>Autónoma en régimen de ayuda familiar</b>	3,9	5,3	6,6	23,7	60,5
<b>Titular de la empresa familiar</b>	2,1	5,0	4,3	24,3	64,3
<b>Colaboradora ocasional</b>	1,5	1,5	6,7	14,8	75,6
<b>Colaboradora habitual</b>	2,7	3,8	11,0	24,7	57,7

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Por último, en cuanto a las posibilidades de conciliación de la vida personal y profesional, los dos tipos de autónomas coinciden en señalar que las condiciones son regulares (un 29,9% de las que se encuentran en régimen de colaboración, y un 31,8% de las titulares) al igual que opina el 26,8% de las colaboradoras habituales. Por su parte, las colaboradoras ocasionales consideran que estas condiciones son muy buenas, es decir, que el trabajo que lleva a cabo en la empresa le permite conciliar su vida personal y familiar perfectamente (45,1%).

**Tabla 39.** Grado de satisfacción respecto a la Conciliación vida personal y profesional. Andalucía 2011

TIPO DE TRABAJADORAS	Muy negativo	2	3	4	Muy positivo
Autónoma en régimen de ayuda familiar	7,8	20,8	29,9	16,9	24,7
Titular de la empresa familiar	7,8	16,2	31,8	18,8	25,3
Colaboradora ocasional	3,8	5,3	17,3	28,6	45,1
Colaboradora habitual	12,3	13,4	26,8	21,8	25,7

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

## 6. Conciliación y corresponsabilidad

Para una amplia mayoría en los cuatro grupos la persona principal en las tareas de cuidados no remunerados son ellas mismas, respuesta que corrobora la inercia en la perpetuación de roles familiares por la que las mujeres asumen el mantenimiento y satisfacción diaria de las necesidades de los hogares. De hecho, al analizar los datos de uso del tiempo, el tiempo dedicado a las actividades domésticas y de cuidados es similar para todos los tipos de trabajadoras, si bien, existen diferencias significativas entre los tipos de actividades. Las más intensivas en tiempo de trabajo (medias semanales) son las tareas relativas a la alimentación (13,5 horas), seguida de las tareas de cuidados no remunerados a las personas que viven en el hogar (12 horas de media) y las tareas de limpieza y orden (11,3 horas de media semanales). Sobre su grado de satisfacción respecto a las facilidades que pone la empresa para conciliar la vida personal, familiar y laboral, la mayoría de las autónomas señalan un grado medio, y las colaboradoras un grado de facilidad para conciliar alto. En todos los casos se señala mayoritariamente una percepción positiva sobre su estado de salud.

En primer lugar se les ha preguntado por la persona principal en las tareas de cuidados, pregunta a la que una amplia mayoría en los cuatro grupos responden que son ellas mismas. Así lo indican un 79,2 de las autónomas en régimen de ayuda familiar, un 79,4% de las autónomas titulares, un 73,3% de las colaboradoras ocasionales y un 80,4% de las colaboradoras habituales. Y cuando no son ellas, la siguiente persona que realiza mayoritariamente las tareas es la madre, salvo en las autónomas titulares que es la pareja o cónyuge, aunque en un escaso 7,1%.

**Tabla 40.** Persona principal en las tareas de cuidados. Andalucía 2011

PERSONA PRINCIPAL EN LAS TAREAS	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL	
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual
<b>Yo</b>	79,2	79,4	73,3	80,4
<b>Empleada con remuneración</b>	3,9	5,8	1,5	1,6
<b>Empleado con remuneración</b>	2,6	0,6	0,0	0,0
<b>Mi cónyuge/pareja</b>	2,6	7,1	0,7	2,7
<b>Mi madre</b>	10,4	6,5	23,0	14,1
<b>Mi padre</b>	0,0	0,0	0,0	0,5
<b>Mi hijo/a</b>	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Mi hermano/a</b>	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Otro familiar</b>	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Otra persona no familiar (no remunerada)</b>	0,0	0,0	0,7	0,5
<b>Otro</b>	1,3	0,6	0,7	0,0
	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En lo que respecta al análisis de los usos del tiempo, se les solicita que indiquen la media de horas semanales que dedican a cada tipo de actividad<sup>21</sup>, datos que quedan recogidos en la Tabla 41 y representados en el gráfico 4.

**Tabla 41.** Usos del tiempo (horas que dedica de media a la semana a cada tipo de actividad. Andalucía 2011

ACTIVIDADES	Autónomas (A)	Colaboradoras (B)	A-B
Trabajo profesional	41,6	27,5	14,0
Estudio	1,8	4,5	-2,7
Tareas relativas a la alimentación (excluye el tiempo propio dedicado a comer): comprar y guardar alimentos ; Prepara, cocinar, atender ; Fregar vajilla, recoger cocina	13,5	13,5	0,0
Limpieza, ordenar (ropa, costura, plancha, casa, basura)	11,1	11,4	-0,3
Cuidados (no pagados) a otras personas de tu hogar: pareja, niños/as, personas enfermas, mayores dependientes o discapacitadas	12,2	11,8	0,3
Cuidados (no pagados) a otras personas que no viven en tu hogar	1,8	2,2	-0,4
Gestiones(bancos, cuentas, impuestos, junta vecinos, colegios) y otras compras (excepto alimentación); Relaciones familiares y representación; Reparaciones, mantenimiento (coche, casa, electricidad, etc.), cuidado de plantas y animales	4,8	4,3	0,5

21

Véase el Estudio “El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración”, publicado por el Instituto Andaluz de la Mujer en esta misma Colección, nº 29.

<b>Desplazamientos y transportes (incluye todo tipo de viajes y desplazamientos por cualquier motivo)</b>	3,7	3,4	0,2
<b>Otras Actividades de ocio (ir al cine, pasear...), voluntariado, etc.</b>	6,7	7,3	-0,6

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Gráfico 4: Horas que dedica de media a la semana a cada tipo de actividad. Andalucía 2011.



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

Comenzando con el trabajo profesional, observamos que las autónomas dedican de media 41,6 horas semanales frente a las 27,5 horas de las colaboradoras. El siguiente gráfico recoge los datos desagregados por tipos de trabajadoras ya señalados anteriormente, y observamos que, agrupando, la media coincide con los datos obtenidos en esta pregunta.

Gráfico 5. Tiempo medio semanal dedicado a la empresa familiar



Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

En las horas de estudio también se observan diferencias: las autónomas dedican de media 1,8 horas semanales, frente a las 4,5 que dedican las colaboradoras, lo cual es un indicio de que ciertamente muchas de estas trabajadoras informales realizan este trabajo de manera puntual mientras se forman tal y como se recogía en las preguntas sobre motivaciones.

En cuanto al resto de actividades domésticas y de cuidados, observamos que no existen diferencias significativas entre los dos grupos de trabajadoras formales e informales; si bien, resulta interesante realizar un análisis respecto a las diferencias entre actividades. Tal y como observamos en el siguiente gráfico, las actividades más intensivas

en tiempo de trabajo son las tareas relativas a la alimentación: compra y guardar alimentos; preparar, cocinar, atender; fregar vajilla y recoger cocina (se excluye el tiempo propio dedicado a comer), tareas a las que ambos grupos dedican de media 13,5 horas semanales. A ello les sigue las tareas de cuidados no remunerados a las personas que viven en el hogar, actividad a la que las colaboradoras le dedican de media 11,8 horas y las autónomas 12,2. Observamos que en lo que respecta a los cuidados a personas que no viven en el hogar son las colaboradoras las que dedican más tiempo. 2,2 horas frente a las 1,8 horas que dedican las autónomas.

La siguiente actividad más intensiva en tiempo de trabajo son las tareas de limpieza y orden, donde también se incluye todo lo relativo a la casa y también a la ropa, costura, plancha, y basura. A esta actividad las autónomas le dedican de media 11,1 horas y las colaboradoras 11,4 horas. A estas tareas le siguen en tiempo dedicado, las actividades de ocio y voluntariado, y es también en una de las que mayores diferencias se aprecian: las colaboradoras dedican 7,3 horas de media y las autónomas 6,7 horas.

Resulta significativo que las actividades relacionadas con las gestiones (bancos, cuentas, impuestos, junta vecinos, colegios) y otras compras (excepto alimentación), así como las relaciones familiares y representación; las reparaciones y el mantenimiento del coche, casa, electricidad, etc.; y el cuidado de plantas y animales, ocupen tan poco tiempo a las entrevistadas: solo 4,8 horas de media a la semana para las autónomas y 4,3 para las colaboradoras. Ello puede deberse a que estas actividades requieren siempre menos tiempo y, además, a que suelen ser responsabilidad de los hombres que viven en el hogar; actividades que se desarrollan fundamentalmente en el ámbito de lo público y que ponen de manifiesto el hecho de que la división sexual del trabajo no solo opera a nivel de mercado-hogar, sino también al interior de los mismos. Esta conclusión puede ampliarse también a los desplazamientos, actividad a la que le dedican 3,4 y 3,7 horas las colaboradoras y las autónomas respectivamente.

Observamos por tanto, que en el ámbito del hogar se lleva a cabo una ingente cantidad de horas de trabajo que es necesario compatibilizar con la jornada laboral, situación a la que deben contribuir, por ley, las empresas en cuestión. No obstante, a la pregunta sobre el grado de satisfacción respecto a las facilidades que pone la empresa para conciliar la vida personal, familiar y laboral, recogida en la Tabla 42, observamos que la mayoría señalan un grado medio. Así lo plantean un 40,3% de las autónomas en régimen de ayuda, un 36,1% de las titulares y un 38% de las colaboradoras habituales. Por su parte, el

35,6% de las colaboradoras considera que el grado de facilidad para conciliar es alto, respuestas que coinciden con los datos recogidos en la Tabla 39 sobre el grado de satisfacción respecto a sus posibilidades de conciliación.

**Tabla 42.** Grado de facilidad para conciliar el trabajo en la empresa con la vida personal y familiar. Andalucía 2011

GRADO DE FACILIDAD PARA CONCILIAR	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL	
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual
Muy alto (puedo conciliar perfectamente)	20,8	11,0	35,6	20,1
Alto	24,7	34,8	34,1	25,5
Regular	40,3	36,1	25,9	38,0
Bajo	13,0	9,0	3,0	10,9
Muy bajo (tengo enormes dificultades)	1,3	9,0	1,5	5,4
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011)

También a este respecto, se les realiza una pregunta sobre la percepción del estado de salud, lo cual puede suponer un indicador de la satisfacción respecto a las condiciones de trabajo y a las posibilidades de conciliación. Más del 44% en todos los grupos considera que su estado de salud es bueno.



**Tabla 43.** Percepción del estado de salud. Andalucía 2011

PERCEPCIÓN SOBRE EL ESTADO DE SALUD	EMPLEO FORMAL		COLABORACIÓN INFORMAL	
	Autónoma en régimen de ayuda familiar	Titular de la empresa familiar	Ocasional	Habitual
1. Muy malo	0,0	0,6	0,7	1,1
2. Malo	3,9	3,2	3,0	5,4
3. Regular	27,3	22,6	20,7	27,7
4. Bueno	46,8	49,0	48,1	44,6
5. Muy bueno	20,8	24,5	27,4	20,7
6. NS/NC	1,3	0,0	0,0	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011).



## CAPÍTULO 5

### ANÁLISIS DEL VALOR MONETARIO DEL TRABAJO INFORMAL NO REMUNERADO EN LAS EMPRESAS FAMILIARES



**CAPÍTULO 5.**  
**ANÁLISIS DEL VALOR MONETARIO DEL TRABAJO INFORMAL NO**  
**REMUNERADO EN LAS EMPRESAS FAMILIARES**

1. El cálculo del valor monetario del trabajo informal en las empresas familiares
2. Valor monetario del trabajo informal en las empresas familiares

## 1. El cálculo del valor monetario del trabajo informal en las empresas familiares

A partir de las consideraciones metodológicas abordadas en el capítulo 3, para el cálculo del valor monetario del trabajo no remunerado se utilizarán los datos para España de los salarios medios anuales en términos brutos y a precios corrientes de las distintas categorías de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-93, obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2010.

**Tabla 44.** Ganancia media anual nacional por trabajador (2010) (en euros)

ACTIVIDADES	Mujeres	Hombres
<b>TODAS LAS SECCIONES</b>	19.735,22	25.479,74
<b>B: industrias extractivas</b>	-24.728,07	28.713,18
<b>C: industria manufacturera</b>	20.584,23	26.355,18
<b>D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	-41.782,57	50.426,25
<b>E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos</b>	20.981,76	26.020,4
<b>F: construcción</b>	20.189,84	22.239,83
<b>G: comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor</b>	15.964,03	22.386,69
<b>H: transporte y almacenamiento</b>	20.835,77	23.616,48
<b>I: hostelería</b>	12.825,48	16.891,74
<b>J: información y comunicaciones</b>	28.610,13	34.726,99
<b>K: actividades financieras y de seguros</b>	35.922,39	47.081,23
<b>L: actividades inmobiliarias</b>	17.089,82	23.993,28
<b>M: actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	21.309,65	30.649,18
<b>N: actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	12.864,94	19.705,22
<b>O: administración pública y defensa seguridad social obligatoria</b>	26.224,16	29.872,45
<b>P: educación</b>	20.872,37	23.453,74

<b>Q: actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	24.173,67	33.556,49
<b>R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	15.131,16	20.345,08
<b>S: otros servicios</b>	14.040,56	21.759,21

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, año 2010. INE

**\*\*Nota:** Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra es poco significativa.

Para asignar un valor monetario al tiempo dedicado a actividades productivas no remuneradas es necesario estimar los salarios por hora de las categorías que se están tomando como referencia. Para realizar la estimación de los salarios/hora medios se deberán calcular previamente el número de horas medias trabajadas anualmente en cada una de las categorías consideradas. El número de horas medias anualmente trabajadas se van a considerar desde dos puntos de vista: la jornada pactada y la jornada efectiva, según sexo.

**Tabla 45.** Número medio de horas trabajadas anualmente por trabajador. España. Año 2000

ACTIVIDADES	Jornada pactada	Jornada efectiva
<b>TODAS LAS SECCIONES</b>	1.644,3	1595,4
<b>B: industrias extractivas</b>	1.696,4	1592,4
<b>C: industria manufacturera</b>	1.735,6	1685,2
<b>D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>	1.669,2	1623,9
<b>E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos</b>	1.669,2	1623,9
<b>F: construcción</b>	1.732,8	1688,2
<b>G: comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor</b>	1.681,3	1636
<b>H: transporte y almacenamiento</b>	1.696,8	1657,7
<b>I: hostelería</b>	1.553,5	1497,1
<b>J: información y comunicaciones</b>	1.650,1	1.605,2
<b>K: actividades financieras y de seguros</b>	1.644,7	1596,8
<b>L: actividades inmobiliarias</b>	1.576,2	1548,6
<b>M: actividades profesionales, científicas y técnicas</b>	1.734,3	1.702,8
<b>N: actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	1.549,7	1.524,3
<b>O: administración pública y defensa seguridad social obligatoria</b>	-	-
<b>P: educación</b>	1.194,9	1154,8
<b>Q: actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	1.618,2	1528,5
<b>R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>	1.511,8	1456,7
<b>S: otros servicios</b>	1.544,6	1488,7

Fuente: Encuesta sobre Tiempo de Trabajo. Instituto Nacional de Estadística, 2000

Con los datos del número medio de horas trabajadas anualmente para cada una de las categorías, es posible estimar el salario/hora que se usará como referencia para el cálculo del valor monetario del input trabajo de la producción doméstica.

**Tabla 46.** Salarios por hora en euros corrientes según categorías de referencia. España 2010

ACTIVIDADES	Según horas anuales por convenio	Según horas anuales trabajadas
TODAS LAS SECCIONES	12,0	12,4
B: industrias extractivas	14,6*	15,5*
C: industria manufacturera	11,9	12,2
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	25,0*	25,7*
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	12,6	12,9
F: construcción	11,7	12,0
G: comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor	9,5	9,8
H: transporte y almacenamiento	12,3	12,6
I: hostelería	8,3	8,6
J: información y comunicaciones	17,34	17,8
K: actividades financieras y de seguros	21,8	22,5
L: actividades inmobiliarias	10,8	11,0
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	12,3	12,5
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	8,3	8,4
O: administración pública y defensa seguridad social obligatoria	-	-
P: educación	17,5	18,1
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	14,9	15,8
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	10,0	10,4
S: otros servicios	9,1	9,4

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta sobre el trabajo formal e informal de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía (2011) a partir de la Encuesta sobre Tiempo de Trabajo (2000) y la Encuesta de Estructura Salarial (2010)

\*\*Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo \*, indica que la cifra es poco significativa.



## 2. Valor monetario del trabajo informal en empresas familiares

La siguiente tabla recoge el valor monetario medio del trabajo informal de una trabajadora ocasional o habitual en la empresa familiar para cada rama de actividad. El valor monetario se obtiene a partir del promedio anual de horas trabajadas por las mujeres encuestadas y el valor promedio del salario por hora en ese sector.

**Tabla 47.** Valor monetario del trabajo informal en empresas familiares (en horas y euros)

ACTIVIDADES	COLABORADORA OCASIONAL			COLABORADORA HABITUAL		
	Promedio diario trabajado	Promedio anual	Valor económico anual	Promedio diario trabajado	Promedio anual	Valor económico anual
TODAS LAS SECCIONES						
B: industrias extractivas	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-
C: industria manufacturera	1,0	342,9	4.131,95	4,5	1.618,3	19.500,52
D: suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1,0	360,0	9.126,0	0,9	308,6	7.823,01
E: suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos	1,7	617,1	7.868,03	2,5	908,6	11.584,65
F: construcción	2,3	834,5	9.888,83	4,5	1.636,5	19.392,53
G: comercio al por mayor y al por menor reparación de vehículos de motor	1,1	390,9	3.772,19	2,9	1.028,6	9.925,99
H: transporte y almacenamiento	2,0	709,7	8.835,77	3,8	1373,0	17.093,85

I: hostelería	2,6	925,7	7.822,17	1,7	617,1	5.214,50
J: información y comunicaciones	0,8	274,3	4.822,44	2,9	1028,6	18.083,73
K: actividades financieras y de seguros	0,7	257,1	5.694,77	0,0	0,0	-
L: actividades inmobiliarias	2,6	942,9	10.277,61	3,3	1182,9	12.893,61
M: actividades profesionales, científicas y técnicas	0,9	308,6	3.826,89	5,0	1787,1	22.161,52
N: actividades administrativas y servicios auxiliares	0,6	205,7	1.721,86	0,0	0,0	-
O: administración pública y defensa seguridad social obligatoria	1,3	462,9	-	2,9	1028,6	-
P: educación	1,0	360,0	6.408,00	0,0	0,0	-
Q: actividades sanitarias y de servicios sociales	2,0	720,0	11.052,00	4,1	1474,3	22.630,51
R: actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,1	750,9	7.659,18	4,6	1669,1	17.024,82
S: otros servicios	1,6	591,4	5.470,45	6,0	2160,0	19.980,0
<b>MEDIA</b>		<b>503,03</b>	<b>6.773,63</b>		<b>990,07</b>	<b>12.706,83</b>

De manera, que obtenemos de media un trabajo anual por valor de 12.707 euros para una trabajadora informal habitual y de 6.774 euros para una trabajadora informal ocasional en una empresa familiar en Andalucía. Estas cifras representan un valor promedio, porque como vemos en la Tabla 47, el valor del trabajo informal de las mujeres en las empresas familiares duplica estos valores en algunos sectores de actividad. Todo este trabajo no está registrado, y como hemos visto en el capítulo anterior normalmente tampoco es remunerado, o por lo menos no a este precio, ni se encuentra valorado ni contabilizado en las estadísticas oficiales. Al ser un trabajo no registrado en la seguridad social ni en otras estadísticas, resulta imposible saber cuántas mujeres pueden estar todavía en esta situación en Andalucía y calcular el valor total del trabajo informal realizado.

## CONCLUSIONES

## CONCLUSIONES

En el presente estudio se aporta información cuantitativa y cualitativa en torno al trabajo de las mujeres en las empresas familiares en Andalucía. Se trata de una investigación pionera cuyo objetivo ha sido visibilizar el papel desempeñado por las mujeres de la familia en la empresa, comparando las condiciones de trabajo, motivaciones, usos del tiempo, etc. de aquéllas que lo realizan con carácter formal (autónomas titulares o autónomas colaboradoras), y aquéllas que trabajan de manera informal como colaboradoras ocasionales o habituales.

Conviene recordar que en el Estado español, la persona titular de una empresa no puede contratar como asalariados/as a familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, sino que tienen que ser dados/as de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en la modalidad de "ayuda/colaboración familiar". No obstante, y como hemos comprobado en este estudio para el caso andaluz, este registro no siempre se produce, de forma que en las pequeñas empresas aún perdura una gran cantidad de trabajo no registrado (y a menudo invisibilizado) realizado mayoritariamente por las mujeres de la familia.

Las razones de esta invisibilidad se fundamentan, por un lado, en que los conceptos e instrumentos de medición convencionales resultan limitados a la hora de analizar esta frontera difusa entre mercado y hogares, entre trabajo remunerado y no remunerado, entre formalidad e informalidad, etc. Si bien, las investigaciones realizadas desde la economía feminista en torno a la división sexual del trabajo y la construcción sexuada de las identidades, han supuesto un input fundamental de cara a arrojar luz sobre este terreno. Y es que cuando hablamos de (in)visibilidad, no nos referimos exclusivamente a que se pueda medir lo que allí ocurre, sino que tiene que ver con la capacidad que tienen las mujeres para definir cómo quieren que funcione, a su poder económico, político y social, y a su reconocimiento como trabajadoras de pleno derecho. Y ahí las aportaciones de la teoría feminista han sido claves.

En este sentido, los procesos de empoderamiento de las mujeres a través de los poderes públicos y el fomento de redes, son fundamentales para que ellas sean conscientes del valor económico de su trabajo y de la indefensión a lo largo del ciclo vital que supone la situación de irregularidad que muchas atraviesan.

A este respecto, lo que hemos podido observar en este estudio es que, en las empresas familiares, tiene lugar un doble proceso de invisibilidad del trabajo de las mujeres: primero, por la neutralidad/naturalidad que se asigna a sus aportaciones en el ámbito familiar motivada por el rol que se les ha impuesto históricamente -esto es, por su socialización como cuidadoras altruistas del hogar y de las personas que viven en él, y por la culpabilización también histórica para aquéllas que no cumplen con esta norma-. Y segundo, por la informalidad que suele caracterizar a las ayudas o colaboraciones familiares en las empresas como mecanismo para externalizar costes, sustituyendo trabajo asalariado por trabajo familiar informal. A continuación nos centraremos en estas dos cuestiones:

Respecto a la primera, existe una amplia literatura en torno a la naturaleza del trabajo de las mujeres y la desigualdad de género, utilizando para ello el hogar como unidad de análisis básica. Obviamente existen diversos enfoques, pero a la hora de obtener un entendimiento mayor de los procesos que se producen en la unidad doméstica en cuanto al uso del tiempo, la división sexual del trabajo y la asignación de recursos entre sus miembros, consideramos que los aportes del enfoque de la negociación son fundamentales. Dicho enfoque incorpora la idea de que los hogares pueden ser simultáneamente armoniosos y conflictivos. En particular, Amartya Sen incorpora la noción de la familia como el lugar en el que se producen “conflictos cooperativos”, en el sentido de que en ella se producen una serie de contradicciones y tensiones a la hora de tomar decisiones, caracterizadas fundamentalmente por posiciones desiguales tanto por género como por edad. No obstante, también es necesario tomar en consideración la influencia que ejerce cada uno de los miembros del hogar sobre el resto y que, de manera clave, va a venir dada por los recursos materiales y los apoyos externos que se tengan. A ello hay que añadir la importancia de las normas sociales al marcar las nociones aceptadas en cuanto al reparto del trabajo y los recursos, tanto dentro de la familia (definiendo quién se merece qué), como fuera de ella. Nos referimos a la costumbre social, las percepciones sobre las contribuciones que realiza cada miembro de la familia, sobre sus necesidades y capacidades, y las percepciones externas (por ejemplo, la idea generalizada de que las mujeres son trabajadoras secundarias, o que su sueldo es un “complemento” al de los esposos, lo cual disminuye su capacidad para negociar mejoras en su remuneración).

Como hemos visto en este estudio, y a excepción de las propias autónomas titulares, en la mayoría de los casos, la persona titular de la empresa es la pareja o cónyuge de las entrevistadas. Este hecho nos aporta una información importante sobre la influencia de la familia

nuclear en la construcción de las identidades de las mujeres no de sí para sí mismas, sino de sí para los demás. Esta norma social está en la base misma del sistema patriarcal, y es la que define, por ejemplo, que al preguntarles por el significado que tiene para ellas el trabajo que realizan en la empresa, la mayoría de las trabajadoras informales lo consideran como un “medio para servir al bienestar de la familia”. De hecho, la mayoría de ellas no reciben ningún tipo de compensación, y si reciben una compensación económica, ésta suele ser inferior a 500€ y no con carácter fijo. En cuanto a los motivos principales que les llevan a trabajar en la empresa, las colaboradoras consideran que se trata de una ayuda excepcional con algún tipo de actividad concreta, argumento que utilizan para justificar su situación de informalidad, la cual no consideran negativa por tratarse de una ayuda a la familia. Esta respuesta es la expresión de la forma en que acaban interiorizando la desconsideración social hacia su trabajo, que no lo ven como una ocupación propiamente dicha, y de que aunque sea trabajo remunerado, es doméstico y privado, es decir, no es visible, es opaco y por tanto es como si no existiera.

También en este sentido es necesario señalar el hecho de que para una amplia mayoría en los cuatro grupos, la persona principal en las tareas domésticas son ellas mismas, respuesta que corrobora la inercia en la perpetuación de roles familiares por la que las mujeres asumen el mantenimiento y satisfacción diaria de las necesidades de los hogares. Para adentrarnos en el análisis de esta gestión cotidiana, ha sido necesario llevar a cabo un análisis de usos del tiempo y de percepciones sobre las posibilidades de conciliación. Y si bien las entrevistas no se han centrado de manera explícita en estos aspectos, si se han recogido una serie de preguntas que aportan una información fundamental.

Por un lado, al analizar los datos de uso del tiempo, se observa que el tiempo dedicado a las actividades domésticas y de cuidados es similar para todos los tipos de trabajadoras, si bien, existen diferencias significativas entre los tipos de actividades. Las más intensivas en tiempo de trabajo (medias semanales) son las tareas relativas a la alimentación (13,5 horas), seguida de las tareas de cuidados no remunerados a las personas que viven en el hogar (12 horas de media) y las tareas de limpieza y orden (11,3 horas de media semanales). Sobre su grado de satisfacción respecto a las facilidades que pone la empresa para conciliar la vida personal, familiar y laboral, la mayoría de las autónomas señalan un grado medio, y las colaboradoras un grado de facilidad para conciliar alto.

Tal y como se establece en el I Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía, “conciliar es hacer compatible cuatro

espacios, el espacio laboral, el familiar, el doméstico y el personal que según el modelo de la división del trabajo no tienen conexión. La conciliación va más allá del reparto de responsabilidades en la esfera familiar, ya que pone de manifiesto que todos esos espacios y tiempos están vinculados y son interdependientes. Por otro lado cuando hablamos de corresponsabilidad, nos referimos al necesario reparto de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todos los miembros que forman parte del hogar: pareja, hijos, hijas u otros familiares” (2010: 48).

Como se ha venido abordado a lo largo del estudio, estas mujeres están plenamente incorporadas al ámbito laboral. De hecho, salvo en el caso de las colaboradoras ocasionales, la jornada del resto de trabajadoras veíamos que superaba las 30 horas de media semanal. La cuestión relevante aquí es hasta qué punto muchas de ellas se han visto obligadas a mantener una doble presencia en el ámbito laboral y doméstico de forma simultánea debido a que no se ha producido un trasvase igualitario de hombres en la asunción de las tareas en el ámbito del hogar. Una situación que genera una intensificación de su tiempo de trabajo, y complica de forma exponencial la gestión cotidiana de sus vidas en los aspectos laboral, familiar y personal.

En lo que respecta a la segunda dimensión de la invisibilidad del trabajo de las mujeres en las empresas familiares, señalábamos la informalidad que suele caracterizar a las ayudas o colaboraciones familiares en las empresas como mecanismo para externalizar costes, sustituyendo trabajo asalariado por trabajo familiar informal. En este sentido, consideramos que la existencia de este trabajo informal no es tanto una cuestión coyuntural por la crisis económica, sino que cada vez se ve más claro que la informalidad es precondition y parte integral del proceso mismo de “crecimiento” en el contexto de políticas económicas de corte deflacionista que se han puesto en marcha en las últimas décadas, lo cual está en estrecha relación con el proceso de feminización o domesticación del trabajo que se viene produciendo en los últimos años, y que hace referencia a que, tanto las condiciones como el propio contenido del trabajo de mercado, cada vez se parece más al que se lleva a cabo en el ámbito doméstico: polivalencia, precariedad, ritmos cambiantes, flexibilidad horaria y espacial, empeoramiento de las condiciones del seguro social, etc, dentro de un contexto de “privatización” que supone el desplazamiento de la responsabilidad última al trabajador o trabajadora (Gálvez, 2013).

En este estudio, la mayoría de las empresas en las que existe este trabajo informal dentro de nuestra muestra, son pequeñas empresas pertenecientes al sector servicios, fundamentalmente comercio y



hostelería, en las que las tareas más habituales desempeñadas por las mujeres entrevistadas son las de atención al público (comercial, dependienta, camarera...). En lo que respecta a las condiciones de trabajo de las mujeres, en su mayoría, acuden diariamente a la empresa, a excepción de las colaboradoras ocasionales que acuden varias veces a la semana y mayoritariamente con carácter temporal debido, señalan, a circunstancias de la producción. En cuanto al tiempo medio de trabajo en la empresa, son las autónomas las que más dedican tanto en los días laborables como en los fines de semana. Por su parte, la dedicación de las colaboradoras es bastante menor, si bien aumenta en los fines de semana.

Se trata, por tanto, de un trabajo que suele ser a menudo precario y de baja calidad, irregular o sin remuneración, con escaso o nulo acceso a la protección social y a la capacidad de organización para la defensa de sus derechos, sin acceso a la toma de decisiones, ni al estatus social y familiar como trabajadora de la empresa. De hecho, las colaboradoras informales son plenamente conscientes de las consecuencias negativas que tiene para ellas esta situación, pero no posiblemente de cómo revertir esta situación.

En este sentido, habría que repensar la legislación sobre empresas familiares y trabajo familiar para evitar la ocultación e incentivar a las empresas familiares a regularizar a sus trabajadores. Podría ser también interesante la puesta en funcionamiento de programas formativos, teniendo en cuenta que, las autónomas están poco cualificadas para el desempeño de sus tareas, las cuales requieren de niveles de estudios superiores. Claro que, las colaboradoras informales están sobrecualificadas, ya que las tareas que desempeñan requieren en su mayoría de niveles de educación primarios.

Por último, creemos que la apuesta firme por políticas de igualdad y de empoderamiento de las mujeres es fundamental para que exijan sus propios derechos laborales también en el ámbito de las empresas familiares.



## BIBLIOGRAFÍA



JUNTA DE ANDALUCÍA  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD,  
SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES

## BIBLIOGRAFÍA

Adam, Bárbara (1999): "Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades del tiempo y desafíos a la teoría y práctica del trabajo", *Sociología del Trabajo*, 37, pp. 5-38.

\_\_\_\_\_(2004): *Time*. Cambridge: Polity Press.

Agarwal, Bina (1997): "'Bargaining and' Gender Relations: Within and Beyond the Household", *Feminist Economics*, 3 (1), pp. 1-51

Agenjo Calderón, Astrid (2011): "Lecturas de la crisis en clave feminista: una comparación de la literatura en torno a los efectos específicos sobre las mujeres", *Papeles de Europa*, Vol. 23, pp. 70-100. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/PADE/article/view/37936/36702>

Agenjo Calderón, Astrid y Santillán Idoate, Cristina (2012): *Los derechos económicos de las mujeres: una economía sobre la vida. Discursos y prácticas en Nicaragua, El Salvador, Bolivia y el Estado español*, Madrid: ACSUR-Las Segovias.

Aznar, Juana; Martí de Olives, Ana; Navarro, M<sup>a</sup> Jesús y Téllez, Anastasia (eds.) (2009): *Desarrollo y trabajo de las mujeres en el medio rural*, Barcelona: Icaria.

Bakker, Isabella (1999): "Dotar de género a la reforma de la política macroeconómica en la era de la reestructuración y el ajuste global", en Carrasco, C. (ed.), pp. 254-279.

Benería, Lourdes (1992): "Accounting for Women's Work: The Progress of Two Decades", *World Development* 20 (11), pp. 1.547-1.560.

\_\_\_\_\_(1999): "Structural Adjustment Policies", en Janice Peterson y Margaret Lewis, (eds.), *The Elgar Companion to Feminist Economics*, Cheltenham, UK, and Northampton, USA, Edward Elgar. Disponible en [http://www.arts.cornell.edu/poverty/Papers/Beneria\\_SAPs.pdf](http://www.arts.cornell.edu/poverty/Papers/Beneria_SAPs.pdf)

\_\_\_\_\_(2008): "De la 'armonía' a los 'conflictos cooperativos'", *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, N<sup>o</sup> 20 (2), pp. 15-34.

Benería, Lourdes y Floro, Maria S. (2006): "Labour Market Informalization and Social Policy: Distributional Links and the Case of Homebased Workers", *Vassar College Economics Working Paper*, 60. Disponible en <http://irving.vassar.edu/VCEWP/VCEWP60.pdf>

Benston, Margaret (1969): "The Political Economy of Women's Liberation", *Monthly Review*, 21 (4), pp. 13-27

Bonke, Jens (1995). "Los conceptos de trabajo y de cuidado y atención: una perspectiva económica", *Política y Sociedad*, 19, pp. 19-31.

Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina, y Alemany, Carmen (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria

Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina y Torns, Teresa (eds.) (2011): *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid: Los libros de la Catarata.

Budig, Michelle y Folbre, Nancy (2004): "Activity, proximity, or responsibility?" en Nancy Folbre y Michael Bittman (eds.) *Family Time*, Londres: Routledge.

Çagatay, Nilüfer (2004): "Incorporación de género en la macroeconomía", en UNDP-ILO, *Desarrollo Humano Local*, Universidad de la Habana, pp. 241-49. Disponible en <http://www.yorku.ca/ishd/CUBA.LIBRO.06/DEL/CAPITULO22.pdf>

CAM (2010): *La empresa familiar en la Comunidad de Madrid*, Cámara de Madrid. Disponible en <http://www.camaramadrid.es/prensa/archivos/reposdocument/EMPRESA%20FAMILIAR.pdf>

Camarero, L y Oliva, J. (2004): "Las trabajadoras invisibles de las áreas rurales: un ejercicio estadístico de estimación", *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 7, pp. 159-179.

Carr, M. y Chen, M. (2002). *Globalization and the Informal Economy: How Global Trade and Investment Impact on the Working Poor*, Documento de trabajo núm. 1 sobre la economía informal (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo).

Carrasco, Cristina. (ed.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona: Icaria.

\_\_\_\_\_ (ed.) (2001): *Tiempos, trabajos y géneros*, Barcelona: Universitat de Barcelona.

\_\_\_\_\_ (2004): "Hacia nuevos indicadores de trabajo y género. Un problema mucho más que estadístico", en Villota, Paloma (ed.) (2004), pp. 103-29.

Chant, Sylvia y Pedwell, Carolyn (2008): Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro, Ginebra: Oficina Internacional del trabajo. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_097015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_097015.pdf)

Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) (2012): Informe sobre el tejido empresarial de Andalucía, Disponible en [http://www.cea.es/upload/estudios\\_informes/18561El%20tejido%20empresarial%20de%20Andalucia.pdf](http://www.cea.es/upload/estudios_informes/18561El%20tejido%20empresarial%20de%20Andalucia.pdf)

Durán Heras, M<sup>a</sup> Ángeles (1995): “Invitación al análisis sociológico de la contabilidad nacional”, Política y Sociedad, 19, pp. 83-99.

\_\_\_\_\_ (1997): “La investigación sobre uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas”, Revista Internacional de Sociología, 18, pp. 163-190.

\_\_\_\_\_ (2002): “La contabilidad del tiempo”, Praxis sociológica, 6, pp. 41-62.

\_\_\_\_\_ (2005): La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid, Madrid: Consejería de Empleo y Mujer.

\_\_\_\_\_ (2010): La investigación sobre el uso del tiempo, Cuadernos Metodológicos nº 44, Madrid: CIS.

Elson, Diane (1998): “The Economic, The Political and the Domestic: Business, States and Households in the Organisation of Production”, New Political Economy, 3 (2), pp. 189- 208.

\_\_\_\_\_ (1999): “Labour Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues”, World Development, 27 (3), pp. 611-27.

\_\_\_\_\_ (2000): “Gender at the Macroeconomic Level” en Joanne Cook, Jennifer Roberts y Georgina Waylen (eds.), Towards a Gendered Political Economy, Basingstoke: Macmillan Press.

Folbre, Nancy (1982): “Exploitation come home: a critique of the Marxian Theory of family labour”, Cambridge Journal of Economics, 6, pp. 317-392.

Folbre, Nancy y Hartmann, Haidy (1988): “La retórica del interés personal. Ideología y género en la teoría económica” en Carrasco, C.

\_\_\_\_\_ (ed.) (1999), pp. 91-124.

Folbre, Nancy y Nelson, Julie (2000): "For Love or for Money, or for both", *Journal of Economic Perspectives*, Volume (Year): 14 (2000), Issue (Month): 4 (Fall), pp. 123-140.

Gálvez Muñoz, Lina (1997): "Breadwinning Patterns and Family Exogenous Factors. Workers at the Tobacco Factory of Seville during the Industrialization Process, 1887-1945", *The International Review of Social History*, (5), pp.87-128.

\_\_\_\_\_ (2000): "Género, Empresa e Historia", *Leviatán*, pp.131-168.

\_\_\_\_\_ (2004): "Logros y retos del análisis de género en la Historia Económica de la Empresa", *Información Comercial Española*, 812, Enero 2004, pp.77-89.

\_\_\_\_\_ (2006): "Challenging a gender-neutral Business History", *Imprese e Storia*, n.34, pp.269-294

\_\_\_\_\_ (2013): "Una lectura feminista del austericidio", *Revista de Economía Crítica*, num.15, pp. 80-110.

Gálvez Muñoz, Lina y Fernández Pérez, P. (2007): "Female entrepreneurship in Spain during the Nineteenth and Twentieth Centuries", *Business History Review*, 81, pp. 495-515.

Gálvez Muñoz, Lina y Matus López, Mauricio (2010): *Impacto de la ley de Igualdad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas andaluzas*. Fundación de Estudios Sindicales. Archivo Histórico. CC.OO

\_\_\_\_\_ (2010): *Trabajo, Bienestar y Desarrollo de las Mujeres en el Ámbito Rural Andaluz*, Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Gálvez Muñoz, Lina y Rodríguez Modroño, Paula, (2005): "Rigidez y flexibilidad en los mercados de trabajo en España. Una visión de largo plazo", *Temas Actuales de Economía*, vol.1, pp.199-234.

\_\_\_\_\_ (2011): "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, 2, pp. 113-132. Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/38607/37332>

Gálvez Muñoz, Lina, Rodríguez Modroño, Paula, Domínguez Serrano, Mónica (2010): "Género, Trabajos y usos del tiempo en España, dentro



del contexto europeo”, en Antonio Villar (Dir), *Mujeres y mercado de trabajo en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Madrid: Fundación BBVA.

\_\_\_\_\_ (2011a): “Too much family and too much gender inequality: women’s and men’s total work in Mediterranean countries” en Elisabetta Addis, Paloma de Villota, Florence Degavre y John Eriksen (eds.) *Institutions and Well-being: a gender approach*, pp. 77 - 104. Farnham: Ashgate.

\_\_\_\_\_ (2011b): “Work and Time Use by Gender: A New Clustering of European Welfare Systems”, *Feminist Economics* 17 - 4, pp. 125 -157.

Gálvez Muñoz, Lina; Rodríguez Modroño, Paula; Agenjo Calderón, Astrid y Domínguez Serrano, Mónica (2013): *El trabajo de cuidados de mujeres y hombres en Andalucía. Medición y valoración*. Colección Estudios 29. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Presidencia e Igualdad.

Gálvez Muñoz, Lina y Torres López, Juan (2009): *Desiguales*, Madrid: Icaria.

Gates, Leslie C. (2002): “The Strategic Uses of Gender in Household Negotiations: Women Workers on Mexico’s Northern Border”, *Bulletin of Latin American Research*, 21 (4), pp. 507-526.

González Fuentes, M. y Torres Gómez, A. (2009): *La PYME familiar española y su internacionalización. Situación actual y perspectivas*, EAE Business School.

Guzmán, Virginia y Todazo, Rosalba (2001): “Apuntes sobre el género en la economía global”, en Rosalba Todaro y Regina Rodríguez (eds.) *El género en la economía*, CEM e ISIS Internacional, pp. 15-26. Disponible en [http://www.cem.cl/pdf/apuntes\\_genero.pdf](http://www.cem.cl/pdf/apuntes_genero.pdf)

Hartmann, Haidy (1979): “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresista entre marxismo y feminismo”, *Zona Abierta*, 24, pp. 85-113 (1980)

\_\_\_\_\_ (1981): “The family as the locus of gender, class and political struggle. The example of housework”, *Signs*, 6 (3), pp. 366-394.

Harding, Sandra (ed.) (1987): *Feminism and Methodology: Social Sciences Issues*, Bloomington: Indiana University Press.

Himmelweit, Susan (1995): "The Discovery of 'Unpaid Work': The Social Consequences of the Expansion of Work", *Feminist Economics*, 1 (2), pp. 1-19

\_\_\_\_\_ (2002): "Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy", *Feminist Economics*, 8 (1), pp. 49-70.

Humphries, J. (1977): "The Working Class Family, Women's Liberation and Class Struggle: The Case of Nineteenth Century British History", *Review of Radical Political Economics*, Vol 9. Nº 3, pp. 25-53.

INE (2010): *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010: Metodología y Resultados Nacionales*. Madrid: INE.

Katz, Elizabeth (1997): "The Intra-Household Economics of Voice and Exit", *Feminist Economics*, 3 (3), pp. 25-46.

Langreo, A y Bentito, I (2005): *La mujer en la agricultura y en el medio rural* en *Agricultura familiar en España*, Madrid, Fundación de Estudios Rurales, pp. 104-128.

Macdonald, Martha; Phipps, Shelley; Lethbridge, Lynn (2005): "Taking Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being", *Feminist Economics*, 11 (1), pp. 63-94.

Martínez León, Inocencia; Navarro Ríos, M<sup>a</sup> Jesús; Martí de Olives, Ana y De Miguel Gómez, M<sup>a</sup> Dolores (2009): "El papel de la mujer, clave para un desarrollo rural sostenible" en Aznar et al (eds.) (2009). Pag. 13-52.

Mill, J. S. (1869), "The Subjection of Women" en Rossi, Alice S. (comp.) (1970), *Essays on Sexual Equality*, Chicago, Londres: The University of Chicago Press pp. 123-242.

Molyneux, Maxine (1979): "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico" en Borderías et al. (comp.) (1994), pp. 111-49

Morton, Peggy (1971): "A Woman's Work is Never Done" en Altbach, Edith (ed.) (1971), *From Feminism to liberation*, Cambridge, Massachussets: Schankman Publishing Co., pp. 211-27

Murillo, Soledad (2001): "Pacto social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral" en Cristina Carrasco (ed.) *Tiempos, trabajos, género*. Barcelona: Publicaciones Universitat de Barcelona.

Navarro, Vicenç (coord.) (2004): El Estado de Bienestar en España, Madrid: Tecnos.

NN.UU (1976): Pacto internacional de derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

OIT (2002): El trabajo decente y la economía informal, Informe VI. (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo). Disponible en: [www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf)

\_\_\_\_\_ (2007): La Igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I(B). (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo) Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_082609.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082609.pdf)

Pérez Orozco, Amaia (2006): Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados, Madrid: Consejo Económico y Social.

Picchio, Antonella (1992a): Social Reproduction: the Political Economy of the Labour Market, Cambridge: Cambridge University Press.

\_\_\_\_\_ (1992b): “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral” en Borderías et al. (comp.) (1994), pp. 451-502

\_\_\_\_\_ (1996): “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social” en Carrasco, Cristina (ed.) (1999), pp. 201-242.

\_\_\_\_\_ (2001): “Un enfoque macroeconómico ‘ampliado’ de las condiciones de vida” en Carrasco (ed.) (2001), pp. 15-37.

\_\_\_\_\_ (2005): “La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida” en Cairó, Gemma y Mayordomo, Maribel (Comps.) (2005): Por una economía sobre la vida: aportaciones desde un enfoque feminista, Madrid: Icaria pp. 17-34.

Pujol, Michele (1992): Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought, Londres: Edward Elgar Pub.

Razavi, Shahra (ed.) (2008): The Gendered Impact of Globalisation. Towards Embedded Liberalism?, Routledge/UNRISD Research in Gender and Development.

Reid, Margaret (1934): *Economics of Household Production*, NY: John Wiley.

Rodríguez Modroño, Paula et al (2003): *El empresariado femenino en Andalucía*, Sevilla: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Junta de Andalucía.

Sampedro, Rosa y Camarero, Luis (2007): “Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo”, *Revista Internacional de Sociología*, nº 48.

Sanchís, Enric (2005): “Trabajo no remunerado y trabajo negro en España”, *Revista de sociología*, nº 75, pp. 85-116

Sen, Amartya K. (1985): *Commodities and Capabilities*, Oxford: Oxford University Press

Scott, Joan (1986): “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”, en Lamas Marta (Comp) (1996): *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, pp. 265-302.

Torres López, Juan (2005): “Pactos de estabilidad y Estado de Bienestar: una nota sobre su dudosa compatibilidad”, *Quaderns de Política Econòmica*, Revista electrònica. 2ª época. Vol. 9, pp. 29-40.

Valenzuela, María Elena (2005). *Informality and Gender in Latin America*, Documento de trabajo núm. 60 del Departamento de Integración de Políticas y Estrategias, INTEGRATION (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo). Disponible en: [www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4\\_3\\_375\\_wp-60.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/publicat/4_3_375_wp-60.pdf)

Villota, Paloma (ed.) (2004): *Globalización y desigualdad de género*, Madrid: Síntesis.

Waring, Marilyn (1994), *Si las mujeres contaran. Una nueva economía feminista*, Madrid: Vindicación feminista.

## ANEXO I

CUESTIONARIOS DEL ESTUDIO DEL TRABAJO EN RÉGIMEN  
DE COLABORACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS  
FAMILIARES DE ANDALUCÍA

## ANEXO I

CUESTIONARIOS DEL ESTUDIO DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE COLABORACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES EN ANDALUCÍA



## ANEXO I: CUESTIONARIOS DEL ESTUDIO DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE COLABORACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS FAMILIARES EN ANDALUCÍA

### Sección A: Preguntas genéricas

1.- En la actualidad ¿está usted empleada en la empresa familiar?

Sí → Pasar a (2)

No → Pasar a (3)

2.- En caso afirmativo ¿qué tipo de empleo lleva a cabo?

1. Soy la titular (autónoma) de la empresa familiar → (Grupo 1)

2. Soy autónoma en régimen de colaboración familiar en la empresa → (Grupo 1)

3. Soy trabajadora por cuenta ajena en la empresa (asalariada)

3. En caso negativo, ¿ayuda o colabora en la empresa familiar?

1. Sí, colaboro en la empresa familiar habitualmente → (Grupo 2)

2. Sí, colaboro en la empresa familiar de vez en cuando → (Grupo 2)

3. No, no colaboro nunca

4- ¿Podría indicarme cuánto tiempo lleva en esta situación?

(nº de años) y (nº de meses)

→ Si la entrevistada pertenece al grupo 1 (G1), continuar en la sección B

→ Si la entrevistada pertenece al grupo 2 (G2), continuar en el sección C



## Sección B: Cuestionario para Grupo 1

### Módulo 1: Ocupación de la entrevistada

**1. ¿Podría indicar cuál es su ocupación y el sector de actividad al que pertenece la empresa?**

Ocupación (CNO 2011)

Actividad (CNAE 2009)

**2. Indique el tipo de tareas que usted suele desempeñar en la empresa familiar (MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN)**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Producción  | <input type="checkbox"/> 6. Limpieza y orden                           |
| <input type="checkbox"/> 2. Gestión de clientes y proveedores                         | <input type="checkbox"/> 7. Cocina                                     |
| <input type="checkbox"/> 3. Administración, contabilidad, gestión...                  | <input type="checkbox"/> 8. Labores agrícolas, ganaderas, pesqueras... |
| <input type="checkbox"/> 4. Atención al público (comercial, dependienta, camarera...) | <input type="checkbox"/> 9. Otra (especificar)<br>_____                |
| <input type="checkbox"/> 5. Transportes   | <input type="checkbox"/> 10. NS/NC                                     |

**3. ¿Qué nivel académico mínimo se requiere para ocupar el puesto que usted desempeña? MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Menor al de estudios primarios                    | <input type="checkbox"/> 4. Bachiller superior, Formación profesional, BUP, Bachiller LOGSE, PREU, COU |
| <input type="checkbox"/> 2. Estudios primarios completos, certificado escolar | <input type="checkbox"/> 5. Estudios de grado medio (Escuela Universitaria)                            |
| <input type="checkbox"/> 3. Bachiller elemental – EGB (Graduado escolar) ESO  | <input type="checkbox"/> 6. Universitarios o Técnicos de grado superior                                |

## Módulo 2 Dedicación de la entrevistada

### 4. ¿Con qué frecuencia trabaja en la empresa familiar?

1. A diario  
 2. 1 vez/semana  
 3. Varias veces/semana  
 4. Al menos 1 vez/mes  
 5. 2 ó 3 veces/mes  
 6. Cada 2 ó 3 meses  
 7. Alguna vez al año  
 8. Nunca  
 9. NS/NC

### 5. ¿Podría señalar qué horas del día trabaja usted en la empresa familiar? (Marcar con una X todos los intervalos que correspondan cada uno de los días de la semana)

Horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
5:00-6:00							
6:00-7:00							
7:00-8:00							
8:00-9:00							
9:00-10:00							
10:00-11:00							
11:00-12:00							
12:00-13:00							
13:00-14:00							
14:00-15:00							
15:00-16:00							
16:00-17:00							
17:00-18:00							
18:00-19:00							
19:00-20:00							
20:00-21:00							
21:00-22:00							
22:00-23:00							
23:00-24:00							
24:00-01:00							
01:00-02:00							
02:00-03:00							
03:00-04:00							
04:00-05:00							
TOTAL HORAS:							

### Módulo 3: Características del resto de trabajadores/as de la empresa

6. Conteste a las siguientes preguntas:	
a) Nº de personas no familiares empleadas (con contrato/autónomos) en la empresa	Nº Mujeres __ Nº Hombres __
b) Nº de miembros de la familia empleados (con contrato/autónomos) en la empresa	Nº Mujeres __ Nº Hombres __
c) Nº de miembros de la familia que colaboran/ayudan en la empresa (sin contrato/no autónomos)	Nº Mujeres __ Nº Hombres __
7. ¿Qué relación guarda con la persona titular de la empresa? PREGUNTAR SÓLO A AUTÓNOMAS TRABAJANDO EN RÉGIMEN DE COLABORACIÓN (NO TITULARES)	
<input type="checkbox"/> 1. Es su cónyuge o pareja	
<input type="checkbox"/> 2. Es su madre	
<input type="checkbox"/> 3. Es su padre	
<input type="checkbox"/> 4. Es su hija	
<input type="checkbox"/> 5. Es su hijo	
<input type="checkbox"/> 6. Es su hermana	
<input type="checkbox"/> 7. Es su hermano	
<input type="checkbox"/> 8. Otra relación familiar ¿cuál? _____	
<input type="checkbox"/> 9. Otra relación no familiar ¿cuál? _____	
<input type="checkbox"/> 10. NS/NC	

## Módulo 4: Motivaciones para trabajar en la empresa familiar

### 8. ¿Cuál diría que es el motivo principal por el cual usted trabaja en la empresa familiar? MARCAR TODAS LAS RESPUESTAS QUE CORRESPONDAN

1. Porque me he formado para iniciar este negocio o poder trabajar en él
2. Porque tengo formación en el sector y actualmente no encuentro trabajo en otra empresa.
3. Porque , aunque tengo una formación distinta a la requerida para este sector, me interesa adquirir experiencia
4. Porque, aunque tengo una formación distinta a la requerida para este sector, actualmente no encuentro otro empleo y he decidido trabajar en la empresa familiar
5. Porque no tengo formación y en la empresa familiar tengo un empleo estable
6. Porque mi familia necesita mi ayuda y he dejado mi anterior empleo
7. Colaboro excepcionalmente con algún tipo de actividad concreta
8. Otra, ¿cuál? \_\_\_\_\_

### 9. ¿Recibe algún tipo de compensación por su trabajo en la empresa familiar?

- Sí → Pasar a (10)
- No → Pasar a (12)

### 10. En caso afirmativo, ¿qué tipo de compensación recibe? MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN

1. Recibo una compensación económica fija → Pasar a (11)
2. Recibo una compensación económica aunque no es fija → Pasar a (11)
3. Recibo una compensación “en especie” → Pasar a (12)
4. Recibo una compensación “emocional” al ayudar a mi familia → Pasar a (12)
5. NS/NC → Pasar a (12)

### 11. En caso de recibir una compensación económica ¿podría indicarme la cuantía mensual?

1. Menor de 500€
2. De 500 a 999,99€
3. De 1000 a 1499,99€

<input type="checkbox"/> 4. De 1500 a 1999,99€	
<input type="checkbox"/> 5. De 2000 a 2499,99€	
<input type="checkbox"/> 6. De 2500 a 2999,99€	
<input type="checkbox"/> 7. De 3000 a 4999,99€	
<input type="checkbox"/> 8. 5000€ y más	
<input type="checkbox"/> 9. NS/NC	
<b>12. ¿Qué significado tiene para usted el trabajo que realiza en la empresa familiar? (MARCAR TODAS LAS QUE CORRESPONDAN)</b>	
<input type="checkbox"/> 1. Es una forma de realizarme	
<input type="checkbox"/> 2. Es sólo un medio de ganarme la vida	
<input type="checkbox"/> 3. Es un medio para servir a la sociedad	
<input type="checkbox"/> 4. Es un medio para servir al bienestar de la familia	
<input type="checkbox"/> 5. Es una obligación	
<input type="checkbox"/> 6. Es una forma de hacer lo que me gusta	
<input type="checkbox"/> 7. Es un medio para ascender socialmente	
<input type="checkbox"/> 8. NS/NC	
<b>13. ¿Cómo calificaría sus condiciones laborales? Indique la calificación en una escala de 1 a 5, donde 1 es muy mala o muy negativa y 5 es muy buena o muy positiva</b>	
1. Duración del trabajo diario	<input type="checkbox"/>
2. Flexibilidad de horario	<input type="checkbox"/>
3. Retribución	<input type="checkbox"/>
4. Dificultad tareas	<input type="checkbox"/>
5. Conciliación vida personal y profesional	<input type="checkbox"/>
6. Relación con resto de trabajadores	<input type="checkbox"/>

## Módulo 5: Conciliación

### 14. Indicar cuántas horas dedica de media a la semana a las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	HORAS DEDICADAS
Trabajo profesional	
Estudio	
Tareas relativas a la alimentación (excluye el tiempo propio dedicado a comer): comprar y guardar alimentos ; Prepara, cocinar, atender ; Fregar vajilla, recoger cocina	
Limpieza, ordenar (ropa, costura, plancha, casa, basura)	
Cuidados (no pagados) a otras personas de tu hogar: pareja, niños/as, personas enfermas, mayores dependientes o discapacitadas	
Cuidados (no pagados) a otras personas que no viven en tu hogar	
Gestiones(bancos, cuentas, impuestos, junta vecinos, colegios) y otras compras (excepto alimentación); Relaciones familiares y representación; Reparaciones, mantenimiento (coche, casa, electricidad, etc.), cuidado de plantas y animales	
Desplazamientos y transportes (incluye todo tipo de viajes y desplazamientos por cualquier motivo)	
Otras Actividades de ocio (ir al cine, pasear...), voluntariado, etc.	

### 15. En su hogar, ¿es usted la persona que más tiempo le dedica a las tareas domésticas no remuneradas?

Sí → Pasar a (17)

No → Pasar a (16)

<b>16. En caso negativo ¿Quién es la persona encargada mayoritariamente de estas tareas? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)</b>	
<input type="checkbox"/> 1. Empleado con remuneración	<input type="checkbox"/> 7. Su madre
<input type="checkbox"/> 2. Empleada con remuneración	<input type="checkbox"/> 8. Su hermano
<input type="checkbox"/> 3. Su cónyuge/pareja	<input type="checkbox"/> 9. Su hermana
<input type="checkbox"/> 4. Su hijo	<input type="checkbox"/> 10. Otro familiar. ¿cuál? _____
<input type="checkbox"/> 5. Su hija	<input type="checkbox"/> 11. Otra persona no familiar (no remunerada)
<input type="checkbox"/> 6. Su padre	
<b>17. Indique el grado de facilidad con el que usted puede conciliar su trabajo en la empresa con su vida personal y familiar.</b>	
<input type="checkbox"/> 1. Muy alto (puedo conciliar perfectamente)	
<input type="checkbox"/> 2. Alto	
<input type="checkbox"/> 3. Regular	
<input type="checkbox"/> 4. Bajo	
<input type="checkbox"/> 5. Muy bajo (tengo enormes dificultades para conciliar)	

## Módulo 6: Datos identificativos

<b>18. EDAD: _____ años</b>			
<b>19. ESTADO CIVIL</b>			
<input type="checkbox"/> 1. Soltera			
<input type="checkbox"/> 2. Casada			
<input type="checkbox"/> 3. Viviendo en pareja			
<input type="checkbox"/> 4. Separada			
<input type="checkbox"/> 5. Divorciada			
<input type="checkbox"/> 6. Viuda			
<input type="checkbox"/> 7. NC			
<b>20. TIPO DE HOGAR</b>			
Nº de personas en la familia	De cada miembro de la familia, indicar:		
	a) SEXO (mujer/hombre)	b) EDAD (indicar nº de años)	C) PARENTESCO (respecto a la entrevistada)
1.1. (Entrevistada)			_____
1.2. Persona 2			
1.3. Persona 3			
1.4. Persona 4			
1.5. Persona 5			
1.6. Persona 6			
1.7. Persona 7			
...			



21. ¿Cuál es el nivel educativo alcanzado por Vd.? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Menor al de estudios primarios                    | <input type="checkbox"/> 4. Bachiller superior, Formación profesional, BUP, Bachiller LOGSE, PREU, COU |
| <input type="checkbox"/> 2. Estudios primarios completos, certificado escolar | <input type="checkbox"/> 5. Estudios de grado medio (Escuela Universitaria)                            |
| <input type="checkbox"/> 3. Bachiller elemental – EGB (Graduado escolar) ESO  | <input type="checkbox"/> 6. Universitarios o Técnicos de grado superior                                |

22. ¿Podría indicarme cuál ha sido su última ocupación antes de trabajar en esta empresa? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Asalariada a tiempo completo | <input type="checkbox"/> 6. Parada  |
| <input type="checkbox"/> 2. Asalariada a tiempo parcial  | <input type="checkbox"/> 7. Estudiante                                      |
| <input type="checkbox"/> 3. Empresaria con asalariados   | <input type="checkbox"/> 8. Ama de casa                                     |
| <input type="checkbox"/> 4. Empresaria sin asalariados   | <input type="checkbox"/> 9. Inactiva: Jubilada o Incapacitada para trabajar |
| <input type="checkbox"/> 5. Miembro de una cooperativa   | <input type="checkbox"/> 10. Otra situación, ¿cuál? _____                   |

22. b) Duración: \_\_\_\_\_ (nº de años) y \_\_\_\_\_ (nº de meses)

23. ¿Podría decirme los ingresos mensuales que habitualmente entran en su hogar por todos los conceptos (salarios, rentas, etc.)?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Menor de 500€      | <input type="checkbox"/> 6. De 2500 a 2999,99€ |
| <input type="checkbox"/> 2. De 500 a 999,99€   | <input type="checkbox"/> 7. De 3000 a 4999,99€ |
| <input type="checkbox"/> 3. De 1000 a 1499,99€ | <input type="checkbox"/> 8. 5000€ y más        |
| <input type="checkbox"/> 4. De 1500 a 1999,99€ | <input type="checkbox"/> 9. NS/NC              |
| <input type="checkbox"/> 5. De 2000 a 2499,99€ |  |

24. En general, ¿cómo calificaría usted su estado de salud en la actualidad?
<input type="checkbox"/> 1. Muy malo
<input type="checkbox"/> 2. Malo
<input type="checkbox"/> 3. Regular
<input type="checkbox"/> 4. Bueno
<input type="checkbox"/> 5. Muy bueno
<input type="checkbox"/> 6. NS/NC
25. Datos de residencia
Provincia: _____
Municipio: _____

## Sección C: Cuestionario para Grupo 2

### Módulo 1: Ocupación de la entrevistada

1. El trabajo que realiza en la empresa ¿es de duración indefinida o temporal?	
<input type="checkbox"/> 1. De duración indefinida	
<input type="checkbox"/> 2. Temporal	
2. Cuál es el motivo de que su trabajo en la empresa sea temporal (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)	
<input type="checkbox"/> 1. Es eventual por circunstancias de la producción	
<input type="checkbox"/> 2. Para adquirir experiencia (aprendizaje, práctica...)	
<input type="checkbox"/> 3. Trabajo sólo por temporadas	
<input type="checkbox"/> 4. Colaboro de forma excepcional con un tipo de trabajo especializado	
<input type="checkbox"/> 5. Cubro la ausencia total o parcial de otro trabajador	
<input type="checkbox"/> 6. Otro tipo (especificar: _____)	
<input type="checkbox"/> 7. NS/NC	
3. ¿Podría indicar cuál es su ocupación y el sector de actividad al que pertenece la empresa?	
Ocupación (CNO 2011)	<input type="text"/>
Actividad (CNAE 2009)	<input type="text"/>
4. Indique el tipo de tareas que usted suele desempeñar en la empresa familiar (MARQUE TODAS LAS QUE CORRESPONDAN)	
<input type="checkbox"/> 1. Producción	<input type="checkbox"/> 6. Limpieza y orden
<input type="checkbox"/> 2. Gestión de clientes y proveedores	<input type="checkbox"/> 7. Cocina
<input type="checkbox"/> 3. Administración, contabilidad, gestión...	<input type="checkbox"/> 8. Labores agrícolas, ganaderas, pesqueras...
<input type="checkbox"/> 4. Atención al público (comercial, dependienta, camarera...)	<input type="checkbox"/> 9. Otra (especificar) _____
<input type="checkbox"/> 5. Transportes	<input type="checkbox"/> 10. NS/NC

5. ¿Qué nivel académico mínimo se requiere para ocupar el puesto que usted desempeña?(MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)

<input type="checkbox"/> 1. Menor al de estudios primarios	<input type="checkbox"/> 4. Bachiller superior, Formación profesional, BUP, Bachiller, LOGSE, PREU, COU
<input type="checkbox"/> 2. Estudios primarios completos, certificado escolar	<input type="checkbox"/> 5. Estudios de grado medio (Escuela Universitaria)
<input type="checkbox"/> 3. Bachiller elemental – EGB (Graduado escolar) ESO	<input type="checkbox"/> 6. Universitarios o Técnicos de grado superior

## Módulo 2: Dedicación de la entrevistada

6. ¿Con qué frecuencia trabaja en la empresa familiar? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)							
<input type="checkbox"/> 1. A diario							
<input type="checkbox"/> 2. 1 vez/semana							
<input type="checkbox"/> 3. Varias veces/semana							
<input type="checkbox"/> 4. Al menos 1 vez/mes							
<input type="checkbox"/> 5. 2 ó 3 veces/mes							
<input type="checkbox"/> 6. Cada 2 ó 3 meses							
<input type="checkbox"/> 7. Alguna vez al año							
<input type="checkbox"/> 8. Nunca							
<input type="checkbox"/> 9. NS/NC							
7. ¿Podría señalar qué horas del día trabaja usted en la empresa familiar? (MARCAR TODOS LOS INTERVALOS QUE CORRESPONDAN PARA CADA DÍA DE LA SEMANA)							
Horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
5:00-6:00							
6:00-7:00							
7:00-8:00							
8:00-9:00							
9:00-10:00							
10:00-11:00							
11:00-12:00							
12:00-13:00							
13:00-14:00							
14:00-15:00							
15:00-16:00							
16:00-17:00							
17:00-18:00							
18:00-19:00							
19:00-20:00							
20:00-21:00							
21:00-22:00							
22:00-23:00							
23:00-24:00							

24:00-01:00							
01:00-02:00							
02:00-03:00							
03:00-04:00							
04:00-05:00							
TOTAL HORAS:							

### Módulo 3: Características del resto de trabajadores/as de la empresa

8. Conteste a las siguientes preguntas:	
a) N° de personas no familiares empleadas (con contrato/autónomos) en la empresa	N° Mujeres ____ N° Hombres ____
b) N° de miembros de la familia empleados (con contrato/autónomos) en la empresa	N° Mujeres ____ N° Hombres ____
c) N° de miembros de la familia que colaboran/ayudan en la empresa (sin contrato/no autónomos)	N° Mujeres ____ N° Hombres ____
9. ¿Qué relación guarda con la persona titular de la empresa?	
<input type="checkbox"/> 1. Es su cónyuge o pareja	
<input type="checkbox"/> 2. Es su madre	
<input type="checkbox"/> 3. Es su padre	
<input type="checkbox"/> 4. Es su hija	
<input type="checkbox"/> 5. Es su hijo	
<input type="checkbox"/> 6. Es su hermana	
<input type="checkbox"/> 7. Es su hermano	
<input type="checkbox"/> 8. Otra relación familiar ¿cuál?: _____	
<input type="checkbox"/> 9. Otra relación no familiar ¿cuál?: _____	
<input type="checkbox"/> 10. NS/NC	

10. ¿Cuál considera que es el motivo por el que usted no tiene contrato formal en la empresa? SEÑALAR SÓLO EL MOTIVO PRINCIPAL
<input type="checkbox"/> 1. Porque el titular de la empresa no lo considera necesario
<input type="checkbox"/> 2. Porque los problemas de liquidez de la empresa impiden afrontar el gasto que supondría mi contratación
<input type="checkbox"/> 3. Porque no trabajo en ella habitualmente y no merece la pena
<input type="checkbox"/> 4. Porque tengo otro empleo remunerado
<input type="checkbox"/> 5. Porque soy yo misma quien no quiere ser autónoma o estar contratada
<input type="checkbox"/> 6. Otro. Indique cuál _____
<input type="checkbox"/> 7. NS/NC

#### Módulo 4: Motivaciones para trabajar en la empresa familiar

11. ¿Cuál diría que es el motivo principal por el cual usted trabaja en la empresa familiar? MARCAR TODAS LAS RESPUESTAS QUE CORRESPONDAN
<input type="checkbox"/> 1. Porque me he formado para trabajar en ella
<input type="checkbox"/> 2. Porque tengo formación en el sector y actualmente no encuentro trabajo en otra empresa.
<input type="checkbox"/> 3. Porque , aunque tengo una formación distinta a la requerida para este sector, me interesa adquirir experiencia
<input type="checkbox"/> 4. Porque, aunque tengo una formación distinta a la requerida para este sector, actualmente no encuentro otro empleo y he decidido trabajar en la empresa familiar
<input type="checkbox"/> 5. Porque no tengo formación y en la empresa familiar tengo trabajo
<input type="checkbox"/> 6. Porque mi familia necesita mi ayuda y he dejado mi anterior empleo
<input type="checkbox"/> 7. Colaboro excepcionalmente con algún tipo de actividad concreta
<input type="checkbox"/> 8. Otra, ¿cuál? _____

12. ¿Recibe algún tipo de compensación por su trabajo en la empresa familiar?	
<input type="checkbox"/> Sí → Pasar a (13)	
<input type="checkbox"/> No → Pasar a (15)	
13. En caso afirmativo, ¿qué tipo de compensación recibe?	
<input type="checkbox"/> 1. Recibo una compensación económica fija → Pasar a (14)	
<input type="checkbox"/> 2. Recibo una compensación económica aunque no es fija → Pasar a (14)	
<input type="checkbox"/> 3. Recibo una compensación “en especie” → Pasar a (15)	
<input type="checkbox"/> 4. Recibo una compensación “emocional” al ayudar a mi familia → Pasar a (15)	
<input type="checkbox"/> 5. NS/NC → Pasar a (15)	
14. En caso de recibir una compensación económica ¿podría indicarme la cuantía mensual?	
<input type="checkbox"/> 1. Menor de 500€	<input type="checkbox"/> 6. De 2500 a 2999,99€
<input type="checkbox"/> 2. De 500 a 999,99€	<input type="checkbox"/> 7. De 3000 a 4999,99€
<input type="checkbox"/> 3. De 1000 a 1499,99€	<input type="checkbox"/> 8. 5000€ y más
<input type="checkbox"/> 4. De 1500 a 1999,99€	<input type="checkbox"/> 9. NS/NC
<input type="checkbox"/> 5. De 2000 a 2499,99€	
15. ¿Qué significado tiene para usted el trabajo que realiza en la empresa familiar? (MACAR TODAS LAS OPCIONES QUE CORRESPONDAN)	
<input type="checkbox"/> 1. Es una forma de realizarme	<input type="checkbox"/> 5. Es una obligación
<input type="checkbox"/> 2. Es sólo un medio de ganarme la vida	<input type="checkbox"/> 6. Es una forma de hacer lo que me gusta
<input type="checkbox"/> 3. Es un medio para servir a la sociedad	<input type="checkbox"/> 7. Es un medio para ascender socialmente
<input type="checkbox"/> 4. Es un medio para servir al bienestar de la familia	<input type="checkbox"/> 8. NS/NC
16. ¿Cómo calificaría sus condiciones laborales? Indique la calificación en una escala de 1 a 5, donde 1 es muy mala o muy negativa y 5 es muy buena o muy positiva	
	CALIFICACIÓN
1. Duración del trabajo diario	<input type="checkbox"/>
2. Flexibilidad de horario	<input type="checkbox"/>
3. Retribución	<input type="checkbox"/>
4. Dificultad tareas	<input type="checkbox"/>
5. Conciliación vida personal y profesional	<input type="checkbox"/>
6. Relación con resto de trabajadores	<input type="checkbox"/>



17. ¿Considera que el hecho de no tener contrato formal puede tener alguna consecuencia negativa para usted?
<input type="checkbox"/> Sí → Pasar a (18)
<input type="checkbox"/> No → Pasar a (19)
18. En caso afirmativo ¿Podría indicar qué tipo de consecuencias negativas conlleva para usted el hecho de no estar contratada? (MARCAR TODAS LAS QUE CORRESPONDAN)
<input type="checkbox"/> 1. Como no estoy cotizando eso repercute en mi futuro en cuanto a subsidios, pensiones, etc.
<input type="checkbox"/> 2. Me quita tiempo para dedicarlo a otro empleo remunerado
<input type="checkbox"/> 3. Me quita tiempo para dedicar a las tareas del hogar
<input type="checkbox"/> 4. Me quita tiempo para dedicar a la pareja, familia, amistades...
<input type="checkbox"/> 5. Me quita tiempo de ocio
<input type="checkbox"/> 6. Otro tipo de consecuencias negativas. Indique cuál _____
19. ¿Por qué considera que trabajar sin contrato no conlleva consecuencias negativas para usted? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)
<input type="checkbox"/> 1. Porque recibo una compensación económica igualmente
<input type="checkbox"/> 2. Porque recibo una compensación “en especie” igualmente
<input type="checkbox"/> 3. Porque darme de alta supondría mayores costes a la empresa
<input type="checkbox"/> 4. Porque estoy ayudando a mi familia que es mi prioridad
<input type="checkbox"/> 5. Por otras razones. Indique cuál _____
<input type="checkbox"/> 6. NS/NC

## Módulo 5: Conciliación

20. Indicar cuántas horas dedica de media a la semana a las siguientes actividades:	
ACTIVIDAD	HORAS DEDICADAS
Trabajo profesional	
Estudio	
Tareas relativas a la alimentación (excluye el tiempo propio dedicado a comer): comprar y guardar alimentos ; Prepara, cocinar, atender ; Fregar vajilla, recoger cocina	
Limpieza, ordenar (ropa, costura, plancha, casa, basura)	
Cuidados (no pagados) a otras personas de tu hogar: pareja, niños/as, personas enfermas, mayores dependientes o discapacitadas	
Cuidados (no pagados) a otras personas que no viven en tu hogar	
Gestiones(bancos, cuentas, impuestos, junta vecinos, colegios) y otras compras (excepto alimentación); Relaciones familiares y representación; Reparaciones, mantenimiento (coche, casa, electricidad, etc.), cuidado de plantas y animales	
Desplazamientos y transportes (incluye todo tipo de viajes y desplazamientos por cualquier motivo)	
Otras Actividades de ocio (ir al cine, pasear...), voluntariado, etc.	
21. En su hogar, ¿es usted la persona que más tiempo le dedica a las tareas domésticas no remuneradas?	
<input type="checkbox"/> Sí → Pasar a (23)	
<input type="checkbox"/> No → Pasar a (22)	

22. En caso negativo ¿Quién es la persona encargada mayoritariamente de estas tareas? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Empleado con remuneración | <input type="checkbox"/> 7. Su madre                                  |
| <input type="checkbox"/> 2. Empleada con remuneración | <input type="checkbox"/> 8. Su hermano                                |
| <input type="checkbox"/> 3. Su cónyuge/pareja         | <input type="checkbox"/> 9. Su hermana                                |
| <input type="checkbox"/> 4. Su hijo                   | <input type="checkbox"/> 10. Otro familiar. ¿cuál? _____              |
| <input type="checkbox"/> 5. Su hija                   | <input type="checkbox"/> 11. Otra persona no familiar (no remunerada) |
| <input type="checkbox"/> 6. Su padre                  |   |

23. Indique el grado de facilidad con el que usted puede conciliar su trabajo en la empresa con su vida personal y familiar.

- |  |
|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Muy alto (puedo conciliar perfectamente)             |
| <input type="checkbox"/> 2. Alto   |
| <input type="checkbox"/> 3. Regular  |
| <input type="checkbox"/> 4. Bajo   |
| <input type="checkbox"/> 5. Muy bajo (tengo enormes dificultades para conciliar) |

## Módulo 6: Datos identificativos

<b>24. EDAD: _____ años</b>			
<b>25. ESTADO CIVIL</b>			
<input type="checkbox"/> 1. Soltera			
<input type="checkbox"/> 2. Casada			
<input type="checkbox"/> 3. Viviendo en pareja			
<input type="checkbox"/> 4. Separada			
<input type="checkbox"/> 5. Divorciada			
<input type="checkbox"/> 6. Viuda			
<input type="checkbox"/> 7. NC			
<b>26. TIPO DE HOGAR</b>			
Nº de personas en la familia	De cada miembro de la familia, indicar:		
	a) SEXO (mujer/hombre)	b) EDAD (indicar nº de años)	C) PARENTESCO (respecto a la entrevistada)
1.1. (Entrevistada)			_____
1.2. Persona 2			
1.3. Persona 3			
1.4. Persona 4			
1.5. Persona 5			
1.6. Persona 6			
1.7. Persona 7			
...			

27. ¿Cuál es el nivel educativo alcanzado por Vd.? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Menor al de estudios primarios                    | <input type="checkbox"/> 4. Bachiller superior, Formación profesional, BUP, Bachiller LOGSE, PREU, COU |
| <input type="checkbox"/> 2. Estudios primarios completos, certificado escolar | <input type="checkbox"/> 5. Estudios de grado medio (Escuela Universitaria)                            |
| <input type="checkbox"/> 3. Bachiller elemental – EGB (Graduado escolar) ESO  | <input type="checkbox"/> 6. Universitarios o Técnicos de grado superior                                |

28. ¿Podría indicarme cuál ha sido su última ocupación antes de trabajar en esta empresa? (MARCAR SÓLO UNA OPCIÓN)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. Asalariada a tiempo completo | <input type="checkbox"/> 6. Parada  |
| <input type="checkbox"/> 2. Asalariada a tiempo parcial  | <input type="checkbox"/> 7. Estudiante                                      |
| <input type="checkbox"/> 3. Empresaria con asalariados   | <input type="checkbox"/> 8. Ama de casa                                     |
| <input type="checkbox"/> 4. Empresaria sin asalariados   | <input type="checkbox"/> 9. Inactiva: Jubilada o Incapacitada para trabajar |
| <input type="checkbox"/> 5. Miembro de una cooperativa   | <input type="checkbox"/> 10. Otra situación, ¿cuál? _____                   |

28. b) Duración: \_\_\_\_\_ (nº de años) y \_\_\_\_\_ (nº de meses)

29. ¿Podría decirme los ingresos mensuales que habitualmente entran en su hogar por todos los conceptos (salarios, rentas, etc.)?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. Menor de 500€      | <input type="checkbox"/> 6. De 2500 a 2999,99€ |
| <input type="checkbox"/> 2. De 500 a 999,99€   | <input type="checkbox"/> 7. De 3000 a 4999,99€ |
| <input type="checkbox"/> 3. De 1000 a 1499,99€ | <input type="checkbox"/> 8. 5000€ y más        |
| <input type="checkbox"/> 4. De 1500 a 1999,99€ | <input type="checkbox"/> 9. NS/NC              |
| <input type="checkbox"/> 5. De 2000 a 2499,99€ |  |

30. En general, ¿cómo calificaría usted su estado de salud en la actualidad?
<input type="checkbox"/> 1. Muy malo
<input type="checkbox"/> 2. Malo
<input type="checkbox"/> 3. Regular
<input type="checkbox"/> 4. Bueno
<input type="checkbox"/> 5. Muy bueno
<input type="checkbox"/> 6. NS/NC
31. Datos de residencia
Provincia: _____
Municipio: _____

