



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Estudios e Investigaciones

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS: ESTUDIO DE LAS INICIATIVAS PÚBLICAS Y PRIVADAS ADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS

Año 2008 – Año 2009

G.P.I. CONSULTORES, S.L.

NIPO: 803-09-086-0

Ref: 878 – PE-2008



**ESTUDIO SOBRE NUEVAS FORMAS DE
ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS:
ESTUDIO DE LAS INICIATIVAS
PÚBLICAS Y PRIVADAS ADAPTADAS A LAS
NECESIDADES DE LAS PERSONAS**

INFORME FINAL

Instituto de la Mujer



ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO DEL ESTUDIO	6
1.1. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal y las nuevas formas de organización del tiempo: aproximación al concepto.....	6
1.2. La medida del problema	7
1.2.a. Datos demográficos básicos	7
1.2.b. Estructura del mercado de trabajo	8
1.2.c. El ámbito empresarial.....	10
1.2.d. Usos del tiempo y cuidado de personas dependientes	12
1.3. Contexto de la conciliación y la organización de los tiempos: normativa, planes y programas institucionales, negociación colectiva, urbanismo y horarios de los servicios	14
1.3.a. Legislación básica.....	14
1.3.b. Legislación complementaria.....	17
1.3.c. Legislación sobre horarios comerciales.....	18
1.3.d. Legislación sobre horarios y vacaciones escolares.....	20
1.3.e. La negociación colectiva	21
1.3.f. Otros Planes y Programas	22
1.3.g. Horarios del sector de la banca y cajas de ahorros.....	24
1.3.h. Urbanismo con enfoque de género	25
2. METODOLOGÍA.....	34
2. 1. Análisis de fuentes documentales y estadísticas	34
2. 2. Cuestionario dirigido a agentes socioeconómicos y personas expertas en la temática de la conciliación	34
2.3. Estudio de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Análisis de convenios sectoriales	35
2. 4. Diseño de encuesta dirigida a población entre 25 y 64 años	37
3. ANÁLISIS Y COMENTARIO DE RESULTADOS.....	41
3.1. Aspectos socioculturales de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	41
3.1.a. Representaciones y expectativas de rol relativas al género en la división sexual del trabajo	41
3.1.b. Dificultades y conflictos en la conciliación	76
3.2. Condiciones laborales y segmentación del mercado laboral.....	86
3.2.a. Costes de oportunidad del trabajo productivo	86
3.2.b. Segmentación del mercado laboral: análisis de las actividades y de las ocupaciones de mujeres y hombres	93
3.2.c. Acceso a medidas de conciliación en el trabajo y condiciones laborales.....	96
3.3. Usos del tiempo y cuidados a personas dependientes	102
3.3.a. Atención y cuidado de los hijos y las hijas	102
3.3.b. Atención y cuidado de personas adultas dependientes	109

3.4. Configuración de la organización de los tiempos	119
3.4.a. Organización de los tiempos y compaginación de la vida laboral, familiar y personal	119
3.4.b. Uso y valoración del transporte urbano e interurbano	127
3.4.c. Uso y valoración de servicios públicos	134
3.4.d. Uso y valoración de actividades extra-escolares.....	138
3.4.e. Uso y valoración de medidas dirigidas a la conciliación en las empresas.....	139
3.4.f. Adaptación de horarios ajustados a las necesidades de las personas	144
3.5. Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de la organización de los tiempos. Resultados del análisis de convenios sectoriales.....	149
4. EXPERIENCIAS QUE CONTRIBUYEN A LA CONCILIACIÓN.....	155
4.1. Prácticas en empresas que contribuyen a la conciliación	155
4.1.a. Medidas que amplían y mejoran la normativa	155
4.1.b. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo	156
4.1.c. Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes	158
4.1.d. Otras medidas de conciliación complementarias	159
4.2. Prácticas en la Administración Pública que contribuyen a la conciliación	160
4.3. Políticas de la Administración que contribuyen a la conciliación	162
5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	164
5.1. Conclusiones.....	164
5.2. Recomendaciones y propuestas de actuación	187
Anexos	193
Anexo 1: Formulario electrónico dirigido a agentes socioeconómicos	194
Anexo 2: Formulario electrónico dirigido a redes de mujeres y agencias de desarrollo	198
Anexo 3: Cuestionario dirigido a población general (25 a 64 años)	201
Anexo 4: Análisis de normativas y de convenios colectivos	216
Anexo. 4.a. Análisis de normativa	216
Anexo. 4.b. Análisis de convenios sectoriales.....	227

0. INTRODUCCIÓN

La situación de la mujer ha experimentado en los últimos años una evolución favorable, sobre todo en tasas de ocupación. Sin embargo, este hecho se ve prácticamente aislado en una sociedad, como la española, que no aún no ha encontrado las respuestas necesarias para lograr una situación de efectiva normalización. La sociedad todavía no se ha sacudido sus inercias culturales e históricas que responsabilizan a la mujer del trabajo doméstico situándola, prácticamente, como la única agente activa en este ámbito.

Este acceso de las mujeres al mercado de trabajo constituye uno de los fenómenos más relevantes de la historia contemporánea a cuyos efectos, sin embargo, todavía hay que dar respuesta. La responsabilidad para con la familia constituye un obstáculo evidente para el desarrollo profesional y viceversa, de las mujeres en su conjunto y de las madres en particular, muy especialmente las que encabezan familias monoparentales.

La inercia de la tradicional división sexual del trabajo, por el que la mujer quedaba relegada a la responsabilidad del trabajo no remunerado en el ámbito doméstico, viene manteniéndose gracias al sistema de valores y creencias. Este sistema, que dificulta que la mujer acceda a las responsabilidades y capacidades de decisión atribuidas al cabeza de familia, supone un obstáculo para el desarrollo efectivo de las políticas de igualdad.

Buscar y encontrar nuevas formas de organización de los tiempos es una de las tareas de actuación política: los y las gobernantes se enfrentan al desafío de encontrar un equilibrio entre las necesidades de la ciudadanía y la estructura económica. De este modo, la propuesta debe encuadrarse en el desarrollo de políticas que posibiliten la conciliación del ámbito laboral y el personal.

Además de que las responsabilidades en el ámbito familiar constituyan el principal obstáculo para la participación normalizada de las mujeres en el mercado laboral, es necesario destacar la importancia de estas responsabilidades y reconocerlas, no solo en su justo valor social, sino también entender que son el apoyo y sustento del trabajo mercantil.

Es decir, que más allá de las políticas de conciliación, debe influirse en el sistema de creencias y valores para, precisamente, poner en “valor” el trabajo doméstico, hasta la fecha no equiparado con el trabajo mercantil.

Es en este punto donde debe recalcarse que no sólo hay que propiciar una transformación del espacio privado, sino que también hay que ofrecer nuevas estructuras organizativas dentro de las instituciones y de las organizaciones que permitan superar las inercias del sistema dominante.

La organización de los tiempos y los espacios goza de una desigual apreciación y consideración social, por lo que es necesaria una revalorización del trabajo doméstico y de cuidados, que pasaría por un cambio estructural, a todos los niveles, y por la sensibilización de los hombres para asumir sus responsabilidades domésticas.

Las fórmulas a las que se apuntan son de flexibilización. La flexibilización de jornadas laborales, la adaptación de los horarios comerciales y escolares, el diseño de infraestructuras urbanas y la creación de servicios públicos proveedores de cuidados que contribuyan a un enfoque global de las necesidades de mujeres y hombres, constituyen los aspectos más relevantes.

En resumen, este estudio se propone conocer de qué manera se han puesto en marcha, tanto en el sector público como en el privado, estrategias de cambio tendentes a compatibilizar los horarios y jornadas laborales con la necesidad de atender las actividades domésticas, de cuidado y de atención a las necesidades personales, tan importantes para el sostenimiento de la vida.

El propósito fundamental del estudio es conocer cuáles son las verdaderas necesidades de la ciudadanía en cuanto a horarios de los servicios públicos y las administraciones, horarios comerciales, laborales, escolares, infraestructuras de transporte, guarderías, centros de ocio, etc., así como elaborar un documento que contenga una visión prospectiva de las posibles soluciones que se pueden articular para crear las condiciones óptimas que posibiliten una adaptación de los mismos a las necesidades humanas.

Además, el estudio recopila experiencias concretas que, tanto desde el ámbito público como privado, hayan contribuido o estén contribuyendo a la conciliación entre los tiempos de trabajo mercantil y los tiempos dedicados a satisfacer las necesidades de mujeres y hombres.

1. MARCO DEL ESTUDIO

1.1. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal y las nuevas formas de organización del tiempo: aproximación al concepto

El término *conciliación* se utiliza para referirse a la posibilidad que tienen las personas de hacer compatibles sus intereses, obligaciones y necesidades consideradas desde una visión integral de la vida (*Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de vida laboral, personal y familiar dirigidas a varones*, 2006, Comisión de Tiempos y Trabajos del Observatorio de la Igualdad). De este modo, en este estudio se utiliza el término conciliación para hacer referencia no sólo a la compatibilización de las obligaciones laborales con las familiares, sino incluyendo el ámbito de la vida personal entendido como el que da cabida al ocio, a lo afectivo, al estudio, etc.

La progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha tenido como consecuencia el establecimiento de una competencia entre el trabajo productivo y el reproductivo, entendiendo por ambos términos lo siguiente:

- *Trabajo productivo*: el desarrollado en el ámbito de lo laboral, al que se le asigna un valor monetario determinado por el mercado.
- *Trabajo reproductivo*: el desarrollado en el ámbito doméstico-familiar, al que no se le asigna normalmente un valor monetario. En un estudio sobre el trabajo y la vida cotidiana llevado a cabo por la Universidad de Bellaterra se consideran dentro de la categoría trabajo reproductivo no sólo el trabajo doméstico y el cuidado de personas dependientes, sino el desempeño de tareas de mediación entre la familia y la sociedad (gestión en bancos, colegios, administraciones, etc.).

A pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral son las mujeres las que siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades de atención y cuidado de menores, mayores y otras personas dependientes, cargas de trabajo familiar a las que no se atribuye valor económico.

Las mujeres asumen así un doble rol, desempeñan su papel de trabajadoras remuneradas en el ámbito productivo y de proveedoras de servicios en el reproductivo. Esto las sitúa en una posición de desventaja, puesto que ven limitada su empleabilidad debido a su dedicación al ámbito doméstico, lo que puede derivar en el abandono de la ocupación.

La conciliación es un asunto que afecta a mujeres y hombres, ambos tienen necesidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal. Es decir, la responsabilidad de la conciliación es compartida y no sólo es competencia de las mujeres. La conciliación se comparte entre los y las agentes. “Sólo cuando los hombres sean capaces de compatibilizar trabajo remunerado y vida familiar la conciliación será un derecho efectivo para las mujeres” (M^a Angeles Durán, 1999).

Más allá de la conciliación, como propone la profesora Cristina Carrasco, podríamos hablar de una nueva organización de los tiempos de vida y trabajo. En palabras de Imma Moraleda, Concejala de los Nuevos Usos Sociales del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona, “la conciliación es un término previo a los usos del tiempo, que pone en cuestión que seamos las mujeres las que tengamos que ‘conciliar’. O sea, que no aceptamos que sigan recayendo en nuestras espaldas casi todos los trabajos ‘invisibles’ pero imprescindibles para la buena

marcha de la sociedad. Hay que dejar claro que las responsabilidades son de todos, de nosotras y de nuestro entorno. La visión de conciliación no incluye, por ejemplo, el modelo de organización de las empresas, ni las formas de organización del territorio, los horarios comerciales, ni los equipamientos y servicios. Tenemos que repensar globalmente el modelo social en que queremos convivir, así como el rol de las mujeres y hombres en la vida cotidiana.”

El conflicto de la armonización de los tiempos dedicados a la vida laboral y a la vida familiar y personal tiene profundas implicaciones en el ámbito reproductivo y en el del trabajo mercantil. Así, se pone en evidencia la importancia no sólo de una organización del tiempo más adecuada, sino también de la asunción de responsabilidades por parte de los hombres, es decir, la corresponsabilidad. La conciliación y la organización del tiempo han pasado de ser un problema de mujeres a ser un problema social. Más allá de los sexos, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una cuestión de personas, empresas e instituciones. Se trata de una responsabilidad de la sociedad en su conjunto.

Lograr estrategias efectivas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras, no sólo de las mujeres, o, en otras palabras, alcanzar formas eficaces de organización del tiempo, constituye un camino para progresar hacia la igualdad real.

1.2. La medida del problema

Los siguientes datos van a permitir ilustrar la situación planteada y el conflicto entre la vida laboral y la vida familiar: datos demográficos básicos concernientes a natalidad, fecundidad, composición de las familias, etc.; datos relativos a la estructura del mercado de trabajo; el ámbito empresarial; y datos acerca de los usos del tiempo y el cuidado de personas dependientes.

1.2.a. Datos demográficos básicos

La tasa bruta de natalidad en España se ha reducido desde 1975: si en este año fue del 18,76 por mil, en 2007 era del 11 por mil. Según datos del boletín del INE 3/2009, el número medio de hijos/as por mujer también se ha reducido en este periodo, pasando de 2,8 en 1975 a 1,4 en 2007. En España las mujeres no sólo tienen menos hijos/as sino que los tienen a edades más avanzadas: la edad media de las españolas en el momento del nacimiento de su primer hijo/a, se ha incrementado en cuatro años desde 1975, siendo en 2006 de 29,3 años. Por otra parte, según la encuesta de fecundidad del INE de 1999, una de cada cuatro mujeres españolas tiene menos hijos/as de los deseados.

La progresiva reducción de la natalidad conduce a que las familias españolas cada vez estén compuestas por menos miembros. En 30 años el tamaño medio de los hogares ha pasado de casi 4 personas a situarse debajo de los 3: el tamaño medio en 2007 era de 2,74 miembros y la mitad de los hogares españoles estaban compuestos por una persona o pareja con hijos (Boletín informativo del INE 3/2009).

De acuerdo al Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española (CES, 2003), comparando las mujeres españolas que tienen hijos/as con las que no los tienen, se observa que la tasa de empleo de las mujeres apenas se ve afectada por el primer hijo/a (baja alrededor de dos puntos porcentuales), con la llegada del segundo hijo/a descendiendo notablemente la proporción de ocupadas y aumenta de manera sustancial el porcentaje de inactivas.

De este modo, la proporción de mujeres ocupadas con dos hijos/as, teniendo el/la menor menos de dos años era del 42,5%, lo que se distanciaba unos 12 puntos respecto a la media de las españolas sin hijos/as y 9,4 puntos respecto a las que sólo tienen un/a hijo/a menor de dos años. El porcentaje de mujeres inactivas pasaba del 31,5% entre las mujeres sin hijos/as al 46,9% entre las mujeres con dos hijos/as de corta edad. Así, la existencia de hogares con dos y más hijos/as, especialmente de corta edad, parece estar claramente asociada a la inactividad de las madres.

Entre 1992 y 2004 se ha incrementado el número y la proporción de mujeres que han abandonado la ocupación por “razones personales o responsabilidades familiares”, pasando de ser el motivo del 3,3% de los casos en 1992, al 5,4% en 2004. Entre los hombres el abandono del empleo por este motivo apenas ha presentado variaciones en términos absolutos en este periodo, perdiendo peso en términos relativos respecto al total de causas (del 2,5% en 1992 al 0,4% en 2004).

El informe del CES apunta como posible causa del incremento de los abandonos femeninos del mercado de trabajo por razones familiares la existencia de otras fuentes de ingresos en los hogares. En un contexto de relativa prosperidad y crecimiento del empleo, la aportación económica de las mujeres se consideraría prescindible frente a las exigencias de cuidado familiar.

Datos más recientes (INE, cuarto trimestre de 2008) indican que la principal razón de la inactividad en mujeres es la realización de las labores del hogar (45,2% frente al 4,3% de los hombres inactivos). Además, del total de personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares, sólo el 3,5% son hombres.

1.2.b. Estructura del mercado de trabajo

Según datos del Instituto de la Mujer, en la actualidad cerca de 9 millones de mujeres trabajan fuera de casa. A pesar de esto, la tasa de actividad de las mujeres se encuentra más de 20 puntos por debajo de la masculina (48,9% frente a 69,3%, según datos del INE para 2007 en el boletín informativo 3/2009).

La tasa de ocupación femenina es menor que la de los hombres, situándose en el año 2008 según datos del INE en el 43,6% y el 60,2% respectivamente. La tasa de ocupación femenina se encuentra aún lejos del objetivo del 60% establecido para el año 2010 por la Comisión Europea en la Cumbre de Lisboa.

Por otra parte, la edición 2008 del estudio *Mujeres y Hombres en España* que el Instituto Nacional de Estadística viene publicando de manera anual desde 2006 en colaboración con el Instituto de la Mujer, pone de manifiesto que el 47% de las mujeres inactivas lo son por dedicarse a las labores del hogar, frente al 4,6% de los hombres. Además, entre las personas inactivas que no buscan empleo por razones familiares, el 96,5% son mujeres.

Si en los últimos años la tasa de desempleo de las mujeres españolas prácticamente duplicaba la de los hombres, esta diferencia se ha reducido notablemente en 2008: la tasa de desempleo de los hombres era en el último trimestre de 2008 del 12,9% y la de las mujeres del 15,1%. Hay que tener en cuenta que en el cuarto trimestre de 2008, en comparación al mismo periodo del año anterior, se ha producido un incremento del 92,1% en la cifra de los hombres desempleados y del 44,9% en el caso de las mujeres.

Por otra parte, los contratos temporales son más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres en 4,5 puntos porcentuales (30,4% frente al 25,9%) y la proporción de contratos indefinidos es mayor entre hombres que entre mujeres (74,1% frente a 69,6%, INE cuarto trimestre de 2008).

Datos del Instituto Nacional de Estadística (2007) indican que la jornada parcial es muy superior entre mujeres, suponiendo el 79,5% de todas las personas ocupadas con este tipo de jornada laboral. Además, entre las mujeres con este tipo de jornada, el 18,3% afirma haberla elegido para cuidar a personas dependientes, mientras que éste es el principal motivo para el 1,3% de los hombres.

Según datos del INE (boletín informativo 3/2009), en el 46,6% de los hogares formados por parejas de entre 25 y 49 años el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial o no tiene empleo.

En estas parejas, según datos de “Mujeres y Hombres en España 2009” (datos referentes a 2007), existen diferencias en la ocupación de los miembros de la pareja en función de si tienen hijos o hijas y de la edad de estos. Así, en el 63% de las parejas sin hijos ambos trabajan a tiempo completo y en el 26,1% el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial o no trabaja. En las parejas con hijos pequeños, la proporción de parejas en las que el hombre trabaja a tiempo completo y la mujer a tiempo parcial o no trabaja superan a las parejas en las que ambos trabajan a tiempo completo. Esta diferencia es más acusada si el hijo o hija es menor de 6 años (49%) y más aún si es mayor de esta edad (54,2%).

Estos datos reafirman el peso de la conciliación que sostienen las mujeres: una tercera parte de las mujeres elige la jornada reducida por obligaciones familiares frente a menos del 5% de los hombres.

Las excedencias por razones familiares son disfrutadas principalmente por las mujeres (94,1%, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración para 2007), debido tanto al peso de la tradicional división sexual del trabajo como al menor coste de oportunidad del trabajo femenino, lo que sin duda desemboca en efectos negativos en la carrera profesional de las trabajadoras.

No obstante, según la Tesorería General de la Seguridad Social, se aprecia una lenta evolución hacia la asunción de responsabilidades en el cuidado de los hijos por parte de los padres, reflejada en las excedencias por cuidado de hijos o hijas que si bien son disfrutadas casi en exclusiva por las madres, muestra que el porcentaje de hombres que las solicitan se incrementa paulatinamente.

Según datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2005 del INE la diferencia salarial entre hombres y mujeres en España es casi del 30%: el salario promedio anual femenino es el 72,5% del masculino, aunque esta diferencia debe matizarse en función de otras variables laborales (tipo de contrato, de jornada, de ocupación, de antigüedad, etc.).

El estudio *Society at a glance* (Panorama de la sociedad, 2009) de la Organización para la cooperación y el Desarrollo (OCDE) refleja que en España las mujeres siguen cobrando menores sueldos que los hombres. En este estudio España se sitúa por encima de la media en cuanto a la desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Según indica el Instituto de la Mujer (2000), existen cuatro factores que inciden en la formación de la “brecha salarial”:

- la menor presencia de mujeres en niveles superiores de responsabilidad,
- la menor retribución salarial por el desempeño del mismo trabajo (entre un 25% y un 30%),
- el hecho de que las mujeres trabajan en mayor medida en sectores peor remunerados (principalmente dentro del sector servicios),
- el mayor peso de las mujeres en el conjunto de la contratación temporal.

Según Gerardo Meil, catedrático de sociología de la Universidad Autónoma de Madrid, al crecimiento de la brecha salarial contribuyen también las políticas de conciliación que conceden jornadas reducidas o mayores permisos a las mujeres, lo que tiene como consecuencia sueldos menores.

Los datos aquí recogidos ponen de manifiesto el evidente desequilibrio del mercado de trabajo en España, desequilibrio al que contribuye de manera significativa el doble rol productivo-reproductivo asumido por las mujeres. Así, la dedicación de las mujeres a las obligaciones familiares limita no sólo su acceso al mercado laboral sino también su permanencia en el mismo y su presencia en niveles superiores de responsabilidad. Estos factores, a su vez, contribuyen a la ampliación de la brecha salarial y a que el coste de oportunidad de las mujeres para hacer frente a las necesidades de conciliación sea menor que el de los hombres, lo que favorece que las mujeres tengan más trabajos a tiempo parcial o jornadas reducidas e incluso propicia su abandono del mercado de trabajo.

1.2.c. El ámbito empresarial

Son muchas aún las empresas en las que son habituales largas jornadas laborales y la cultura del presentismo, muchas veces el tiempo de trabajo aumenta aunque se haga de forma encubierta o informal. Este modo de organización se ha mostrado ineficaz: España es uno de los países de menor índice de productividad por hora de presencia en el lugar de trabajo (ocupa la tercera posición por el final según el Estudio IFREI 2006 de Nuria Chinchilla). Sin embargo, no es sencillo modificar sistemas de trabajo tan arraigados. Además, en gran parte de las empresas los derechos laborales como la excedencia y reducción de jornada por cuidado de personas dependientes o los permisos por maternidad y paternidad se perciben como costes laborales. Esto es así tanto para el empresariado – quienes perciben estos permisos como costes económicos- como para los trabajadores – para quienes supone un mayor esfuerzo y una mayor dedicación si se ven obligados a asumir la carga de trabajo de quien disfruta de estos derechos-. Estas apreciaciones resultan muy relevantes si se tiene en cuenta que las pequeñas y medianas empresas suponen el 99% del tejido empresarial y el 80% del empleo en España (datos de CEPYME).

La mayor diferencia entre las grandes empresas y las PYME es que en éstas existe arbitrariedad para implantar medidas favorecedoras de la conciliación y menos recursos. En este sentido, la escasez de recursos limita en las PYME la posibilidad de contratar personal para suplencias y proporcionar servicios, como guarderías en el centro de trabajo, o fomentar el *teletrabajo*, debido a los costes tecnológicos que supone. Aunque el permiso por maternidad está cubierto al 100% por la Seguridad Social y existen bonificaciones para un contrato de sustitución, muchas PYME optan por no cubrir los puestos vacantes.

Como decíamos, en las organizaciones de menor tamaño que cuentan con menos recursos económicos y de personal, se percibe que son principalmente las personas sin cargas familiares quienes soportan la carga de trabajo de quienes disfrutan de medidas de conciliación. Así, según el estudio “Productividad y Conciliación de la Vida Laboral y Personal”¹, más del 70% de los/las responsables de personal considera que implantar en la empresa medidas de conciliación, cuando el trabajador o trabajadora se encuentra en excedencia o con permiso, supone incrementar las cargas de trabajo del resto de la plantilla. Además, más de un 60% de responsables de personal consideran que existen dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución. Según el mencionado estudio, en las empresas más pequeñas estas dificultades e inconvenientes se perciben con mayor intensidad. Más del 40% de los y las responsables de personal consideran que la implantación de medidas de conciliación limita su competitividad.

La sobrecarga de trabajo debida a que no se reemplaza a la persona que disfruta de medidas de conciliación puede derivar en un clima laboral enrarecido y, por otra parte, hacer más atractiva la contratación de quien no tiene personas a su cargo y que, por tanto, no se prevé que reclame medidas de conciliación.

No obstante, según indica Nuria Chinchilla "la conciliación depende más del empresario que del sector; el que marca más es el director general".

Por otra parte, en el entorno empresarial se sigue valorando que las personas antepongan su carrera profesional a su vida personal, que centren su vida en el trabajo, priorizando las necesidades de producción a las de reproducción. Según el VI Estudio IFREI (Índice de Empresas Familiarmente Responsables) en un 40% de las empresas reconoce que se juzga como menos comprometidos con la empresa a quienes hacen uso de las medidas de conciliación y únicamente el 17% de los directivos son comprensivos cuando los empleados dan prioridad a su familia.

Desde las empresas se presenta como argumento no sólo el coste económico que supone asumir las ausencias por motivos de conciliación sino que, además, se perciben como pertenecientes a la esfera privada. Según el estudio “Productividad y Conciliación de la Vida Laboral y Personal” en casi un 70% de las empresas que conformaban la muestra se considera que la empresa debe tener una orientación exclusiva hacia la productividad y en más del 60% se afirma que la conciliación es un asunto privado y como tal debe solucionarse en el entorno de la familia.

Según Caballero Bellido, el conflicto en la organización de los tiempos de trabajo y dedicación familiar tiene consecuencias negativas para la empresa como estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso y menor rendimiento.

No obstante las reticencias de buena parte de las empresas, se aprecia una tendencia de incremento de aplicación de medidas de conciliación en las empresas que hace unos años eran impensables. Este interés creciente se relaciona con la gestión de la calidad de los recursos humanos y los beneficios de presentar una buena imagen corporativa. Por otra parte, las políticas de conciliación contribuyen al aumento de la productividad (Amparo Moraleda, 2006).

¹ Universidad Carlos III. 2008.

Desde la Administración se han publicado leyes que han supuesto avances significativos en materia de conciliación. Estas regulaciones dejan lagunas que son cubiertas en muchos casos desde la negociación colectiva, pero aún así algunas fórmulas de conciliación quedan en manos de la negociación directa entre el personal y el empresariado.

Como se verá en el punto 4 del presente estudio, las fórmulas aplicadas por las empresas incluyen la ampliación de los contenidos de la normativa, la flexibilidad de horarios o el teletrabajo (según datos de Eurostat, en 2006 el 5,2% de los empleados trabajaban en casa, frente al 12% del conjunto de la UE). Algunos estudios indican que existen factores que pueden contribuir o constituir un obstáculo para la implantación de políticas de conciliación y fórmulas de flexibilidad. Así, Chinchilla (2001) apunta al tamaño de la empresa, el porcentaje de empleadas, la competitividad en el mercado de trabajo y el grado de preocupación por reclutar y retener a la plantilla como elementos que determinan la aplicabilidad de fórmulas que favorezcan la conciliación.

Según el VI Estudio IFREI sólo el 7% de las empresas españolas son familiarmente responsables, es decir, tienen políticas y cultura de conciliación, y el 13% son empresas que no cuentan ni siquiera con políticas flexibles. Entre ambos extremos se encuentran las empresas que tienen políticas y existen prácticas familiarmente responsables (el 30%) y las que cuentan con políticas de conciliación, pero la empresa no tiene cultura de conciliación ni facilitadores para llevar a cabo esas políticas (50%).

Sin embargo, cada vez son más las empresas que implantan planes de igualdad, un conjunto de medidas para alcanzar la igualdad de trato en las empresas. La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad establece que las empresas con más de 250 trabajadores o aquellas en que así lo establezca su convenio colectivo tienen la obligación de negociar e implantar un plan de igualdad.

El propio Instituto de la Mujer y muchas comunidades autónomas conceden subvenciones para la implementación de planes de igualdad entre hombres y mujeres en las empresas como mecanismo de estimulación. Además, el instituto de la mujer presentó en 2008 tres guías para la negociación, implantación y evaluación de los Planes de Igualdad.

Se trata de primar el bienestar de las y los trabajadores en aras de una mayor satisfacción laboral y compromiso con la empresa, lo que redundará además en la mejora de la productividad y la reducción del absentismo entre otros aspectos, frente a los costes económicos que puedan suponer las políticas familiarmente responsables.

1.2.d. Usos del tiempo y cuidado de personas dependientes

Los datos del INE referentes a 2008 (boletín informativo 3/2009) ponen de manifiesto el desigual reparto de las tareas de cuidado de personas dependientes: el 50,8% de los hombres y el 85,9% de las mujeres que conviven con menores de 15 años se encargan de su cuidado. En el caso de las personas mayores de 74 años, se encargan de su cuidado el 32,4% de los hombres y el 58,5% de las mujeres. En el caso de personas con discapacidad, cuida de ellos el 33,2% de los hombres y 64,3% de las mujeres.

La *Segunda encuesta europea sobre calidad de vida (2EQLS)*, realizada por la agencia de la UE Eurofound y presentada en marzo de 2009, pone de manifiesto que las mujeres afirman dedicar 33 horas por semana a tareas de cuidado y educación de los hijos, mientras que entre los hombres esta dedicación es de 18 horas a la semana. Además, las mujeres afirman que el tiempo que dedican a cocinar y a otras tareas del hogar alcanza las 18 horas semanales, frente a las 10 horas semanales de los hombres.

Por su parte, el estudio *Harmonised European Time Use Survey*, publicado por EUROSTAT en 2005 y ampliado en 2006, permite comparar el uso del tiempo entre hombres y mujeres de quince países europeos². Las desigualdades en el uso del tiempo se producen en todos los países objeto de estudio. Así, en los quince países las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y menos tiempo al trabajo remunerado y al ocio. España e Italia son los países que muestran mayores diferencias entre sexos en la dedicación a las tareas domésticas y al trabajo remunerado.

Los resultados de este estudio indican que en España mujeres y hombres emplean tiempos similares para los cuidados personales, el estudio o los desplazamientos. Sin embargo, se constatan diferencias en el tiempo dedicado al trabajo remunerado -al que los hombres dedican de media 2:15 horas más al día-, a las tareas domésticas, de las que se ocupan las mujeres 3:18 horas más al día de media, y al ocio, al que las mujeres dedican 50 minutos menos al día de media.

En la misma línea, el estudio *El uso del tiempo: Integración en el análisis de la estructura social y económica* del CSIC (2003-2005) concluía que en España la distribución del tiempo es desigual, dedicándose una tercera parte del mismo al trabajo remunerado y dos tercios al trabajo no remunerado. Es decir, en España, al igual que en Italia, el volumen de trabajo no remunerado supera al remunerado. Este estudio indica, además, que España es el país que cuenta con una mayor proporción de mujeres fuera del mercado de trabajo y como desempleadas.

El Instituto Nacional de Estadística llevó a cabo la *Encuesta de Empleo del Tiempo*, por primera y única vez, entre 2002 y 2003. Esta encuesta pone de manifiesto una muy asimétrica distribución de los usos del tiempo y las tareas. El 92,2% de las mujeres españolas destinan en promedio 4 horas y 45 minutos por día al hogar y la familia, el 69,6% de los hombres dedica a estas tareas 2 horas y 4 minutos diarios.

Este desigual reparto del tiempo y las tareas se acentúa al tomar como referencia el tiempo dedicado al hogar y a la familia de lunes a jueves, excluyendo el fin de semana: las mujeres les dedican como media 4 horas y 35 minutos al día y los hombres 1 hora y 56 minutos.

Las diferencias observadas se mantienen con independencia de la situación laboral (las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 56 minutos diarios a estas tareas y los hombres 2 horas) y el estado civil (las mujeres casadas dedican 5 horas y 53 minutos y los hombres casados 2 horas y 22 minutos). Por otra parte, los hombres ocupados dedican de media 40,3 horas a la semana a su empleo, seis horas más que las mujeres, quienes le dedican 34 horas semanales.

Los datos indican que siguen existiendo tareas eminentemente femeninas, como las domésticas y el cuidado de personas dependientes, que son realizadas por el 93% de las mujeres frente al 70% de los hombres. En sentido contrario, en un día medio, el 43% de los hombres realizaba un trabajo remunerado mientras que entre las mujeres este porcentaje alcanzaba el 25%.

Por otra parte, el estudio *Society at a glance 2009* de la OCDE refleja, entre otras cuestiones, las amplias diferencias existentes entre el tiempo destinado por mujeres y hombres al ocio.

² Alemania, Bélgica, Bulgaria, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Italia, Letonia, Lituania, Noruega, Polonia, Reino Unido y Suecia.

Así, los hombres españoles dedican de media 50 minutos diarios más que las mujeres al ocio, equivalente a casi 13 días al año.

En conclusión, los datos muestran que el tiempo que los hombres dedican al trabajo mercantil determina la cantidad de tiempo que pueden dedicar a la familia, mientras que entre las mujeres se da la situación inversa: es su dedicación a la familia, es decir, el trabajo no remunerado, lo que determina el tiempo que pueden dedicar al trabajo remunerado. Asimismo, el tiempo dedicado al ocio también es desigual entre hombres y mujeres, dedicándole ellos más que ellas.

Además, los datos presentados ponen de manifiesto el mantenimiento de los roles tradicionales de género, que se asignan incluso en el caso de mujeres que desempeñan un trabajo remunerado fuera del hogar. Esto se traduce en la asunción de un doble rol y una doble jornada, situación que desemboca en consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de la mujer, sin olvidar que la continua atención de las tareas de cuidado y domésticas va en detrimento de la calidad de vida y la autonomía personal de las mujeres.

1.3. Contexto de la conciliación y la organización de los tiempos: normativa, planes y programas institucionales, negociación colectiva, urbanismo y horarios de los servicios

No cabe duda de que en los últimos años está adquiriendo cada vez mayor relevancia social la conciliación de la vida laboral, familiar y personal por las dificultades que supone para buena parte de la ciudadanía. Las administraciones y los agentes sociales se han hecho eco de esta necesidad social, recogiendo este aspecto en mayor o menor medida en la legislación y en los convenios colectivos.

Por otra parte, la conciliación encuentra un obstáculo relevante en los horarios de los servicios, que se ajustan a los horarios laborales de la ciudadanía en diferente medida. Así, en este punto 1.3. se recoge un análisis de la legislación de los horarios del comercio, el problema de los horarios del sector bancario, los horarios de los servicios de la Administración y de otros servicios desde el punto de vista del urbanismo (centros de salud, centros de atención y cuidado a personas dependientes y transportes).

1.3.a. Legislación básica

⇒ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Esta Ley transpone a la normativa española las directivas europeas sobre permisos de maternidad, permisos parentales y trabajo a tiempo parcial. Así, introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Además, hace concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Por otra parte, amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas y establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de

edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Además, introduce la posibilidad de que sea el padre el que disfrute de una parte del permiso por maternidad e introduce modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo, no haciendo distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

Declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación. Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

Establece la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

La Ley de Conciliación ha supuesto en nuestro país el primer reconocimiento a las situaciones problemáticas asociadas a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. No obstante, tiene un enfoque poco integral, se centra en el ámbito laboral sin, por ejemplo, impulsar la labor de los servicios públicos en el cuidado de personas dependientes (uno de los principales obstáculos para la conciliación). Además, su aplicación afecta a la población laboral regularizada, por lo que quedan excluidas las personas que trabajan en la economía informal (en gran parte mujeres que desarrollan tareas relacionadas con el servicio doméstico), quienes desempeñan actividades de ayuda familiar y las amas de casa.

Por otra parte, su aplicación efectiva tiene cierta limitación, al no contemplar retribución para los permisos, a excepción del permiso de maternidad (se percibe el 100% del salario) y el permiso de dos días por motivos familiares urgentes. Por otra parte, carece de un régimen específico de sanciones por incumplimiento, de manera que la infracción de la ley no presenta riesgo (cuando un tribunal dicta sentencia firme respecto a la infracción la empresa sólo está obligada a cumplir efectivamente la norma no respetada).

⇒ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Esta Ley dota a las Comunidades Autónomas y a la ciudadanía de un marco estable de recursos y servicios para la atención a la dependencia, que amplía y complementa las prestaciones de la Seguridad Social. Regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas. Establece mecanismos de cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas para garantizar la adecuada coordinación entre las administraciones.

La Ley reconoce a las personas dependientes servicios como el de prevención y promoción de la autonomía personal, ayuda a domicilio, servicio de centro día y de noche, de teleasistencia y servicio de atención residencial

La Ley de Dependencia supone el reconocimiento y apoyo económico a las personas que se ocupan del cuidado de otras personas, el 85% de las cuales son mujeres, y reconoce la profesionalización del cuidado de personas dependientes.

⇒ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad; consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos; regula los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades; contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

Contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio; incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientas cincuenta personas; establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Incorpora la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la

prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

La ley de Igualdad ha supuesto una importante modificación del Estatuto de los Trabajadores, ampliando las garantías y derechos de los trabajadores en materia de conciliación de la vida personal y profesional. Además, la Ley tiene la bondad de poseer un carácter integral, contemplando la igualdad en política educativa, sanitaria, artística y cultural, de deporte, de la sociedad de la información, de desarrollo rural, de vivienda, de ordenación del territorio o de cooperación internacional. Este carácter integral determina que prevea medidas destinadas a eliminar y corregir la discriminación por razón de sexo tanto en el sector público como en el privado, a través de acciones positivas, promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y la igualdad en el ámbito de la participación política.

La publicación de la Ley de Igualdad ha dado respuesta a la necesidad social de regular de manera más integrada una serie de insuficiencias y desequilibrios. Algunas de las novedades que introduce, como el permiso de paternidad, inciden especialmente en la asunción de responsabilidades por parte de los hombres, poniendo de manifiesto que los hombres pueden acogerse a permisos para ejercer tareas de cuidado de otras personas, facilitando así el camino hacia la corresponsabilidad. Se trata de un paso para estimular la asunción de las responsabilidades domésticas y familiares desde el nacimiento del hijo o hija por parte de los padres, si bien queda abierta la reflexión de la posibilidad de ampliar el permiso de paternidad de modo que se avance aún más hacia la corresponsabilidad. En este sentido, en algunos países del norte de Europa los permisos intransferibles para los padres llegan a alcanzar las 6, 10 ó 12 semanas (Noruega, Suecia e Islandia respectivamente)³.

La mayor protección y el respaldo que la Ley de Igualdad da a diferentes aspectos de la maternidad, da pie a que ésta resulte en menor medida una penalización para las mujeres, como venía siendo en el mercado laboral por considerar que era una cuestión privada y que limitaba la disponibilidad y, por tanto, el compromiso laboral de las mujeres (madres o potenciales madres).

1.3.b. Legislación complementaria

⇒ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Desarrolla la ley 397/1999 con el objetivo de potenciar el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. Así, entre otras cuestiones, desarrolla la posibilidad de que el período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, pueda disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, lo cual determina la compatibilidad del subsidio con una actividad laboral sin que se altere la modalidad contractual. Además, separa el subsidio por maternidad del subsidio por incapacidad temporal, en aquellos aspectos en que ambos subsidios mantenían una regulación común.

³ En junio de 2009 se aprobó en la Comisión de Igualdad, con competencia legislativa plena, la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, en vez de los 15 días que establece la Ley de Igualdad. Después se remite al Senado para su ratificación.

Además, el Real Decreto, en los supuestos de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, establece la posibilidad de disfrutar el subsidio por maternidad a partir de la fecha del alta hospitalaria de los menores, una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. Asimismo, se recogen las distintas posibilidades que la legislación ofrece para que el padre pueda ser beneficiario de una parte o de la totalidad del período de descanso, incluyendo la determinación del cálculo de la prestación en estos supuestos. También, se desglosan las posibles causas de revocación de la opción efectuada por la madre en favor del padre.

⇒ Ley 12/2001 de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de su calidad, quedando así derogado el Real Decreto-Ley 5/2001 de 2 de marzo.

Deroga el RD-Ley 5/2001. Introduce todas las reformas contenidas en ésta y añade algunas modificaciones. Entre ellas se añade un apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se indica que en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Se añade un nuevo párrafo al artículo 48.4, estableciendo que en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre

⇒ Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

Se configuran como prestaciones de naturaleza no contributiva todas las prestaciones familiares de la Seguridad Social, excepto la consideración como período de cotización efectiva del primer año de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, que los trabajadores disfruten por razón del cuidado de cada hijo nacido o adoptado, o de un menor en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo. Además, se amplía esta prestación a los supuestos de excedencia para cuidado de otros familiares.

1.3.c. Legislación sobre horarios comerciales

La legislación nacional sobre horarios comerciales⁴ considera los diferentes intereses de empresas, consumidores, trabajadores y trabajadoras de los establecimientos comerciales y su impacto en el territorio. Se trata de una regulación de mínimos que pretende garantizar aperturas que ofrezcan un nivel adecuado de oferta a los consumidores/as y que cada comunidad autónoma, en el ejercicio de sus competencias legislativas, adapta a las características propias de su modelo territorial y comercial y a las demandas de sus ciudadanos. Entre sus objetivos menciona “ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores del comercio”.

⁴ Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de horarios comerciales.

No obstante, esta ley establece plena libertad de días y horarios de apertura para ciertos establecimientos: los dedicados a la venta de ciertos productos (pastelería y repostería, pan, platos preparados, prensa, combustibles y carburantes, floristerías y plantas); las tiendas de conveniencia; las instaladas en puntos fronterizos, en estaciones y medios de transporte y en zonas de gran afluencia turística; y los establecimientos de venta de reducida dimensión distintos de los anteriores con una superficie útil para exposición y venta inferior a 300 metros cuadrados (permite que las comunidades autónomas limiten su espacio mínimo hasta los 150 metros y excluye los pertenecientes a empresas o grupos de distribución que no tengan la consideración de PYME).

La legislación autonómica sobre horarios comerciales, en términos generales (el 70% de las comunidades autónomas), se ajusta a los mínimos establecidos en la legislación nacional (máximo de 72 horas semanales de apertura y ocho domingos y festivos autorizados, estos con una jornada máxima de doce horas). Las Comunidades Autónomas que aplican estos mínimos son Andalucía, Aragón (con la variación de que en domingo y festivos las doce horas de apertura constituyen un periodo mínimo), Principado de Asturias, Islas Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León (si bien a las semanas que incluyan domingos o festivos autorizados para la apertura se les añadirán las horas de apertura de dicha jornada), Cataluña, Extremadura, Galicia, Navarra y País Vasco.

Algunas de estas Comunidades Autónomas incluyen una mención en sus normativas referida a que el establecimiento de un horario de apertura máxima semanal persigue el objetivo, entre otros aspectos, de ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral (Principado de Asturias, Castilla y León, Cataluña y Galicia). Sin embargo, a pesar de establecer los mismos límites en horarios y festivos autorizados a la apertura, Aragón menciona como objetivo de la regulación de horarios el favorecer las compras fuera de los horarios laborales.

De cara a favorecer la conciliación por parte de las personas que trabajan en el sector del comercio, algunas Comunidades Autónomas establecen limitaciones a la apertura de determinados festivos: Castilla y León (cinco festivos y los domingos y festivos de agosto), Cataluña (cuatro festivos), Galicia (cinco festivos), País Vasco (cinco festivos). Cataluña y Galicia regulan además el horario mínimo en que los establecimientos comerciales no pueden permanecer abiertos ni realizar ninguna actividad de venta y adelantan la hora de cierre en los días 24 y 31 de diciembre. Castilla-La Mancha, por el contrario, permite la ampliación del horario de apertura en estas dos fechas.

Otras comunidades autónomas amplían los mínimos establecidos en la regulación estatal. Así, Canarias, La Rioja y la Comunidad Valenciana, amplían el máximo de horas de apertura de los comercios hasta las 90 horas semanales; los domingos y festivos autorizados se amplían en Canarias y Melilla a nueve, la Región de Murcia a diez (esta comunidad autónoma incluye en su normativa una mención el derecho al descanso y a compaginar la vida personal, familiar y laboral), Ceuta a doce y la Comunidad de Madrid a 22 (en su normativa no recoge limitación de horarios).

Es decir, las comunidades autónomas cuya normativa contempla en mayor medida la conciliación de la vida laboral y personal de quienes trabajan en el sector del comercio son Cataluña, Galicia y Castilla y León, donde se limita al mínimo general los días y horas de apertura de los comercios y se establecen límites a la apertura en determinados domingos y festivos e incluso, en las dos primeras, se limita la apertura en determinados horarios.

No cabe duda de que la normativa de horarios comerciales publicada, especialmente la estatal y las autonómicas mencionadas, pretenda poner de manifiesto la relevancia social del problema de la conciliación y potenciar que la ciudadanía en general y quienes trabajan en el sector del comercio puedan gestionar su tiempo.

Porque no cabe duda de que los horarios comerciales suponen un conflicto de intereses entre la ciudadanía en tanto que consumidores y personas con necesidades de conciliación y quienes desempeñan su actividad en el sector del comercio. De este modo, la ampliación de horarios y días de apertura facilita la compatibilización de la vida personal con la laboral a quienes tienen horarios de trabajo que dificultan su acceso a estos servicios. Esto afecta de modo inverso a quienes trabajan en el sector del comercio, quienes pueden verse en la obligación de ampliar sus jornadas laborales, establecer turnos rotatorios, etc. dificultándoles así la conciliación.

En cualquier caso, como se apuntaba al inicio de este epígrafe, la normativa nacional establece plena libertad de días y horarios de apertura para ciertos establecimientos, por lo que el problema de la compatibilización de horarios de quienes no están empleados en el sector del comercio no depende tanto de las restricciones que pueda imponer la normativa estatal o autonómica como del tejido comercial del lugar donde se habita y de las necesidades de conciliación (incluyendo el descanso) o las limitaciones económicas de quienes se ocupan en este sector.

1.3.d. Legislación sobre horarios y vacaciones escolares

La legislación nacional (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) establece que el calendario comprenderá un mínimo de 175 días lectivos para las enseñanzas obligatorias. Los restantes aspectos relativos a la organización (inicio y fin de las actividades escolares y lectivas, periodos vacacionales, días no lectivos, horarios, tipo de jornada escolar, etc.) son competencia de las Administraciones educativas.

Todas las normativas autonómicas establecen las fechas de inicio y fin del curso académico, de las actividades lectivas y de los periodos vacacionales, así como las horas o los días lectivos mínimos (en algunos casos no se especifican, ya que están determinados por la LOE, o los amplían, como Aragón, Baleares o País Vasco). Andalucía y Castilla-La Mancha establecen las fechas marco entre las que sus servicios provinciales deberán elaborar el calendario escolar.

En adición a los festivos laborales de cada comunidad autónoma (días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma y días de fiesta local que haya determinado cada municipio), todas las normativas establecen en su calendario otros días no lectivos que varían de una región a otra, siendo lo más habitual tres días.

Además, prácticamente en todas las regiones se obliga o se da la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua al inicio o al final del curso escolar o en ambos meses.

La LOE dispone que los centros, en el ejercicio de su autonomía, pueden adoptar experimentaciones, planes de trabajo, formas de organización o ampliación del horario escolar. Así, este artículo amplía la autonomía de los centros, a los que regulaciones anteriores obligaban a impartir las actividades educativas en jornada partida. No obstante, debe ser la Autoridad administrativa quien publique la normativa en virtud de la cual se permita a los centros escolares la elección del tipo de jornada.

Todas las regiones a excepción de Aragón, Cataluña y la Comunidad Valenciana han publicado normativas en este sentido. De este modo, las jornadas escolares en los centros públicos de Educación Infantil y Primaria difieren en función de la comunidad autónoma en la que se ubique. Así, según datos publicados en El País (septiembre de 2008), en 2008 entre el 75% y el 100% de los centros escolares de Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Extremadura y Murcia han implantado la jornada continua. En Galicia la mayor parte de los centros ha implantado la jornada continua (60% de los centros), si bien no alcanza los niveles antes mencionados. En Castilla y León es mayor el número de centros que imparten enseñanza en horario partido, si bien algo más de la tercera parte de los centros (35%) ha implantado la jornada continua. En Aragón, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, País Vasco, Madrid, Navarra y La Rioja más del 75% de los centros tienen jornada partida.

Mientras el debate sigue abierto acerca del mejor o peor rendimiento del alumnado en función del tipo de jornada escolar, no cabe duda de que el tipo de jornada lectiva y escolar puede ser motivo de conflicto entre el profesorado, que al igual que otro tipo de profesionales tiene necesidades de conciliación, y los padres y madres, puesto que en muchos casos la jornada continua de niños y niñas resulta incompatible con la actividad laboral de los progenitores. Por otra parte, con carácter general, el profesorado tiene la obligación de permanecer en el centro más horas de las de impartición de sus clases.

En cualquier caso, resulta necesario diferenciar entre horarios lectivos y horarios de apertura y atención de los centros educativos. En este sentido, con independencia del horario en que se impartan las clases, está generalizada entre los centros la ampliación de sus horarios (en algunos casos únicamente tras la jornada lectiva y en otros también en “aula matinal”) con el objetivo de atender al alumnado, impartir actividades formativas complementarias o proveer de un servicio de comedor. Esta estrategia, sin duda, puede facilitar la conciliación de padres y madres, si bien no siempre estos horarios ampliados cubren los intervalos de tiempo necesarios de atención y cuidado de los y las menores.

1.3.e. La negociación colectiva

La negociación colectiva constituye la herramienta más importante de cara al logro de puntos de consenso entre los intereses de las empresas y los de las personas trabajadoras, también en lo relativo a la organización del tiempo de trabajo y a la conciliación. Por otra parte, la Ley 3/2007 de igualdad entre mujeres y hombres contempla la obligación de promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el marco de la negociación colectiva.

Desde la reforma laboral de 1994, la negociación colectiva y el contrato individual disponen lo referente a la ordenación del tiempo de trabajo. Es a partir de esta reforma cuando comienza a cambiar el modelo tradicional de jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, pasando a una tendencia cada vez mayor hacia la flexibilización del tiempo de trabajo.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. establecen en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2007, prorrogado para 2008, criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva.

Entre ellos se recoge como criterio de la negociación colectiva el reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales, dedicando un apartado específico a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En él, las entidades firmantes del Acuerdo proponen entre otros criterios la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar; la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento.

Además, se recogen algunos criterios relacionados con la flexibilidad del tiempo de trabajo. Así, los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan hacia la implantación de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa. Tal sería el caso de la gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los trabajadores y trabajadoras

En 2006⁵ el 17% de los convenios colectivos permitían una distribución flexible de la jornada y el 20% de los convenios incluían flexibilidad en la entrada o la salida del puesto de trabajo con una flexibilidad media de 44 minutos (los márgenes varían entre cinco minutos y dos horas y media). La mayor parte de los convenios colectivos recogían la coexistencia de la jornada continua y la jornada partida (el 75% de los convenios colectivos de carácter sectorial y el 50% de los convenios de ámbito de empresa, que se amplía según la temporada al 56% de los casos). La cuestión de la jornada afecta a toda la plantilla en el 58% de los convenios colectivos, mientras que en el 42% restante depende de las categorías profesionales.

1.3.f. Otros Planes y Programas

El **Programa Nacional de Reformas** (PNR), que constituye el principal instrumento canalizador de las actuaciones que realiza España para la consecución de los objetivos definidos en la Estrategia de Lisboa, cuenta con un eje centrado en el mercado de trabajo (sexto eje: mercado de trabajo y diálogo social) en el que recoge medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina y eliminar su discriminación laboral. Este eje contiene tres medidas que resultan directamente relacionadas con la conciliación.

Así, entre las *Medidas para aumentar la tasa de ocupación femenina y eliminar su discriminación laboral* plantea la elaboración de una ley de Igualdad entre hombres y mujeres (analizada en el apartado 1.1.a.) y de planes para promover el acceso al empleo (establece que el 60% de las medidas de acción positivas se dirigirán a las mujeres y se propondrá un tratamiento específico del sistema de bonificaciones en las cotizaciones sociales para la contratación estable de mujeres).

⁵ Informe de la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del Congreso. Diciembre de 2006

Entre las *Medidas dirigidas a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal* se están considerando la mejora de la cobertura de plazas públicas para niños de 0-3 años y la mejora en la flexibilidad y seguridad del permiso laboral para el cuidado de los hijos, así como la ampliación de su duración en determinados supuestos (discapacidad y adopción).

La Medida 4 *Puesta en Marcha de la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia* pretende hacer frente al reto del aumento previsto en el número de personas dependientes, desarrollar nuevas fuentes de empleo y contribuir a un incremento sustancial del nivel de ocupación, de empleo y de la tasa de actividad femenina (esta ley ha sido analizada en el apartado 1.1.a.).

A través del cuarto eje del PNR (La estrategia de investigación, desarrollo e innovación - INGENIO 2010) se puso en marcha el Programa Ingenio 2010, cuyo principal objetivo es que las TIC alcancen el 7% del PIB en 2010. En este marco, arrancó en 2006 el Plan Avanza. Este plan se estructura en cinco ejes: Infraestructuras, Confianza y Seguridad, Capacitación tecnológica, Contenidos y Servicios Digitales y Desarrollo del sector TIC.

Entre otros objetivos, el Plan Avanza persigue algunos que pueden tener un reflejo positivo en la gestión del tiempo, como son incorporar masivamente a la ciudadanía y empresas a la sociedad de la información, apoyar a empresas que desarrollen nuevos productos, procesos, aplicaciones, contenidos y servicios TIC y mejorar la calidad de los servicios prestados por las Administraciones Públicas en Red. Así, mejorar las capacidades y la accesibilidad de las personas a los recursos de la sociedad de la información, unido al desarrollo de nuevos procesos, puede conducir al incremento del uso de fórmulas como el teletrabajo que redunden en una mejor gestión del tiempo.

Además, el Plan Avanza plantea como objetivo la adopción de un conjunto de medidas o reformas normativas y de decisiones para eliminar barreras existentes a la expansión y uso de las TIC y para garantizar los derechos de la ciudadanía en la sociedad de la información. En este marco, se publicó la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos (analizada en el apartado 1.3.g).

Por su parte, el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)** cuenta con un eje dedicado a la corresponsabilidad (Eje 3). En él se proponen los siguientes objetivos:

- Promover el desarrollo de un modelo de convivencia familiar y social más igualitaria
- Promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fortalecer y desarrollar, plenamente, la red de servicios de atención y cuidado a menores y personas dependientes
- Propiciar un cambio en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas dirigido a facilitar la conciliación de los diferentes tiempos de mujeres y hombres

El objetivo último que se persigue es lograr la corresponsabilidad, es decir, que los hombres asuman en condiciones de equilibrio las obligaciones familiares y domésticas, de tal modo que de manera progresiva se reduzcan las desigualdades en este ámbito y las mujeres puedan dejar de asumir la doble jornada y el doble rol en exclusiva. Además, el objetivo de lograr la corresponsabilidad hace referencia a aumentar la implicación de otros agentes sociales e instancias públicas y privadas, es decir, lograr un cambio en el que la corresponsabilidad sea asumida por la sociedad en su conjunto.

Para contribuir al logro de este fin, en el marco de este eje del Plan de Igualdad de Oportunidades, se propone una serie de actuaciones dirigidas de manera directa a la organización del tiempo:

- Difusión y apoyo a modelos de flexibilidad laboral en el marco del empleo de calidad.
- Estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura .
- La organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales).

Por su parte, el Ministerio de Administraciones Públicas ha puesto en marcha el **Plan Integral para la Conciliación de la vida personal y laboral en la Administración (Plan Concilia)**. Se trata de un plan que ofrece distintas posibilidades para facilitar la organización de los tiempos dedicados al ámbito laboral y al familiar y personal.

Entre estas medidas se encuentran el establecimiento de una hora límite para la finalización de la jornada laboral, la flexibilización de los tiempos de trabajo, la ampliación del permiso de paternidad y maternidad y nuevas figuras de excedencia. No obstante, posteriormente a su puesta en marcha (1 de enero de 2006) se publicó la Ley 3/2007 de Igualdad de Oportunidades en la que se recogen algunas de las mejoras contenidas en el Plan Concilia. Por otra parte, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge asimismo las mejoras planteadas en la Ley de Igualdad, superando parte de las medidas del Plan Concilia.

Según datos del propio Ministerio, alrededor de diez mil personas empleadas públicas se han beneficiado de alguna de estas fórmulas desde su puesta en marcha. El Ministerio estima que alrededor de 230.000 personas empleadas en la Administración General del Estado podrán acogerse al trabajo telemático desde el hogar de manera voluntaria (no podrá exceder del 40% de la jornada ni suponer una menor retribución).

Estas iniciativas tomadas desde la Administración General del Estado sirven sin duda como ejemplo para el resto de administraciones y puede serlo para las empresas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que los recursos y las condiciones de cara a la factibilidad de la aplicación de medidas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y personal no son siempre comparables.

1.3.g. Horarios del sector de la banca y cajas de ahorros

Los horarios de la banca y las cajas de ahorros son en general más reducidos que los de comercios de cualquier sector. El comercio ha participado de un proceso de adaptación a los nuevos horarios de la sociedad, mientras el sistema bancario se quedaba a la zaga.

El convenio colectivo de la banca, con vigencia 2007-2010, establece la posibilidad de implantar dos tipos de jornada: la jornada de trabajo continua de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 y los sábados de octubre a marzo de 8:00 a 13:30; y una jornada alternativa con horario partido de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 (con una hora de pausa) y viernes de 8:00 a 15:00 entre los meses de octubre a abril y de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes en los meses de junio a septiembre.

El convenio establece algunas limitaciones para la aplicación de la jornada partida (será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente, no podrá aplicarse en más del 25% de los centros de trabajo de cada empresa ni suponer más del 25% de los empleados de cada banco).

Por su parte, el convenio colectivo de las cajas de ahorros, vigente de 2007 a 2010, establece una jornada laboral de mañana (8:00 a 15:00) los lunes, martes, miércoles y viernes y de mañana y tarde los jueves (8:00 a 14:30 y 16:30 a 20:00) en los meses de octubre a marzo, el resto del año la jornada es continua de mañana. Este convenio especifica que las cajas podrán establecer jornadas singulares en algunos supuestos, como las oficinas que se encuentren en lugares de intenso tránsito de personal y esté justificado (puertos, aeropuertos, puestos fronterizos, grandes estaciones de ferrocarril, grandes centros comerciales y grandes centros hospitalarios).

En general, el horario de apertura al público de bancos y cajas comienza entre las 8:30 y las 9:00 y termina entre las 14:00 y las 15:00 de lunes a viernes y entre las 8:30 y las 13:00 los sábados entre octubre y marzo. Las entidades que abren al público una tarde a la semana o una tarde o dos al mes, lo hacen normalmente de 16:00 a 17:00, aunque algunas amplían el horario hasta las 19:45. Cada entidad tiene competencias propias para determinar nuevos horarios, siempre que se ajusten a las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras, como determinan sus respectivos convenios.

Por otra parte, algunas sucursales españolas de bancos extranjeros abren las tardes de lunes a jueves (de 8:30 a 14:30 y de 16:30 a 18:00 o de 8:00 a 17:00 con una hora de pausa).

Las entidades bancarias, con estos horarios que en muchos casos no se ajustan a las necesidades de la ciudadanía, no pueden dar una atención suficiente al público. No obstante, un buen número de entidades han comenzado a abrir algunas de sus sucursales en horario de mañana y tarde, lo que –a pesar de que la principal motivación es lograr mayores rendimientos y rentabilizar las oficinas- afecta de manera favorable a la conciliación de la vida laboral y personal, permitiendo a la ciudadanía una mayor flexibilidad para la realización de trámites.

Por otra parte, si bien es cierto que determinados trámites pueden ser realizados de manera exclusiva en las sucursales, la banca electrónica está cada vez más implantada y permite llevar a cabo multitud de gestiones en el horario que mejor se acomode a usuarios y usuarias, lo que reduce en una menor necesidad de la banca presencial.

1.3.h. Urbanismo con enfoque de género

El enfoque de género en la planificación urbanística pretende lograr la creación de espacios urbanos que respeten el derecho de todas las personas a vivir, desplazarse o trabajar, es decir, a desarrollar los diferentes aspectos de su vida en condiciones de calidad.

“La ciudad se diseña según un patrón masculino implícito e inconsciente de usuario: personas independientes, motorizadas, sin ningún problema de discapacidad o salud, volcadas totalmente en el trabajo, sin responsabilidades en el cuidado de niños o mayores, ajenos a los procesos de mantenimiento tanto de la propia ciudad como de su hogar” (Isabel Velásquez y Aurora Justo. Colectivo de Mujeres Urbanistas). La perspectiva de género en el contexto del urbanismo requiere conocer los inconvenientes y las oportunidades que el municipio presenta para las mujeres a la hora de llevar a cabo sus actividades diarias.

La Carta de las Mujeres en la Ciudad (investigación subvencionada por la “Unidad para la igualdad de oportunidades” de la Comisión Europea) identifica como elementos y factores principales que influyen en la vida de las mujeres en la ciudad los siguientes:

- La repartición y las posibilidades de acceso al empleo.
- La importancia y la calidad de los servicios de proximidad y los servicios comunitarios, en particular para ocuparse de los niños.
- El acceso a los centros de decisiones de las ciudades, la cultura y las actividades de ocio.
- La seguridad y las medidas contra todos los factores de inseguridad en las ciudades.
- El aumento de movilidad de hombres y mujeres, lo que supone un equilibrio entre el transporte colectivo y el transporte individual, decidido de una forma más democrática.
- La calidad y la conservación del medio ambiente.

Entre los aspectos del urbanismo que inciden de manera más directa en la organización del tiempo como elemento de conciliación destacan la accesibilidad a los servicios y equipamientos colectivos y a las paradas de transporte, es decir, la distancia desde las viviendas, la existencia y los horarios de los servicios de atención y los horarios y frecuencia del transporte público urbano. El alcance del presente estudio permite analizar lo referente a los horarios de los servicios y el transporte.

En este epígrafe, por tanto, se incluye un análisis relativo a los horarios de los servicios de centros de salud de atención primaria, servicios de la administración pública, servicios de cuidado a menores y personas dependientes y los horarios de transporte.

- Horarios de los centros de atención primaria

La configuración de los centros de atención primaria depende de su territorio de influencia o zona básica de salud, que puede abarcar uno o varios barrios, pueblos o ciudades, en función de diversos criterios entre los que se encuentran factores demográficos o las distancias máximas de las agrupaciones de población más alejadas de los servicios y el tiempo normal a invertir en su recorrido usando los medios ordinarios (Ley 14/1986, de 25 de abril, general de sanidad). Se recomienda un ratio de un médico por cada 1.500 habitantes y que los centros de salud cubran el territorio de modo que las distancias desde los domicilios se puedan cubrir en menos de 30 minutos.

Todos los centros de atención primaria cubren un horario mínimo de atención de 8:00 a 15:00. En los núcleos urbanos en los que se concentra mayor población y, por tanto, el número de profesionales en cada centro es mayor, es habitual que este horario se extienda de 15:00 a 17:00 (con un número menor de profesionales que en horario de mañana) o hasta las 20:00, 21:00 o incluso 22:00 si la demanda lo requiere, dependiendo del centro concreto. En los centros donde hay un único facultativo, como ocurre en algunas zonas rurales, no es posible cubrir a diario el horario de mañana y tarde. No obstante, algunas comunidades autónomas están estudiando iniciativas de cambio de turnos de este personal, de modo que atiendan a los y las pacientes unos días a la semana en horario de mañana y otros en horario de tarde o cada semana en uno de ellos.

Por otra parte, todas las comunidades autónomas cuentan con puntos de atención continuada que prestan servicio en algunos centros de atención primaria en horarios de tarde y noche, con el objetivo de atender incidencias urgentes.

Los profesionales apuntan que quienes más demandan atención en horario de tarde son las personas que trabajan, con especial relevancia cuando se trata de la pediatría. No sólo el horario laboral de los progenitores, en general, y el escolar de los menores coincide con el horario de los centros de salud, sino que se trata de evitar la falta de los menores al centro escolar cuando se trata de revisiones pediátricas programadas. En el caso de personas dependientes, es también la familia la que debe ajustarse a los horarios de los centros de salud que en muchos casos coinciden con sus horarios laborales, lo que penaliza a las familias. El resultado es que en muchos casos se acude al servicio de urgencias de un hospital para no tener que acudir durante el horario laboral del cuidador o cuidadora.

En el ámbito de la atención primaria se da una situación similar a la observada en materia de centros y horarios escolares: las necesidades de conciliación de las familias chocan con las del personal facultativo, para quienes, en muchos casos, tener horario de tarde o turnos rotatorios afecta a sus necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

- Horarios de los servicios de las administraciones públicas

La normativa⁶ sobre horarios del personal funcionario establece entre otros aspectos que los horarios de los empleados y empleadas de las entidades sometidas a la normativa general en materia de función pública (ministerios, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y otros organismos públicos, excepto el personal docente o laboral del Ministerio de Educación y Ciencia que preste servicios en los centros docentes o de apoyo a la docencia, el personal destinado en instituciones y establecimientos sanitarios, correos y telégrafos y en instituciones penitenciarias) se acomodarán a las necesidades del servicio, respondiendo al criterio de facilitar la atención a la ciudadanía.

Así, la normativa establece dos tipos de jornadas: la jornada de mañana, con presencia obligada entre las 9:00 y las 14:30 y horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 (de lunes a viernes) y entre las 14:30 y las 18:00 (lunes a jueves) o entre las 14:30 y las 15:30 (viernes); y la jornada de mañana y tarde, con horario fijo de 9:00 a 17:00 (lunes a jueves) o 9:00 a 14:30 (viernes) y horario flexible entre las 7:30 y las 9:00 horas y entre las 17:00 y las 18:00 horas (lunes a jueves) o entre las 14:30 y las 15:30 (viernes).

No obstante, esta resolución determina que se podrán establecer otros límites horarios de presencia obligada del personal atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos. En este sentido, recoge que en las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros que se determinen en el calendario laboral correspondiente, el horario de apertura será ininterrumpido de 9:00 a 17:30 de lunes a viernes y de 9:00 a 14:00 los sábados y que el personal que preste servicios en dichas oficinas deberá cumplir el horario con las adaptaciones indispensables para la cobertura del servicio.

Por otra parte, los organismos mencionados podrán aplicar jornada intensiva de verano del 16 de junio al 15 de septiembre entre las 8:00 y las 15:00 de lunes a viernes, abriendo al público en ese mismo horario y en las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros la jornada intensiva de verano deberá asegurar la apertura al público en horario de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes y de 8:00 a 14:00 los sábados.

⁶ Resolución de 20 de diciembre de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado.

En resumen, las Oficinas de Información y Atención al Ciudadano y Registros de las entidades sometidas a la normativa general en materia de función pública, con las excepciones mencionadas, tienen la obligación de atender al público de 9:00 a 17:30 de lunes a viernes y de 9:00 a 14:00 los sábados y en los meses de verano de 8:00 a 15:00 de lunes a viernes y de 8:00 a 14:00 los sábados.

En cuanto a los servicios de la administración regional, la mayor parte de los registros y centros de información tiene un horario de 9:00 a 14:00, que en algunos casos, en función del registro o centro de información concreto, se amplía en horario de tarde hasta las 18:00, 19:00 o 20:00 (excepto en los meses de verano, en los que con carácter general no se presta servicio de atención al público en horario de tarde). En algunos casos, igualmente dependiendo del registro o centro concreto, se presta servicio de atención al público los sábados en horario de mañana (9:00 a 13:30 – 14:00).

Por otra parte, el Consejo de Ministros adoptó en 2005 un Acuerdo⁷ por medio del cual se configura una red de espacios comunes de atención a la ciudadanía. A través de este sistema la ciudadanía puede acceder a servicios de presentación de documentos, información y gestión que corresponde a los niveles administrativos estatal, autonómico y local. Todas las comunidades autónomas a excepción de Murcia, Navarra, La Rioja y País Vasco han firmado el convenio marco en que se regula la prestación del servicio. El acceso a estos servicios se realiza a través de una red de oficinas integrales, cuya titularidad corresponde a las distintas Administraciones Públicas, o bien por medio de otros canales puestos a su disposición como teléfono, Internet o dispositivos móviles. La posibilidad de acceder a algunos servicios a través de medios no presenciales contribuye a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la ciudadanía, en calidad de usuarios de los servicios de las administraciones públicas.

En el caso de Correos y Telégrafos, la normativa⁸ reconoce la necesidad de que exista una diversidad de horarios, entendiéndose por tal la existencia de diferentes horarios en un mismo centro de trabajo. El horario se acomodará a las necesidades del servicio en función del sistema de transportes, de las cargas de trabajo, de los objetivos y de los horarios de atención al público y se podrán establecer turnos de trabajo de mañana, tarde y noche. En cualquier caso, los horarios de trabajo serán establecidos en cada unidad, es decir, dependerá de cada oficina, en función de la población y de las necesidades de atención al público. De este modo, en las zonas de mayor densidad poblacional es habitual que las oficinas de Correos y Telégrafos tengan horarios más amplios, en muchos casos de mañana y tarde.

Por otra parte, en 2007 se publicó la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, entre cuyos fines destacan:

- Facilitar el ejercicio de derechos y el cumplimiento de deberes por medios electrónicos.
- Facilitar el acceso por medios electrónicos de los ciudadanos a la información y al procedimiento administrativo, con especial atención a la eliminación de las barreras que limiten dicho acceso.

⁷ Publicada mediante Resolución de 19 de julio de 2005, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de julio de 2005, para la implantación de una Red de Oficinas Integradas de Atención al Ciudadano en colaboración con las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local.

⁸ RD 370/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, Sociedad Anónima.

- Promover la proximidad con el ciudadano y la transparencia administrativa, así como la mejora continuada en la consecución del interés general.
- Simplificar los procedimientos administrativos y proporcionar oportunidades de participación y mayor transparencia, con las debidas garantías legales.

Tal como pretende, la implantación efectiva de esta ley podría contribuir a facilitar diversas tramitaciones y gestiones administrativas y con ello contribuir a mejorar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal, a través del ahorro de desplazamientos, gracias al acceso por medios electrónicos. No obstante, ese objetivo se ve limitado por la disponibilidad de dichos medios electrónicos, que no siempre se encuentran al alcance de todas aquellas personas con necesidades de conciliación.

- Horarios de los centros de atención y cuidados a menores

Los recursos habituales para el cuidado de menores son los centros de educación infantil y las guarderías, a los que se asiste de manera regular y periódica, y ludotecas o centros de recreo, donde se asiste de manera esporádica.

En los centros de educación infantil se imparte Educación Infantil a niños y niñas de 0 a 6 años, de acuerdo a lo establecido en el currículo de dicha etapa dispuesto por las distintas comunidades autónomas y teniendo este nivel educativo carácter voluntario. Con carácter general las comunidades autónomas establecen un único calendario para el segundo ciclo de Educación Infantil (de 4 a 6 años) que para los colegios públicos de educación infantil y primaria, cuyas normativas han sido analizadas en el punto 1.3.d. Así, en este apartado nos centraremos en el primer ciclo de Educación Infantil.

El primer ciclo de Educación Infantil, según se recoge en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, es regulado por las Administraciones Educativas, siendo éstas las encargadas de determinar sus contenidos educativos y de regular los requisitos que han de cumplir los centros que imparten dicho ciclo, relativos a la relación numérica entre alumnado y profesorado, a las instalaciones y al número de puestos escolares. En la mayor parte de las comunidades autónomas estos centros son gestionados por las consejerías de educación o de bienestar social o servicios sociales.

En general, los calendarios de los centros de primer ciclo de Educación Infantil son determinados por las comunidades autónomas, bien estableciendo fechas concretas o bien indicando el periodo mínimo en que los centros debe permanecer abiertos. No obstante, algunas Administraciones Educativas transfieren esta decisión a los propios centros. Así, la mayor parte de los centros determinan un mínimo de entre diez y once meses de apertura al año, mientras que seis regiones (Aragón, Asturias, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña y La Rioja) no especifican periodos de apertura de sus centros.

Son nueve las regiones que dejan en manos de los centros la elección de su horario (Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana –esta última establece un mínimo de 852 horas lectivas anuales-). Las demás comunidades autónomas establecen horarios de mañana y tarde para los centros, comenzando entre las 7:30 y las 9:00 y terminando entre las 17:00 y las 18:00 o, en el caso de horario más extenso (Andalucía) a las 20:00. En Aragón, Castilla y León y Madrid, si existe demanda, se permite la ampliación del horario (entrando antes o saliendo después del horario establecido). Algunas de estas regiones introducen la jornada sólo de mañana en verano (Extremadura y Murcia).

Ocho comunidades autónomas (Andalucía, Aragón, Baleares, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Navarra y País Vasco) establecen en sus normativas que los niños y niñas no podrán asistir a los centros durante periodos superiores a ocho horas cada día.

Con carácter general, las comunidades autónomas contemplan periodos de adaptación, especialmente para los menores que acuden por primera vez al centro, estableciendo la posibilidad de que en los primeros días del curso el acceso y el número de horas sean flexibles.

Por otra parte, existen centros de primer ciclo de Educación Infantil de carácter privado. Habitualmente los días de apertura y los horarios de estos centros son más amplios que los de los centros públicos, si bien es potestad de cada centro particular el establecerlos.

En cuanto a las ludotecas o guarderías no calificadas como de Educación Infantil, son centros o lugares de recreo a los que se acude con carácter esporádico que tienen que respetar las normas que demanda un ayuntamiento para otorgar la debida licencia municipal de apertura como espacio recreativo infantil. No existe legislación específica a nivel estatal que regule estos centros, son los ayuntamientos los responsables de aprobar su funcionamiento. En Cataluña se ha aprobado un decreto en junio de 2009 que regula la actividad de las ludotecas, estableciendo que el horario de apertura será de tarde, sin solaparse con el horario de las escuelas infantiles, y que los y las menores deban estar acompañados por una persona legalmente responsable durante su estancia en las ludotecas.

Por otra parte, algunas regiones, como la Comunidad de Madrid y la Generalitat de Cataluña, establecen que los centros que acojan regularmente a niños menores de tres años y que no impartan el primer ciclo de Educación Infantil deberán cumplir la normativa municipal correspondiente o cualquier otra normativa que les sea de aplicación.

Con los datos disponibles –hay que tener en cuenta que la información es parcial porque, como hemos visto, en buena parte de las comunidades autónomas la determinación de los horarios es competencia de cada centro- se puede decir que los centros de atención y cuidado infantil en general dan mayor cobertura horaria que los centros de segundo ciclo de Educación Infantil y de Primaria y se adaptan algo mejor a los horarios laborales. A pesar de esto, y con la excepción de Andalucía que prolonga la apertura de los centros hasta las 20:00, los horarios de los centros no se ajustan a muchas jornadas laborales, que no finalizan antes de las 19:00 o las 20:00.

Otra de las diferencias entre los centros de primer ciclo de Educación Infantil respecto a los de segundo ciclo de Educación Infantil y de Educación Primaria es la amplitud de su cobertura anual. Como hemos visto, las normativas que especifican los periodos mínimos de apertura están entre diez y once meses, lo que cubre en mayor medida las necesidades parentales de conciliación.

En cualquier caso, las estrictas condiciones que rigen en todas las comunidades autónomas para la apertura de centros de educación infantil y las restricciones de ratio alumnado-profesorado se traducen en una escasez de oferta de plazas públicas. En este sentido, el desequilibrio entre oferta y demanda indica que el número de centros de atención y cuidado a menores son claramente insuficientes, más allá del número de horas en los que permanezcan abiertos.

- Horarios de los centros de atención a personas dependientes

La dependencia es “un estado en que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidades de asistencia o ayudas importantes para realizar actos corrientes de la vida ordinaria”⁹.

Todas las comunidades autónomas incluyen en sus Estatutos de Autonomía la competencia exclusiva en materia de servicios sociales¹⁰, puesto que la Constitución no reserva al Estado competencias en esta materia. En virtud de estas competencias, las comunidades autónomas han dictado leyes de servicios sociales o acción social. La legislación de las comunidades autónomas regula la atención a la dependencia con actuaciones dirigidas a la cobertura de la asistencia de otra persona a través de ayudas y servicios.

En general, las leyes autonómicas de servicios sociales atribuyen a las corporaciones locales competencias, entre otras cuestiones, en atención domiciliaria, hogares y centros de día y la telealarma.

Los centros de atención diurna para mayores dependientes (centros de día) son centros no residenciales que atienden a personas mayores con autonomía reducida. Éstas pasan en los centros un número determinado de horas y regresan después a casa. Estos centros permiten que las personas mayores que no tienen capacidad para valerse por sí mismas estén atendidas de día y que de noche continúen viviendo con su familia.

Los centros de titularidad pública dependen de las administraciones autonómicas o provinciales, si bien pueden estar gestionados por entidades privadas. Los centros concertados se rigen por las condiciones y requisitos de los de titularidad pública.

Los centros de día prestan dos tipos de asistencia: continua, en la que las y los usuarios acuden al centro a diario y a tiempo completo, y parcial, en la que las y los mayores asisten al centro en días y horarios flexibles.

Los centros de día de titularidad pública generalmente permanecen abiertos de lunes a viernes durante ocho horas al día, si bien algunos, en los casos en los que hay demanda, dan cobertura también los fines de semana. Los horarios son determinados generalmente por la dirección del centro, por tanto varían en función del centro, pero predomina el horario de 9:00 a 17:00, que con frecuencia se extiende hasta las 19:00. Los centros de día de carácter privado tienen, por norma general, horarios más extensos incluyendo, en muchos casos, atención todos los días de la semana.

La asistencia continua permite a las familias enfrentar la sobrecarga que se produce por el cuidado de mayores dependientes mientras que la parcial permite ajustar si las necesidades de conciliación son más variables. En el primer caso, al igual que ocurre con los menores, las familias cuentan con rutinas en cuanto a los horarios de inicio y fin de la permanencia en los centros, por lo que se ven en la necesidad de ajustarlos a sus horarios laborales.

⁹ Recomendación nº (98) 95 del Consejo de Europa al Comité de Ministros a los Estados Miembros.

¹⁰ Excepto los correspondientes a la Seguridad Social que han seguido el régimen compartido con el Estado propio de este ámbito.

- Horarios de los transportes públicos¹¹

La progresiva ampliación y la dispersión de los núcleos urbanos que se vienen produciendo en España, unida a los ritmos de trabajo, tiene como consecuencia la aparición de nuevas necesidades de movilidad de la ciudadanía. Por otra parte, numerosas investigaciones han demostrado que las mujeres en su movilidad cotidiana presentan una mayor sensibilidad a factores espacio-temporales como la distancia, la disponibilidad y los horarios del transporte público (Díaz Muñoz, 1995). Este aspecto tiene un peso relevante en la elección de su ocupación laboral, en el caso de que deba compatibilizarla con las obligaciones familiares, es decir, si tiene necesidad de armonizarla con la ubicación y horario de los equipamientos de apoyo a la conciliación como las guarderías, los centros de día, etc. y con los horarios de otros miembros del hogar (Díaz Muñoz y Jiménez Gigante, 2002).

Así, la oferta de medios de transporte público y sus características, incluyendo cuestiones relativas a los horarios, la accesibilidad o la seguridad, condicionan no sólo las formas de movilidad sino también las formas de vida y actividad de las mujeres. Incluso su inserción en el mercado laboral depende en muchos casos de que exista una red de transporte público que les permita realizar desplazamientos dentro de los tiempos en los que atienden las responsabilidades familiares.

Las diferencias de movilidad según el género son muy acusadas, las mujeres se desplazan en mayor medida a pie o en transporte público, incluso las que trabajan fuera de su hogar. Según apunta Teresa del Valle, las mujeres realizan viajes menos lineales que los hombres. Las mujeres utilizan el transporte público en general para realizar tareas más diversas: además de la actividad laboral, lo utilizan para llevar a menores y mayores a los centros de cuidado o centros de ocio, ir a centros de abastecimiento, etc.

Por otra parte, resulta destacable que son diferentes los problemas en entornos rurales y urbanos debido al tamaño de la población y a la dispersión geográfica. Así, la falta de infraestructuras de transporte público es más acusada en los municipios más pequeños.

Es la administración regional quien tiene la obligación de articular los servicios públicos de transporte en colaboración con las corporaciones locales. Así, las comunidades autónomas han publicado leyes para la ordenación de los transportes urbanos y metropolitanos, en las que con carácter general se afirma la competencia municipal en materia de transporte urbano de viajeros y la competencia autonómica en materia de transportes interurbanos. Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, País Vasco y La Rioja han dictado además leyes relativas exclusivamente al transporte interurbano por carretera.

Las normativas autonómicas no establecen los horarios mínimos a cubrir por los servicios de transporte. Los servicios de transporte público interurbano se prestan a través de concesiones a empresas para que presten tanto para los servicios regulares (con los que se acuerdan los itinerarios y los horarios para cada uno de ellos) como para los discrecionales (de itinerario y horario flexible), con frecuencia en el marco de planes de coordinación con los ayuntamientos, de quienes depende la regulación del transporte urbano¹².

¹¹ En este apartado tendremos en consideración los transportes públicos intrarregionales, asumiendo que como norma general los desplazamientos de carácter cotidiano o habitual que afectan a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se realizan en el marco de la misma comunidad autónoma.

¹² El alcance de este estudio no permite analizar la normativa de transporte de cada ayuntamiento. En el punto 3 se analizan las necesidades en materia de transporte expresadas por las personas encuestadas.

En este sentido, cabe mencionar que con carácter general, es en el marco de estos convenios y concesiones en los que se establecen los horarios de prestación del servicio, en función de criterios como la demanda o el volumen de la población.

En 2003 se puso en marcha el Observatorio de Movilidad Metropolitana, que recopila información sobre la movilidad en varias de las principales ciudades españolas. Un estudio realizado en 2004 por este Observatorio en 13 áreas metropolitanas de diferentes características (tamaño, número de municipios, etc.) indica que la cobertura del servicio de transporte público que se presta en gran parte de las ciudades estudiadas abarca 15 horas diarias.

2. METODOLOGÍA

2. 1. Análisis de fuentes documentales y estadísticas

El objetivo del proceso de revisión de fuentes, tanto estadísticas como documentales, ha permitido elaborar una aproximación al estado de la cuestión del problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al tiempo que ha permitido elaborar una definición operativa sobre la organización y de los usos de los tiempos ajustados a las necesidades de las personas.

Por tanto, el uso de fuentes documentales ha constituido el punto de partida de la investigación, determinando en buena medida la dirección final del estudio, es decir, los aspectos cuya indagación directa resulta necesario realizar. Para ello, se ha incluido la revisión y el análisis de la normativa vigente sobre cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal: horarios comerciales, horarios y vacaciones escolares, servicios de atención infantil, guarderías, centros de ocio, horarios de transportes públicos y otros servicios ciudadanos, etc., tanto a nivel estatal como autonómico.

Este procedimiento ha contribuido a delimitar con precisión las unidades de observación que han sido analizadas. Se trata, pues, de una estrategia que contribuye a definir y completar la planificación y el diseño de la investigación. Todas estas fuentes han sido desarrolladas en el *Capítulo 1: Marco del Estudio*, en este informe

Además, se ha realizado un rastreo de iniciativas llevadas a cabo y recogidas como ejemplos de “buenas prácticas” que contribuyen a la conciliación entre los tiempos de trabajo mercantil y los tiempos dedicados a satisfacer las necesidades de mujeres y hombres. Del análisis e identificación de buenas prácticas en materia de conciliación se han extraído líneas y aspectos clave y que han sido desarrollados en el *Capítulo 5: Conclusiones, recomendaciones y propuestas de actuación*, en este informe.

2. 2. Cuestionario dirigido a agentes socioeconómicos y personas expertas en la temática de la conciliación

Con base en el análisis documental realizado, se ha procedido a la elaboración del cuestionario que va a permitir implementar el método Delphi en el contexto de este estudio.

El equipo de investigación presentó a las personas responsables del Instituto de la Mujer una propuesta muestral para la aplicación del Delphi electrónico con la tipología de actores previstos. En este sentido, se han elaborado dos tipos de muestras de agentes socioeconómicos. Una en la que los agentes representan al hábitat compuesto por municipios con poca población (municipios menores de 10.000 habitantes) y otra, que proceden del hábitat urbano (sobre todo de grandes municipios, a partir de agentes socioeconómicos que provienen de diferentes ámbitos sectoriales).

La utilidad de la aplicación del Delphi electrónico tiene una doble vertiente:

- En primer lugar, la información procedente de los cuestionarios electrónicos sirve para obtener una apreciación detallada y experta del fenómeno de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

- En segundo lugar, esta información resulta de utilidad para identificar el posicionamiento institucional de los actores ante las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral, así como su apreciación de las barreras y estímulos para la inserción, prestando especial atención a la cuestión de los efectos de las medidas aplicadas en materia de organización de los tiempos.

A pesar de todo lo anterior, la información recogida mediante esta estrategia ha mostrado ser insuficiente para dar cuenta de los objetivos del estudio debido a las importantes dificultades para conseguir un número adecuado de respuestas, sobre todo en el ámbito sectorial. Con todo, se ha realizado de manera complementaria un análisis de un conjunto estratégico de convenios sectoriales con el fin de suplir la información proveniente de los grupos Delphi, y que se detalla en el siguiente apartado.

2.3. Estudio de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Análisis de convenios sectoriales

Se ha incorporado al presente informe un estudio de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de la organización de los tiempos a través del análisis de convenios sectoriales. Con esto se persigue el objetivo de establecer las diferencias en los planteamientos que en materia de conciliación laboral, familiar y personal tienen los principales sectores de actividad económicos y analizar si estas diferencias obedecen a algún criterio concreto: mayor peso del empleo femenino, influencia del ámbito territorial de aplicación, influencia de la categoría laboral más representativa, influencia de la antigüedad y madurez de los convenios. Además, se pretendía detectar las mejoras que en materia de conciliación laboral y familiar se están introduciendo en algunos sectores económicos así como las carencias que todavía existen.

De este modo, se han analizado siete sectores económicos de acuerdo a los siguientes criterios de selección:

- que representen a un alto número de personas (57% de trabajadores/as);
- que muestren distintas situaciones en relación con las condiciones laborales (horarios, precariedad...);
- que la representación femenina sea diferente.

Tabla 2.1. Personas ocupadas por sexo y rama de actividad (unidades en miles de personas)		Ambos sexos	Varones	Mujeres	
				Abs.	% Hor.
Sectores económicos con predominio de mujeres	Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.261,7	289,7	972	77,0
	Educación	1.149,1	411,2	737,9	64,2
	Actividades administrativas y servicios auxiliares	925,6	380,6	545	58,9
Sectores económicos con representación similar	Hostelería	1.452,5	640,5	812,1	55,9
	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.203,3	1.629,5	1.573,8	49,1
	Actividades financieras y de seguros	507,7	276,9	230,8	45,5
Sector económicos con predominio de hombres	Industria manufacturera	2.951,8	2.209,8	741,9	25,1
SUBTOTAL	Abs.	11.451,7	5.838,2	5.613,5	49,0
	% Vertical	57%	50%	66%	

Fuente: INE. Encuesta de población activa. 2008.

Cada uno de los sectores de actividad está representado por dos de los principales convenios colectivos. En algún caso, se trata del mismo convenio colectivo pero con diferente ámbito territorial; en otros casos, son convenios pertenecientes a dos actividades diferentes del mismo sector.

En cuanto a la representación territorial de los convenios colectivos seleccionados, en primer lugar, se ha optado por priorizar los convenios de ámbito estatal. Cuando no ha sido posible, se han seleccionado comunidades autónomas o provincias españolas heterogéneas entre sí, que representen el ámbito rural y el urbano.

Tabla 2.2. Convenios colectivos propuestos para análisis según ámbitos territoriales de aplicación	Ámbitos territoriales
Convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	Estatal
Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio	Ciudad Real
Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006	Cataluña
V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	Estatal
Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia	Valencia
Convenio colectivo para los años 2008 y 2009 del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ourense	Ourense
Convenio colectivo del sector Actividades de Hostelería de la provincia de Salamanca	Salamanca
Convenio colectivo del sector Hostelería de Zaragoza, 2007-2010	Zaragoza
Convenio colectivo de trabajo concertado entre las representaciones de los trabajadores y empresas de alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Cádiz	Cádiz
Convenio colectivo de Grandes Almacenes	Estatal
Convenio colectivo de Banca	Estatal
Convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos, suscrito por la Asociación Empresarial de Oficinas y Despachos, Asociación de Empresas de Recogida de Datos y Servicios Informáticos en General, Asociación Multisectorial de la Información, Asociación de Servicios a las Empresas, CC OO y UGT	Madrid
Convenio Colectivo Provincial de la Industria siderometalúrgica de Bizkaia 2008 - 2011	Vizcaya
Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia, 2006-2008	Cáceres

Por último, en cada uno de los convenios colectivos seleccionados se han analizado indicadores que guardan relación directa o indirecta con la conciliación laboral, familiar y personal y con la organización de los tiempos:

- Jornada anual
- Turnos
- Descanso semanal
- Trabajos en días festivos
- Horas extraordinarias
- Vacaciones
- Protección a la maternidad
- Días de licencia por asuntos particulares remunerados
- Días de licencia por asuntos particulares no remunerados
- Excedencia voluntaria
- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares
- Reducción de la jornada por motivos familiares
- Traslados
- Ayuda escolar
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación
- Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación

2. 4. Diseño de encuesta dirigida a población entre 25 y 64 años

Las fases del proceso de encuesta han sido las siguientes:

1. Diseño muestral (población en edad laboral y empresas).
2. Diseño de los cuestionarios.
3. Administración de los cuestionarios.
4. Explotación estadística y análisis.

Diseño muestral: encuesta a población en edad laboral

Ámbito geográfico y poblacional

La población objeto de estudio ha sido la población en edad laboral, población potencialmente activa de 25 a 64 años, de ambos géneros, residente en todo el territorio del Estado español (a excepción de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla).

Tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado ha sido el muestreo estratificado polietápico, con estratificación por Comunidad Autónoma y tamaño del municipio de residencia (menos de 10.000 h. o 10.000 h. o más), selección aleatoria de las unidades primarias (municipios) y selección de las unidades últimas de muestreo (personas) mediante cuotas de edad y sexo.

Criterios de estratificación y afijación muestral

A efectos de afijación muestral se establecieron los siguientes criterios de estratificación:

- *Comunidad Autónoma*: principal variable de estratificación, mantiene relación proporcional de la muestra frente a la población con las características de la encuesta.
- *Tamaño de hábitat*: mediante afijación simple, distribuyendo el 50% de la muestra en municipios inferiores a 10.000 habitantes y el 50% restante a municipios con 10.000 habitantes o más.
- *Sexo (cuota)*: mantiene proporcionalidad muestral frente a la población con características del estudio. La proporción es, aproximadamente, del 50%.
- *Edad (cuota)*: mantiene proporcionalidad muestral frente a la población con características del estudio (29,4% entre 25 – 34 años, 28,7% entre 35 – 44 años, 41,9% entre 45 – 64 años).
- *Mujeres que han sido madres en los últimos 10 años (cuota)*: afijación simple a partir de la delimitación operativa de 400 unidades muestrales.
- *Personas con adultos/as dependientes a su cargo (cuota)*: afijación simple a partir de la delimitación operativa de 320 unidades muestrales.

Tamaño y distribución de la muestra

El tamaño muestral final ha sido de 1.618 entrevistas válidas, sobre las 1.600 diseñadas inicialmente. La distribución final de la muestra por género y grupo de edad figura en la tabla 2.3. Atendiendo al total de cada cuota de edad y sexo, las diferencias respecto a una asignación estrictamente proporcional son muy reducidas.

Tabla 2.3. Distribución final muestra válida según sexo y grupos de edad (frecuencia y % horizontal)	Hombres		Mujeres		Total	
	n	%	n	%	n	%
25 a 34 años	241	50,8	233	49,2	474	29,3
35 a 44 años	178	38,6	283	61,4	461	28,5
45 a 64 años	364	53,3	319	46,7	683	42,2
Total	783	48,4	835	51,6	1618	100,0

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Finalmente, atendiendo al resto de criterios de estratificación y de afijación, se ha obtenido la siguiente distribución de la muestra:

- Tamaño de hábitat: 48,2% municipios con menos de 10.000 habitantes y 51,2% municipios con 10.000 habitantes o más.
- Madres en los últimos 10 años: 25,3% (n = 409)
- Personas con adultos/as dependientes a su cargo: 18,8% (n = 304)

Errores de muestreo

En la tabla 2.2 figuran los errores de muestreo estimados para la muestra, en función de los diferentes niveles de estratificación y afijación empleados¹³.

Tabla 2.4. Errores de muestreo	Universo	Muestra	± Error (%)
Tamaño de hábitat			
· Municipios con menos de 10.000 habitantes.	9.870.487	806	3,52 %
· Municipios con 10.000 habitantes o más.	36.138.498	803	3,53 %
Género			
· Mujeres	23.236.969	819	3,49 %
· Hombres	22.772.016	790	3,56 %
Grupos de edad **			
· 16 – 29 años.	8.418.819	474	4,59 %
· 30 – 44 años.	11.744.487	461	4,61 %
· 45 – 64 años.	11.148.736	674	3,85 %
Situación de necesidad			
· Mujeres madres en los últimos 10 años	*	400	5,00 %
· Personas a cargo de personas dependientes	*	320	5,59 %
TOTAL	46.008.985	1.609	2,49 %

* Se desconoce el valor poblacional de estas situaciones. No obstante, se asume que su valor supera las 100.000 unidades, a partir del cual se puede considerar como población infinita.

** La suma de los universos de estos 3 grupos no coincide con la población total, al no contemplar a todos los grupos de edad. No obstante, se puede asumir en todo el diseño muestral desarrollado poblaciones infinitas, por lo que los errores muestrales no varían.

¹³ Cálculos realizados a partir del supuesto de población infinita, con $p=q$ y con un nivel de confianza del 95%.

Diseño de los cuestionarios

Con la información obtenida a través del análisis documental, y tras las observaciones recibidas, se procedió a corregir y completar el diseño del cuestionario dirigido a población en edad entre 25 y 64 años, el cual incluye los siguientes bloques de preguntas:

1. Composición del hogar y expectativas de natalidad
2. Usos del tiempo y estrategias (usos del tiempo; cuidados a menores; cuidados a personas dependientes)
3. Medidas de conciliación
4. Actitudes y valoraciones
5. Situación laboral (ocupados/as, desempleados/as / inactivos/as / estudiantes)
6. Datos de clasificación y sociodemográficos.

El cuestionario aplicado se adjunta como anexo a este documento.

Administración de los cuestionarios para la encuesta estadística

La técnica de recogida de información ha sido la entrevista a partir de cuestionario estructurado. El método de recogida de información ha sido la entrevista telefónica asistida por ordenador (sistema CATI). La recogida de información se realizó por un equipo de entrevistadores/as asignados únicamente a este estudio durante cada fase de recogida de información (11 entrevistadores/as con dos supervisores/as de trabajo de campo).

El equipo de entrevistadores/as recibió las instrucciones necesarias sobre el contenido de la entrevista y el método de muestreo de forma que la información tuviera la mayor calidad posible. Para ello se utilizaron diferentes reuniones hasta conseguir que se familiarizaran con los contenidos y características de la investigación y sus particularidades metodológicas. En estas sesiones de formación, se abordaron los siguientes aspectos:

- Finalidad y objetivos del estudio, planteamiento general. Funciones de entrevistadores y supervisores en cada una de las fases del trabajo.
- Metodología a emplear en la selección del entrevistado y forma de acceder a los entrevistados según especificaciones del ordenador. Complimentación de incidencias y errores ajenos al muestreo.
- Contenido de la entrevista, revisando una a una todas las preguntas, su formulación y tipos de respuestas. Posibles preguntas que pudieran plantear dudas en el entrevistado.

Los procesos genéricos a los que fue sometida la información recogida mediante la entrevista telefónica se detallan a continuación:

Control de calidad: supervisión

Dentro del equipo de personas dedicadas a la realización de entrevistas se enmarca la figura del supervisor. El supervisor, usando su código de acceso al sistema, puede supervisar en todo momento en tiempo real (in situ) que el/la entrevistador/a está llevando a cabo correctamente la encuesta, seleccionando el momento y el/la entrevistador/a a su libre elección.

En este proceso de supervisión se comprueban tanto la correcta formulación de las preguntas por parte del entrevistador/a como la adecuada aplicación de la metodología de selección de la persona entrevistada y se controlan las causas de las diferentes incidencias.

El plan de supervisión utilizado fue controlar el trabajo de todo el equipo de entrevistadores/as: es decir, supervisión continua durante todo el periodo de recogida de información.

Control de calidad: completitud, depuración y codificación

Se comprobó, en primer lugar, que las entrevistas contenían todos los datos requeridos o, en caso de estar deficientemente cumplimentados, si ello estaba justificado por no proceder su cumplimentación.

Al mismo tiempo se verificó la coherencia de los datos de cada cuestionario, a partir de la elaboración de un Plan de corrección de inconsistencias y depuración del fichero.

Aparte de esta labor a posteriori, el plan de corrección de inconsistencias fue introducido en el propio sistema, permitiendo detectar las inconsistencias automáticamente, en tiempo real, avisando al entrevistador del posible error. A pesar del control automático del propio sistema, en el caso de que se comprobara en el control posterior la ausencia de datos o errores de coherencia en los mismos, se procedió a su corrección mediante nueva llamada telefónica.

Una vez depurados y revisados, y finalizada la fase de supervisión, los cuestionarios pasaron al equipo de codificación. La codificación afecta al conjunto de preguntas abiertas del cuestionario, con el correspondiente listado de respuestas para la elaboración de la propuesta de plan de codificación.

Explotación estadística y análisis de los datos

Se prestó especial atención a la cobertura (tasas generales de respuesta), completitud (tasas de respuesta por pregunta) y consistencia interna (códigos no permitidos, consistencia entre las diferentes variables del cuestionario, etc.). Después de estos procesos, la información pasó por un proceso estadístico de corrección y de imputación automática.

El análisis de datos ha sido fundamentalmente de carácter descriptivo y exploratorio, aunque reforzado en diferentes momentos mediante la utilización de pruebas estadísticas de carácter inferencial (chi-cuadrado, mediante el procedimiento de tablas de contingencia) y la utilización de modelos multivariados de regresión logística y del método de análisis cluster jerárquico.

Para la adecuada identificación de variables, tipología, nivel de medida, sus codificaciones de respuesta, valores Ns/Nc, etc., se ha procedido a la elaboración de un libro de códigos que se adjunta en documento separado de este informe.

Una vez examinados los recuentos de frecuencias y las relaciones entre las variables sociodemográficas o de clasificación y las variables de análisis, se procedió a la elaboración de los primeros informes temáticos relativos a las dimensiones fundamentales del estudio.

3. ANÁLISIS Y COMENTARIO DE RESULTADOS

3.1. Aspectos socioculturales de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

3.1.a. Representaciones y expectativas de rol relativas al género en la división sexual del trabajo

Normalmente, cuando se habla de división sexual del trabajo se suele partir de modelos tradicionales en los que las mujeres tienen un rol asignado a la atención de las responsabilidades familiares. Dichos modelos se encuentran, como se ha ido demostrando repetidas veces, en una estructura social sobre la que se construye y se justifica dicha división aludiendo a valores y atribuciones en los que el hombre aparece orientado hacia el trabajo productivo y las mujeres hacia el trabajo reproductivo.

Para el análisis de las representaciones y expectativas de rol que, tanto las mujeres como los hombres, tienen actualmente respecto a su posición en la sociedad y en el reparto de tareas y responsabilidades familiares, se han considerado tres preguntas del cuestionario dirigidas a este fin.

- Las apreciaciones sociales sobre la atribución de responsabilidades domésticas y familiares (P.30)
- Los significados socialmente atribuidos al trabajo remunerado (P.50)
- La importancia atribuida a la compatibilidad con las responsabilidades familiares en la toma de decisiones laborales (P.49, P.51, P.52, P.53)

Apreciaciones sociales sobre la atribución de responsabilidades domésticas y familiares

Comenzando por las apreciaciones sociales sobre la atribución de responsabilidades domésticas y familiares, la distribución general de las frecuencias de respuesta sobre las siguientes afirmaciones se expone a continuación:

Tabla 3.1.1. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas. Frecuencia y % horizontal	Más bien en desacuerdo		Más bien de acuerdo		Ns/Nc	
	n	%	n	%	n	%
A. "Aunque la mujer trabaje, debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas"	1105	68,3	448	27,7	65	4,0
B. "La mujer debe ser la principal responsable de las tareas domésticas y el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes"	1347	83,3	230	14,2	41	2,5
C. "El hombre debe ser el principal proveedor de ingresos de la familia"	1392	86,0	186	11,5	40	2,5
D. "La mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares"	69	4,3	1523	94,1	26	1,6

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

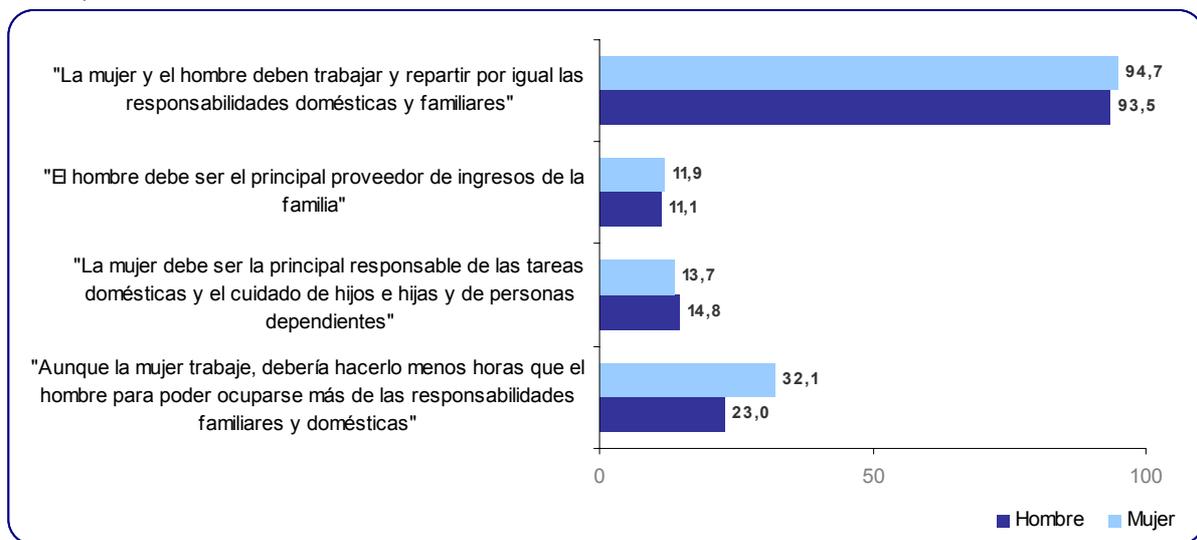
Los resultados anteriores ponen de manifiesto un elevado grado de acuerdo en cuanto a la igualdad de género en la asignación de responsabilidades domésticas y de cuidado familiar, ya que el 94,1% de las personas encuestadas afirman compartir la premisa de que *la mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares* (opción D de respuesta).

De manera complementaria, las opciones B y C de respuesta, de signo más tradicional, son rechazadas por un amplio conjunto de las personas encuestadas (83,3% y 86%, respectivamente).

No obstante, resulta interesante destacar que aproximadamente una tercera parte de las muestra afirma estar de acuerdo con la premisa de que *la mujer debería trabajar menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas* (opción A de respuesta).

A continuación, se desarrolla en detalle el análisis realizado a partir de estos datos generales.

Gráfico 3.1.1. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

El gráfico anterior refleja la comparación entre el grado de acuerdo con las opciones de respuesta de la P.30 en función del **sexo** de las personas encuestadas. En proporción, las opciones de respuesta B, C y D (de carácter marcadamente tradicional e igualitario, respectivamente), obtienen una distribución bastante similar. Esto es, no existen diferencias apreciables entre hombres y mujeres respecto a su valoración de estas premisas.

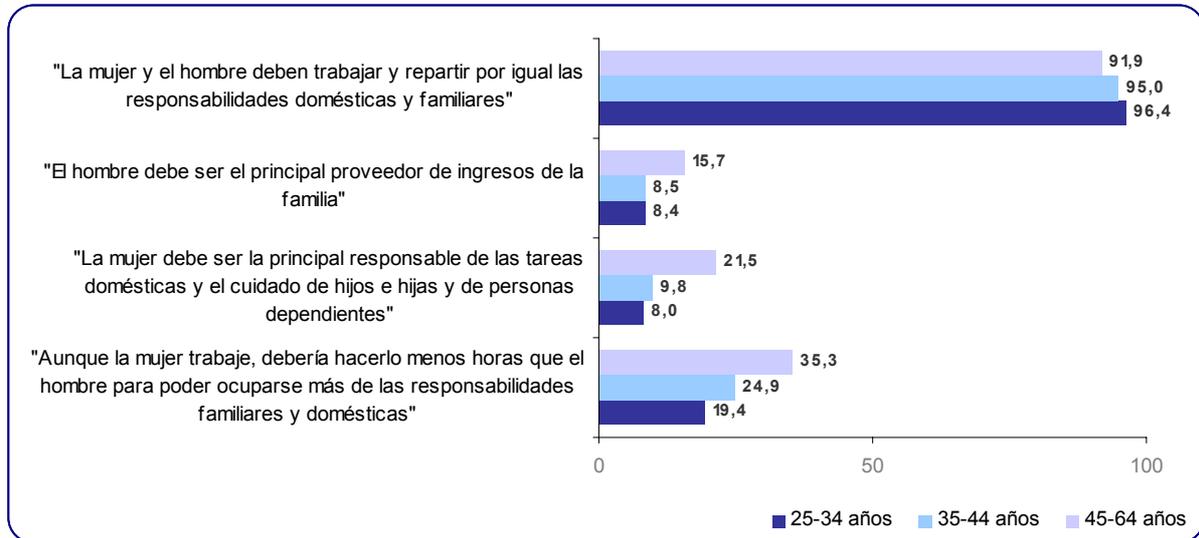
Sin embargo, en cuanto a la opción A de respuesta, se aprecia que las mujeres están más de acuerdo que los hombres en casi 10 puntos porcentuales.

Parece, por tanto, que las mujeres están relativamente más a favor que los hombres en cuanto a la atribución del desempeño de las responsabilidades familiares y domésticas (*auto-atribución*, en este caso).

En cuanto a la **edad** de las personas entrevistadas, el siguiente gráfico muestra la distribución comparada del grado de acuerdo con las opciones de respuesta de P.30. En el caso de la opción A, son las personas entre 45 y 64 años las que están proporcionalmente más de acuerdo con esta afirmación (35,3%), seguidas por las personas entre 35 y 44 años (24,9%) y por las personas entre 25 y 34 años (19,4%).

Esta pauta de respuesta es muy similar, aunque con distinta proporción, en el caso de las opciones B y D, de marcado carácter tradicional. A medida que aumenta la edad, mayor grado de acuerdo con estas opciones de respuesta. En cambio, en el caso de la opción D, o de carácter igualitario, las proporciones de respuesta son muy similares en los tres grupos de edad analizados.

Gráfico 3.1.2. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según edad personas entrevistadas (en % de acuerdo).

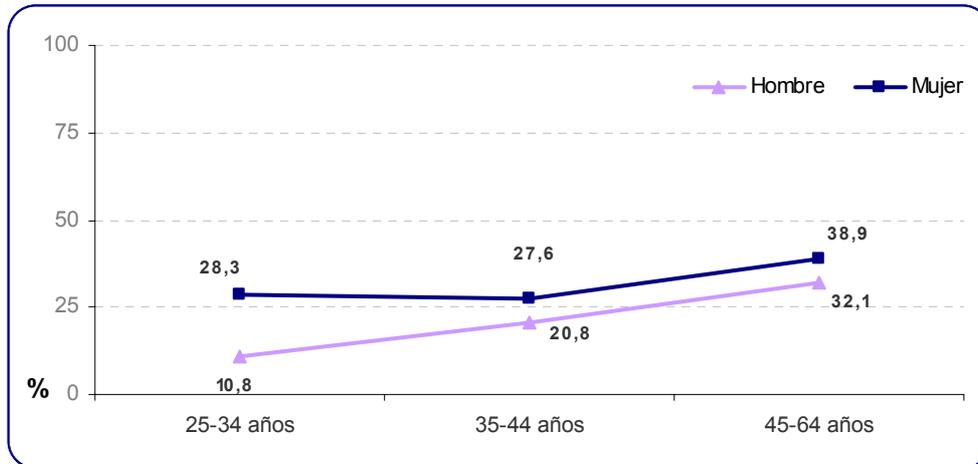


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Atendiendo a la distribución comparada en función de la **edad** y el **sexo** de las personas entrevistadas, el grupo de personas entre los 25 y los 34 años es el que refleja una mayor diferenciación entre hombres y mujeres (10,8% frente a 28,3%). En otras palabras, son las mujeres más jóvenes las que mayor grado de adhesión muestran tener con la afirmación de que las mujeres deberían trabajar menos horas que el hombre para ocuparse de las responsabilidades familiares y domésticas.

Estas diferencias se mantienen, aunque en menor proporción en el grupo de personas entre los 35 y los 44 años y en el de 45 y 64 años. Estos resultados se muestran en el gráfico siguiente.

Gráfico 3.1.2.a. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según edad y sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

De esta manera, y a partir de lo anterior, la edad y el sexo parecen ser factores relevantes en cuanto a la atribución de roles de género en la distribución de las responsabilidades familiares y domésticas (diferenciación clásica entre el *tiempo productivo* y el *tiempo reproductivo*). A medida que aumenta la edad, por un lado, mayor atribución a la mujer a este tipo de responsabilidades. Y de la misma manera, las mujeres tienden a atribuirse dicho tipo de responsabilidades frente al grupo de hombres.

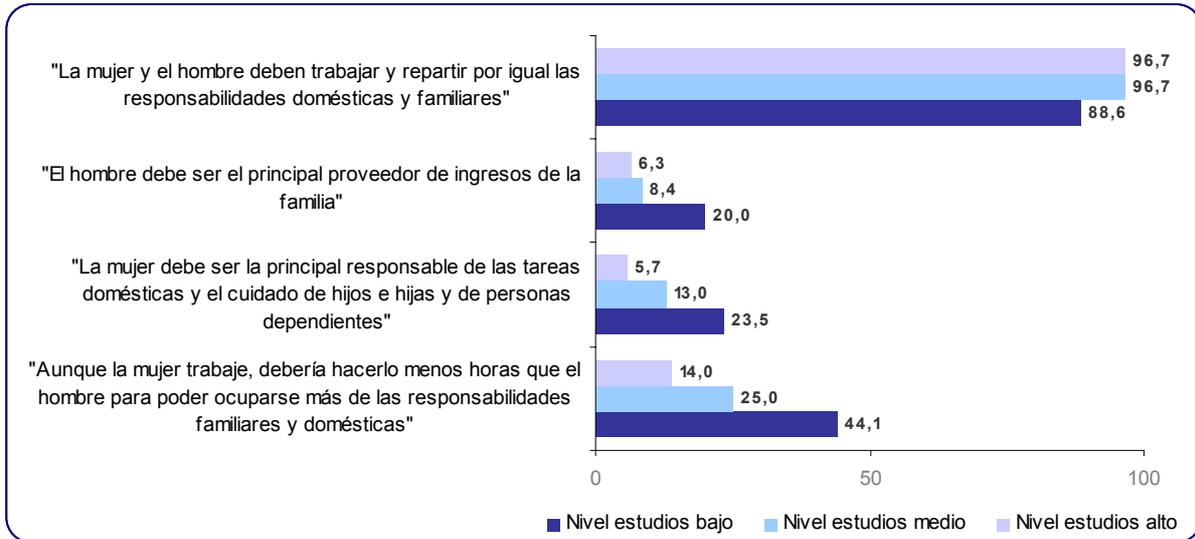
Pero, además, estas pautas de respuesta se intensifican entre los más jóvenes, ya que es en este grupo de personas donde mayores diferencias se encuentran entre hombres y mujeres, al tiempo que es donde menor grado de acuerdo se expresa con la afirmación respecto al resto de categorías de edad analizadas.

Por otro lado, atendiendo al **nivel de estudios** de las personas entrevistadas, la pauta en la atribución de las responsabilidades familiares y domésticas a las mujeres es inversa: cuanto mayor es el nivel de estudios de las personas encuestadas¹⁴, en menor medida se realiza dicha atribución. Concretamente, el grado de acuerdo con la opción de respuesta A se distribuye en un 44,1% en el nivel de estudios más bajos, en un 25% en el nivel de estudios medios, y en un 14% en el nivel de estudios más alto.

Esta pauta de respuesta se mantiene en las opciones B y C, siendo nuevamente las personas con el nivel de estudios más bajo las que mayor grado de acuerdo expresan, seguidas por el nivel medio, primero, y por el nivel más alto después. En cuanto a las respuestas a la opción D, la distribución es muy similar entre los distintos niveles de estudios, aunque cabe destacar que las personas con un nivel bajo de estudios obtienen 8 puntos porcentuales menos que los niveles medio y alto en el grado de acuerdo con el concepto de igualdad expresado por esta opción de respuesta.

¹⁴ El nivel de estudios se ha recodificado para el análisis en tres categorías: nivel bajo (terminados a los 14/15 años), nivel medio (terminados a los 16/19 años), y nivel alto (diplomado/a o licenciado/a universitario/a, postgrado)

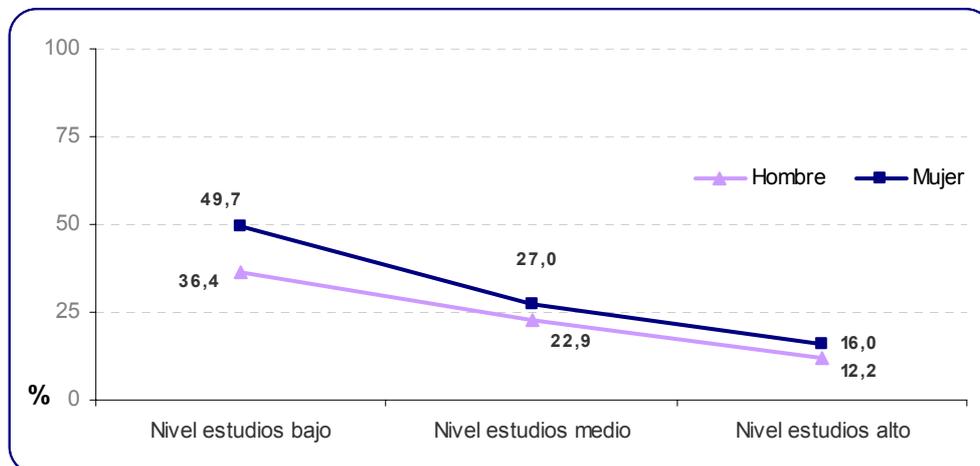
Gráfico 3.1.3. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según nivel de estudios personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

En los niveles de estudios medio y alto, si bien la proporción de mujeres de acuerdo con esta premisa es superior a la de los hombres, en ambos casos las diferencias no superan los 10 puntos porcentuales salvo en el nivel de estudios bajo (49,7% frente a 36,4%). De esta manera, puede observarse que en este nivel de estudios las diferencias de atribución entre hombres y mujeres se intensifican. Estos resultados se muestran en el siguiente gráfico.

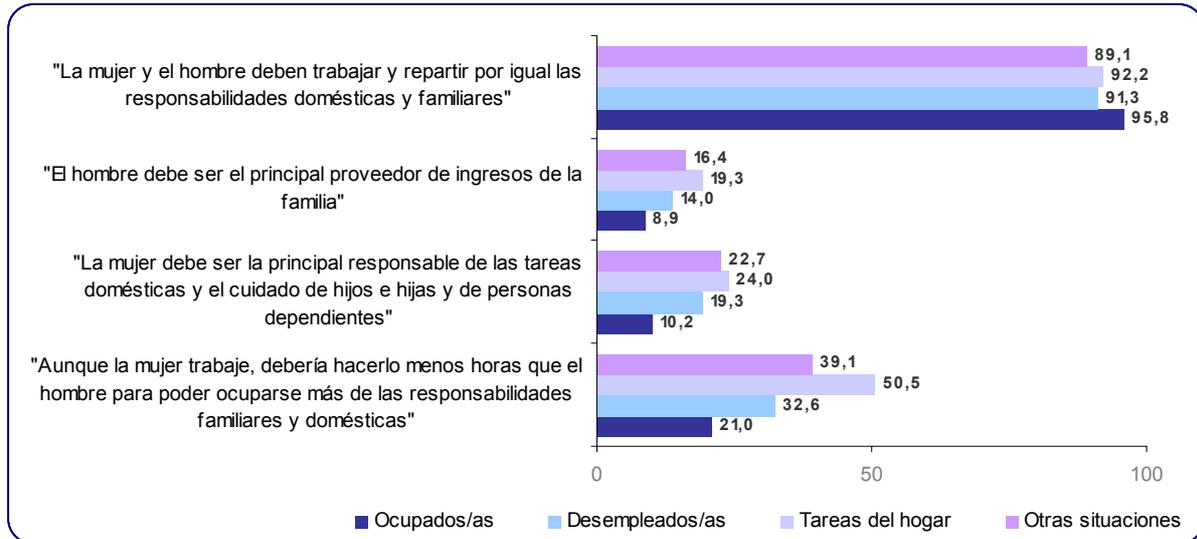
Gráfico 3.1.3.a. Acuerdo con la afirmación "aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas", según nivel de estudios y sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

La siguiente variable de análisis es la **situación laboral** de las personas encuestadas, codificada como ocupados/as, desempleados/as, tareas del hogar y otras situaciones (estudiantes, jubilados/as o pensionistas, etc.). El siguiente gráfico muestra la distribución del grado de acuerdo con las 4 opciones de respuesta de P.30.

Gráfico 3.1.4. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según situación laboral personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

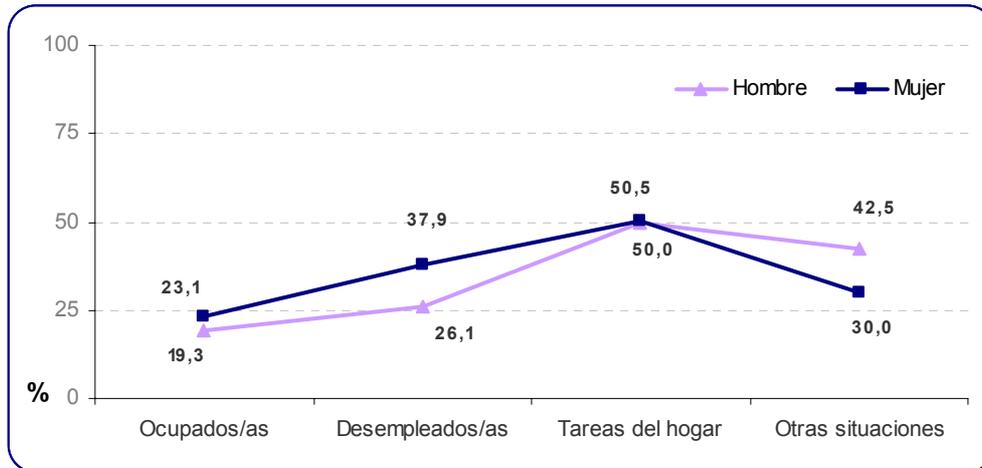
Considerando la situación laboral de las personas encuestadas, el gráfico refleja que son las personas que se dedican a las tareas del hogar las que se muestran más conformes con las expectativas de rol tradicionales (50,5% de acuerdo con la opción A, 24% de acuerdo con la opción B, y 19,3% de acuerdo con la opción C).

Dentro del grupo de personas ocupadas, las diferencias en la atribución de responsabilidades (opción A) es muy similar entre hombres y mujeres (19,3% frente a 23,1%). No obstante, estas diferencias aumentan en el grupo de personas desempleadas ya que las mujeres muestran un grado de acuerdo del 37,9% frente al 26,1% de los hombres.

En cuanto a las personas que se dedican a las tareas del hogar, el resultado es prácticamente idéntico para hombres y para mujeres (aproximadamente el 50% en cada caso). En este último caso debe tenerse en cuenta que solamente 4 hombres del total de personas encuestadas se dedican a las tareas del hogar, frente a las 188 mujeres que se dedican a estas tareas.

Para el conjunto de personas que se encuentran en otro tipo de situación, la pauta se invierte siendo los hombres los que mayor grado de acuerdo expresan con la atribución de responsabilidades familiares y domésticas a las mujeres (42,5% de hombres frente al 30% de mujeres). Todos estos resultados se muestran en el gráfico siguiente.

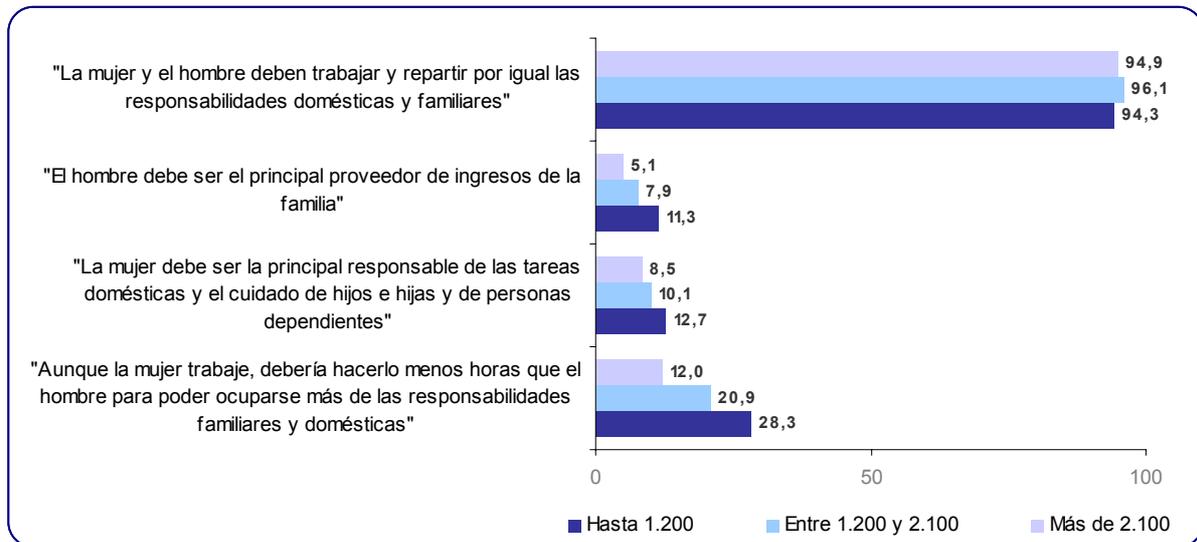
Gráfico 3.1.4.a. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según situación laboral y sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

A continuación, se analiza el grado de acuerdo con las opciones de respuesta de P.30 en función del nivel de ingresos (**salario actual** medido en euros al mes) de las personas encuestadas. El siguiente gráfico muestra la distribución general del grado de acuerdo expresado sobre estas opciones de respuesta.

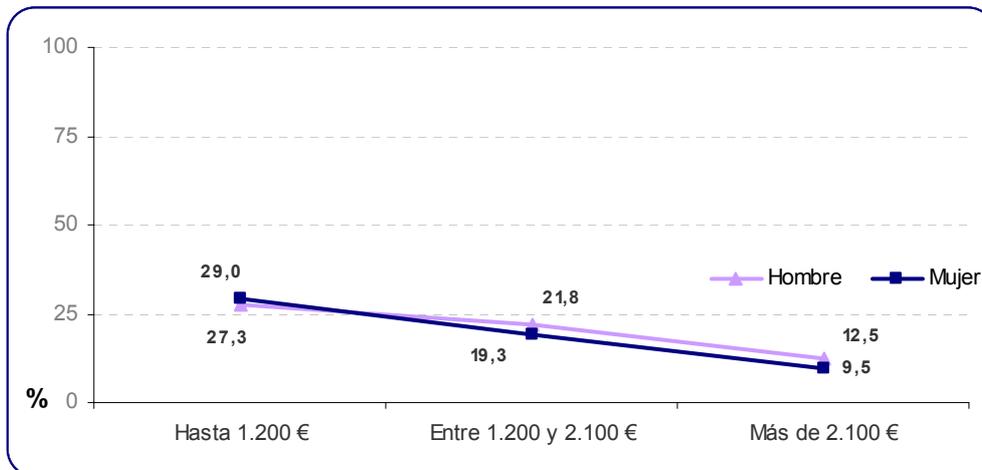
Gráfico 3.1.5. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según salario personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Considerando la posición económica de las personas encuestadas se observa que, a medida que se incrementa el nivel de renta, disminuye el porcentaje de personas que se encuentran *más bien de acuerdo* con estas afirmaciones, salvo en el caso del concepto de igualdad (opción D) que es muy similar en todos los casos. Así, podemos observar en el caso de la atribución de mayores responsabilidades familiares y domésticas a las mujeres que las personas con posiciones económicas más bajas afirman estar más de acuerdo (28,3%), frente a las personas con una posición económica intermedia (20,9%) y mayor (12%). No se han observado diferencias reseñables en cuanto al análisis cruzado del salario y el sexo de las personas encuestadas (ver gráfico siguiente).

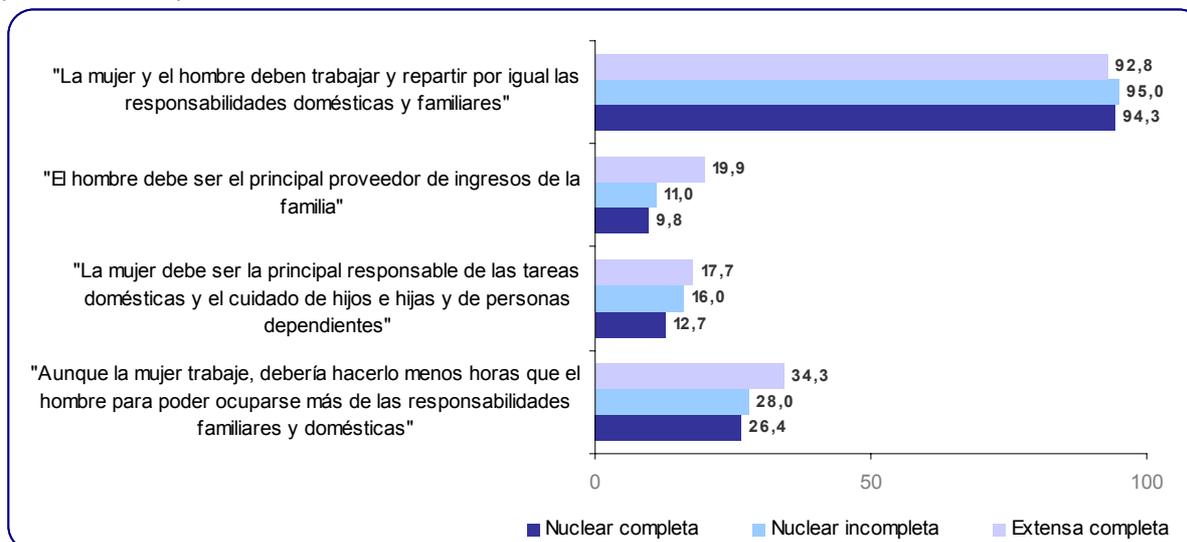
Gráfico 3.1.5.a. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según salario y sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Considerando el tipo de hogar, o **tipo de familia**, de las personas encuestadas, se observa que el grupo de personas que pertenecen a una familia extensa de tipo completo es el que mayor grado de acuerdo expresa sobre las opciones de respuesta A, B y C, seguida de la familia nuclear incompleta (familia monoparental) y de la familia nuclear completa (con cónyuge o pareja). Estos resultados se muestran en el siguiente gráfico.

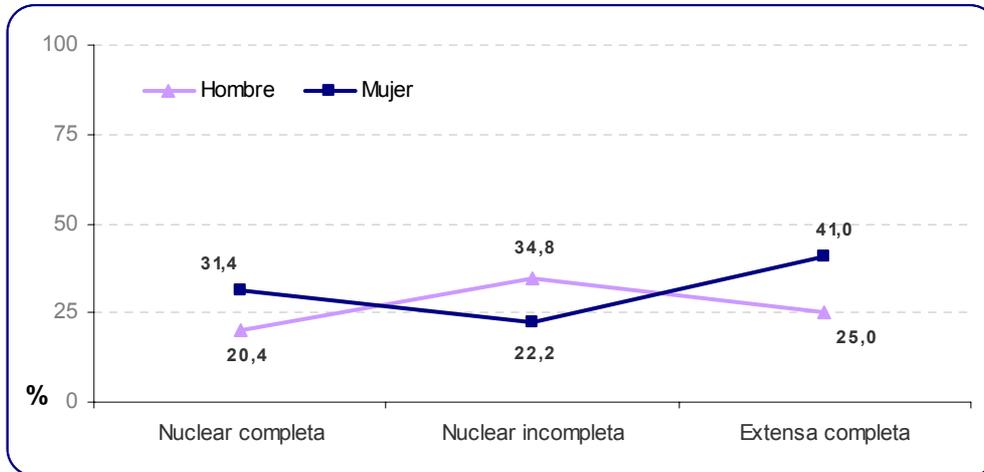
Gráfico 3.1.6. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según tipo de familia personas entrevistadas (en % de acuerdo)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Por otra parte, al analizar la información anterior atendiendo al sexo de las personas entrevistadas (ver gráfico siguiente), se observa una inversión en la atribución de las responsabilidades familiares y domésticas en base a roles de género. Así, mientras las mujeres que pertenecen a familias nucleares completas y extensas completas se muestran más de acuerdo que los hombres en dicha atribución de responsabilidades al género femenino, ocurre lo contrario en el caso de las familias nucleares incompletas o mononucleares. En estas últimas, la proporción de acuerdo es mayor en el caso de los hombres (34,8% frente a 22,2%)

Gráfico 3.1.6.a. Acuerdo con la afirmación “aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas”, según tipo de familia y sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).

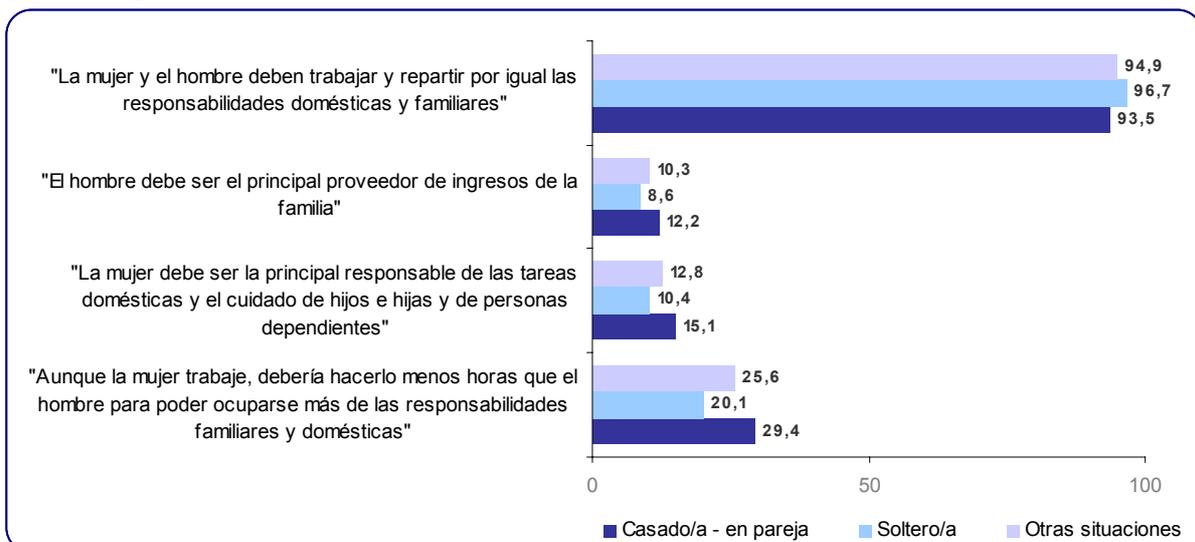


Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Los siguientes análisis realizados ofrecen los resultados encontrados, y expuestos a continuación, en función del **estado civil** de las personas encuestadas. Exceptuando la opción de respuesta D, que ha obtenido una distribución muy similar, en el resto de opciones son las personas casadas o en pareja las que mayor grado de acuerdo han expresado respecto al resto. Esto implica, como venimos valorando, que es este conjunto de personas el que refleja una división sexual de las tareas y responsabilidades domésticas y familiares más sesgada hacia las mujeres.

A este grupo le sigue el de personas divorciadas, separadas o viudas (otras situaciones). Y, por último, el grupo de personas solteras que son las que menor grado de acuerdo han reflejado sobre estas atribuciones o premisas respecto al género. Los resultados se muestran en el siguiente gráfico.

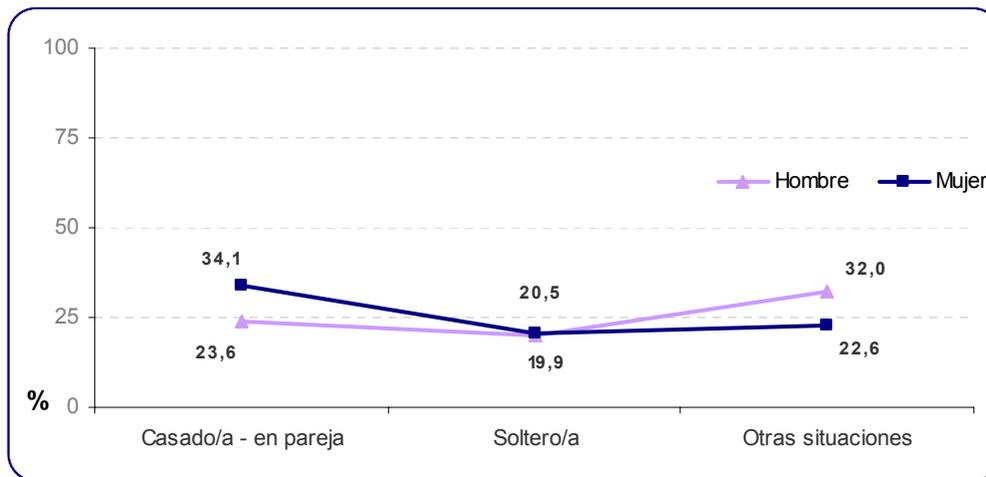
Gráfico 3.1.7. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según estado civil personas entrevistadas (en % de acuerdo)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

En cuanto a la distribución anterior atendiendo al sexo de las personas entrevistadas, el gráfico siguiente muestra que no existen grandes diferencias entre hombres y mujeres en cada categoría de estado civil analizada. No obstante, conviene destacar que, mientras que son las mujeres las que una mayor auto-atribución realizan de las responsabilidades familiares y domésticas entre las personas casadas (34,1% frente al 23,6% de los hombres), son los hombres los que atribuyen en mayor medida a las mujeres dichas responsabilidades en el caso de las personas separadas, divorciadas o viudas (32% frente al 22,6% de las mujeres).

Gráfico 3.1.7.a. Acuerdo con la afirmación “*aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas*”, según estado civil y sexo personas entrevistadas (en % de acuerdo).

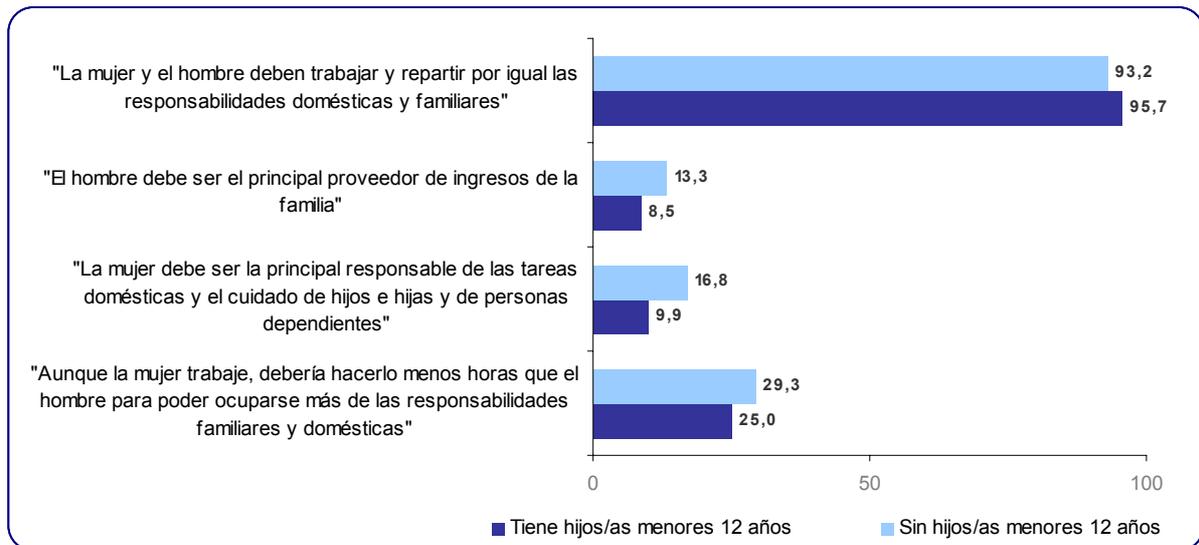


Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Siguiendo la misma línea de análisis, se compara ahora los resultados en función de si las personas encuestadas tienen algún tipo de **carga familiar** (hijos menores de 12 años y/o personas dependientes a su cargo). Empezando por el análisis de los tipos de atribuciones realizadas por las personas que tienen menores de 12 años a su cargo, encontramos que estas personas están en menor medida de acuerdo con las afirmaciones analizadas que las personas que no tienen este tipo de carga familiar.

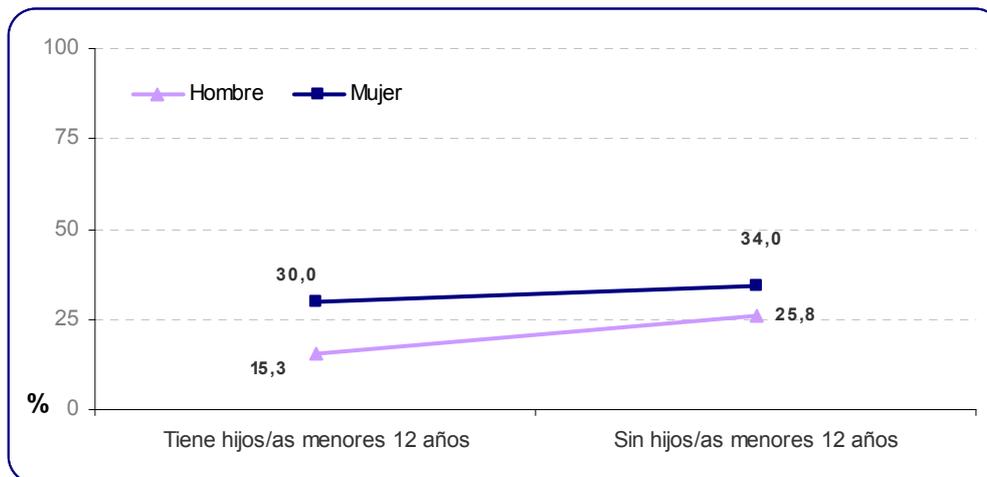
En ambas situaciones, además, no existen diferencias relevantes en cuanto al sexo de las personas entrevistadas. Es decir, que lo anterior respecto a las cargas familiares puede mantenerse tanto si hablamos del grupo de hombres como si hablamos del grupo de mujeres. Los gráficos siguientes muestran todos estos resultados.

Gráfico 3.1.8. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según personas entrevistadas tienen hijos menores de 12 años (en % de acuerdo)



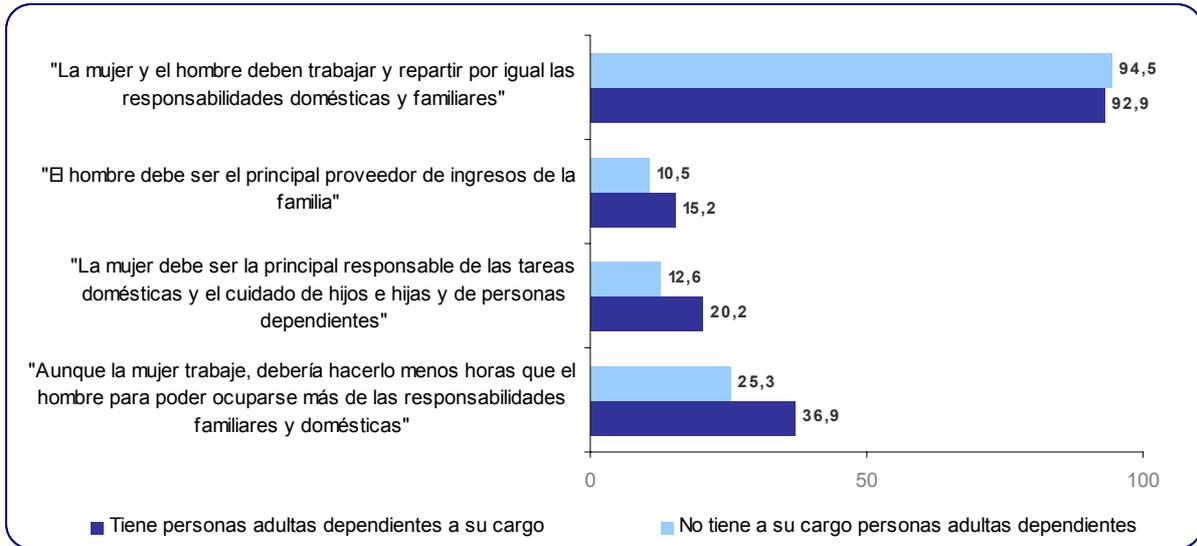
Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Gráfico 3.1.8.a. Acuerdo con la afirmación "aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas", según personas entrevistadas tienen hijos menores de 12 años y sexo (en % de acuerdo).



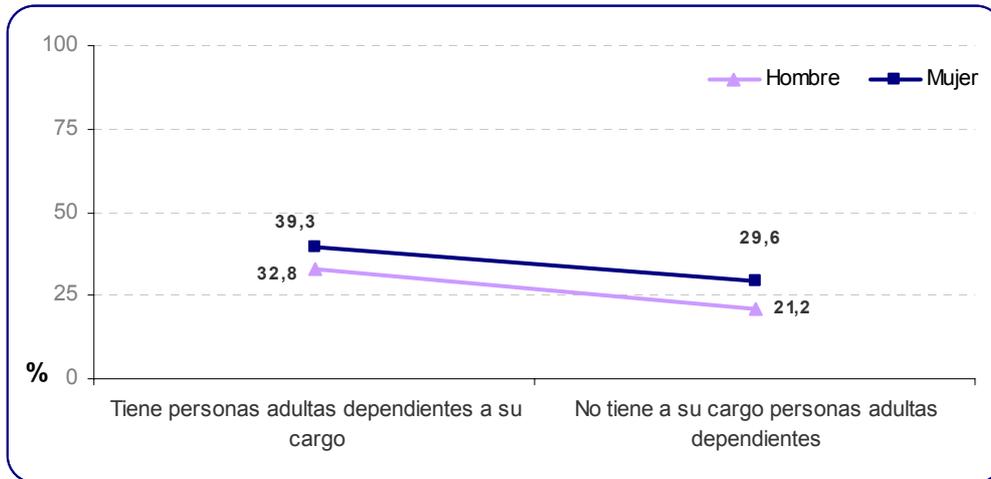
Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Gráfico 3.1.9. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según personas entrevistadas tienen personas adultas dependientes a su cargo (en % de acuerdo)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Gráfico 3.1.9.a. Acuerdo con la afirmación "aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas", según personas entrevistadas tienen personas adultas dependientes a su cargo y sexo (en % de acuerdo).

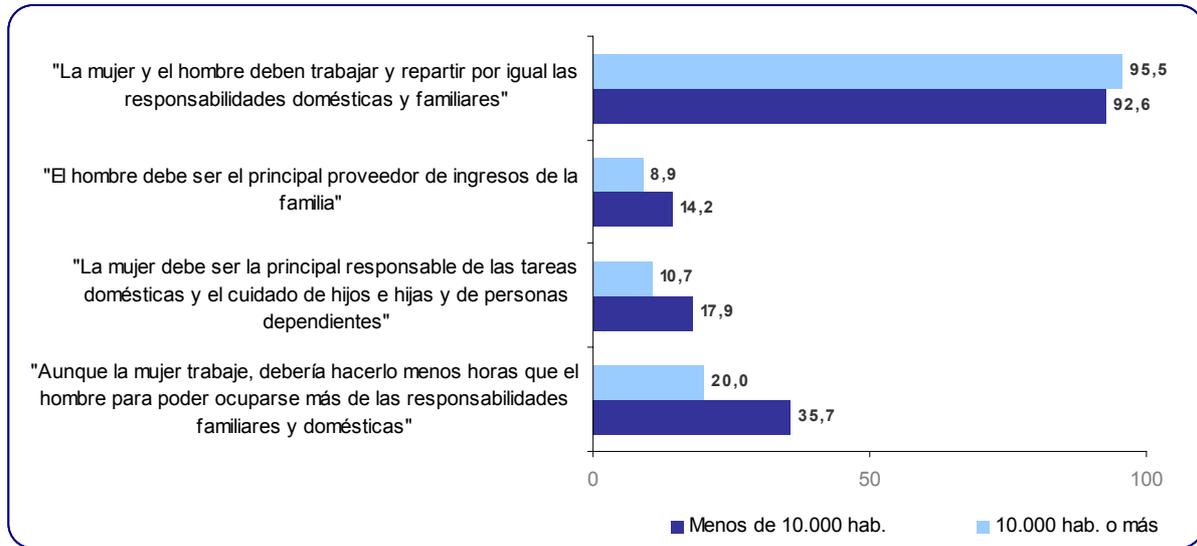


Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Por último, las atribuciones de responsabilidades familiares y domésticas analizadas hasta ahora, han sido contrastadas a partir de información relativa a la distribución geográfica de los municipios en los que residen las personas encuestadas. Se utilizan tres variables de comparación para este objetivo de análisis: **tamaño de hábitat** (municipios menores de 10.000 habitantes o *entorno rural*, y municipios con 10.000 habitantes o más o *entorno urbano*), **capital de provincia** como medida diferencial entre entorno rural y urbano, y **grandes ciudades** (o gran urbe), como medida diferencial superior.

En primer lugar, las personas que residen en municipios con menos de 10.000 habitantes se muestran estar más de acuerdo con las opciones de respuesta A, B y C de P.30, que las que residen en municipios con 10.000 habitantes o más (ver gráfico siguiente).

Gráfico 3.1.10. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según tamaño de hábitat del municipio en el que residen las personas entrevistadas (en % de acuerdo)

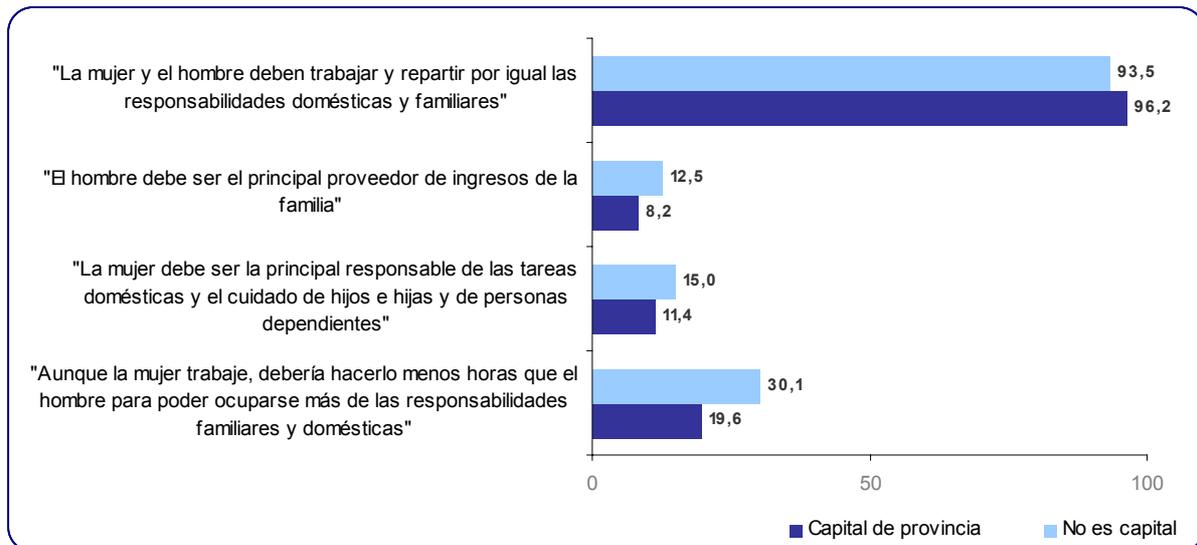


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Por otro lado, y en segundo lugar, las personas que residen en municipios que son capitales de provincia muestran un menor grado de acuerdo con la atribución a la mujer de las responsabilidades familiares y domésticas que las personas que residen en otro tipo de municipios.

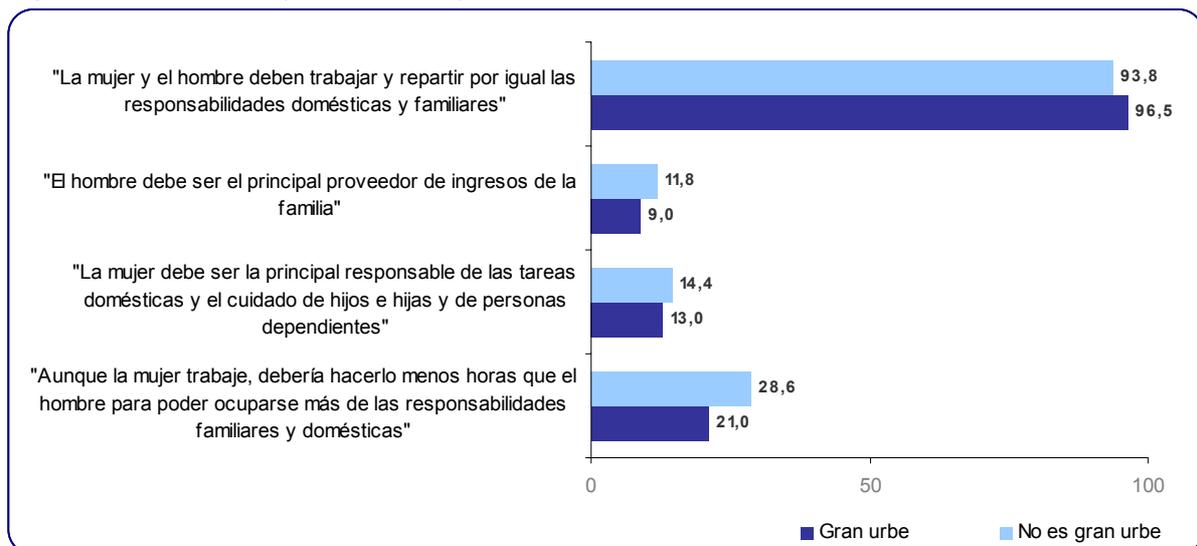
Resultados muy similares se han encontrado al comparar las respuestas de las personas que residen en las ciudades con más población del territorio español (Málaga, Sevilla, Zaragoza, Barcelona, Madrid y Valencia). Nuevamente son las personas que residen en estos municipios las que menor grado de atribución realizan de las responsabilidades familiares y domésticas al rol femenino. Estos resultados se muestran en los gráficos siguientes.

Gráfico 3.1.11. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según capitales de provincia en las que residen las personas entrevistadas (en % de acuerdo)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Gráfico 3.1.12. Atribución de responsabilidades familiares y domésticas, según grandes ciudades en las que residen las personas entrevistadas (en % de acuerdo)

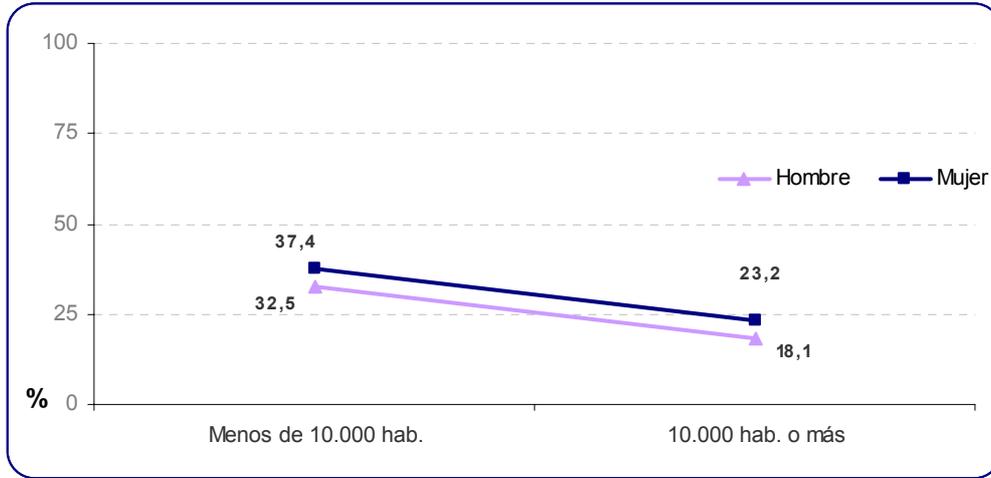


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

No se han encontrado diferencias entre hombres y mujeres en la variable tamaño de hábitat. Es decir, parece que en los municipios más pequeños la atribución de responsabilidades es mayor que en los municipios mayores independientemente de si las personas son hombres o son mujeres.

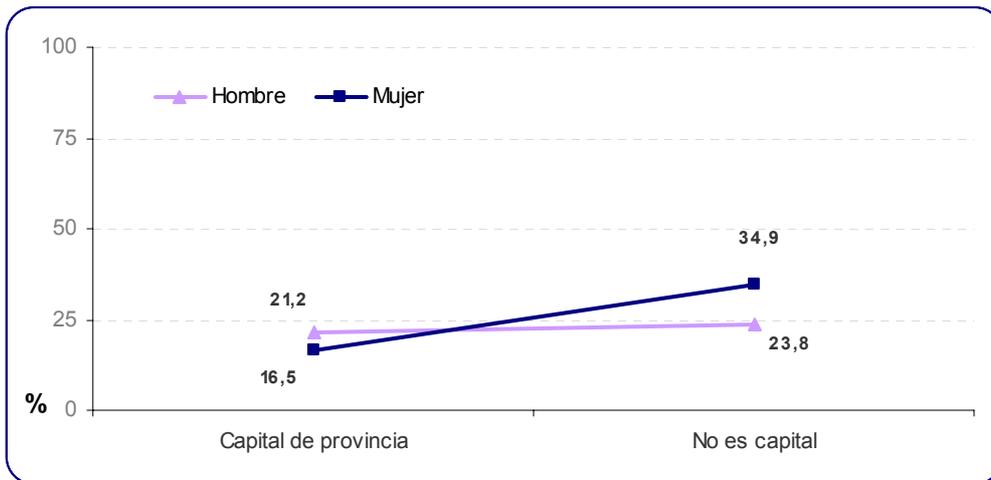
En el caso de las capitales de provincia y de las grandes ciudades, si aparecen diferencias que atienden al sexo de las personas entrevistadas. Aunque no suponen grandes diferencias porcentuales, se observa una inversión en el grado de acuerdo de hombres y mujeres. En este sentido, se observa que la tendencia en las capitales de provincia y en las grandes ciudades, los hombres muestran un grado de acuerdo ligeramente mayor que el de las mujeres, mientras que en el resto de municipios son las mujeres las que en mayor medida siguen *auto-atribuyéndose* las responsabilidades familiares y domésticas.

Gráfico 3.1.10.a. Acuerdo con la afirmación “*aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas*”, según tamaño de hábitat del municipio en el que residen las personas entrevistadas y sexo (en % de acuerdo).



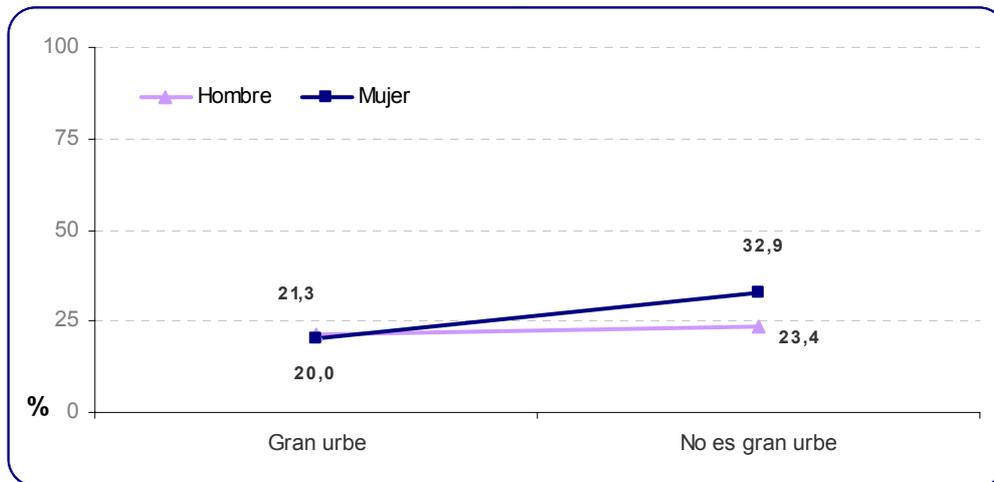
Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Gráfico 3.1.11.a. Acuerdo con la afirmación “*aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas*”, según capitales de provincia en las que residen las personas entrevistadas y sexo (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Gráfico 3.1.12.a. Acuerdo con la afirmación “*aunque la mujer trabaje debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas*”, según grandes ciudades en las que residen las personas entrevistadas y sexo (en % de acuerdo).



Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Se han realizado análisis bivariados para todas las variables estudiadas en este apartado, con el fin de obtener información adicional que permita precisar con mayor rigor qué aspectos y características de los analizados suponen un factor relevante en cuanto a la atribución del rol femenino de las tareas y responsabilidades familiares y domésticas. Con esta lógica, se han realizado pruebas de contraste estadístico de hipótesis, mediante la prueba Chi-cuadrado y el procedimiento tablas de contingencia.

Las tablas siguientes muestran los resultados encontrados, en términos de significación estadística. Siguiendo el criterio consensuado de probabilidades menores de 0,05 como indicativas de significación estadística, de cara a los resultados finales y conclusiones de este informe se tomarán en consideración aquellas relaciones entre variables que sean estadísticamente significativas.

Para estos análisis, se ha tomado en consideración la opción de respuesta A de P.30, por considerarse la más relevante en cuanto a la información aportada en consonancia con los objetivos de este estudio.

Tabla 3.1.2. Prueba Chi – cuadrado: opción A de respuesta de P.30	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sexo persona entrevistada	16,34	1	0,000
Edad recodificada (25 – 34 / 35 – 44 / 45 – 64 años)	39,72	2	0,000

NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

Tanto la variable sexo como la variable edad han mostrado estar relacionadas al nivel de significación estadística ($\text{sig.} < 0,05$) con la atribución al rol femenino de responsabilidades familiares y domésticas. Como vimos, son las mujeres y las personas entre 45 y 64 años las que en mayor medida realizan este tipo de atribución.

Además, dichas atribuciones parecen aumentar con la edad, y las diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres se maximizan en el grupo de las personas más jóvenes.

En cuanto al resto de variables, la tabla siguiente muestra los resultados encontrados a partir de la prueba de contraste basada en el estadístico Chi-cuadrado.

Tabla 3.1.2.a. Prueba Chi – cuadrado: opción A de respuesta de P.30	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Nivel de estudios finalizados	118,66	2	0,000
Situación laboral	86,25	3	0,000
Salario actual	17,23	2	0,000
Tipo de familia a la que pertenece	5,65	2	0,059
Estado civil actual	9,15	2	0,010
Tiene hijos/as menores de 12 años	4,41	1	0,036
Tiene personas adultas dependientes a su cargo	18,86	1	0,000
Tamaño del municipio donde reside	52,23	1	0,000
Capital de provincia donde reside	16,45	1	0,000
Gran urbe donde reside	5,80	1	0,016

Fuente: encuesta población general. Base: personas de acuerdo con esta afirmación

Se observa en la tabla que todas las variables analizadas, a excepción del tipo de familia al que pertenece la persona encuestada, tienen una relación estadísticamente significativa con la atribución al rol femenino de responsabilidades familiares y domésticas. Los resultados mostrados respecto al tipo de familia, no se tendrán en cuenta por no ofrecer la suficiente precisión estadística.

Por último, una vez identificadas aquellas variables con significación estadística con la atribución al rol femenino de responsabilidades familiares y domésticas, se ha procedido a realizar un análisis multivariado. En este caso, la técnica elegida ha sido el análisis de regresión logística, dado que la información analizada sobre la opción de respuesta A de P.30 es de carácter dicotómico (más bien de acuerdo, más bien en desacuerdo). El análisis ha tomado como categoría de referencia “*más bien de acuerdo*”: los resultados obtenidos deben compararse en función de esta categoría y respecto a la categoría “*más bien en desacuerdo*”, es decir, la primera frente a la segunda.

El objetivo de este análisis es el de combinar toda la información relevante en un único modelo, el cual permitirá pronosticar con cierto nivel de ajuste el tipo de atribución realizada al rol femenino de las responsabilidades familiares y domésticas. Y todo ello desde dos vías de trabajo: la primera, los análisis multivariados permiten profundizar en los patrones de respuesta, las tendencias y las relaciones estadísticas y conceptuales de las variables analizadas, y la segunda, los análisis multivariados permiten construir jerarquías en los pesos relativos de cada variable analizada.

La tabla siguiente muestra los resultados generales de la aplicación de un modelo de regresión logística con el grado de acuerdo ante la opción de respuesta A de P.30 como variable dependiente o variable criterio. Las variables independientes o variables pronóstico son todas aquellas que han mostrado tener relación estadísticamente significativa de manera individual (prueba de Chi-cuadrado) con la variable dependiente.

Estos resultados indican que, de las once variables independientes seleccionadas para el análisis, el método utilizado ha seleccionado cuatro como las más relevantes, o con más peso, desde una perspectiva estadística. Las variables finalmente seleccionadas son la edad, el nivel de estudios, la situación laboral y el tamaño de hábitat.

En primer lugar, respecto a la edad, los resultados encontrados indican que las personas entre 45 y 64 años están más de acuerdo en atribuir las responsabilidades familiares y domésticas a las mujeres en una razón de 1,5 a 1 frente a los más jóvenes (25 – 34 años) o, lo que es lo mismo, en una proporción de un 150% más. No existe una razón de ventajas significativa de las personas entre 35 y 44 años frente a las de 25 y 34 años (coeficiente o $Exp(B)$ no significativo)

Tabla 3.1.3. Modelo de regresión logística: opción A de respuesta de P.30	Exp(B)
Edad (categoría de referencia 25 – 34 años)	
35 – 44 años	1,029
45 – 64 años	1,474 (*)
Nivel de estudios (categoría de referencia nivel bajo)	
Nivel medio	,530 (**)
Nivel alto	,303 (**)
Situación laboral (categoría de referencia ocupados/as)	
Desempleados/as	1,507 (*)
Tareas del hogar	2,376 (**)
Otras situaciones	1,570 (*)
Tamaño de hábitat (categoría de referencia < 10.000 hab.)	
10.000 hab. o +	,580 (**)
Constante	,600

(*) Coeficiente significativo ($p < 0,05$).

(**) Coeficiente significativo ($p < 0,01$).

- Categoría de análisis variable dependiente: **más bien de acuerdo**

- Método utilizado: adelante, estadístico Wald.

- Proceso iterativo: 4 pasos.

- Modelo ajustado a los datos: Prueba de Hosmer-Lemeshow ($p > 0,05$)

- Porcentaje de clasificación correcta: 73,3%

En cuanto a la variable nivel de estudios, encontramos dos coeficientes significativos. Por un lado, las personas con un nivel de estudios medio atribuyen las responsabilidades familiares y domésticas en menor medida que las personas con un nivel bajo, en razón de 0,5 a 1. Esto es, por cada persona de nivel bajo que realiza este tipo de atribución a las mujeres, existiría un 50% menos de personas de nivel medio que realizarían dicha atribución (por cada 10 personas de nivel bajo habría aproximadamente 5 de nivel medio realizando el mismo tipo de atribución).

Los mismo ocurre con las personas de nivel alto solo que en razón de 0,3 a 1 frente a las personas de nivel bajo.

Tanto las personas desempleadas como las que se dedican a tareas del hogar, o están en otro tipo de situación, han obtenido coeficientes significativos respecto a las personas ocupadas. Especialmente las personas que se dedican a las tareas del hogar se diferencian de las personas ocupadas en la tasa de atribución de las responsabilidades familiares y domésticas a las mujeres, ya que se encuentran en razón de 2,4 a 1 (un 240% más).

Las personas desempleadas realizan este tipo de atribución en razón de 1,5 a 1 frente a las personas ocupadas, y las personas que se encuentran en otro tipo de situación en razón de 1,6 a 1.

Por último, las personas que residen en municipios con 10.000 habitantes o más se encuentran en razón de 0,6 a 1 frente a las personas que residen en municipios pequeños, al realizar el tipo de atribuciones estudiadas.

Significados socialmente atribuidos al trabajo remunerado

Continuamos este bloque de análisis con la siguiente pregunta del cuestionario (P.50), que indaga sobre las principales motivaciones relativas al trabajo dirigidas a personas ocupadas. Mediante esta pregunta se analizan los diferentes significados socialmente atribuidos al trabajo remunerado.

La distribución general de las frecuencias de respuesta es la siguiente:

Tabla 3.1.4. Principales motivaciones relativas al trabajo. Frecuencia y % vertical	n	%
Dinero/económica	826	78,6
Que sea interesante y/o me guste (realización personal)	123	11,7
Ocupar el tiempo	9	0,9
Para tener independencia económica	41	3,9
Creo que todas las personas deben trabajar	36	3,4
[Otras]	4	0,4
NS/NC	8	0,8
TOTAL (N)	1.051	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas
NOTA: no se analiza la categoría *Otra* por su escasa incidencia

Se observa, con la información disponible, un marcado predominio de la motivación económica, ya que para un 78,6% de las personas encuestadas el significado del trabajo productivo tiene una marcada funcionalidad como provisión de recursos económicos. Del resto de categorías de respuesta analizadas, solamente la relacionada con el interés y la realización personal como motivación relativa al trabajo ha obtenido cierto nivel o tasa de respuesta (11,7%). El resto de categorías aparecen en proporciones inferiores al 4%.

La distribución de estos resultados en función del sexo de las personas encuestadas se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3.1.5. Principales motivaciones relativas al trabajo según sexo personas ocupadas. Frecuencia y % vertical	Hombre		Mujer	
	n	%	n	%
Dinero/económica	490	84,6	336	71,2
Que sea interesante y/o me guste (realización personal)	49	8,5	74	15,7
Ocupar el tiempo	1	0,2	8	1,7
Para tener independencia económica	15	2,6	26	5,5
Creo que todas las personas deben trabajar	18	3,1	18	3,8
[Otras]	0	0,0	4	0,8
NS/NC	4	0,7	4	0,8
TOTAL (N)	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

Como es lógico, la principal motivación relativa al trabajo tanto para hombres como para mujeres es la económica. No obstante, se aprecian algunas diferencias interesantes: en primer lugar, esta motivación parece ser más importante para los hombres que para las mujeres (84,6% frente a 71,2%).

Además, la segunda motivación en proporción, el trabajo de interés y la realización personal, una diferenciación entre hombres y mujeres siendo más elegido por estas que por los primeros (15,7% frente a 8,5%). En el resto de categorías, no se aprecian diferencias de interés.

Ante estos resultados, parece que en el caso de las mujeres el trabajo productivo no se encuentra tan vinculado a los recursos económicos como en el caso de los hombres, y buscan en mayor medida que actividades laborales que las permita conseguir una mayor realización personal.

Analizando la edad de las personas encuestadas encontramos los siguientes resultados: son las personas entre 35 y 44 años las que presentan una menor motivación por la realización personal relativa al trabajo (9,8%). Por otro lado, la identificación con el trabajo productivo, o motivación económica, es prácticamente idéntica en los tres grupos de edad (ligeramente superior al 78% en todos los casos).

Tabla 3.1.6. Principales motivaciones relativas al trabajo según edad personas ocupadas. Frecuencia y % vertical	25-34 años		35-44 años		45-64 años	
	n	%	n	%	n	%
Dinero/económica	279	78,8	249	78,5	298	78,4
Que sea interesante y/o me guste (realización personal)	46	13,0	31	9,8	46	12,1
Ocupar el tiempo	1	0,3	4	1,3	4	1,1
Para tener independencia económica	13	3,7	17	5,4	11	2,9
Creo que todas las personas deben trabajar	9	2,5	13	4,1	14	3,7
[Otras]	1	0,3	2	0,6	1	0,3
NS/NC	5	1,4	1	0,3	2	0,5
TOTAL (N)	354	100	317	100	380	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Para la realización de la prueba de contraste basada en el estadístico Chi – cuadrado, se ha recodificado P.50 en dos categorías: elección de la motivación económica frente al resto de elecciones¹⁵. Solamente la variable sexo ha mostrado estar relacionada de manera estadísticamente significativa respecto a la distribución de la motivación económica como principal motivación relativa al trabajo (los hombres eligen este tipo de motivación *significativamente* más que las mujeres).

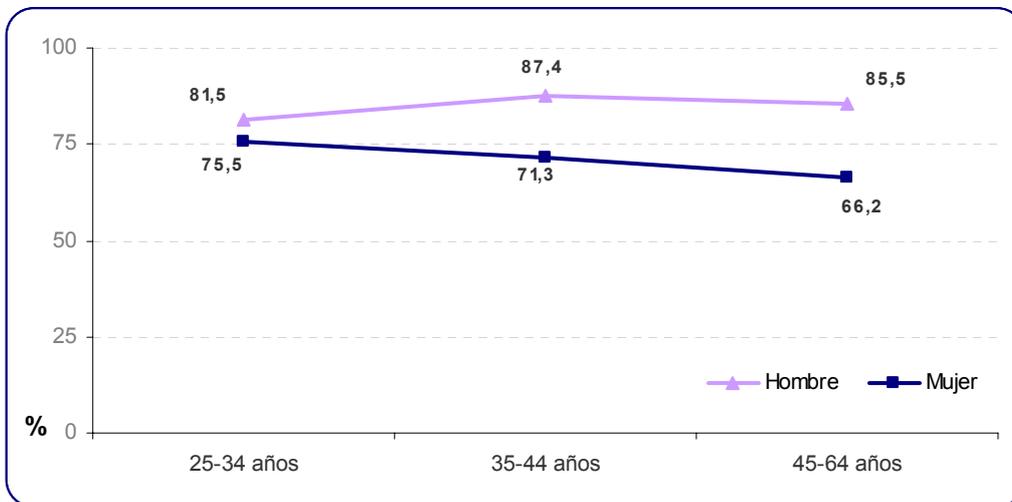
Tabla 3.1.7. Prueba Chi – cuadrado: motivación económica (P.50)	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sexo persona entrevistada	28,07	1,00	0,000
Edad recodificada (25 – 34 / 35 – 44 / 45 – 64 años)	0,54	2,00	0,974

NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

¹⁵ Se ha elaborado lo que se conoce estadísticamente como variable *dummy*, asignando el valor 1 a la categoría de interés (en este caso la motivación económica) y el valor 0 al resto de categorías.

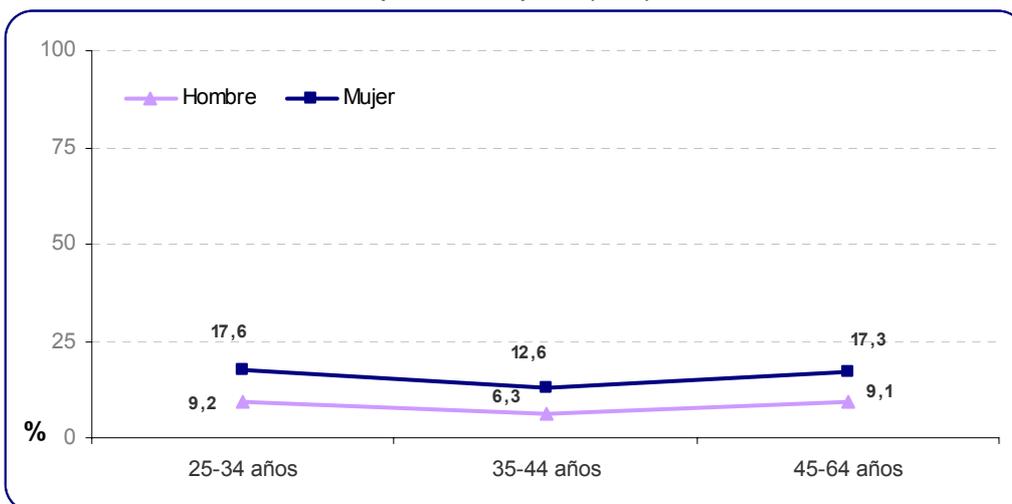
Al considerar conjuntamente el sexo y la edad, obtenemos los resultados que se muestran en los dos gráficos siguientes:

Gráfico 3.1.13. Distribución de la motivación económica relativa al trabajo según edad y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Gráfico 3.1.14. Distribución de la motivación relativa a la realización personal en el trabajo según edad y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

En el grupo de personas entre 25 y 34 años, los hombres y las mujeres tienen una diferencia menor a la hora de escoger la motivación económica como principal motivo (81,5% y 75,5%, respectivamente).

Estas diferencias aumentan a medida que aumenta la edad: en el caso de las personas entre 35 y 44 años la diferencia es de más de 15 puntos porcentuales (87,4% y 71,3%, respectivamente), y en el caso de las personas entre 45 y 64 años la diferencia es de casi 20 puntos porcentuales (85,5% y 66,2%, respectivamente).

En todos los casos, son los hombres los que eligen esta motivación en mayor medida que las mujeres. De hecho, esta pauta se mantiene bastante estable entre los distintos grupos de edad (entre el 80 y el 90%). En el caso de las mujeres no se produce esta estabilidad, sino que la motivación económica pierde fuerza a medida que aumenta la edad.

En cuanto a la motivación relativa a la realización personal, son las mujeres las que presentan una mayor tasa de respuesta, independientemente del grupo de edad al que pertenezcan. Además de lo anterior, no parecen existir otro tipo de pautas diferenciales entre hombres y mujeres respecto a este tipo de información.

La tabla que aparece a continuación sintetiza la distribución en porcentaje y la prueba de contraste Chi – cuadrado del resto de variables analizadas respecto a la elección de los motivos económicos como principal motivación relativa al trabajo.

Tabla 3.1.8. Elección de “económica” como principal motivación relativa al trabajo, según variables de estudio (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos				Estadísticos bivariados		
		Principal motivo		No es principal motivo		Chi ²	g.l.	Sig.
		n	%	n	%			
Nivel de estudios finalizados	Nivel de estudios bajo	207	89,6	24	10,4	43,95	2	0,000
	Nivel de estudios medio	355	82,4	76	17,6			
	Nivel de estudios alto	255	68,4	118	31,6			
Situación laboral	Ocupados/as	826	78,9	221	21,1	No aplicable		
	Parados/as	0	0,0	0	0,0			
	Tareas del hogar	0	0,0	0	0,0			
	Otras situaciones	0	0,0	0	0,0			
Salario actual	Hasta 1.200 €	274	80,4	67	19,6	0,98	2	0,612
	Entre 1.200 y 2.100 €	301	78,6	82	21,4			
	Más de 2.100 €	86	76,1	27	23,9			
Tipo de familia a la que pertenece	Nuclear completa	541	79,2	142	20,8	2,26	2	0,324
	Nuclear incompleta	50	86,2	8	13,8			
	Extensa completa	79	83,2	16	16,8			
Estado civil actual	Casado/a - en pareja	651	79,5	168	20,5	1,05	2	0,590
	Soltero/a	140	76,1	44	23,9			
	Otras situaciones	35	79,5	9	20,5			
Tiene hijos/as menores de 12 años	Si tiene	334	79,9	84	20,1	0,43	1	0,513
	No tiene	492	78,2	137	21,8			
Tiene personas adultas dependientes a su cargo	Si tiene	123	80,9	29	19,1	0,44	1	0,507
	No tiene	703	78,5	192	21,5			
Tamaño del municipio donde reside	Menos de 10.000 hab.	355	76,2	111	23,8	3,71	1	0,054
	10.000 hab. o más	471	81,1	110	18,9			
Capital de provincia donde reside	Capital de provincia	211	78,7	57	21,3	0,01	1	0,940
	No es capital	615	78,9	164	21,1			
Gran urbe donde reside	Gran urbe	123	84,8	22	15,2	3,56	1	0,059
	No es gran urbe	703	77,9	199	22,1			

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC Variables de estudio

NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

Con estos resultados, solamente parece pertinente comentar las diferencias encontradas en cuanto al nivel de estudios de las personas encuestadas, ya que es la única variable que ha obtenido significación estadística.

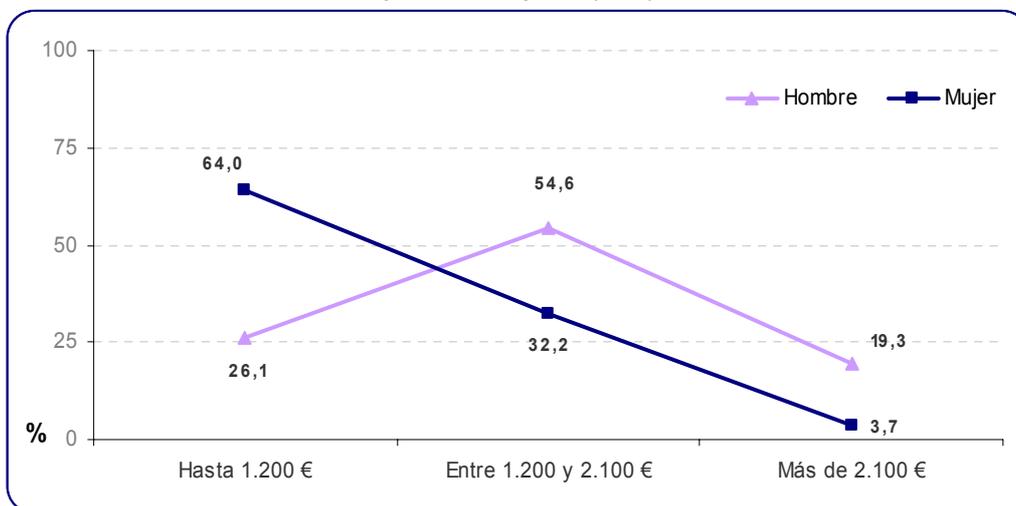
A partir de estos resultados, se observa una tendencia a disminuir la elección de los motivos económicos como principal motivación relativa al trabajo a medida que aumenta el nivel de estudios de las personas entrevistadas. Las personas con un nivel más bajo eligen esta opción como la principal en un 89,6% frente al 82,4% de las personas con nivel medio y el 68,4% de las personas con nivel alto.

Aplicando a lo anterior el análisis conjunto con la variable sexo, encontramos los resultados que se muestran en los siguientes gráficos¹⁶.

Considerando la posición económica de las personas encuestadas (variable salario actual), las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su grado de identificación con el trabajo productivo varían entre una posición económica y otra. Cuando el salario no supera los 1.200 euros, la mujer se identifica en mayor medida que el hombre con la adquisición de recursos económicos (64% frente a 26,1%).

No obstante, a medida que analizamos una posición económica mayor, el porcentaje de mujeres que optan por las motivaciones económicas ligadas al trabajo desciende radicalmente, pasando a ser de 32,2% para la posición económica intermedia y de 3,7% para la posición económica más elevada. La identificación con el trabajo productivo, en el caso de los hombres, aumenta en la posición económica intermedia, alcanzando un 54,6% de respuesta, mientras que vuelve a descender en aquellos que tienen más de 2.100 euros de salario al mes hasta un 19,3%.

Gráfico 3.1.15. Distribución de la motivación económica como principal elección según salario actual y sexo de las personas ocupadas (en %)

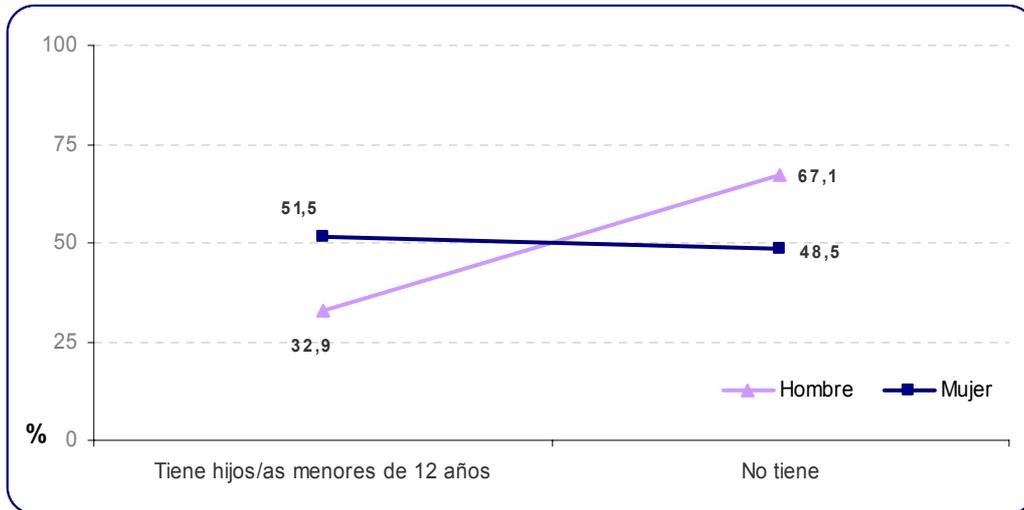


Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

¹⁶ Con el fin de no saturar el espacio de exposición, en este apartado del informe solamente se van a exponer aquellos gráficos más pertinentes.

Las personas entrevistadas con hijos o hijas menores de 12 años presentan la siguiente pauta: mientras no existen este tipo de circunstancias, son los hombres los que comparativamente se identifican más con el trabajo productivo (67,1% frente a 48,5%). No obstante, cuando existe alguna de estas circunstancias, las mujeres empiezan a preocuparse más que los hombres por el trabajo como fuente de recursos económicos (51,5% frente a 32,9%).

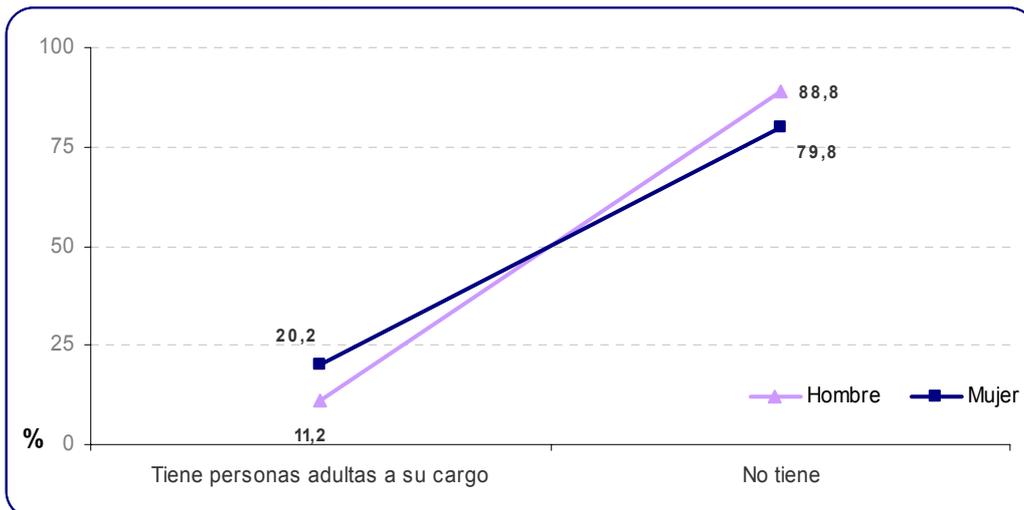
Gráfico 3.1.16. Distribución de la motivación económica como principal elección según si tiene hijos/as menores de 12 años y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

En el caso de personas con personas adultas a su cargo, las mujeres que se encuentran en esta situación se identifican ligeramente en mayor medida que los hombres con el trabajo reproductivo (20,2% frente a 11,2%). Este resultado se invierte cuando no existen este tipo de cargas familiares (88,8% de hombres frente a 79,8% de mujeres)

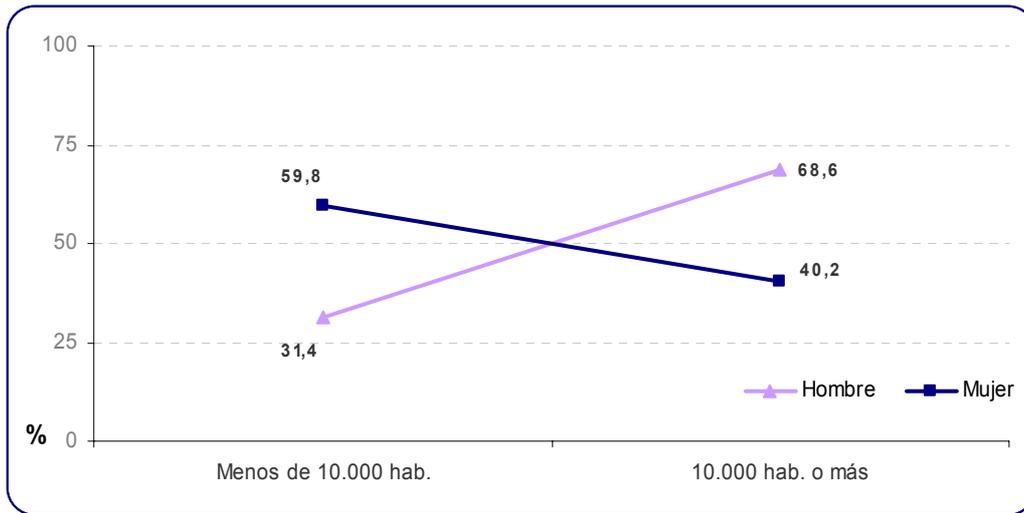
Gráfico 3.1.17. Distribución de la motivación económica como principal elección según si tienen personas adultas a su cargo y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Una pauta similar se observa al comparar la identificación del trabajo productivo entre hombres y mujeres en un entorno rural o en un entorno más urbano. Cuando las personas encuestadas residen en municipios pequeños (menos de 10.000 habitantes), son las mujeres las que se identifican en mayor medida con el trabajo como fuente de recursos económicos (59,8% frente a 31,4%), mientras que estas diferencias se invierten cuando las personas residen en municipios con 10.000 habitantes o más (68,6% de hombres frente a 40,2% de mujeres)

Gráfico 3.1.18. Distribución de la motivación económica como principal elección según tamaño de hábitat del municipio en el que residen las personas ocupadas y sexo (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Estos resultados son similares a los encontrados al analizar las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su identificación con el trabajo productivo tanto si residen en capitales de provincia como si residen en grandes ciudades (o ciudades más pobladas). No obstante, los resultados encontrados para estas dos últimas variables presentan diferencias de menor intensidad entre hombres y mujeres.

En el primer caso, la distribución de la elección de motivos económicos en función del sexo es de un 31,4% de hombres frente a un 17% de mujeres (cuando residen en municipios que no son capitales de provincia, la distribución es de un 68,6% de hombres frente a un 83% de mujeres). En el segundo caso, cuando las personas que residen en grandes ciudades eligen como principal motivación la económica, la distribución es de un 19,8% de hombres frente a un 7,7% de mujeres (cuando residen en otro tipo de municipios, la distribución es de un 80,2% de hombres frente a un 92,3% de mujeres)

La tabla siguiente muestra los resultados generales de la aplicación de un modelo de regresión logística con la elección de los motivos económicos como principal motivación relativa al trabajo como variable dependiente o variable criterio. Nuevamente, las variables independientes o variables pronóstico son todas aquellas que tienen relación estadísticamente significativa de manera individual (prueba de Chi-cuadrado) con la variable dependiente.

El método utilizado ha seleccionado las dos variables independientes utilizadas como las más relevantes. Las variables finalmente seleccionadas son el sexo y el nivel de estudios. En primer lugar, respecto al sexo, los resultados encontrados indican que las mujeres no eligen los motivos económicos como primera opción en una razón de 2,3 a 1 frente a los hombres o, lo que es lo mismo, en una proporción de un 230% más.

Está claro, como apuntábamos antes, que los hombres se identifican en mayor medida que las mujeres con el trabajo productivo. Estos resultados permiten una cuantificación más potente de dicha identificación.

Tabla 3.1.9. Modelo de regresión logística: motivación económica (P.50)		Exp(B)
Sexo (categoría de referencia hombre)		
	Mujer	2,286 (**)
Nivel de estudios (categoría de referencia nivel bajo)		
	Nivel medio	1,922 (*)
	Nivel alto	4,224 (**)
Constante		,073

(*) Coeficiente significativo ($p < 0,05$).

(**) Coeficiente significativo ($p < 0,01$).

- Categoría de análisis variable dependiente: **No es principal motivo**

- Método utilizado: adelante, estadístico Wald.

- Proceso iterativo: 2 pasos.

- Modelo ajustado a los datos: Prueba de Hosmer-Lemeshow ($p > 0,05$)

- Porcentaje de clasificación correcta: 78,9%

En cuanto a la variable nivel de estudios, encontramos dos coeficientes significativos. De hecho, cuanto mayor es el nivel educativo, en menor proporción (o mayor razón de ventajas, en este caso) para elegir otras opciones distintas de las económicas como motivaciones relativas al trabajo. Las personas con un nivel medio eligen otras opciones un 190% (en razón de 1,9 a 1) más veces que las personas con un nivel bajo de estudios, y las personas con nivel alto eligen otras opciones un 420% (en razón de 4,2 a 1) más que las personas con nivel bajo.

Importancia atribuida a la compatibilidad con las responsabilidades familiares en la toma de decisiones laborales

Para finalizar este apartado sobre representaciones y expectativas de rol, se analiza a continuación cuáles son los factores considerados como más importantes de cara a cambiar de puesto de trabajo. La distribución general de las frecuencias de respuesta agregadas (*factor 1* y *factor 2*) es la siguiente:

Tabla 3.1.10. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de cambiar de puesto de trabajo. Frecuencia y % vertical	n	%
Cercanía al domicilio	136	12,9
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	143	13,6
Condiciones laborales (horario, vacaciones, prest. sociales)	176	16,7
Sueldo	325	30,9
Que sea interesante (tipo trabajo, posibilidades promoción)	115	10,9
Otros	66	6,3
Ns/Nc	90	8,6
TOTAL (N)	1.051	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

NOTA: no se analiza la categoría *Otra* por su escasa incidencia y excesiva heterogeneidad

Los resultados encontrados muestran nuevamente la importancia del componente económico en las decisiones relativas al trabajo (30,9%). En esta ocasión, la distribución de porcentajes es más heterogénea que en la pregunta anterior, en buena parte porque anteriormente se indagaba sobre el grado de identificación con el trabajo productivo mientras que, ahora, con estas categorías de respuesta se está indagando sobre una concepción más pragmática acerca del trabajo. Y esto en términos de cambio de empleo, lo que implica una mejoría o un mejor ajuste frente a la situación actual, y no en términos de actividad productiva en general. Las condiciones laborales relativas a los horarios, las

vacaciones, algún tipo de prestación social, etc. supone el factor elegido en segundo lugar con un 16,7%. La compatibilidad con las responsabilidades familiares es el factor elegido en tercer lugar, con un 13,6%, seguido de la cercanía con el domicilio (12,9%) y el tipo de trabajo a desempeñar (10,9%).

Tabla 3.1.11. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de cambiar de puesto de trabajo según sexo personas ocupadas. Frecuencia y % vertical	Hombre		Mujer	
	n	%	n	%
Cercanía al domicilio	67	11,6	69	14,6
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	42	7,3	101	21,4
Condiciones laborales (horario, vacaciones, prest. sociales)	101	17,4	75	15,9
Sueldo	215	37,1	110	23,3
Que sea interesante (tipo trabajo, posibilidades promoción)	69	11,9	46	9,7
Otros	42	7,3	24	5,1
Ns/Nc	43	7,4	47	10,0
TOTAL (N)	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

En función del sexo de las personas encuestadas, existe una primera diferenciación apuntada en los resultados mostrados en la tabla anterior. Por un lado, las mujeres valoran en mayor proporción la cercanía con el domicilio como principal factor que las animaría o motivaría a cambiar de trabajo (14,6% frente a 11,6% de los hombres). Además, y en mayor medida, las mujeres optarían por nuevos puestos de trabajo si estos permitiera una mayor compatibilización con las responsabilidades familiares (21,4% frente a 7,3% de hombres)

Por otro lado, los hombres se muestran más motivados por las condiciones laborales del nuevo puesto de trabajo (17,4% frente a 15,9% de mujeres) y, especialmente, por el nivel de retribución (37,1% frente a 23,3% de mujeres). El tipo de trabajo mantiene una distribución más similar (11,9% de hombres frente a 9,7% de mujeres). En cuanto a la edad de las personas ocupadas, cuanto mayor es la edad más se inclinan por la cercanía al domicilio, y menos por las condiciones laborales. La compatibilidad con las responsabilidades familiares es elegido como el factor más importante en mayor proporción por las personas entre 35 y 44 años (17,7%). La remuneración económica obtiene una distribución bastante similar entre los distintos grupos de edad (entre el 27 y el 33%)

Tabla 3.1.12. Factores considerados en las decisiones relativas a la elección de cambiar de puesto de trabajo según edad personas ocupadas. Frecuencia y % vertical	25-34 años		35-44 años		45-64 años	
	n	%	n	%	n	%
Cercanía al domicilio	38	10,7	42	13,2	56	14,7
Que sea compatible con las responsabilidades familiares	50	14,1	56	17,7	37	9,7
Condiciones laborales (horario, vacaciones, prest. sociales)	72	20,3	53	16,7	51	13,4
Sueldo	117	33,1	87	27,4	121	31,8
Que sea interesante (tipo trabajo, posibilidades promoción)	45	12,7	27	8,5	43	11,3
Otros	14	4,0	24	7,6	28	7,4
Ns/Nc	18	5,1	28	8,8	44	11,6
TOTAL (N)	354	100	317	100	380	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

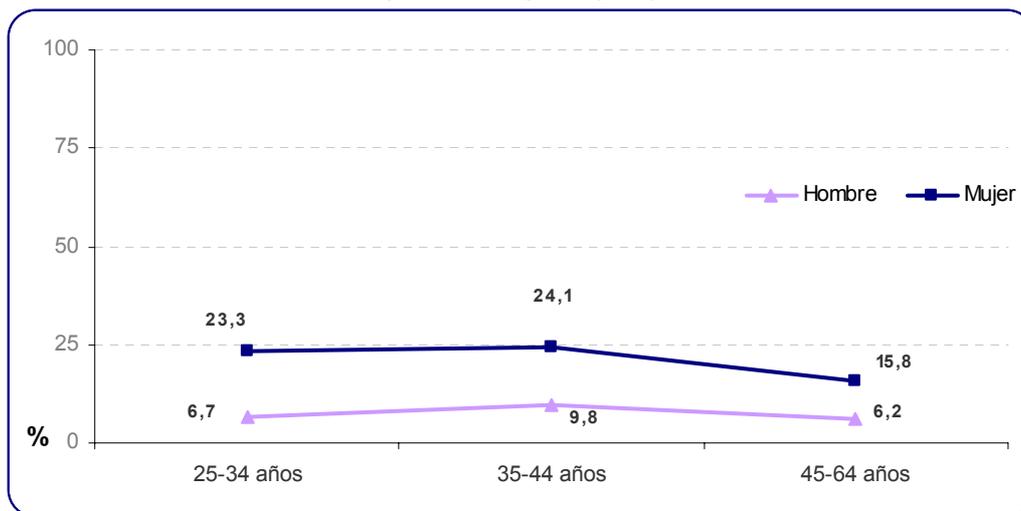
Atendiendo a los objetivos de este estudio, para la realización de la prueba de contraste basada en el estadístico Chi – cuadrado, se ha recodificado P.51 en dos categorías: elección del factor de compatibilidad con las responsabilidades familiares frente al resto de elecciones¹⁷. Ambas variables han mostrado estar relacionadas de manera estadísticamente significativa respecto a la distribución de la compatibilidad con las responsabilidades familiares como principal factor motivados para cambiar de puesto de trabajo (las mujeres eligen este factor *significativamente* más que los hombres, al igual que las personas ocupadas entre 35 y 44 años).

Tabla 3.1.13. Prueba Chi – cuadrado: compatibilidad responsabilidades familiares (P.51)	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sexo persona entrevistada	47,49	1	0,000
Edad recodificada (25 – 34 / 35 – 44 / 45 – 64 años)	8,54	2	0,014

NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

La distribución comparada en función del sexo y la edad de las personas ocupadas y la elección del factor de compatibilidad con las responsabilidades familiares se muestra en el siguiente gráfico. Se observa que son las mujeres las que siempre eligen en mayor medida que los hombres dicho factor, siendo ligeramente superior esta distribución en el grupo de personas entre 25 y 44 años.

Gráfico 3.1.19. Distribución de la compatibilidad laboral con las responsabilidades familiares según edad y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

La tabla que aparece a continuación sintetiza la distribución en porcentaje y la prueba de contraste Chi – cuadrado del resto de variables analizadas respecto a la elección del factor de compatibilidad con las responsabilidades familiares de P.51. Con estos resultados, solamente parece pertinente comentar las diferencias encontradas en cuanto al nivel de estudios de las personas encuestadas, su estado civil y si tienen hijos o hijas menores de 12 años, ya que son las variables que han obtenido niveles de significación estadística. A partir de estos resultados, se observa una tendencia ascendente de elección como principal factor de cambio de trabajo la compatibilidad con las responsabilidades familiares a medida que aumenta el nivel de estudios de las personas entrevistadas.

¹⁷ Variable *dummy*, asignando el valor 1 a la categoría de interés y el valor 0 al resto de categorías.

Las personas con un nivel más bajo eligen esta opción como la principal en un 5,6% frente al 9,7% de las personas con nivel medio y el 13,5% de las personas con nivel alto. Para el resto de personas encuestadas, éste no sería el principal factor.

En cuanto al estado civil, del conjunto de personas casadas o en pareja, el 10,4% eligen la compatibilidad con las responsabilidades familiares como primer factor, y del conjunto de personas que se encuentran en otras situaciones (solteras, divorciadas o viudas), el 14,7% eligen este factor. No obstante, las personas solteras solamente eligen esta opción en un 3,1% de los casos. La compatibilidad con responsabilidades familiares se incrementa como factor elegido cuando las personas ocupadas tienen hijos o hijas menores de 12 años (16,8%) frente a las personas ocupadas que no se encuentran en dicha situación (4,9%). Estas cuestiones pueden encontrarse en la base de diferentes tipos de estrategias y prácticas familiares para la conciliación ante la presencia de determinados niveles de carga por cuidados, las cuales se tratarán en el apartado 3.3 de este informe.

Tabla 3.1.14. Elección de “compatibilidad con responsabilidades familiares” como principal factor laboral, según variables de estudio (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos				Estadísticos bivariados		
		Principal motivo		No es principal motivo		Chi ²	g.l.	Sig.
		n	%	n	%			
Nivel de estudios finalizados	Nivel de estudios bajo	27	5,6	456	94,4	16,73	2	0,000
	Nivel de estudios medio	58	9,7	541	90,3			
	Nivel de estudios alto	58	13,5	371	86,5			
Situación laboral	Ocupados/as	143	14,9	818	85,1	No aplicable		
	Parados/as	0	0,0	264	100,0			
	Tareas del hogar	0	0,0	192	100,0			
	Otras situaciones	0	0,0	110	100,0			
Salario actual	Hasta 1.200 €	58	11,9	428	88,1	0,61	2	0,736
	Entre 1.200 y 2.100 €	53	13,7	334	86,3			
	Más de 2.100 €	14	13,1	93	86,9			
Tipo de familia a la que pertenece	Nuclear completa	104	11,0	843	89,0	1,73	2	0,421
	Nuclear incompleta	11	11,5	85	88,5			
	Extensa completa	13	7,7	156	92,3			
Estado civil actual	Casado/a - en pareja	124	10,4	1067	89,6	16,33	2	0,000
	Soltero/a	8	3,1	254	96,9			
	Otras situaciones	11	14,7	64	85,3			
Tiene hijos/as menores de 12 años	Si tiene	96	16,8	476	83,2	59,41	1	0,000
	No tiene	47	4,9	909	95,1			
Tiene personas adultas dependientes a su cargo	Si tiene	27	8,4	294	91,6	0,43	1	0,512
	No tiene	116	9,6	1091	90,4			
Tamaño del municipio donde reside	Menos de 10.000 hab.	63	8,5	678	91,5	1,24	1	0,265
	10.000 hab. o más	80	10,2	707	89,8			
Capital de provincia donde reside	Capital de provincia	33	9,3	321	90,7	0,00	1	0,978
	No es capital	110	9,4	1064	90,6			
Gran urbe donde reside	Gran urbe	12	6,2	183	93,8	2,71	1	0,100
	No es gran urbe	131	9,8	1202	90,2			

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC Variables de estudio

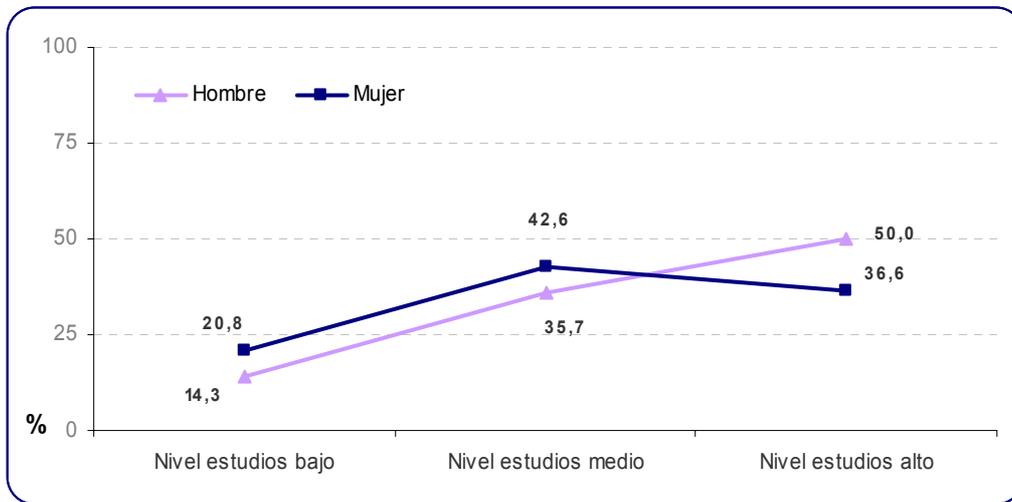
NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

Aplicando a lo anterior el análisis conjunto con la variable sexo, encontramos los resultados que se muestran en los siguientes gráficos¹⁸.

En primer lugar, en el caso de los hombres ocupados la compatibilidad con las responsabilidades familiares aumenta como principal factor a medida que aumenta su nivel de estudios, desde un 14,3% en el nivel de estudios más bajo, hasta un 50% en el nivel más alto.

Dentro del grupo de mujeres ocupadas, esta elección aumenta más de 20 puntos porcentuales entre el nivel bajo y el nivel medio de estudios. En ambos casos, la proporción de respuesta es superior a la de los hombres. En el nivel más alto de estudios las mujeres pasan a elegir este factor en menor proporción que los hombres (36,6% frente a 50%).

Gráfico 3.1.20. Distribución de la compatibilidad con responsabilidades familiares como principal factor laboral según nivel de estudios y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

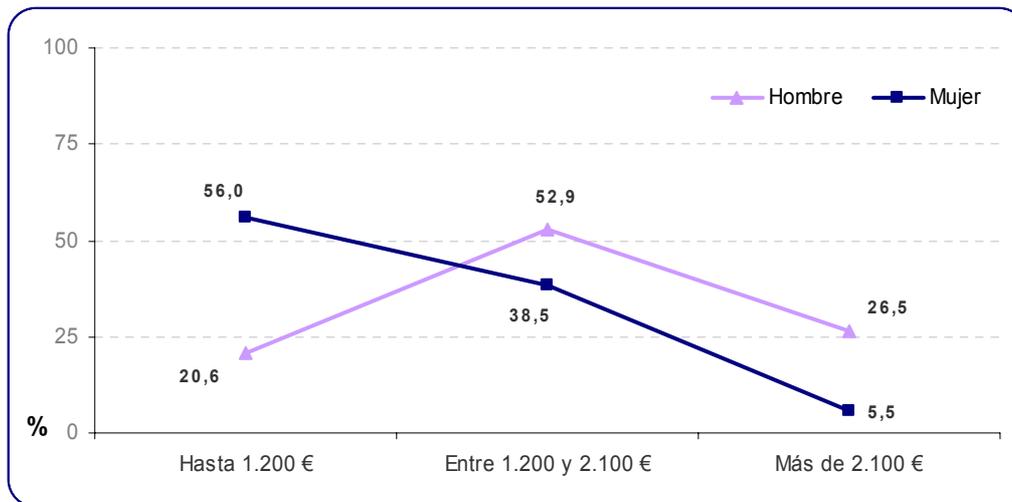
Por su parte, del conjunto de mujeres ocupadas que optan por la compatibilidad con las responsabilidades familiares, a medida que asciende su posición económica, en menor medida eligen este factor, pasando de un 56% en la posición más baja a un 5,5% en la posición económica más alta.

Los hombres eligen la compatibilidad con la responsabilidad familiar en menor medida que las mujeres cuando la posición económica es la más baja (por debajo de los 1.200 euros). No obstante, superan a las mujeres cuando la posición económica es media o alta.

Estos resultados contrastan con los revisados en el apartado anterior en relación con la identificación del trabajo productivo. En esa ocasión eran las mujeres las que más se identificaban con el trabajo productivo en la posición económica baja. Esta situación, a nuestro juicio, no contradice la elección de la compatibilidad con las responsabilidades familiares en el caso de que tuvieran que optar por un puesto de trabajo distinto del actual.

¹⁸ Con el fin de no saturar el espacio de exposición, en este apartado del informe solamente se van a exponer aquellos gráficos más pertinentes.

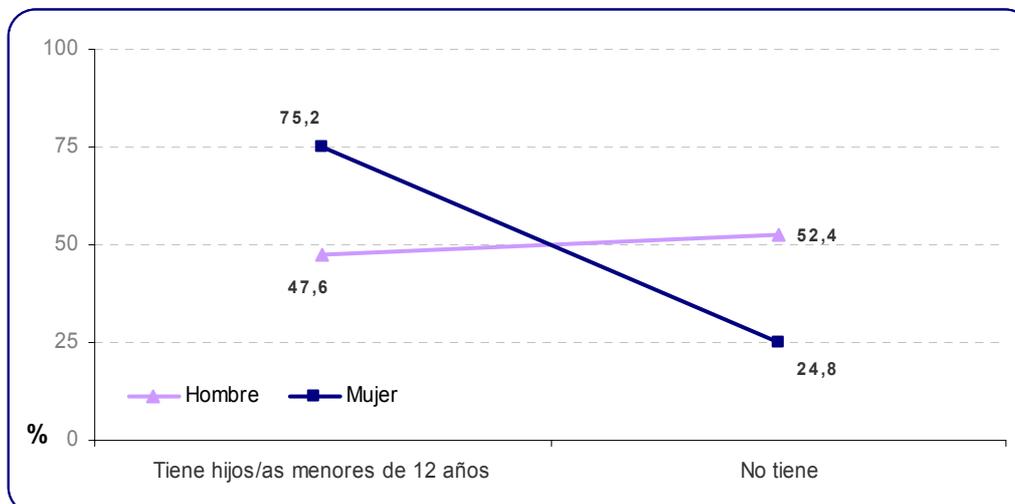
Gráfico 3.1.21. Distribución de la compatibilidad con responsabilidades familiares como principal factor laboral según salario actual y sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Cuando las personas ocupadas tienen hijos o hijas menores de 12 años, son las mujeres las que en mayor medida optan por la compatibilidad con las responsabilidades familiares frente a la elección de los hombres de este mismo factor (75,2% frente a 47,6). Estas diferencias se invierten cuando ni hombre ni mujeres tienen este tipo de carga familiar, ya que son ellos los que en mayor medida eligen la compatibilidad como principal factor (52,4% frente a 24,8% de mujeres).

Gráfico 3.1.22. Distribución de la compatibilidad con responsabilidades familiares como principal factor laboral según si tiene hijos/as menores de 12 años y sexo de las personas ocupadas (en %)

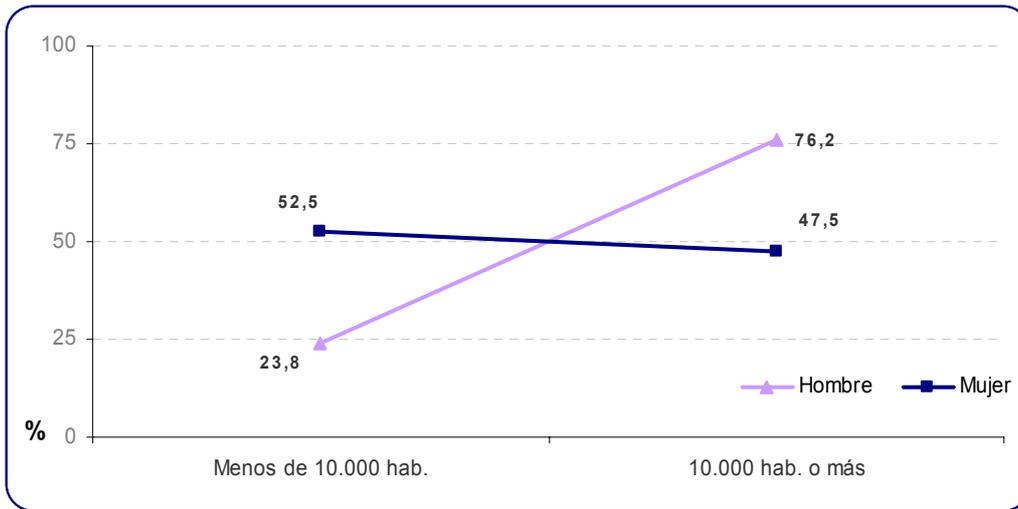


Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Nuevamente, algo similar ocurre con las personas ocupadas que tienen personas adultas dependientes a su cargo, aunque con menor intensidad. Dentro del grupo de personas que tienen este tipo de cargas, el 21,8% son mujeres y el 11,9% son hombres. Cuando no están presentes dichas cargas, la distribución del factor de compatibilidad con las responsabilidades familiares es de 88,1% en los hombres y de 78,2% en mujeres.

También el tamaño del municipio en el que residen las personas ocupadas encuestadas ofrece resultados similares a los encontrados hasta ahora. Cuando residen en municipios pequeños, la distribución del factor de compatibilidad como principal factor motivador orientado hacia el cambio de empleo entre hombres y mujeres ocupados y ocupadas difiere en más de 25 puntos porcentuales (52,5% de mujeres frente a 23,8% de hombres). Esta distribución pasa a ser del 76,2% de hombres frente al 47,5% de mujeres en los municipios con 10.000 habitantes o más.

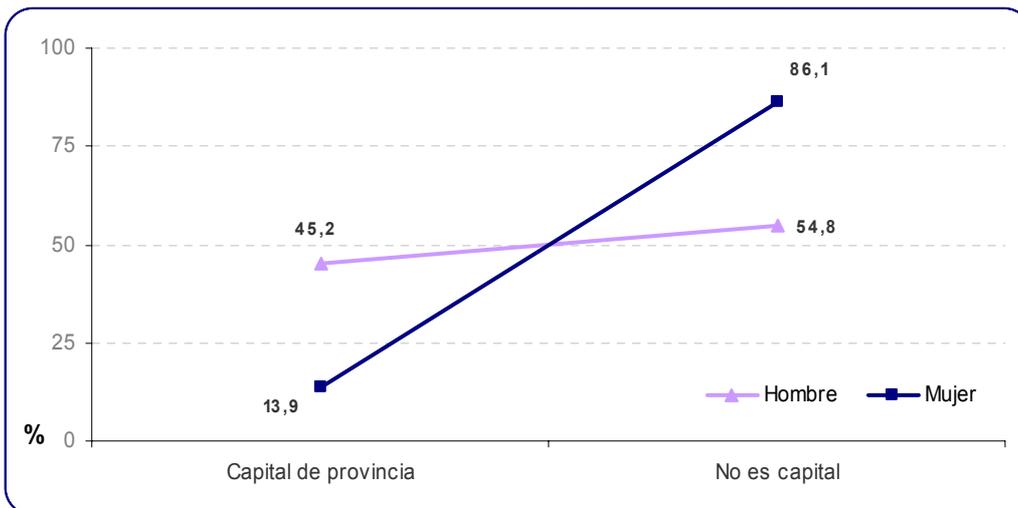
Gráfico 3.1.23. Distribución de la compatibilidad con responsabilidades familiares como principal factor laboral según tamaño de hábitat del municipio en el que residen las personas ocupadas y sexo (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

En cuanto a las capitales de provincia y las grandes ciudades en las que residen las personas ocupadas encuestadas, se observa nuevamente una inversión en la distribución de hombres y mujeres en cuanto a la elección de la compatibilidad de las responsabilidades familiares como principal factor.

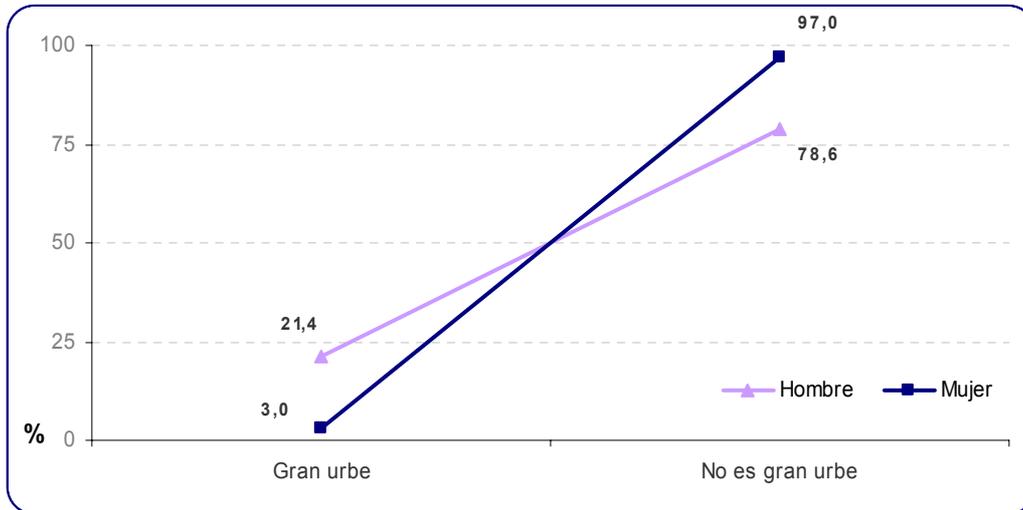
Gráfico 3.1.27. Distribución de la compatibilidad con responsabilidades familiares como principal factor laboral según capitales de provincia en las que residen las personas ocupadas y sexo (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Cuando las personas encuestadas residen en capitales de provincia o en grandes ciudades, los hombres eligen en mayor proporción que las mujeres la compatibilidad con responsabilidades familiares (45,2% frente a 13,9% en el primer caso, y 21,4% frente a 3% en el segundo caso). Estos valores se invierten cuando las personas residen en otro tipo de municipios, ya que son las mujeres las que eligen esta opción en mayor proporción (86,1% frente a 54,8% en el primer caso, y 97% frente a 78,6% en el segundo caso)

Gráfico 3.1.28. Distribución de la compatibilidad con responsabilidades familiares como principal factor laboral según grandes ciudades en las que residen las personas ocupadas y sexo (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

La tabla siguiente muestra los resultados generales de la aplicación de un modelo de regresión logística con la elección de la compatibilidad con las responsabilidades familiares como principal motivación para cambiar de puesto de trabajo como variable dependiente. El método utilizado ha seleccionado tres variables independientes como las más relevantes. Las variables finalmente seleccionadas son el sexo, el estado civil y si tienen hijos o hijas menores de 12 años.

En primer lugar, respecto al sexo, los resultados encontrados indican que los hombres no eligen la compatibilidad con responsabilidades familiares como primera opción en una razón de 1 a 0,3 frente a las mujeres o, lo que es lo mismo, en una proporción de más del doble. Los hombres se identifican en mayor medida que las mujeres con otros aspectos más centrados en aspectos pragmáticos del trabajo distintos del de la compatibilización con las responsabilidades familiares.

Tabla 3.1.9. Modelo de regresión logística: compatibilidad con responsabilidades familiares (P.51)		Exp(B)
Sexo (categoría de referencia hombre)		
	Mujer	,347 (**)
Estado civil (categoría de referencia casado/a – en pareja)		
	Soltero/a	2,017 (*)
	Otras situaciones	,544 (*)
Hijos/as menores de 12 años (categoría de referencia SI)		
	No tiene hijos/as menores de 12 años	2,813 (**)
Constante		5,838

(*) Coeficiente significativo (p < 0,05).

(**) Coeficiente significativo (p < 0,01).

- Categoría de análisis variable dependiente: **Otros factores**

- Método utilizado: adelante, estadístico Wald.

- Proceso iterativo: 3 pasos.

- Modelo ajustado a los datos: Prueba de Hosmer-Lemeshow (p > 0,05)

- Porcentaje de clasificación correcta: 84,9%

El estado civil de las personas ocupadas ha obtenido dos coeficientes significativos. Por un lado, las personas solteras eligen otros factores distintos al de la compatibilización en razón de 2 a 1 frente a las personas casadas o en pareja. Por otro lado, las personas ocupadas que se encuentran en otro tipo de situación eligen otras opciones distintas aproximadamente la mitad de veces que lo hacen las personas casadas o en pareja.

En otras palabras, y de manera convergente con resultados anteriores, las personas ocupadas que más dispuestas se muestran a cambiar de trabajo para poder compatibilizar sus responsabilidades familiares son, según su estado civil, las personas que están separadas o divorciadas, o son viudas, seguidas de las casadas o en pareja. Las menos dispuestas a cambiar de trabajo para compatibilizar su vida laboral con las responsabilidades familiares, por su escaso nivel de cargas asociadas, son las personas ocupadas solteras.

En cuanto a la variable hijos/as menores de 12 años a su cargo, los resultados indican que las personas ocupadas que no tienen menores de 12 años a su cargo eligen otras opciones distintas a la compatibilización con las responsabilidades familiares en razón de 2,8 a 1 frente a las personas ocupadas que si tienen menores a su cargo (un 280% más).

Atendiendo ahora a las personas encuestadas que se encuentran en activo, se han analizado cierto nivel de atribución de género relacionado con la distribución de las responsabilidades familiares, así como las expectativas de las personas ocupadas sobre la posibilidad de facilitar la conciliación mediante la reducción no remunerada de sus jornadas laborales.

En términos generales, las personas ocupadas encuestadas prefieren que sus cónyuges o parejas no trabajen menos horas para atender responsabilidades familiares (74,5%). Esta situación resulta plausible si entendemos que estos datos se corresponden con parejas en las que trabajan los dos miembros, por lo que la distribución de las tareas, especialmente en lo que se refiere a la capacidad para utilizar recursos económicos superiores, parecen estar más ajustadas que en otro tipo de situaciones.

Para terminar este subapartado, se ha analizado el tipo de atribución de un mayor nivel de responsabilidad familiar a cambio de una reducción de jornada no remunerada, las mujeres ocupadas prefieren que sus parejas trabajasen menos tiempo para poder dedicarlo a las tareas del hogar, y a la atención y cuidado (cuando existan) de cargas familiares (23,4% frente a 15% de los hombres).

Tabla 3.1.10. Atribución de las personas ocupadas de mayor nivel de responsabilidades familiares a cónyuge o pareja ocupado/a según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Debería trabajar menos para asumir mayores responsabilidades familiares	128	19,5	45	15,0	83	23,4
No debería trabajar menos	488	74,5	239	79,7	249	70,1
Ns/Nc	39	6,0	16	5,3	23	6,5
Total	655	100	300	100	355	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas cuyos/as cónyuges o parejas trabajan en la actualidad

Por otro lado, resulta interesante y llamativo el hecho de que los hombres encuestados afirman conferir mucha importancia a las opiniones y valoraciones de sus parejas en lo referido a la toma de decisiones laborales, en mayor medida que lo hacen las mujeres con las suyas (88,2% frente a 79,3%).

Tabla 3.1.11. Importancia atribuida a cónyuge o pareja en decisiones de carácter laboral de la persona ocupada según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Ninguna importancia	15	1,8	4	0,9	11	2,8
Más bien poca importancia	81	9,8	29	6,7	52	13,3
Mucha importancia	691	84,0	380	88,2	311	79,3
Ns/Nc	36	4,4	18	4,2	18	4,6
Total	823	100	431	100	392	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas con cónyuge o pareja

Y para finalizar, en cuanto a la consideración como opción facilitadora de la conciliación laboral, familiar y personal, las mujeres parecen estar dispuestas en mayor medida que los hombres a prescindir de parte de sus recursos económicos (63,8% frente a 58%)

Tabla 3.1.12. Expectativas de reducción jornada laboral a cambio de menor nivel retributivo de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Si, prefiero reducir mi jornada laboral	637	60,6	336	58,0	301	63,8
No prefiero esta opción	346	32,9	209	36,1	137	29,0
Ns/Nc	68	6,5	34	5,9	34	7,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

3.1.b. Dificultades y conflictos en la conciliación

En este apartado se analizan aspectos relacionados con la posibilidad percibida por las personas encuestadas para la conciliación de su vida laboral, familiar y personal. Por un lado, se indaga sobre la medida en la que el doble rol de las mujeres (mujeres ocupadas), conlleva la existencia de un mayor nivel de dificultades para la conciliación.

Por otro lado, se analiza hasta que punto las mujeres inactivas se encuentran en una posición exenta de conflictividad o, por el contrario, son ellas las que se encargan de las responsabilidades familiares como producto de los roles y representaciones sociales de género pero, al mismo tiempo, se resisten a esta condición y expresan su deseo por el cambio.

En este sentido, ambas situaciones descansan en parte en la aceptación de los hombres de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, tanto en la forma como en la práctica, al tiempo que ponen en cuestión la pertinencia de dicha incorporación por los efectos no deseados respecto a las responsabilidades familiares. Estos planteamientos conllevan una falta de corresponsabilidad de tareas y responsabilidades, en la práctica, que dificultan de manera diferencial las posibilidades para conciliar la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres.

Para el análisis de todas estas cuestiones, se han considerado tres preguntas del cuestionario:

- Apreciación general de dificultades para compatibilizar la vida familiar con la vida laboral (P.27)
- Expectativas de ocupación de las personas que se dedican a las tareas del hogar y jerarquía de las necesidades atendidas (P.54 y P.55)

Apreciación general de dificultades para compatibilizar la vida familiar con la vida laboral

La distribución general de las frecuencias de respuesta es la siguiente:

Tabla 3.1.10. Apreciación general de dificultades para la conciliación. Frecuencia y % horizontal	Muy complicado		Más bien complicado		Más bien sencillo		Muy sencillo		Ns/Nc	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En su caso particular, ¿usted diría que compatibilizar la vida familiar con la vida laboral le resulta...?	211	13,0	450	27,8	797	49,3	136	8,4	24	1,5

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Aproximadamente, algo más del 40% de las personas encuestadas encuentran que compatibilizar la vida familiar con la laboral presenta complicaciones (*muy complicado, más bien complicado*).

A partir de estos resultados, parece evidente que la conciliación es percibida como un problema para una parte importante de las personas encuestadas. En las tablas y gráficos siguientes se van a mostrar los resultados de analizar esta valoración según el sexo, la edad, y el resto de variables de interés de este estudio.

En primer lugar, y en función del sexo de las personas entrevistadas, son las mujeres las que perciben de manera más pronunciada los problemas derivados de la conciliación.

Tabla 3.1.11. Apreciación general de dificultades para la conciliación según sexo personas entrevistadas. Frecuencia y % vertical	Hombre		Mujer	
	n	%	n	%
Muy complicado	67	8,6	144	17,2
Más bien complicado	177	22,6	273	32,7
Más bien sencillo	440	56,2	357	42,8
Muy sencillo	88	11,2	48	5,7
Ns/Nc	11	1,4	13	1,6
TOTAL (N)	783	100	835	100

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

A partir de los resultados de la tabla anterior, se observa que, en conjunto, las mujeres perciben algún grado de complejidad sobre la conciliación en mayor medida que los hombres (49,9% frente a 31,2%). Caso la mitad de las mujeres encuestadas consideran que la conciliación de la vida familiar con la vida laboral es algo complicada o muy complicada, mientras que casi el 70% de los hombres considera que la conciliación es más bien sencilla o muy sencilla.

Respecto a la edad de las personas encuestadas, son las personas entre 35 y 44 años las que en mayor medida perciben la conciliación como complicada o muy complicada (50,1%), seguida de las personas entre 25 y 34 años (39,6%) y de las personas entre 45 y 64 años (35,4%).

Tabla 3.1.12. Apreciación general de dificultades para la conciliación según edad personas entrevistadas. Frecuencia y % vertical	25-34 años		35-44 años		45-64 años	
	n	%	n	%	n	%
Muy complicado	59	12,4	76	16,5	76	11,1
Más bien complicado	129	27,2	155	33,6	166	24,3
Más bien sencillo	228	48,1	203	44,0	366	53,6
Muy sencillo	51	10,8	25	5,4	60	8,8
Ns/Nc	7	1,5	2	0,4	15	2,2
TOTAL (N)	474	100	461	100	683	100

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

A partir de aquí, se ha dicotomizado P.27, pasando a tener dos categorías: con dificultades (que agrupa *muy complicado* y *más bien complicado*), y pocas dificultades (*más bien sencillo* y *muy sencillo*).

Tanto la edad como el sexo de las personas encuestadas han mostrado ser variables con una relación estadísticamente significativa respecto a la percepción de dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral (las mujeres sienten un mayor nivel de dificultades para la conciliación *significativamente* más que los hombres, al igual que las personas entre 35 y 44 años respecto al resto de grupos de edad).

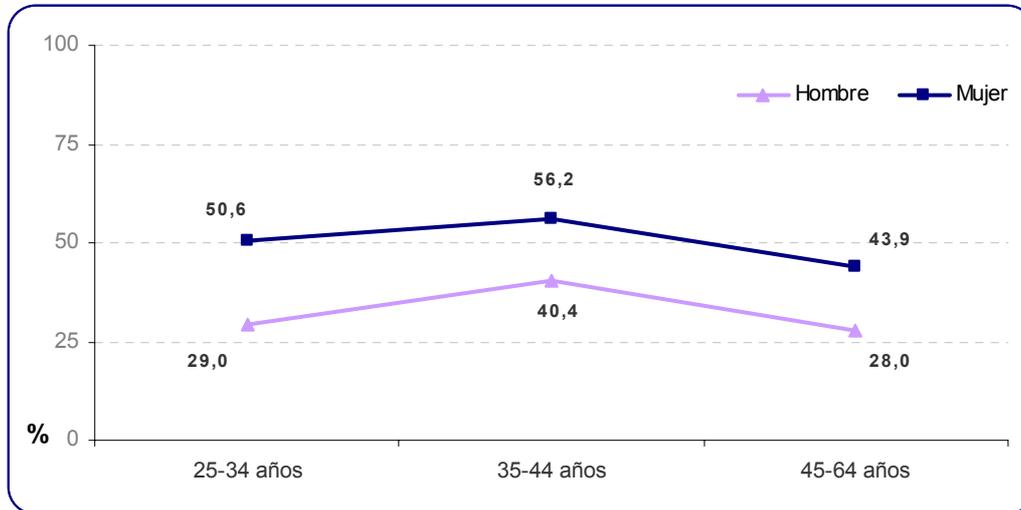
Tabla 3.1.13. Prueba Chi – cuadrado: dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral (con dificultades frente a pocas dificultades)	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sexo persona entrevistada	59,98	1	0,000
Edad recodificada (25 – 34 / 35 – 44 / 45 – 64 años)	22,68	2	0,000

NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

La distribución comparada en función del sexo y la edad de las personas encuestadas y las dificultades percibidas para la conciliación se muestra en el siguiente gráfico.

Se observa que son las mujeres las que siempre perciben en mayor medida que los hombres los problemas para conciliar la vida familiar con la laboral, siendo ligeramente menor la diferencia entre ambos en el grupo de personas entre 35 y 44 años, y en el de 45 a 64 años.

Gráfico 3.1.29. Apreciación general de dificultades para la conciliación según edad y sexo de las personas entrevistadas (en % "con dificultades")



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Al aplicar los contrastes bivariados mediante la prueba de Chi- cuadrado, las variables analizadas que han obtenido un resultado estadísticamente significativo son la situación laboral, el estado civil, los hijos o hijas a su cargo, las personas adultas dependientes a su cargo, y el tamaño del municipio donde residen las personas encuestadas.

Empezando por la situación laboral, los resultados indican que la categoría otras situaciones percibe significativamente que el resto de categorías menos dificultades para conciliar su vida familiar con su vida personal (26,2%).

Por su parte, las personas solteras perciben significativamente en menor medida (26,3%) este tipo de dificultades que las personas casada o en pareja, o que se encuentran en algún otro tipo de situación. Lo mismo ocurre con aquellas personas que no tienen cargas familiares (32% en el caso de no tener hijos o hijas menores de 12 años, y 38,2% en el caso de no tener personas adultas dependientes a su cargo),

Por último, las personas que residen en municipios con 10.000 habitantes o más, atribuyen significativamente en menor medida este tipo de dificultades que las personas que residen en municipios con menos de 10.000 habitantes (36,1% frente a 47,2%).

La tabla siguiente muestra los resultados obtenidos de la distribución de la percepción de algún tipo de dificultad para la conciliación entre las distintas categorías de las variables de análisis, así como los valores del estadístico de contraste de Chi – cuadrado y los niveles de significación asociados.

Tabla 3.1.14. Distribución agrupada de las categorías 1 y 2 P.27 (con dificultades para la conciliación), según variables de estudio (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos				Estadísticos bivariados		
		Pocas dificultades		Con dificultades				
		n	%	n	%	Chi ²	g.l.	Sig.
Nivel de estudios finalizados	Nivel de estudios bajo	293	58,7	206	41,3	0,76	2	0,683
	Nivel de estudios medio	354	56,9	268	43,1			
	Nivel de estudios alto	271	59,4	185	40,6			
Situación laboral	Ocupados/as	597	57,4	443	42,6	11,12	3	0,011
	Parados/as	150	57,7	110	42,3			
	Tareas del hogar	106	57,0	80	43,0			
	Otras situaciones	79	73,8	28	26,2			
Salario actual	Hasta 1.200 €	290	57,8	212	42,2	0,51	2	0,774
	Entre 1.200 y 2.100 €	241	59,7	163	40,3			
	Más de 2.100 €	71	60,7	46	39,3			
Tipo de familia a la que pertenece	Nuclear completa	549	55,2	446	44,8	0,33	2	0,848
	Nuclear incompleta	55	56,1	43	43,9			
	Extensa completa	95	53,1	84	46,9			
Estado civil actual	Casado/a - en pareja	700	55,6	559	44,4	29,49	2	0,000
	Soltero/a	191	73,7	68	26,3			
	Otras situaciones	42	55,3	34	44,7			
Tiene hijos/as menores de 12 años	Si tiene	263	43,3	345	56,7	94,49	1	0,000
	No tiene	670	68,0	316	32,0			
Tiene personas adultas dependientes a su cargo	Si tiene	153	46,2	178	53,8	26,07	1	0,000
	No tiene	780	61,8	483	38,2			
Tamaño del municipio donde reside	Menos de 10.000 hab.	409	52,8	365	47,2	20,07	1	0,000
	10.000 hab. o más	524	63,9	296	36,1			
Capital de provincia donde reside	Capital de provincia	227	62,4	137	37,6	2,85	1	0,091
	No es capital	706	57,4	524	42,6			
Gran urbe donde reside	Gran urbe	123	62,4	74	37,6	1,41	1	0,235
	No es gran urbe	810	58,0	587	42,0			

Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra – NS/NC Variables de estudio

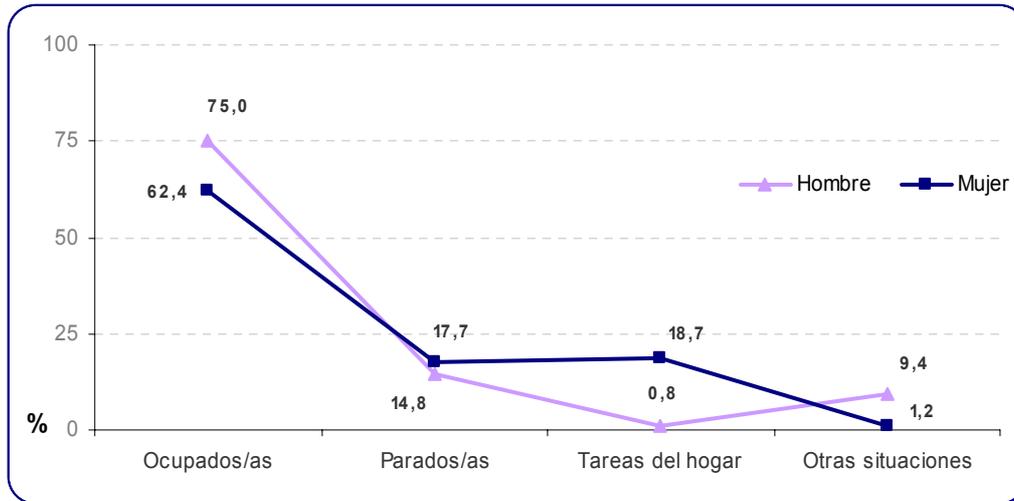
NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

Aplicando a lo anterior el análisis conjunto con la variable sexo, encontramos los resultados que se muestran en los siguientes gráficos¹⁹.

Los hombres ocupados perciben un mayor nivel de dificultades para la conciliación que las mujeres ocupadas (75% frente a 62,4%). Las personas desempleadas perciben dificultades para la conciliación de manera homogénea entre hombres y mujeres. Por otro lado, las personas que se dedican a tareas del hogar, las mujeres perciben las dificultades para la conciliación con casi 20 puntos porcentuales de diferencia respecto a los hombres. Por último, los hombres que se encuentran en otro tipo de situación laboral perciben dificultades para la conciliación 8 puntos porcentuales por encima de las mujeres.

¹⁹ Con el fin de no saturar el espacio de exposición, en este apartado del informe solamente se van a exponer aquellos gráficos más pertinentes.

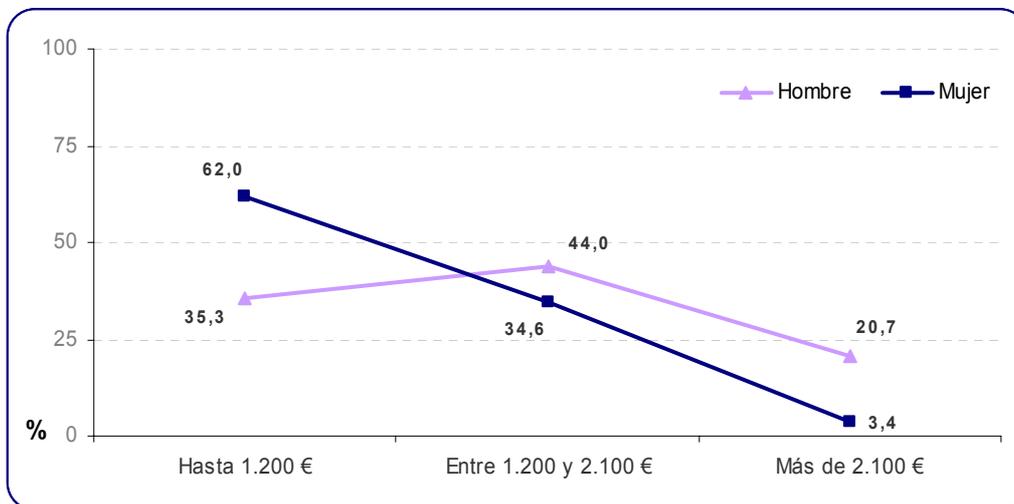
Gráfico 3.1.30. Apreciación general de dificultades para la conciliación según situación laboral y sexo de las personas entrevistadas (en % "con dificultades")



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

La distribución de la variable sexo de las personas entrevistadas y de su posición económica presenta un patrón similar a varios resultados mostrados con anterioridad. Dentro de la posición económica baja, son las mujeres las que aprecian un mayor nivel de dificultades para la conciliación (62% frente al 35,3% de los hombres). Esta diferencia se invierte cuando el posicionamiento económico es alto (20,7% de hombres frente a 3,4% de mujeres). Además, a medida que aumenta la posición económica de las personas entrevistadas, las mujeres aprecian en menor medida dificultades para la conciliación.

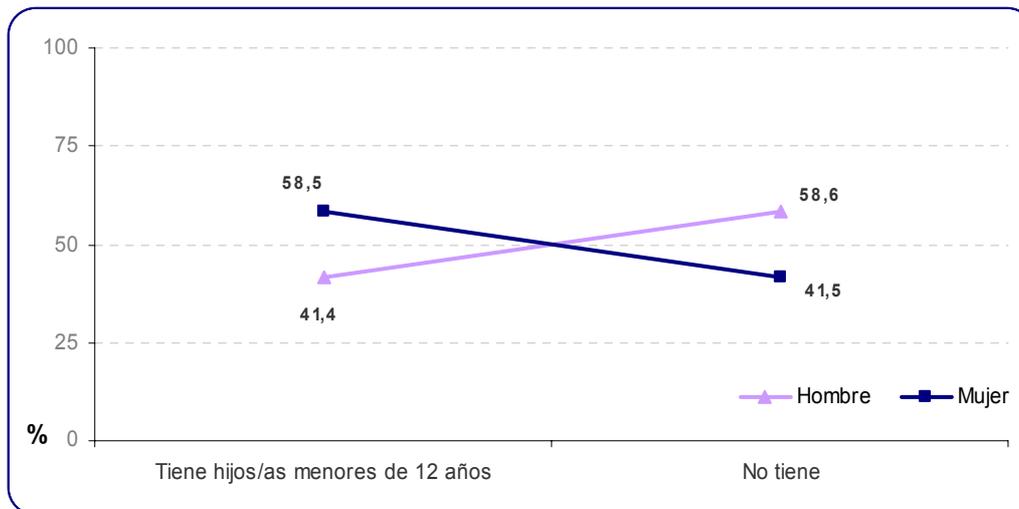
Gráfico 3.1.31. Apreciación general de dificultades para la conciliación según salario actual y de las personas entrevistadas (en % "con dificultades")



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Cuando las personas ocupadas tienen hijos o hijas menores de 12 años, son las mujeres las que en mayor medida aprecian dificultades para la conciliación (58,5% frente a 41,4%). Estas diferencias se invierten cuando ni hombre ni mujeres tienen este tipo de carga familiar, ya que son ellos los que en mayor medida perciben dichas dificultades (58,6% frente a 41,5% de mujeres).

Gráfico 3.1.32. Apreciación general de dificultades para la conciliación según si tiene hijos/as menores de 12 años y sexo de las personas entrevistadas (en % “con dificultades”)

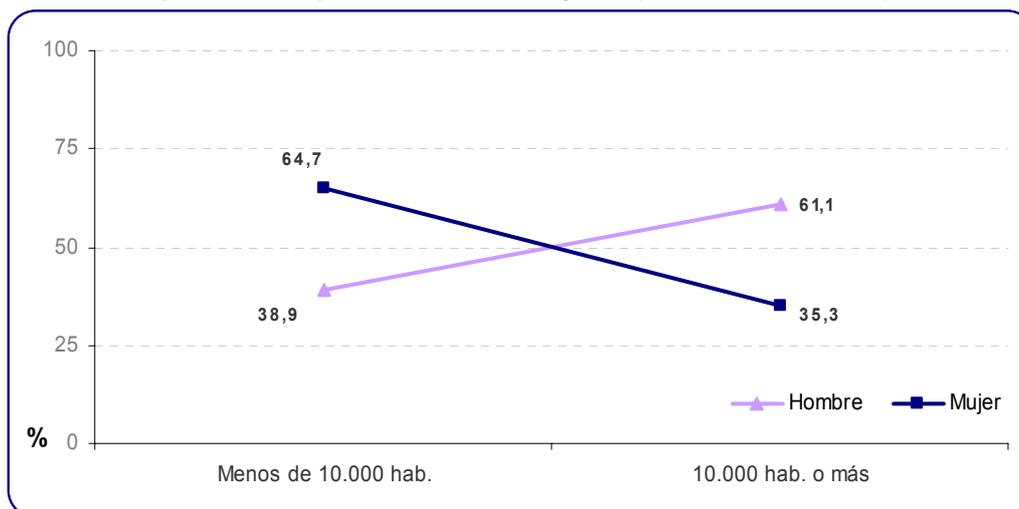


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Nuevamente, algo similar ocurre con las personas ocupadas que tienen personas adultas dependientes a su cargo, aunque con menor intensidad. Dentro del grupo de personas que tienen este tipo de cargas, el 30,5% de las mujeres aprecian dificultades para la conciliación frente al 20,9% de hombres. Cuando no están presentes dichas cargas, esta distribución es de 79,1% en los hombres y de 69,5% en mujeres.

Cuando las personas entrevistadas residen en municipios pequeños, la distribución de la percepción de dificultades para la conciliación entre hombres y mujeres difiere en casi 30 puntos porcentuales (64,7% de mujeres frente a 38,9% de hombres). Esta distribución pasa a ser del 61,1% de hombres frente al 35,3% de mujeres en los municipios con 10.000 habitantes o más.

Gráfico 3.1.33. Apreciación general de dificultades para la conciliación según tamaño de hábitat del municipio en el que residen las personas entrevistadas y sexo (en % “con dificultades”)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

En cuanto a las capitales de provincia y las grandes ciudades en las que residen las personas ocupadas encuestadas, se observa nuevamente una inversión en la distribución de hombres y mujeres en cuanto a la apreciación de dificultades para la conciliación.

Cuando las personas encuestadas residen en capitales de provincia o en grandes ciudades, los hombres identifican en mayor proporción que las mujeres dificultades para conciliar la vida familiar con la laboral (29,9% frente a 15,3% en el primer caso, y 19,3% frente a 6,5% en el segundo caso). Estos valores se invierten cuando las personas residen en otro tipo de municipios, ya que son las mujeres las que eligen esta opción en mayor proporción (84,7% frente a 70,1% en el primer caso, y 93,5% frente a 80,7% en el segundo caso)

Al realizar el análisis de regresión logística múltiple, el método utilizado ha seleccionado cinco variables independientes como las más relevantes. Las variables finalmente seleccionadas son el sexo, la situación laboral, si tienen hijos o hijas menores de 12 años a su cargo, si tiene personas adultas dependientes a su cargo, y el tamaño del municipio de residencia.

Las mujeres identifican dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral en razón de 1,7 a 1 frente a los hombres. Además, las personas que se dedican a las tareas del hogar, y las que se encuentran en otro tipo de situación (en razón de 0,6 a 1 en ambos casos), identifican este tipo de dificultades en menor medida que las personas ocupadas.

Lo mismo ocurre con aquellas personas que no tienen cargas familiares, en razón de 0,4 a 1 tanto para las personas que no tienen hijos o hijas menores de 12 años, como para las que no tienen personas adultas dependientes a su cargo. Y lo mismo para el caso de las personas que residen en municipio con más de 10.000 habitantes, en razón de 0,8 a 1 frente a las personas que residen en municipios pequeños.

Tabla 3.1.9. Modelo de regresión logística: compatibilidad con responsabilidades familiares (P.51)		Exp(B)
Sexo (categoría de referencia hombre)		
	Mujer	1,745 (**)
Situación laboral (categoría de referencia ocupados/as)		
	Desempleados/as	,828
	Tareas del hogar	,564 (**)
	Otras situaciones	,553 (*)
Hijos/as menores de 12 años (categoría de referencia SI)		
	No tiene hijos/as menores de 12 años	,356 (**)
Adultos dependientes (categoría de referencia SI)		
		,402 (**)
Tamaño del municipio (categoría de referencia < 10.000)		
	10.000 hab. o +	,765 (*)
Constante		2,618

(*) Coeficiente significativo (p < 0,05).

(**) Coeficiente significativo (p < 0,01).

- Categoría de análisis variable dependiente: **Con dificultades**

- Método utilizado: adelante, estadístico Wald.

- Proceso iterativo: 5 pasos.

- Modelo ajustado a los datos: Prueba de Hosmer-Lemeshow (p > 0,05)

- Porcentaje de clasificación correcta: 66,2%

Expectativas de ocupación de las personas que se dedican a las tareas del hogar y jerarquía de las necesidades atendidas

La distribución general de las frecuencias de respuesta es la siguiente:

Tabla 3.1.15. Expectativas de ocupación de las personas que se dedican a las tareas del hogar. Frecuencia y % horizontal	Si		No		Ns/Nc	
	n	%	n	%	n	%
Con respecto a su caso particular, ¿a usted le gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar?	111	57,8	70	36,5	11	5,7

Fuente: encuesta población general. Base: personas que se dedican a las tareas del hogar

Como se observa, casi al 60% de las personas entrevistadas que se dedican a las tareas del hogar les gustaría tener una actividad remunerada.

Esta distribución, en función del sexo de la persona entrevistada es la siguiente: las mujeres se muestran más dispuestas a tener actividades remuneradas fuera del hogar en 8 puntos porcentuales más que los hombres (58% frente a 50%).

No obstante, conviene destacar aquí que solamente 4 hombres de la muestra se dedican a tareas del hogar, por lo que estos resultados deben ser considerados con cautela.

Tabla 3.1.16. Expectativas de ocupación de las personas que se dedican a las tareas del hogar según edad. Frecuencia y % vertical	25-34 años		35-44 años		45-64 años	
	n	%	n	%	n	%
Si, me gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar	18	81,8	41	67,2	52	47,7
No me gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar	2	9,1	19	31,1	49	45,0
Ns/Nc	2	9,1	1	1,6	8	7,3
TOTAL (N)	22	100	61	100	109	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas que se dedican a las tareas del hogar

En cuanto a la distribución de personas que se dedican a las tareas del hogar, cuanto mayor es la edad, mayor es su proporción.

Además, cuanto más jóvenes son estas personas, en mayor medida afirman su deseo de tener una actividad remunerada fuera del hogar (81,8% entre 25 y 34 años, 67,2% entre 35 y 44 años, y 47,7% entre 45 y 64 años).

Debido a la escasa proporción de personas entrevistadas que se dedican a tareas del hogar (en comparación con el resto de situaciones respecto al trabajo remunerado), no se realizan los análisis cruzados entre variables de estudio y la variable sexo, los análisis bivariados ni el análisis de regresión múltiple.

Tabla 3.1.17. Expectativas de ocupación de las personas que se dedican a las tareas del hogar según edad (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos			
		Si, me gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar		No me gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar	
		n	%	n	%
Nivel de estudios finalizados	Nivel de estudios bajo	66	62,3	40	37,7
	Nivel de estudios medio	34	58,6	24	41,4
	Nivel de estudios alto	10	66,7	5	33,3
Situación laboral	Ocupados/as	No procede			
	Parados/as				
	Tareas del hogar				
	Otras situaciones				
Salario actual	Hasta 1.200 €	No procede			
	Entre 1.200 y 2.100 €				
	Más de 2.100 €				
Tipo de familia a la que pertenece	Nuclear completa	74	66,7	37	33,3
	Nuclear incompleta	7	100,0	0	0,0
	Extensa completa	17	51,5	16	48,5
Estado civil actual	Casado/a - en pareja	101	59,4	69	40,6
	Soltero/a	3	75,0	1	25,0
	Otras situaciones	7	100,0	0	0,0
Tiene hijos/as menores de 12 años	Si tiene	58	76,3	18	23,7
	No tiene	53	50,5	52	49,5
Tiene personas adultas dependientes a su cargo	Si tiene	36	56,3	28	43,8
	No tiene	75	64,1	42	35,9
Tamaño del municipio donde reside	Menos de 10.000 hab.	85	62,5	51	37,5
	10.000 hab. o más	26	57,8	19	42,2
Capital de provincia donde reside	Capital de provincia	7	50,0	7	50,0
	No es capital	104	62,3	63	37,7
Gran urbe donde reside	Gran urbe	3	75,0	1	25,0
	No es gran urbe	108	61,0	69	39,0

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que se dedican a las tareas del hogar – NS/NC Variables de estudio

Ante la cuestión planteada en P.54 a las personas que se dedican a las tareas del hogar, no parecen existir diferencias de interés en función de su nivel de estudios, ya que las diferencias encontradas en la distribución no alcanzan en ningún caso los 10 puntos porcentuales. Lo mismo se puede decir para aquellas personas que se dedican a las tareas del hogar y que tienen personas adultas dependientes a su cargo, o relativas al hábitat o ámbito geográfico en el que residen estas personas, con diferencias porcentuales no superiores a los 15 puntos en ningún caso.

Por otro lado, si parecen existir diferencias de interés relacionadas con el tipo de familia a la que pertenecen estas personas: las personas que se dedican a las tareas del hogar y que pertenecen a familias de tipo mononucleares (o nuclear incompleta), desean en mayor medida tener una actividad remunerada fuera del hogar que las personas que pertenecen a otro tipo de familia.

Además, parece que las personas que se dedican a estas tareas y que no están casadas, desean en mayor medida tener una actividad remunerada fuera del hogar, Lo mismo ocurre con aquellas personas que tienen hijos o hijas menores de 12 años frente a las que no se encuentran en esta situación.

Al indagar sobre los motivos por los que se dedican a dichas tareas, la distribución general de las frecuencias de respuesta es la siguiente:

Tabla 3.1.18. Jerarquía de necesidades atendidas por las personas que se dedican a las tareas del hogar. Frecuencia y % horizontal	Más bien en desacuerdo		Más bien de acuerdo		Ns/Nc	
	n	%	n	%	n	%
Porque económicamente no necesito trabajar fuera de casa	125	65,1	65	33,9	2	1,0
Porque mi pareja/cónyuge prefiere que esté en casa	139	72,4	44	22,9	9	4,7
Porque con lo que gana mi pareja/cónyuge tenemos suficiente	99	51,6	89	46,4	4	2,1
Para poder atender mejor a mis hijos/as	65	33,9	122	63,5	5	2,6
Para poder atender a otras personas a mi cargo	89	46,4	82	42,7	21	10,9
Por falta de ayudas y servicios sociales para atender a las personas a mi cargo	95	49,5	77	40,1	20	10,4
Porque me es difícil encontrar un empleo adecuado a mi formación y experiencia	110	57,3	73	38,0	9	4,7
Porque me es difícil encontrar un empleo con el que pueda compatibilizar las responsabilidades familiares	76	39,6	111	57,8	5	2,6
Porque prefiero realizar trabajos eventuales o ayudar en el negocio familiar	154	80,2	23	12,0	15	7,8
Porque tendría que pagar por el cuidado de las personas dependientes a mi cargo y no me compensaría	83	43,2	97	50,5	12	6,3
Porque me gusta quedarme en casa (hacer las tareas del hogar personalmente)	112	58,3	72	37,5	8	4,2

Fuente: encuesta población general. Base: personas que se dedican a las tareas del hogar

Las principales razones aportadas por las personas entrevistadas que se dedican a las tareas del hogar por las que se encuentran, o han elegido, dicha situación son: para poder atender mejor a hijos o hijas (63,5%), por dificultades asociadas a encontrar un tipo de empleo que permita compatibilizar las responsabilidades familiares (57,8%), y por costes derivados de la remuneración de los cuidados a personas dependientes a su cargo (50,5%).

3.2. Condiciones laborales y segmentación del mercado laboral

3.2.a. Costes de oportunidad del trabajo productivo

A continuación, se analizan los resultados obtenidos en el bloque del cuestionario dirigido a personas ocupadas. En primer lugar, la tasa de ocupación de los hombres es de más de 17 puntos porcentuales respecto a las mujeres. Es decir, los hombres encuestados se encuentran realizando algún tipo de actividad remunerada con más frecuencia que las mujeres.

Al mismo tiempo, la tasa de personas desempleadas es bastante similar entre hombres y mujeres (15,2% y 17,4%, respectivamente), lo que deja espacio, naturalmente, para las mujeres que se dedican a las tareas del hogar: solamente cuatro de los hombres encuestados afirman encontrarse en esta situación, frente al 22,5% de las mujeres.

Tabla 3.2.1. Situación laboral actual de las personas entrevistadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Ocupados/as	1051	65,0	579	73,9	472	56,5
Desempleados/as	264	16,3	119	15,2	145	17,4
Tareas del hogar	192	11,9	4	0,5	188	22,5
Otras situaciones	110	6,8	80	10,2	30	3,6
NS/NC	1	0,1	1	0,1	0	0,0
Total	1618	100	783	100	835	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra

Al cruzar la situación laboral de las personas encuestadas con la de sus cónyuges o parejas, encontramos la siguiente distribución: los cónyuges o parejas de las personas encuestadas ocupadas se encuentran a su vez realizando algún tipo de trabajo remunerado en un 68,2%, mientras que se encuentran desempleados o desempleadas en un 45,3%.

Es decir, cuando la persona encuestada se encuentra en activo actualmente, aunque existe cierta tendencia a encontrarse ambos miembros de las parejas en activo, parece también probable que la otra persona no se encuentre realizando ninguna actividad.

Tabla 3.2.2. Situación laboral actual de las personas entrevistadas y cónyuge o pareja (Frecuencia y % vertical)			Cónyuge o pareja			
			Ocupados/as	Desempleados/as	Tareas del hogar	Otras situaciones
Persona entrevistada	Ocupados/as	n	655	43	87	35
		%	68,2	45,3	73,1	37,6
	Desempleados/as	n	126	35	12	14
		%	13,1	36,8	10,1	15,1
	Tareas del hogar	n	141	11	0	27
		%	14,7	11,6	0,0	29,0
	Otras situaciones	n	38	6	20	16
		%	4,0	6,3	16,8	17,2

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas y desempleadas

De hecho, el 73,1% de los cónyuges o parejas que se dedican a tareas del hogar, se encuentran en esta situación cuando el otro miembro (persona encuestada en este caso) desarrolla algún tipo de actividad laboral.

Tomando la distribución entre personas ocupadas y desempleadas, tanto de las personas entrevistadas como de sus cónyuges o parejas, en función del sexo, encontramos los resultados siguientes: cuando la persona encuestada desarrolla alguna actividad laboral, su cónyuge o pareja también en una proporción muy similar entre los hombres y las mujeres (91,7% y 95,7%, respectivamente).

No obstante, cuando son las mujeres las que se encuentran en situación de desempleo, son sus parejas las que en mayor medida se encuentran trabajando, lo que no ocurre a la inversa (cuando la mujer está desempleada, es su pareja la que asume la provisión de recursos económicos: 83,8%. Si los hombres son los que están desempleados, las mujeres asumen dicha proporción en menor medida: 66%)

Tabla 3.2.3. Situación laboral actual de las personas entrevistadas y cónyuge o pareja según sexo (Frecuencia y % horizontal)			Cónyuge o pareja			
			Ocupados/as		Desempleados/as	
			n	%	n	%
Persona entrevistada	Ocupados/as	Hombre	300	91,7	27	8,3
		Mujer	355	95,7	16	4,3
	Desempleados/as	Hombre	33	66,0	17	34,0
		Mujer	93	83,8	18	16,2

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas y desempleadas

El bloque de resultados que se muestra a continuación es el reflejo del análisis comparado entre mujeres y hombres acerca de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo remunerado. Empezando por el tipo de jornada laboral, los hombres tienen jornada completa en un 94,8%, mientras que las mujeres tienen jornada completa en un 65,7%.

De esta manera, el 33,9% de las mujeres tienen jornadas inferiores a las 30 horas semanales, lo que plantea un mayor nivel de disponibilidad para asumir tareas familiares, a priori, que en el caso de los hombres (11,7%).

Tabla 3.2.4. Tipo de jornada de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Jornada completa	859	81,7	549	94,8	310	65,7
Jornada parcial	190	18,1	30	5,2	160	33,9
NS/NC	2	0,2	0	0,0	2	0,4
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

Por otro lado, el 59,5% de las personas que tienen una jornada parcial han elegido esta opción, mientras que el 40% tienen esta jornada por imposición en la empresa o entidad en la que trabajan (0,5% de estas personas están en la categoría de NS/NC).

El tipo de jornada laboral de los cónyuges o parejas de las personas encuestadas es independiente del tipo de jornada laboral de éstas: no existe una distribución diferencial al comparar la distribución del tipo de jornada entre los dos miembros de la pareja.

No obstante, atendiendo al sexo de las personas encuestadas, existen algunos matices de interés: cuando los hombres tienen una jornada completa, las mujeres asumen en menor medida el mismo tipo de jornada (81,3% frente a 97,4%), mientras que cuando tienen una jornada parcial las mujeres asumen en casi la mitad de proporción menos el mismo tipo de jornada laboral que los hombres (50% frente a 92,7%)

Tabla 3.2.5. Tipo de jornada laboral de las personas ocupadas y de su cónyuge o pareja según sexo (Frecuencia y % horizontal)			Cónyuge o pareja			
			Jornada completa		Jornada parcial	
			n	%	n	%
Persona entrevistada	Jornada completa	Hombre	234	81,3	54	18,8
		Mujer	223	97,4	6	2,6
	Jornada parcial	Hombre	6	50,0	6	50,0
		Mujer	115	92,7	9	7,3

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Las mujeres presentan una ligera tendencia a trabajar en el sector público respecto a los hombres (27,3% frente a 23,7%), y a la inversa, como es lógico, en el caso de los hombres a trabajar en la empresa privada (76,3% frente a 72,5%)²⁰.

Tabla 3.2.6. Sector de actividad de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Sector público	266	25,3	137	23,7	129	27,3
Empresa o entidad privada	784	74,6	442	76,3	342	72,5
NS/NC	1	0,1	0	0,0	1	0,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

La actividad que realizan las personas ocupadas, cuando esta es por cuenta ajena, es ligeramente superior en el caso de las mujeres (79,3% frente a 75,1% de los hombres), y a la inversa, los hombres realizan su actividad por cuenta propia 5 puntos porcentuales en mayor proporción que las mujeres²¹.

Tabla 3.2.7. Cuenta propia – ajena de la actividad de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Trabaja por cuenta ajena	810	77,1	435	75,1	375	79,4
Trabaja por cuenta propia	240	22,8	144	24,9	96	20,3
NS/NC	1	0,1	0	0,0	1	0,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

También el tipo de contrato presenta algunas diferencias: el 65,5% de los hombres tiene un contrato indefinido mientras que las mujeres lo tienen en un 58,3% de los casos. Predomina en ellas el trabajo temporal o eventual (16,5% frente a 8,8% en los hombres).

Y, como comentábamos, los hombres ocupan mayores posiciones como profesionales liberados que las mujeres (23% frente a 16,1% en las mujeres).

²⁰ No se han encontrado diferencias de interés al comparar el sector de actividad entre ambos miembros de la pareja, en general, ni cruzado por la variable sexo de la persona encuestada.

²¹ No se han encontrado diferencias de interés al comparar si la actividad se realiza por cuenta propia o ajena entre ambos miembros de la pareja, en general, ni cruzado por la variable sexo de la persona encuestada.

Tabla 3.2.8. Tipo de contrato de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Indefinido/a	654	62,2	379	65,5	275	58,3
Fijo/a discontinuo/a	20	1,9	5	0,9	15	3,2
Temporal/eventual (fin de obra)	129	12,3	51	8,8	78	16,5
Ayuda a la familia en su negocio (sin contrato)	1	0,1	1	0,2	0	0,0
Profesional liberado/a (autónomo/a)	209	19,9	133	23,0	76	16,1
Ninguna (sin contrato)	29	2,8	3	0,5	26	5,5
Otro	8	0,8	7	1,2	1	0,2
Ns/Nc	1	0,1	0	0,0	1	0,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

El número de días trabajados a la semana es prácticamente idéntico entre hombres y mujeres predominando, en general, las actividades que emplean 5 días de la semana como jornada laboral (67,6%). Conviene destacar, en este sentido, que a nivel agregado las semanas que incluyen entre 2 y 4 días como jornada laboral se dan solamente en el 3,5% de los encuestados, mientras que las semanas que incluyen entre 6 y 7 días aparecen en una proporción del 28,9%.

Ahora bien, el número de horas diarias dedicadas al trabajo remunerado son claramente menores en las mujeres: entre 1 y 4 horas diarias, las mujeres aventajan a los hombres en más de 8 puntos porcentuales (9,7% frente a 1,2%). Lo mismo ocurre con las mujeres que trabajan entre 5 y 6 horas diarias (22,7% frente al 5,4% de los hombres)

La duración de la jornada más frecuente es la que se encuentra entre las 7 y las 8 horas diarias. A partir de aquí, los hombres aparecen en mayor proporción. En este caso, solamente superan a las mujeres en menos de 5 puntos porcentuales, pero cuando el número de horas dedicadas a la jornada laboral diariamente es superior a las 7 u 8 horas diarias, los hombres obtienen una proporción del doble respecto de las mujeres.

Tabla 3.2.9. Horas al día que dedican las personas ocupadas a la actividad laboral según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
1 - 4 horas / día	53	5,0	7	1,2	46	9,7
5 - 6 horas / día	138	13,1	31	5,4	107	22,7
7 - 8 horas / día	509	48,4	290	50,1	219	46,4
9 - 11 horas / día	307	29,2	220	38,0	87	18,4
12 horas / día o más	44	4,2	31	5,4	13	2,8
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

Demás, las mujeres trabajan con mayor frecuencia en jornadas continuadas de mañana (55,9%), mientras que los hombres lo hacen en jornadas partidas de mañana y tarde (46,5%) y, en menor medida, jornadas continuadas de mañana (37,1%).

Tabla 3.2.10. Extensión de la jornada laboral de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Continua de mañana	479	45,6	215	37,1	264	55,9
Continua de tarde	57	5,4	27	4,7	30	6,4
Continua de noche	16	1,5	7	1,2	9	1,9
Partida (mañana y tarde)	404	38,4	269	46,5	135	28,6
Otra	95	9,0	61	10,5	34	7,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Dentro del grupo de personas ocupadas que contestan que tienen otro tipo de jornada, en 39 ocasiones se refieren a que trabajan por turnos rotatorios. Esta información se recoge en la pregunta siguiente. La mayoría de las respuestas restantes tienen que ver con trabajar solo los fines de semana, o con situaciones en las que la jornada laboral depende del tipo de proyecto en el que se trabaja, si existe la necesidad de viajar, o a la falta de regularidad puesto que la actividad se realiza por cuenta propia.

Sobre esto último, los hombres han manifestado tener una actividad sujeta a horarios más irregulares que las mujeres (21,6% frente a 16,3%), y sujeta a turnos rotatorios en mayor medida que las mujeres (11,2% frente a 9,1%). No obstante, hay que tener en cuenta que para todas las personas ocupadas, la regularidad en el horario es la característica más general (70,2% en total)

Tabla 3.2.11. Regularidad de la jornada laboral de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
El horario es siempre el mismo	738	70,2	386	66,7	352	74,6
El horario es irregular	202	19,2	125	21,6	77	16,3
Se trabaja en turnos rotativos	108	10,3	65	11,2	43	9,1
Ns/Nc	3	0,3	3	0,5	0	0,0
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Los fines de semana y días festivos están incluidos ligeramente en mayor proporción en las jornadas de los hombres (17,1%) que en las de las mujeres (12,5%). En general, las personas ocupadas realizan su actividad en un 64,6% entre el lunes y el viernes, aunque un 16,7% lo hacen desde el lunes hasta el sábado. Muy pocas personas de las encuestadas trabajan solamente los fines de semana y días festivos (0,9%)

Tabla 3.2.12. Uso del fin de semana en la jornada laboral de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Se trabaja solo de lunes a viernes	679	64,6	367	63,4	312	66,1
Se trabaja solo de lunes a sábados	176	16,7	98	16,9	78	16,5
Se trabaja solo en fines de semana/festivos	9	0,9	2	0,3	7	1,5
Se trabaja laborales y a veces fines de semana/festivos	158	15,0	99	17,1	59	12,5
Otros	27	2,6	12	2,1	15	3,2
Ns/Nc	2	0,2	1	0,2	1	0,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

En cuanto a la hora de comienzo y finalización de la jornada laboral, los hombres tienden a iniciar su actividad más temprano que las mujeres, ya que un 24,4% comienza su jornada entre las 6 y las 7 de la mañana, mientras que este es el caso de un 12,1% de las mujeres.

No existen diferencias apreciables respecto a la hora de finalización, distribuyéndose de manera muy similar entre los hombres y las mujeres, lo cual resulta coherente con la distinción en la hora de comienzo de la jornada laboral ya que los hombres han mostrado dedicar más tiempo al trabajo que las mujeres.

Tabla 3.2.13. Hora de inicio de la jornada laboral de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Entre 2 y 5 a.m.	13	1,2	9	1,6	4	0,8
Entre 6 y 7 a.m.	198	18,8	141	24,4	57	12,1
Entre 8 y 9 a.m.	660	62,8	357	61,7	303	64,2
Entre 10 y 12 a.m.	92	8,8	34	5,9	58	12,3
Entre 1 y 6 p.m.	68	6,5	32	5,5	36	7,6
Entre 7 y 12 p.m.	15	1,4	5	0,9	10	2,1
Ns/Nc	5	0,5	1	0,2	4	0,8
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

Esta situación de mayor concentración de los hombres en el trabajo productivo, en cuanto a número de horas de dedicación diaria, número de días trabajados a la semana y hora de inicio de la actividad o jornada laboral, se acentúa al analizar la frecuencia con la que las personas ocupadas participantes en la encuesta prolongan su jornada laboral.

El 25,8% de los hombres afirman prolongar su actividad más allá de lo que marca su jornada laboral algunas veces, a menudo o casi siempre, mientras que en el caso de las mujeres esta situación se produce en un 15,5%.

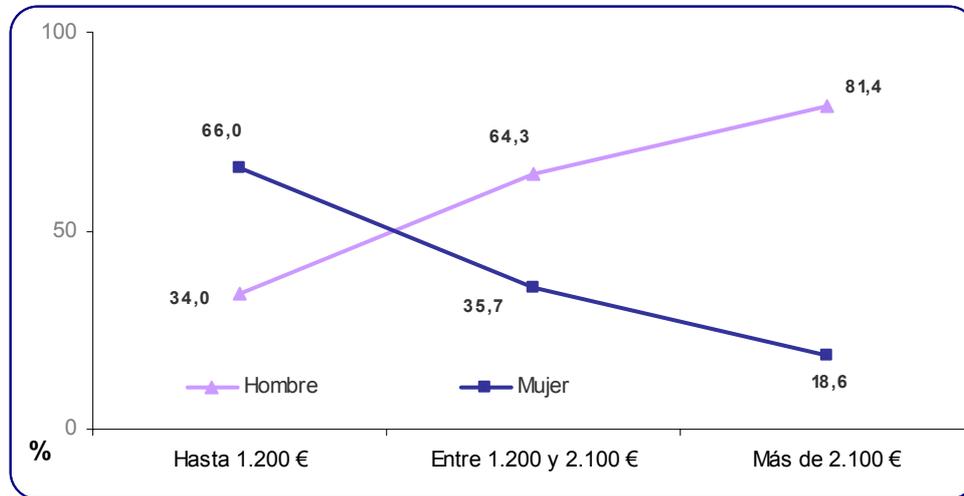
Tabla 3.2.14. Prolongación de la jornada laboral de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Nunca	338	32,2	164	28,3	174	36,9
Casi nunca	228	21,7	127	21,9	101	21,4
Algunas veces	261	24,8	137	23,7	124	26,3
A menudo	89	8,5	63	10,9	26	5,5
Casi siempre	77	7,3	55	9,5	22	4,7
Trabajo por cuenta propia y no tengo jornada laboral	56	5,3	31	5,4	25	5,3
Ns/Nc	2	0,2	2	0,3	0	0,0
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

Para finalizar este apartado, se han analizado las diferencias en posición económica entre hombres y mujeres. A medida que aumenta el nivel económico de la persona encuestada en activo, las diferencias son más grandes. Si observamos la categoría correspondiente a menos de 1.200 euros mensuales, encontramos que el 57,1% de las personas encuestadas que se posicionan en esta categoría son mujeres, frente al 42,9% de los hombres.

Pero cuando el posicionamiento es mayor, esta proporción se invierte, aumentando considerablemente: de las personas encuestadas en activo que se posicionan económicamente en torno a los 1.200 y los 2.100 euros, el 64,3% son hombres frente al 35,7% de mujeres, y cuando el posicionamiento es superior a los 2.100 euros, el 81,4% son hombres y el 18,6% restante son mujeres.

Gráfico 3.2.1. Posición económica o salario actual según sexo de las personas ocupadas (en %)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

3.2.b. Segmentación del mercado laboral: análisis de las actividades y de las ocupaciones de mujeres y hombres

La categoría profesional de las personas ocupadas que han participado en la encuesta se distribuye de manera diferencial entre hombres y mujeres. Así, entre los primeros, existe un mayor predominio de puestos directivos, gerentes y mandos intermedios que en las mujeres (17,5% frente al 10,6%). Por otro lado, casi las tres cuartas partes de las mujeres ocupadas participantes en la encuesta (69,5%) son empleadas con jefes o jefas y subordinados o subordinadas. Algo más de la mitad de los hombres tienen esta categoría profesional, ocupando en mayor medida que las mujeres puestos de encargados o jefes de taller y actividades como ocupados independientes.

Tabla 3.2.15. Categoría profesional de las personas ocupadas según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Empleado/a (con jefes/as y sin subordinados/as)	646	61,5	318	54,9	328	69,5
Encargado/a, jefe/a de taller o de oficina, o similar	69	6,6	50	8,6	19	4,0
Mando intermedio	90	8,6	59	10,2	31	6,6
Director/a pequeña empresa, departamento o sucursal	48	4,6	33	5,7	15	3,2
Director/a mediana o gran empresa	13	1,2	9	1,6	4	0,8
Ocupado/a independiente (sin jefes/as y sin subordinados/as)	174	16,6	104	18,0	70	14,8
Otra	10	1,0	5	0,9	5	1,1
Ns/Nc	1	0,1	1	0,2	0	0,0
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009), las personas encuestadas que se encuentran en activo muestran algunos patrones diferenciales entre las mujeres y los hombres de interés: en primer lugar, el 18% de los hombres trabaja en empresas o entidades que se encuentran en la rama o actividad de la industria, frente al 9,5% de las mujeres, esto es, en una proporción de casi el doble.

Tabla 3.2.16. Actividad de la empresa o entidad en la que trabajan las personas ocupadas según sexo: CNAE 2009 (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	38	3,6	24	4,1	14	3,0
Industria extractiva y manufacturera, suministros energía	149	14,2	104	18,0	45	9,5
Construcción	47	4,5	42	7,3	5	1,1
Comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos	167	15,9	82	14,2	85	18,0
Transporte, almacenamiento, hostelería	108	10,3	60	10,4	48	10,2
Información y comunicaciones, actividades financieras, inmobiliarias, profesionales y administrativas	167	15,9	107	18,5	60	12,7
Educación	104	9,9	39	6,7	65	13,8
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	27	2,6	1	0,2	26	5,5
Ns/Nc	244	23,2	120	20,7	124	26,3
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

Estas diferencias se intensifican en la actividad o rama de la construcción, donde se posiciona un 1,1% de mujeres activas frente al 7,3% de posicionamiento masculino. Lo mismo ocurre, aunque con menor intensidad, en la rama o actividad relacionada con la información y la comunicación, y con las actividades financieras, inmobiliarias, etc. en donde la diferencia se encuentra entre el 18,5% de los hombres y el 12,7% de posicionamiento femenino.

En otras ocasiones, es el posicionamiento femenino en el mercado el que resulta más elevado que el masculino: en la actividad de educación el posicionamiento femenino es de un 13,8% frente al 6,7% de posicionamiento masculino, y en la actividad relacionada con actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, existe un 5,5% de mujeres frente al 0,2% de los hombres.

Además de lo anterior, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 1994), los hombres ocupan puestos en la dirección de empresas en mayor medida que las mujeres (4,8% frente a 2,5%). Lo mismo ocurre en ocupaciones relacionadas con protección y seguridad (4,1% frente a 0,8%), relacionadas con la agricultura y pesca (4,7% frente a 1,5%), la construcción (4,5% frente a 0,8%), otro tipo de trabajadores cualificados y operadores de instalaciones (4,1% frente a 0,6%) y peones (4,8% frente a 1,7%)

Las mujeres, por su parte, ocupan en mayor medida que los hombres puestos relacionados con el apoyo y el trabajo administrativo (22,9% frente a 15,4%), relacionados con la restauración y personales (11,9% frente a 5,5%), dependientas de comercio y asimiladas (8,9% frente a 6,2%), y relacionados con las Fuerzas Armadas (10,4% frente a 2,4%)

Tabla 3.2.17. Ocupación de las personas ocupadas según sexo: CNO 1994 (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Dirección empresa pública o privada, gerencia de empresas	40	3,8	28	4,8	12	2,5
Profesiones asociadas a titulaciones universitarias	211	20,1	119	20,6	92	19,5
Técnicos/as y profesionales de apoyo, empleados/as administrativos/as	197	18,7	89	15,4	108	22,9
Trabajadores/as servicios restauración y personales	88	8,4	32	5,5	56	11,9
Trabajadores/as servicios protección y seguridad	28	2,7	24	4,1	4	0,8
Dependientes/as comercio y asimilados/as	78	7,4	36	6,2	42	8,9
Trabajadores/as cualificados/as agricultura y pesca	34	3,2	27	4,7	7	1,5
Trabajadores/as cualificados/as en la construcción	30	2,9	26	4,5	4	0,8
Otros/as trabajadores/as cualificados/as y operadores/as instalaciones	27	2,6	24	4,1	3	0,6
Conductores/as y operadores/as maquinaria móvil	18	1,7	9	1,6	9	1,9
Trabajadores/as no cualificados/as en servicios	32	3,0	21	3,6	11	2,3
Peones agricultura, pesca, construcción, industria, transportes	36	3,4	28	4,8	8	1,7
Fuerzas armadas	63	6,0	14	2,4	49	10,4
Ns/Nc	169	16,1	102	17,6	67	14,2
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas ocupadas

La mayoría de las personas encuestadas en activo desarrollan sus puestos de trabajo en empresas con menos de 50 trabajadores y trabajadoras (64,3%). Con los datos obtenidos, parece existir una ligera tendencia a concentrarse en mayor medida la actividad de las mujeres en este tipo de empresa o entidad (66,3% frente al 62,7%), más relacionados a priori con comercios, o pequeñas empresas.

Tabla 3.2.18. Tamaño de la empresa o entidad en la que las personas ocupadas realizan su actividad según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Menos de 10 trabajadores/as	425	40,4	222	38,3	203	43,0
Más de 10 trabajadores/as y menos de 50	251	23,9	141	24,4	110	23,3
Más de 50 trabajadores/as y menos de 250	162	15,4	83	14,3	79	16,7
Más de 250 trabajadores/as	204	19,4	131	22,6	73	15,5
NS/NC	9	0,9	2	0,3	7	1,5
Total	1051	100	579	100	472	100

Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

3.2.c. Acceso a medidas de conciliación en el trabajo y condiciones laborales

Hasta el momento, en este apartado se ha tratado la cuestión relativa a los costes de oportunidad del trabajo para las mujeres analizando las diferencias en cuanto a las condiciones laborales propias de un puesto de trabajo: horario, tipo de contrato, jornada laboral, salario, etc.)

Dicho análisis se ha complementado con una visión del trabajo en términos de segmentación del mercado laboral, en el que hemos podido comprobar cómo determinadas categorías profesionales, ramas o áreas de actividad y ocupaciones parecen seguir persistiendo desde la perspectiva de una segregación de género en el trabajo, tanto horizontal como vertical.

Ahora bien, además de las anteriores, ¿en qué condiciones laborales relacionadas con las medidas para la conciliación se encuentran las personas encuestadas ocupadas? En otras palabras, ¿qué aspectos del trabajo se están gestionando o facilitando desde las empresas o entidades que pueden considerarse como medidas conciliadoras?

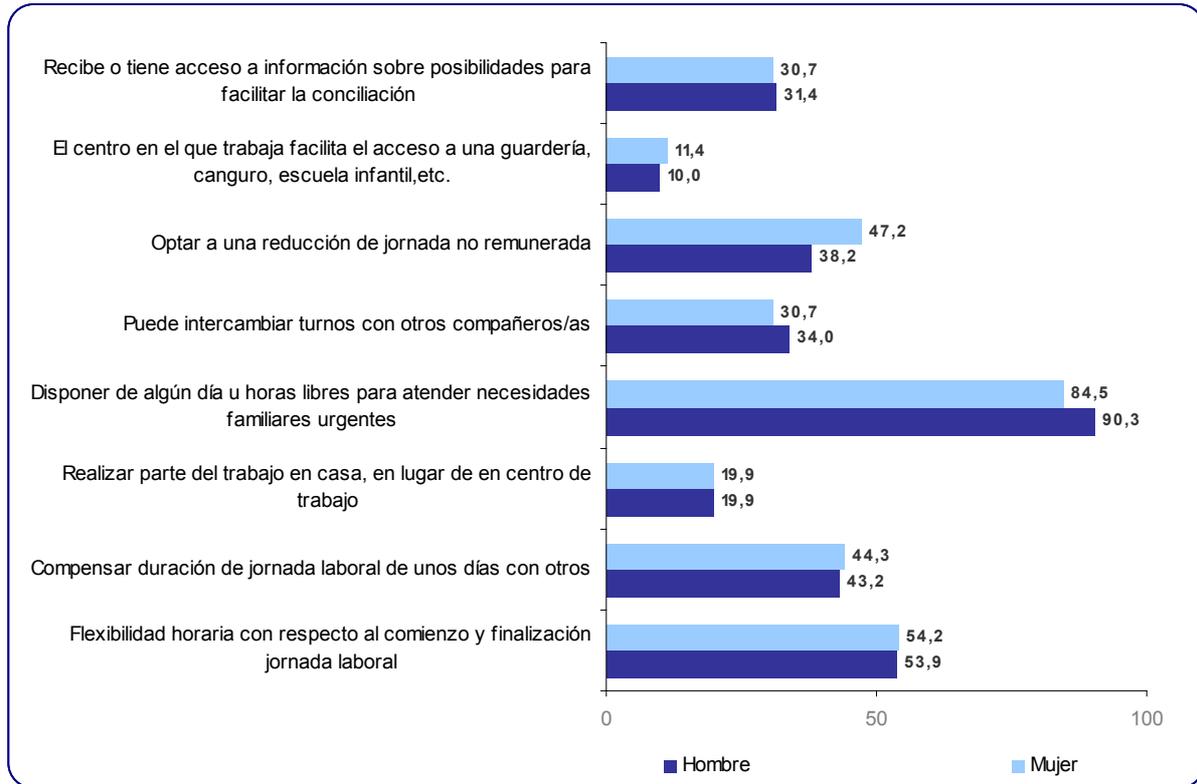
En general, las personas ocupadas pueden disponer en mayor medida de algún día u hora libre para atender necesidades familiares urgentes, y esto en mayor medida en el caso de los hombres que en el de las mujeres (90,3% frente a 84,5%).

En menor medida, aproximadamente la mitad de las personas encuestadas en activo, existe también cierto grado de flexibilidad en cuanto al comienzo y finalización de la jornada laboral. Lo mismo sobre la posibilidad de compensar unos días con otros la duración de la jornada laboral. Y en ambos casos, de igual manera tanto para las mujeres como para los hombres.

Los hombres tienen algunas opciones más que las mujeres a intercambiar turnos con otros compañeros, mientras que las mujeres afirman tener mayores opciones para optar a una reducción de jornada no remunerada (47,2% frente al 38,2% en el caso de los hombres).

De todas las opciones de respuesta analizadas, la posibilidad de realizar parte del trabajo en el domicilio (20%) y las facilidades que proporciona la empresa para el acceso a recursos relativos a la atención y el cuidado de menores dependientes (11%), son las condiciones laborales que en menor medida se están produciendo en los lugares de trabajo de las personas encuestadas.

Gráfico 3.2.2. Condiciones laborales a las que tienen acceso las personas ocupadas en las empresas u organizaciones en las que desarrollan su actividad según sexo (en % "de acuerdo")



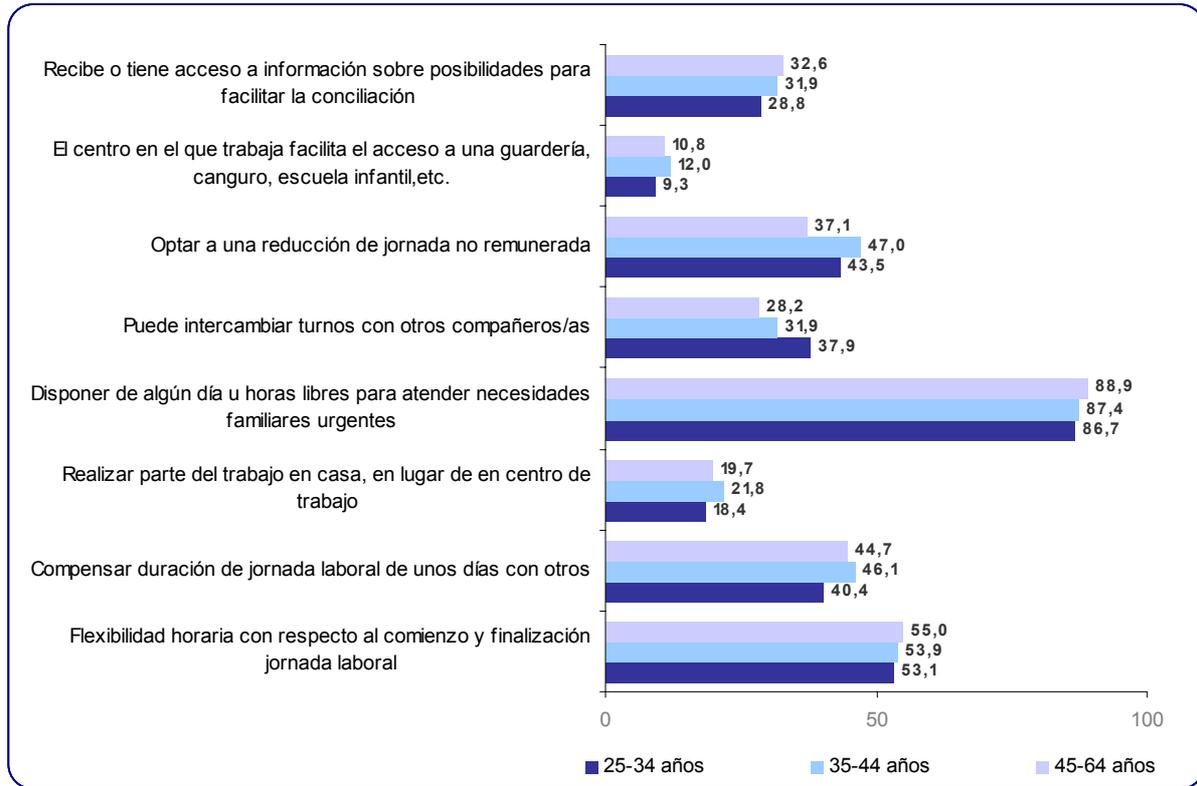
Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC variables de estudio

Atendiendo a la edad de las personas encuestadas, así como al grado en el que se dan en la práctica este tipo de condiciones laborales que sirven como medidas efectivas para la conciliación, las personas entre 45 y 64 años parece que pueden optar en menor medida a la posibilidad de intercambiar turnos con compañeros de trabajo, así como optar a una reducción de jornada no remunerada. Son las personas más jóvenes las que más opciones tienen a intercambiar turnos con alguno de sus compañeros o compañeras de trabajo.

Por su parte, las personas entre 35 y 44 años parecen tener más opciones a realizar parte del trabajo en sus hogares y, especialmente, a optar por una reducción de jornada no remunerada.

Las diferencias respecto a la edad en el resto de condiciones laborales analizadas es prácticamente inexistente.

Gráfico 3.2.3. Condiciones laborales a las que tienen acceso las personas ocupadas en las empresas u organizaciones en las que desarrollan su actividad según edad (en % "de acuerdo")



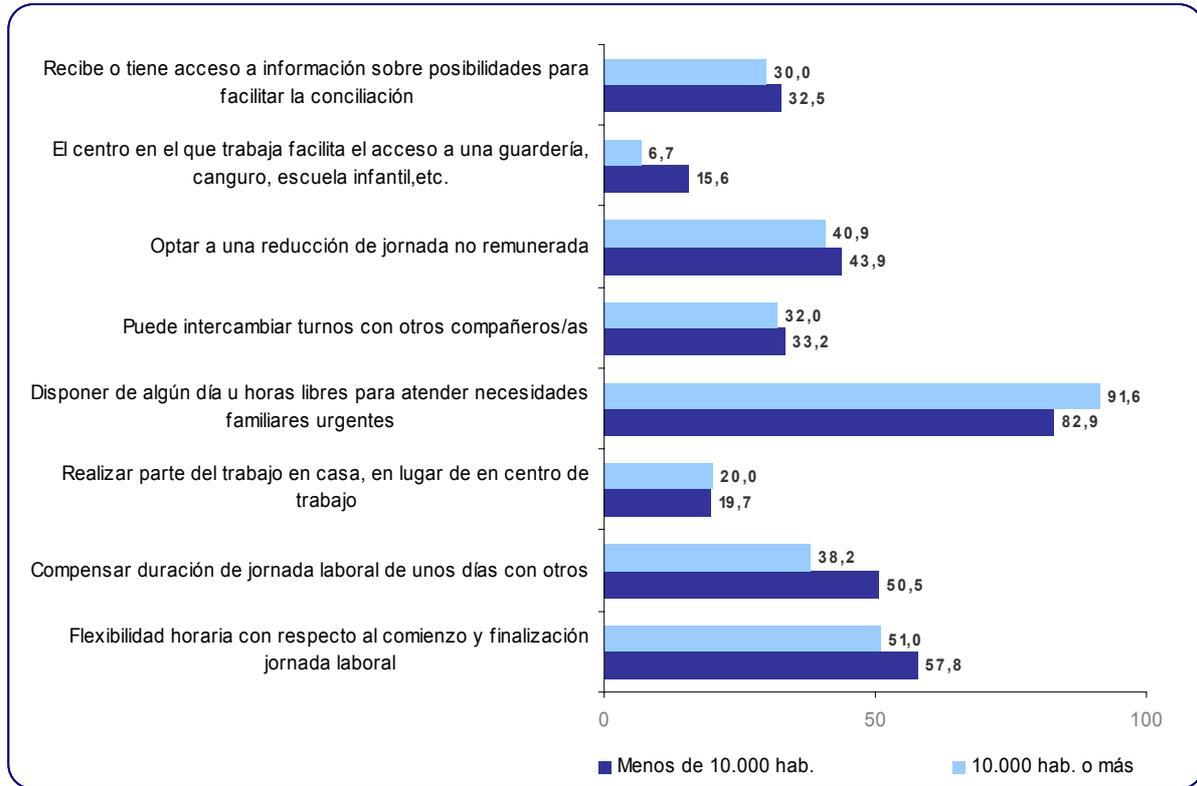
Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC variables de estudio

Asimismo, y en función ahora de las diferencias entre un entorno más urbano y otro más rural, las personas que residen en municipios con menos de 10.000 habitantes parecen tener más opciones que las que viven en municipios más grandes para flexibilizar la hora de comienzo y de salida de su jornada laboral, compensar el horario de unos días con otros, optar a una reducción de jornada no remunerada, y al acceso a determinadas medidas de las empresas o entidades destinadas a la atención y el cuidado de los hijos o hijas que están a su cargo.

A la inversa, las personas que residen en municipios de 10.000 habitantes o más parecen tener más opciones que las personas que residen en municipios pequeños para disponer de algún día o algunas horas libres para atender necesidades familiares urgentes.

En el resto de condiciones relativas la trabajo relacionadas con la conciliación, no se han encontrado diferencias de interés.

Gráfico 3.2.4. Condiciones laborales a las que tienen acceso las personas ocupadas en las empresas u organizaciones en las que desarrollan su actividad según tamaño del municipio de residencia (en % “de acuerdo”)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC variables de estudio

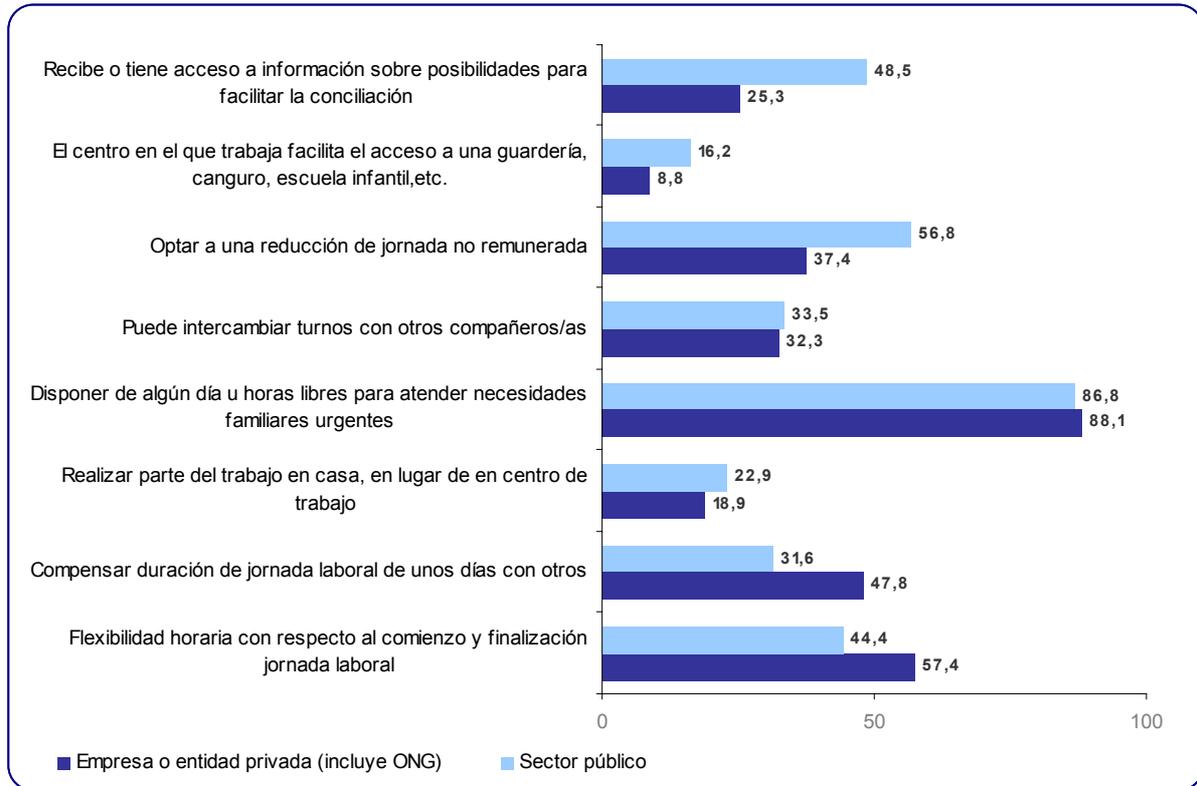
Comparando ahora por el tipo de sector en el que las personas encuestadas realizan su actividad, es decir, si dicha actividad se realiza en el sector público o en el sector privado, los resultados encontrados indican que las personas encuestadas que trabajan dentro del sector público tienen mayor acceso a las siguientes condiciones laborales relativas a medida de conciliación:

- Realizar parte del trabajo en casa en lugar de en centro de trabajo (22,9% frente a 18,9% de las personas entrevistadas que realizan su actividad en el sector privado)
- Optar a una reducción de jornada no remunerada (56,8% frente a 37,4%)
- Facilidades de acceso a guarderías, canguros/as, escuelas infantiles, etc. como ayuda al cuidado y atención de menores dependientes (16,2% frente a 8,8%)
- Orientación e información sobre posibilidades para facilitar la conciliación (48,5% frente a 25,3%)

Por su parte, en el sector privado ha resultado ser más accesible que en el público, para las personas entrevistadas, el acceso a las siguientes condiciones laborales conciliadoras:

- Flexibilización horaria respecto al comienzo y finalización de la jornada laboral (57,4% frente a 44,4%)
- Compensar la duración de la jornada laboral de unos días con la de otros (47,8% frente a 31,6%)

Gráfico 3.2.5. Condiciones laborales a las que tienen acceso las personas ocupadas en las empresas u organizaciones en las que desarrollan su actividad según sector en donde se realiza la actividad: público o privado (en % "de acuerdo")



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC variables de estudio

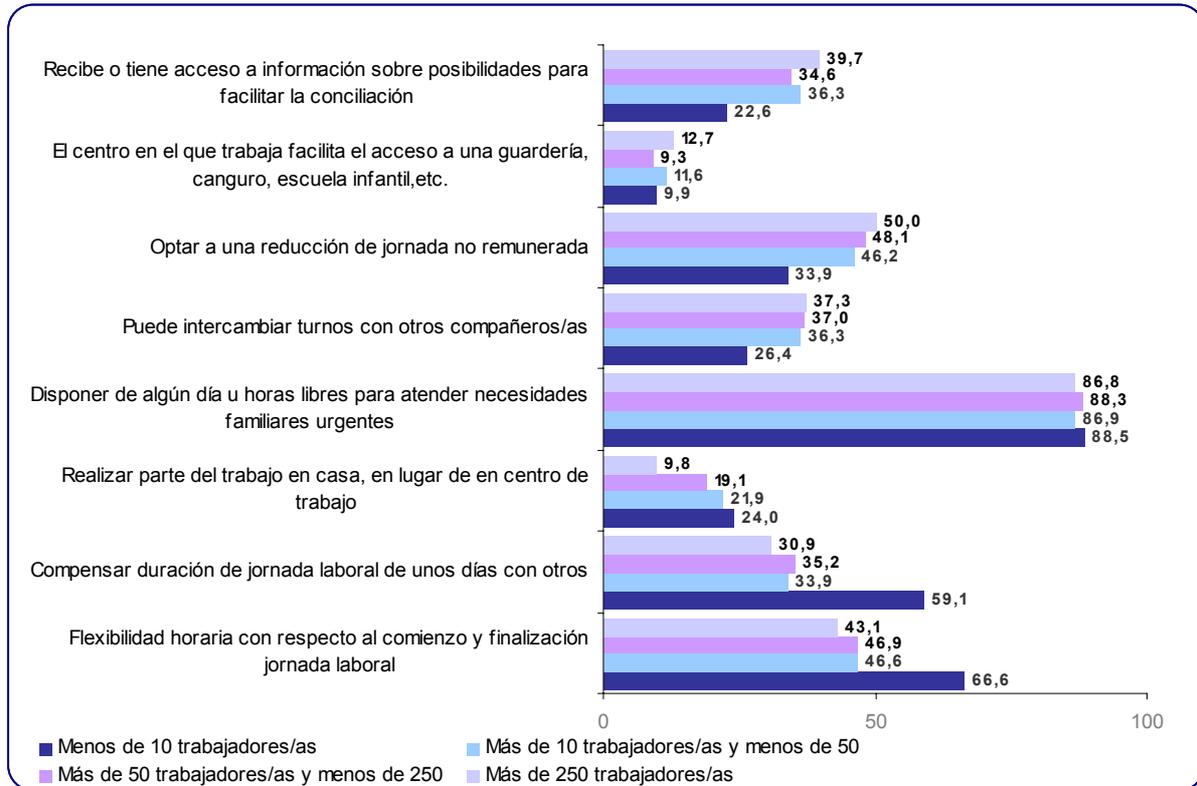
Esta situación caracterizada a partir de estos resultados se ha puesto en relación también con el tamaño de las empresas o entidades donde las personas encuestadas realizan su actividad, ya que dicha variable podría estar jugando de manera complementaria un papel diferenciador.

Los resultados encontrados se pueden desglosar de la siguiente manera. En primer lugar, comentar que las empresas o entidades con más de 10 trabajadores o trabajadoras han obtenido unos resultados muy similares. Por esta razón, se comentan los resultados encontrados a partir de la observación de las empresas o entidades más pequeñas (menos de 10 trabajadores) con el resto de empresas o entidades.

Las personas ocupadas que desarrollan su actividad en empresas más pequeñas tienen un mayor nivel de acceso, respecto a las empresas o entidades de mayor tamaño, en las siguientes condiciones laborales facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Flexibilización horaria respecto al comienzo y finalización de la jornada laboral (66,6%)
- Compensar la duración de la jornada laboral de unos días con la de otros (59,1%)
- Realizar parte del trabajo en casa en lugar de en centro de trabajo (24%; en este caso las diferencias no son muy grandes, aunque resulta interesante resaltar aquí cierta progresión lineal a aumentar el acceso a esta medida cuanto menor es el tamaño de la empresa o entidad donde se realiza la actividad)

Gráfico 3.2.6. Condiciones laborales a las que tienen acceso las personas ocupadas en las empresas u organizaciones en las que desarrollan su actividad según tamaño de la empresa o entidad en donde se realiza la actividad (en % “de acuerdo”)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas – NS/NC variables de estudio

En sentido inverso, en las empresas o entidades menores de 10 trabajadores se produce en menor proporción las siguientes medidas, al compararlas con empresas o entidades de mayor tamaño:

- Intercambio de turnos con otros compañeros u otras compañeras del trabajo (24%)
- Optar a una reducción de jornada no remunerada (33,9%)
- Facilidades de acceso a guarderías, canguros/as, escuelas infantiles, etc. como ayuda al cuidado y atención de menores dependientes (9,9%)
- Orientación e información sobre posibilidades para facilitar la conciliación (22,6%)

3.3. Usos del tiempo y cuidados a personas dependientes

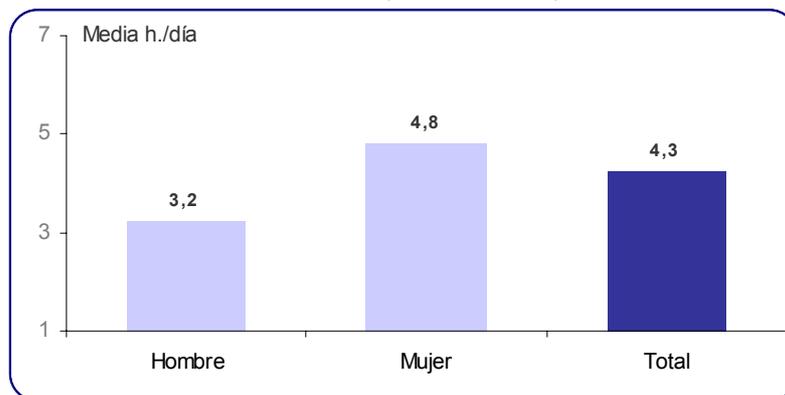
3.3.a. Atención y cuidado de los hijos y las hijas

A partir de los datos de la encuesta, se ha podido constatar que el tiempo medio dedicado al cuidado y a la atención de los hijos o hijas es, según las personas encuestadas, de unas 4 horas y 15 minutos diarias.

No obstante, a partir de estos datos se constata también que existen importantes diferencias entre el tiempo de dedicación entre las mujeres y los hombres. A partir del análisis realizado, se observa que las mujeres dedican 1,5 horas de promedio diario más que los hombres a atender las necesidades de cuidados de los hijos e hijas menores dependientes.

De esta manera, se puede apreciar ya desde el principio del análisis la existencia de asimetría de género en cuanto a la dedicación y el uso de los tiempos en la cuestión relativa al cuidado de menores dependientes.

Gráfico 3.3.1. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de hijos/as menores según sexo de las personas encuestadas (media horas/día)



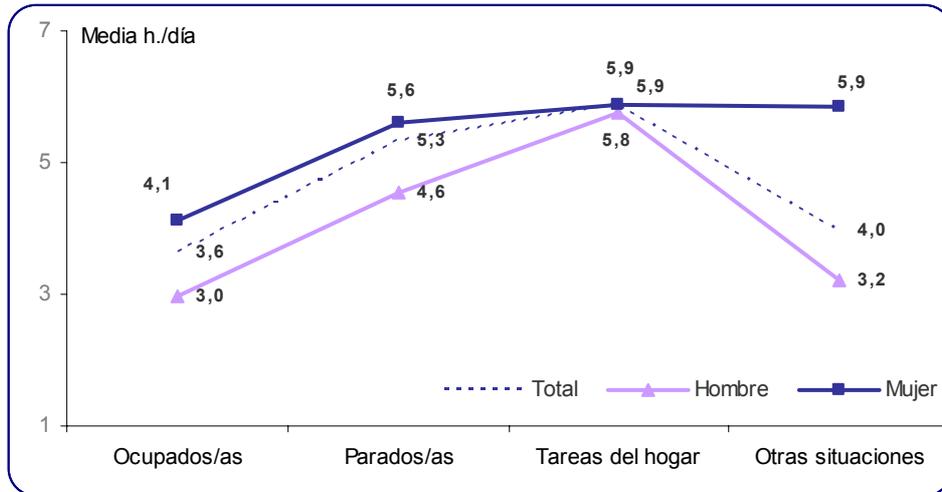
Fuente: encuesta población general. **Base:** personas con menores dependientes

El análisis según la situación laboral de las personas encuestadas que se encuentran en esta situación de cuidados pone de manifiesto el mayor tiempo de dedicación de las personas desempleadas y que se dedican a las tareas del hogar, sobre todo en el caso de las mujeres (más de 5 horas diarias).

Estas diferencias entre hombres y mujeres se mantienen, incluso cuando la persona está prejubilada, situación en la que tanto las mujeres como los hombres tendrían (a priori) mayores cantidades de tiempo a su disposición. El resultado encontrado, no obstante, indica que no se utiliza de la misma manera ya que las mujeres dedican tiempo a cuidar de menores dependientes casi el doble de tiempo que los hombres (5,9 horas diarias frente a 3,2)

Las personas que se encuentran en activo son las que menor dedicación, en tiempo, reflejan a partir de los datos analizados. De todas formas, las mujeres siguen dedicando más tiempo que los hombres incluso en esta situación, lo que refleja nuevamente el carácter doble que implica el rol de la mujer.

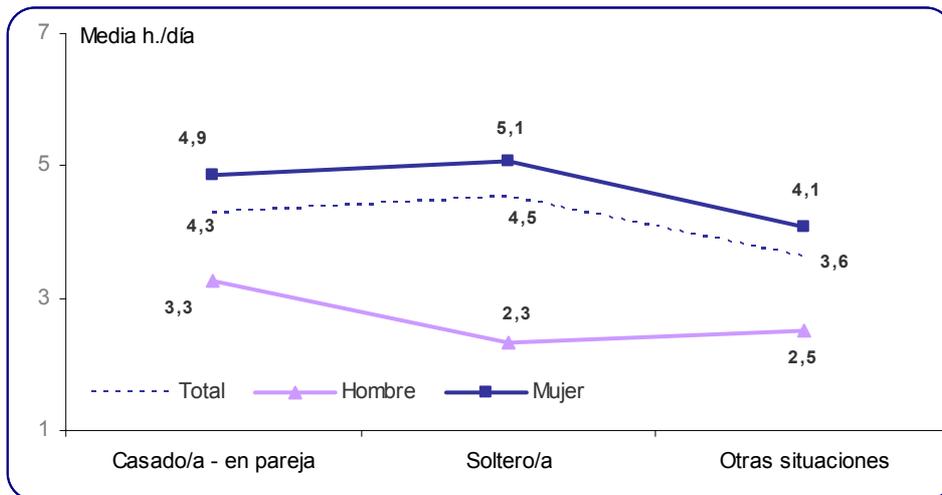
Gráfico 3.3.2. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de hijos/as menores según situación laboral de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: personas con menores dependientes

Atendiendo ahora al estado civil de las personas con menores dependientes a su cargo, las mujeres nuevamente son las que más tiempo dedican al cuidado y atención de sus hijos e hijas, incluso en las familias en las que solamente existe una de las figuras parentales.

Gráfico 3.3.3. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de hijos/as menores según estado civil de las personas encuestadas (media horas/día)



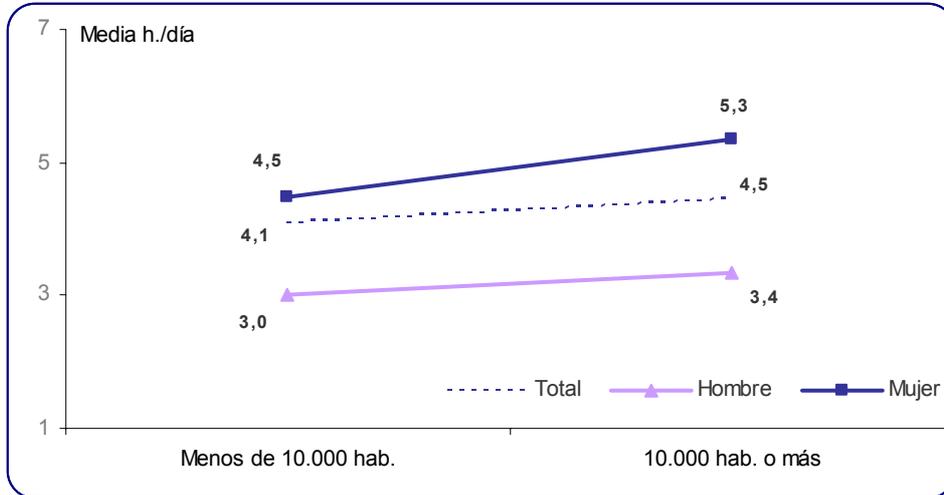
Fuente: encuesta población general. Base: personas con menores dependientes

Otro resultado de interés que se ha podido constatar son algunas diferencias relativas al tamaño de los municipios en los que residen las personas encuestadas. En términos generales, en los municipios con 10.000 habitantes o más se dedica aproximadamente ½ hora más al día al cuidado y atención de los hijos e hijas que en los municipios más pequeños.

Además, si bien esta diferencia se mantiene tanto para los hombres como para las mujeres (ambos dedican mayor cantidad de tiempo en los municipios con 10.000 habitantes o más), son las mujeres las que mayor disimilitud han mostrado en la cantidad de tiempo invertida entre un tipo de municipio y otro: en los municipios pequeños las mujeres dedican casi una hora menos a atender las necesidades de sus hijos e hijas, mientras que los hombres apenas ½ hora menos.

Estos resultados ponen de relieve diferencias territoriales, aunque dichas diferencias no han sido registradas al comparar con las variables capital de provincia y grandes ciudades. Dichas variables no han intensificado estas diferencias.

Gráfico 3.3.4. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de hijos/as menores según tamaño del municipio en el que residen las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: personas con menores dependientes

Relacionando los resultados encontrados hasta ahora con análisis realizados en capítulos anteriores, recordemos que son las mujeres las que mayor nivel de dificultades atribuyen a la posibilidad de la conciliación (apartado 3.1.b.), y ello de manera estadísticamente significativa.

También se encontró una relación estadísticamente significativa al comparar los dos tipos de tamaño de municipio o de hábitat analizados: las personas que residen en municipios con menos de 10.000 habitantes atribuyen un mayor nivel de dificultad para conciliar que las que residen en municipios con 10.000 o más habitantes.

En cuanto a la externalización de las tareas de atención y de cuidados a menores dependientes, del conjunto de personas encuestadas que tienen hijos o hijas menores de 12 años a su cargo base = 609), solamente el 17,6% (n = 107), afirman disponer de algún tipo de recurso externo a la familia cuyas tareas consisten en atender y cuidar a los hijos e hijas.

El 72% de este conjunto de personas encuestadas (n = 77) dispone de asistente o asistenta pagada por horas, mientras que el 21,5% (n = 23) dispone para esta labor de personal doméstico residiendo en el hogar (con carácter fijo) y, por último, el 15,9% (n = 17) utiliza esporádicamente a canguros/as o cuidadores/as por horas.

Tabla 3.3.1. Recursos externos a la familia para la atención y el cuidado de hijos e hijas menores, según variables de estudio (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos				Estadísticos bivariados		
		Con recursos externos		Sin recursos externos				
		n	%	n	%	Chi ²	g.l.	Sig.
Situación laboral	Ocupados/as	93	22,3	324	77,7	21,71	3	0,000
	Parados/as	7	6,9	95	93,1			
	Tareas del hogar	5	6,3	75	93,8			
	Otras situaciones	2	22,2	7	77,8			
Salario actual	Hasta 1.200 €	12	6,8	164	93,2	41,67	2	0,000
	Entre 1.200 y 2.100 €	50	32,9	102	67,1			
	Más de 2.100 €	17	37,8	28	62,2			
Estado civil actual	Casado/a - en pareja	101	17,4	478	82,6	3,46	2	0,177
	Soltero/a	0	0,0	8	100,0			
	Otras situaciones	6	28,6	15	71,4			
Tamaño del municipio donde reside	Menos de 10.000 hab.	50	15,5	272	84,5	2,02	1	0,155
	10.000 hab. o más	57	19,9	229	80,1			
Capital de provincia donde reside	Capital de provincia	17	15,6	92	84,4	0,37	1	0,545
	No es capital	90	18,0	409	82,0			
Gran urbe donde reside	Gran urbe	11	18,6	48	81,4	0,05	1	0,824
	No es gran urbe	96	17,5	453	82,5			

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas con menores dependientes – NS/NC Variables de estudio

NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

La capacidad para externalizar las tareas analizadas depende, en buena medida, de la situación laboral de las personas encuestadas y de su nivel de renta mensual, es decir, de su posición socio-económica. Las personas ocupadas tienen en mayor proporción recursos externos para el cuidado y atención de sus hijos e hijas como estrategia de apoyo, y cuanto mayor es su posición económica, en mayor medida utilizan este tipo de estrategia.

Además de lo anterior, se ha analizado el nivel de carga económica que supone para las personas la externalización de cuidados como estrategia de apoyo. Casi la mitad de las personas encuestadas que utilizan algún tipo de recurso externo emplean entre 100 y 300 euros mensuales en costear dicha ayuda lo que supone, sin duda, un fuerte impacto en la economía familiar de muchos hogares. También, un nada despreciable 28% de estas personas emplean cantidades que superan los 300 euros mensuales.

Tabla 3.3.2. Coste mensual recursos externos a la familia para la atención y el cuidado de hijos e hijas menores (Frecuencia y % vertical)	n	%
Menos de 100 euros	24	22,4
Entre 100 y 300 euros	48	44,9
Más de 300 euros	30	28,0
Ns/Nc	5	4,7
Total	107	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que utilizan recursos externos a la familia para la atención y el cuidado de los hijos e hijas.

Prueba Chi – cuadrado: No existe relación estadísticamente significativa en función de las variables de estudio: Situación laboral, Salario actual, Estado civil, Tamaño del municipio de residencia, Capitales de provincia, Grandes ciudades.

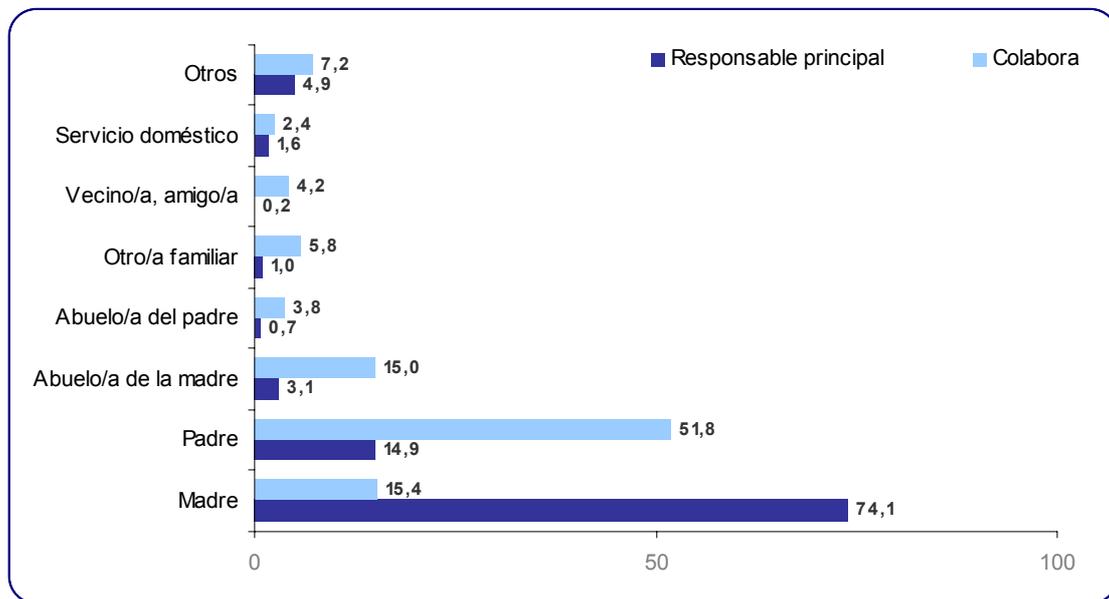
Del conjunto de personas entrevistadas que afirma tener un hijo o hija menor de 12 años ($n = 609$), el 21,5% afirma recibir algún tipo de ayuda o compensación económica para financiar el cuidado de sus hijos/as ($n = 131$).

La tipología de dichas ayudas es muy heterogénea, aunque se puede destacar las ayudas de 100 euros que concede el Estado para el cuidado de menores hasta los 3 años.

La procedencia de estas ayudas es, casi en su totalidad, de origen público (95,9%) y, a juicio de las personas entrevistadas, han sido concedidas mayoritariamente a los hijos/as o, en su caso, a los padres y madres (destacando estas últimas)

La información que se recoge a continuación tiene una doble función: en primer lugar, permite cuantificar el grado o margen de corresponsabilidad que, en la práctica, las mujeres consiguen negociar con sus cónyuges o parejas; y, en segundo lugar, permite analizar la capacidad operativa que provee la red familiar y personal a los padres y madres en la atención y el cuidado de sus hijos e hijas.

Gráfico 3.3.5. ¿Quién lleva y trae principalmente a los niños/as al colegio o a la guardería? (En %)

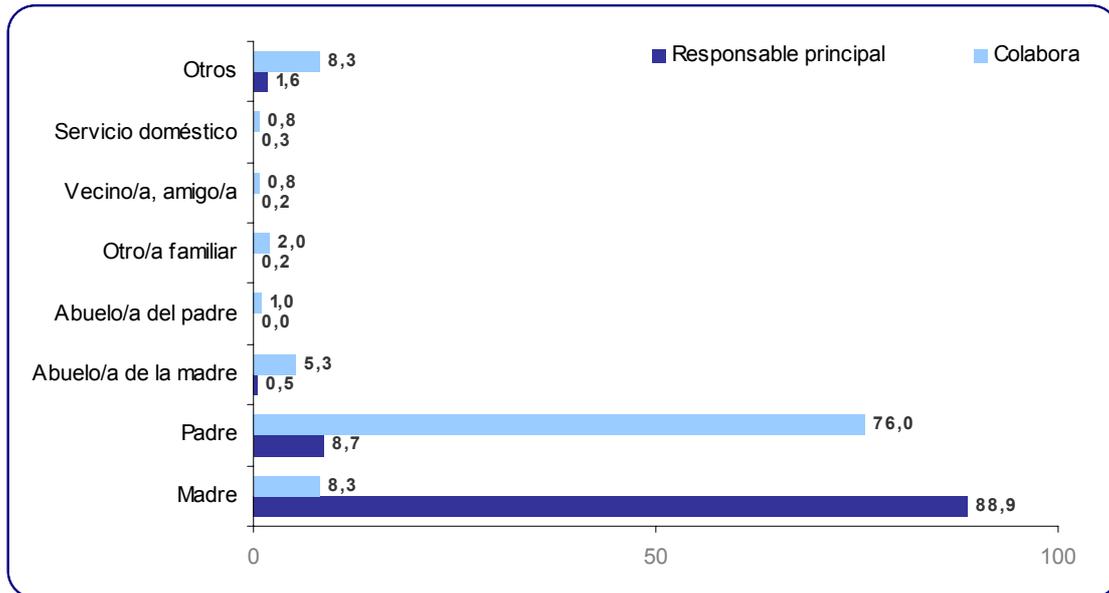


Fuente: encuesta población general. **Base:** personas con menores dependientes

En relación al acompañamiento de los menores en sus desplazamientos al colegio o a la guardería, la principal responsable es la madre en el 74,1% de los casos, mientras que el padre es el principal colaborador en la realización de esta tarea (51%). Destacar que el abuelo o la abuela de la madre es la siguiente persona que más colabora (15%)

Esta distribución de la responsabilidad se intensifica cuando se analiza la asistencia a reuniones en el colegio: la madre es la principal actora en el 88,9% de los casos, mientras que el padre colabora en el 76% de los casos. Estos datos no dejan espacio prácticamente para la colaboración de otras personas de la red familiar o persona de las madres y padres.

Gráfico 3.3.6. ¿Quién acude principalmente a las reuniones del colegio o de la guardería? (En %)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas con menores dependientes

Algo muy similar ocurre en el resto de situaciones analizadas: atención de los hijos o hijas durante las vacaciones escolares cuando no coinciden con las laborales, atención de niños o niñas que no están atendidos o atendidas a diario en guarderías o escuelas infantiles, acompañamiento de los hijos o hijas al médico cuando lo necesitan, y cuidado de los mismos cuando se ponen enfermos. Es la madre siempre la persona que resulta ser la responsable o actora principal, mientras que el padre es siempre la persona que más colabora.

Bien el abuelo, bien la abuela materna, son el siguiente miembro de la red familiar que más colabora (en torno a un 10 – 15% en todos los casos)

Y esto se encuentra en la base de cierto tipo de estrategias para la conciliación, ya que (como vimos en el apartado 3.2.a), las mujeres tienden a trabajar en jornadas parciales (menos de 30 horas semanales), a tener horarios continuados de mañana y a trabajar menos horas, *en mayor medida* que los hombres.

Se han analizado otro tipo de estrategias para la compaginación y la organización de los tiempos. Son aquellas que implican decisiones como el retraso de la maternidad, la reducción del número de hijos o hijas e, incluso, la renuncia a la maternidad.

Como se observa en las tablas siguientes, el papel de las mujeres como principales responsables (frente al del hombre como principal colaborador), al tiempo que fuente principal de negociación para la organización de los tiempos en la atención de los y las menores dependientes, plantea en las mujeres respuestas estratégicas adicionales como estas.

Tabla 3.3.3. Expectativas de paternidad o maternidad en el futuro, según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Si	329	20,3	192	24,5	137	16,4
Me inclino a que si	63	3,9	31	4,0	32	3,8
Me inclino a que no	72	4,4	27	3,4	45	5,4
No	1104	68,2	505	64,5	599	71,7
Ns/Nc	50	3,1	28	3,6	22	2,6
Total	1618	100	783	100	835	100

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Entre los principales motivos apuntados para el uso de estas estrategias, se encuentra la pérdida de estatus, o desorganización del actual estilo y *organización* de sus vidas (40,1%). Por otra parte, conviene resaltar que el 38,8% de las mujeres no plantean razón alguna para no tener hijos o hijas, ya sea por renuncia o por reducción.

Tal vez, su nivel de consciencia no sea tan estratégico en algunos casos, o tal vez se produzca cierto sesgo de deseabilidad social en este tipo de respuesta. En todo caso, resulta de interés destacar que el principal motivo, incluso para los hombres, para no tener hijos o hijas en el futuro sea el mantenimiento del estatus o estilo de vida actual, frente a la falta de recursos económicos o a la falta material de tiempo para la atención y el cuidado de nuevas cargas familiares.

Cierto nivel de deseabilidad social en una de las respuestas se mezcla con un alto nivel de *honestidad* en otra.

Tabla 3.3.3. Motivos por los que las personas encuestadas no quieren ser padres o madres en el futuro, según sexo (Frecuencia y % vertical)	Persona entrevistada					
	Total		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	n	%
Porque mi dedicación no me deja tiempo suficiente	37	3,2	9	1,7	28	4,6
Porque no tendría recursos económicos suficientes para mantenerlo/la.	114	9,9	45	8,4	69	11,3
Porque quiero mantener mi actual estilo de vida	456	39,5	211	39,5	245	40,1
Ninguna	466	40,4	229	42,9	237	38,8
Ns/Nc	81	7,0	40	7,5	32	5,2
Total	1154	100	534	100	611	100

Fuente: encuesta población general. Base: Personas que no quieren ser padres o madres en el futuro

3.3.b. Atención y cuidado de personas adultas dependientes

Veamos a continuación los resultados obtenidos al aplicar la misma tipología de análisis desarrollada en el apartado anterior para el caso en que las cargas familiares provienen por la atención y el cuidado a personas adultas dependientes.

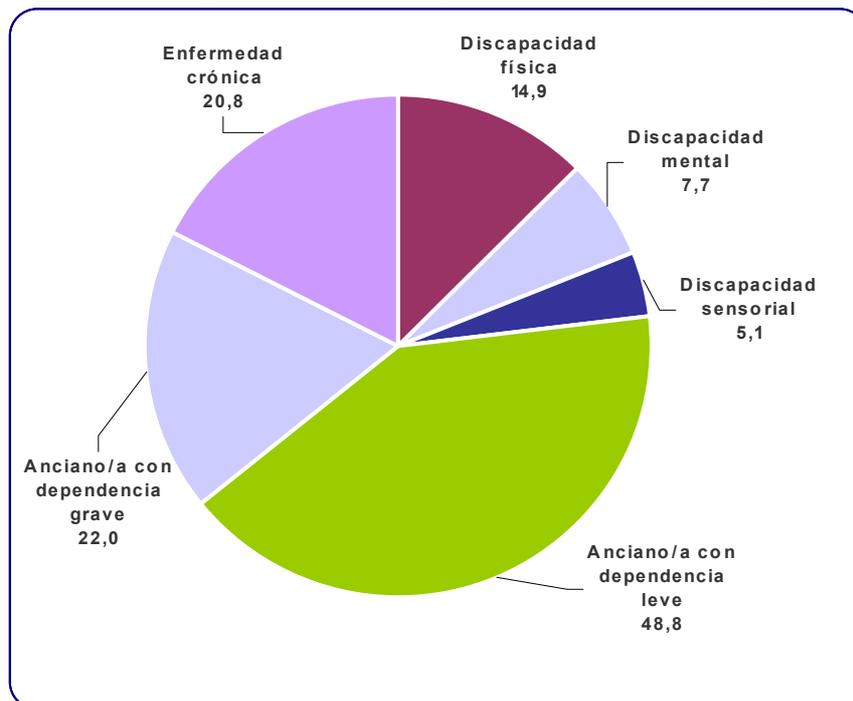
El 20,8% de las personas entrevistadas afirma tener personas adultas dependientes a su cargo (n = 336). La relación de parentesco que tienen dichas personas con los y las encuestados/as se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 3.3.4. Relación de parentesco de las personas adultas dependientes que están a cargo de personas encuestadas (Frecuencia y % vertical)		
	n	%
Hijo/hija	11	3,3
Padre/madre	194	57,7
Cónyuge/pareja	10	3,0
Suegro/suegra	53	15,8
Tío/tía	14	4,2
Hermano/hermana	16	4,8
Otros	38	11,3
Total	336	100

Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Se observa que el parentesco más frecuente es el de padre o madre de la persona encuestada (57,7%), seguido en menor medida por el de padre o madre de la pareja o cónyuge (15,8%). Según el tipo de dependencia, casi la mitad de los casos están compuestos por personas mayores con un nivel de dependencia leve (48,8%), mientras que una cuarta parte son personas mayores con dependencia grave (22%). En tercer lugar, las personas encuestadas identifican enfermedades crónicas como fuente de la dependencia en un 20,8% de los casos.

Gráfico 3.3.7. Personas adultas dependientes a cargo de personas encuestadas según tipo de dependencia (en %)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

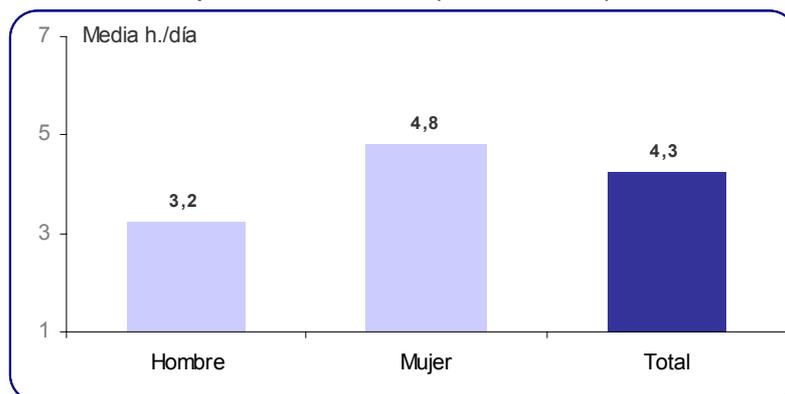
El tiempo medio diario dedicado al cuidado de personas adultas dependientes es de 4 horas y 20 minutos aproximadamente, y, nuevamente, dicha distribución del tiempo resulta asimétrica en función del sexo de las personas encuestadas que tienen este tipo de cargas familiares asociadas. Las mujeres están dedicando aproximadamente 1 hora y ½ más que los hombres a la realización de esta actividad de cuidados.

En este sentido, y como vimos en el apartado 3.1.b. sobre dificultades y conflictos en la conciliación, las mujeres perciben un mayor nivel de dificultad que los hombres de manera significativa (Chi-cuadrado = 59,98; $p < 0,05$) Lo mismo ocurre en el caso de las personas encuestadas que tienen a su cargo personas adultas dependientes, que perciben significativamente un mayor nivel de dificultad para compaginar su actividad de cuidados con el resto de esferas en su vida (Chi-cuadrado = 26,07; $p < 0,05$).

Además, tras la aplicación de un modelo de regresión logística, los resultados indicaban que la percepción de dificultades para la conciliación predomina en las mujeres con cargas familiares (incluidas las asociadas a las tareas de atención y cuidados de menores), en las personas ocupadas y en los municipios con menos de 10.000 habitantes o entorno rural.

Los resultados encontrados en este apartado, como veremos, son coherentes con esta situación.

Gráfico 3.3.8. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas (media horas/día)

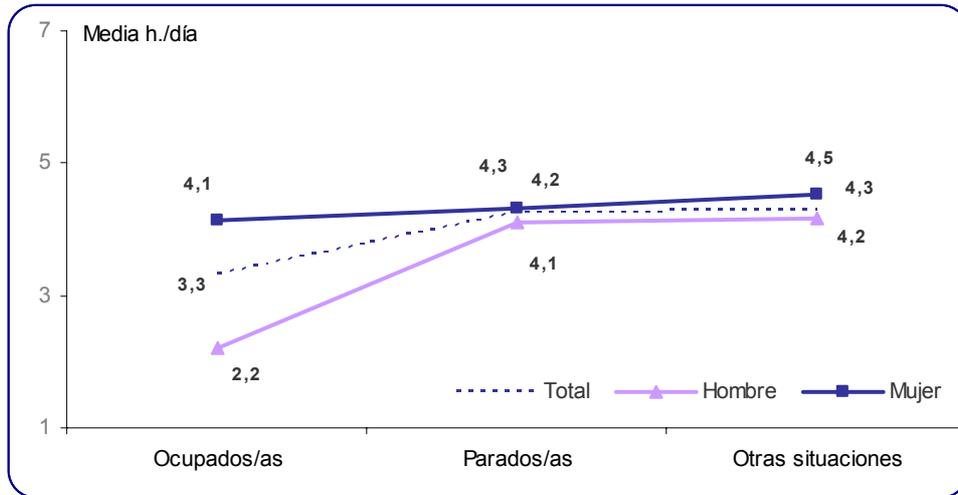


Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Las personas ocupadas dedican, en general, menos tiempo al cuidado y atención de las personas dependientes que están a su cargo (3,3 horas frente a 4,2 – 4,3 horas en el resto de situaciones), especialmente en el caso de los hombres que dedican 2,2 horas diarias como promedio cuando se encuentran en activo.

Las mujeres dedican entre 4,1 y 4,5 horas diarias a estas tareas y responsabilidades, independientemente del tipo de situación laboral en la que se encuentren. Son los hombres ocupados, como decíamos, los que en menor medida se hacen cargo de la atención y el cuidado de las personas adultas dependientes que están a su cargo.

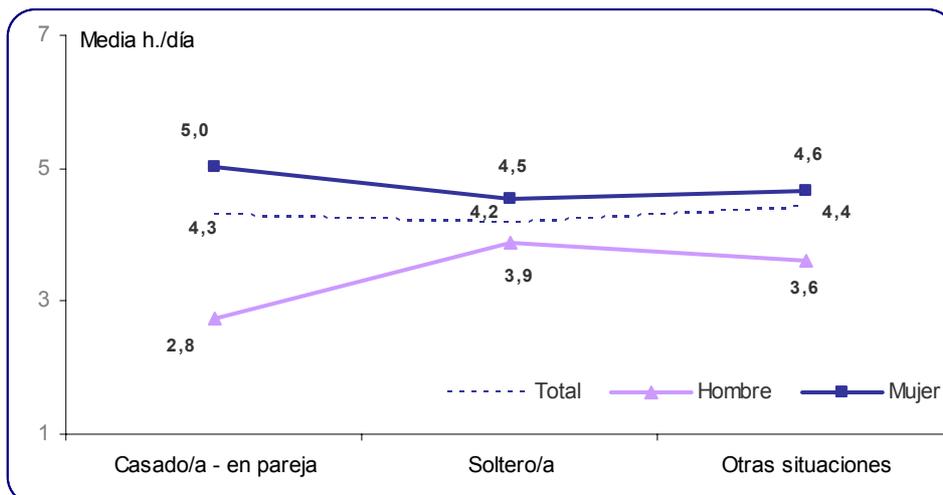
Gráfico 3.3.9. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según situación laboral (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Por otro lado, conviene destacar que parece producirse un mayor grado de corresponsabilidad entre mujeres y hombres cuando no existe actividad laboral: tanto las personas desempleadas como las que son pensionistas o están jubiladas, o están estudiando, dedican aproximadamente la misma cantidad de tiempo al cuidado de personas adultas, independientemente de si son hombres o son mujeres. Solamente se encuentra esta asimetría en la organización y compaginación de los tiempos en el caso de las personas ocupadas²². Cuando las personas encuestadas que tienen este tipo de cargas asociadas tienen cónyuge o pareja, la asimetría entre hombres y mujeres vuelve a mostrarse con toda claridad. En esta situación, las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres al cuidado de las personas adultas dependientes a su cargo. De hecho, es en esta categoría donde las mujeres parecen dedicar una mayor cantidad de tiempo, alcanzando el valor medio de 5 horas diarias.

Gráfico 3.3.10. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según estado civil (media horas/día)

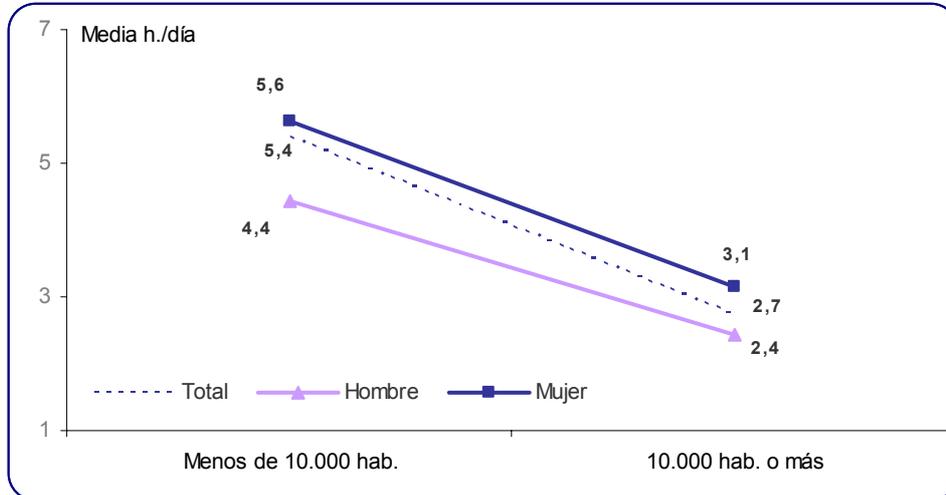


Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

²² Solamente existen 4 hombres encuestados que se dedican a las tareas del hogar. Ninguno de ellos tiene personas adultas dependientes a su cargo, por lo que no ha sido posible mostrar la comparación en el gráfico correspondiente.

A nivel general, se han encontrado diferencias importantes en el tiempo dedicado a la atención de personas adultas dependientes entre el entorno con menos población y el entorno más urbano.

Gráfico 3.3.11. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según tamaño del municipio de residencia (media horas/día)

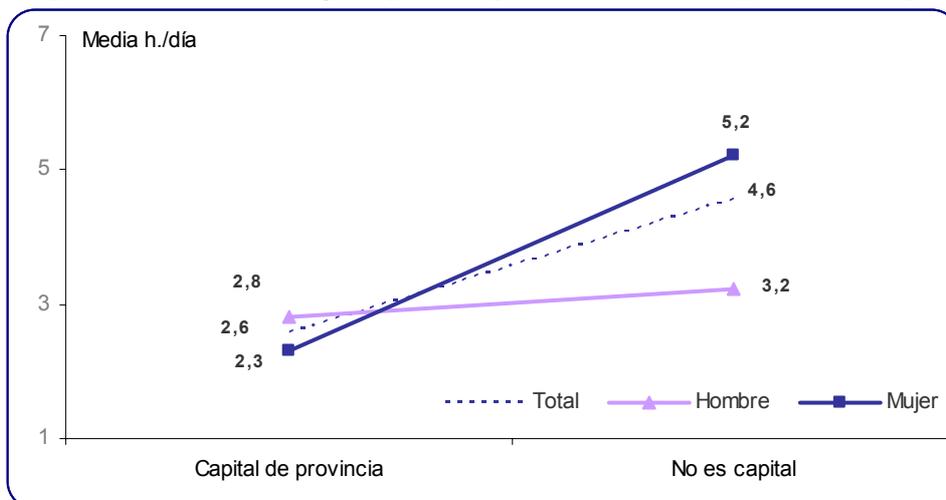


Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

En el caso de los municipios con menos de 10.000 habitantes, la media de dedicación diaria es de 5,4 horas, mientras que en los municipios con 10.000 habitantes o más, el tiempo de dedicación es de 2,7 horas diarias. Las mujeres, en ambos casos, son las que más tiempo dedican, en la línea de lo comentado hasta ahora. No obstante, estas diferencias han mostrado ciertos matices de interés al comparar los resultados promedio en la capitales de provincia y en las grandes ciudades, o ciudades con mayor población del territorio español.

Al comparar con las capitales de provincia, los hombres incluso llegan a dedicar una ½ hora más que las mujeres diariamente al cuidado de personas adultas dependientes, mientras que en el resto de municipios las mujeres utilizan aproximadamente 2 horas más.

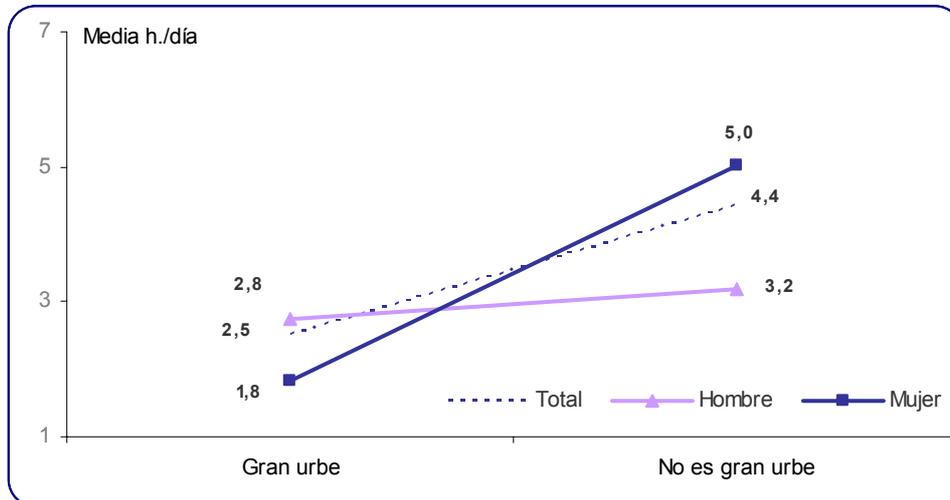
Gráfico 3.3.12. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según capitales de provincia de residencia (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Si la atención se concentra en las seis ciudades con mayor población del territorio español, esta situación se intensifica ya que los hombres dedican hasta 1 hora diaria más que las mujeres al cuidado de las personas adultas dependientes que están a su cargo. Las mujeres llegan a utilizar hasta 3 horas más al día cuando residen en otras ciudades distintas de las grandes urbes analizadas.

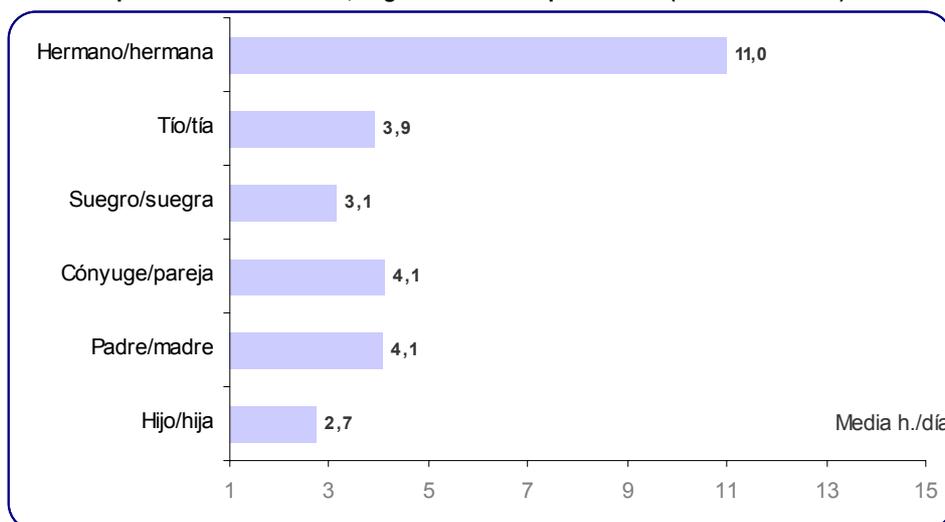
Gráfico 3.3.13. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según grandes ciudades de residencia (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

El número de horas diarias dedicado a la atención de personas adultas dependientes varía en función del tipo de parentesco existente entre estas personas y las personas encuestadas. De esta manera, se dedica mayor tiempo a esta actividad cuando la persona dependiente es un hermano o hermana de la persona encuestada, lo que ocurre en un 4,8% de los casos. Con un promedio ligeramente superior a las 4 horas, se encuentra la atención dedicada a la pareja o cónyuge o al padre o la madre de la persona encuestada (60,7% de los casos). Algo inferior a las 4 horas se encuentra la atención dedicada al resto de personas que tienen otro tipo de relación de parentesco.

Gráfico 3.3.14. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según relación de parentesco (media horas/día)

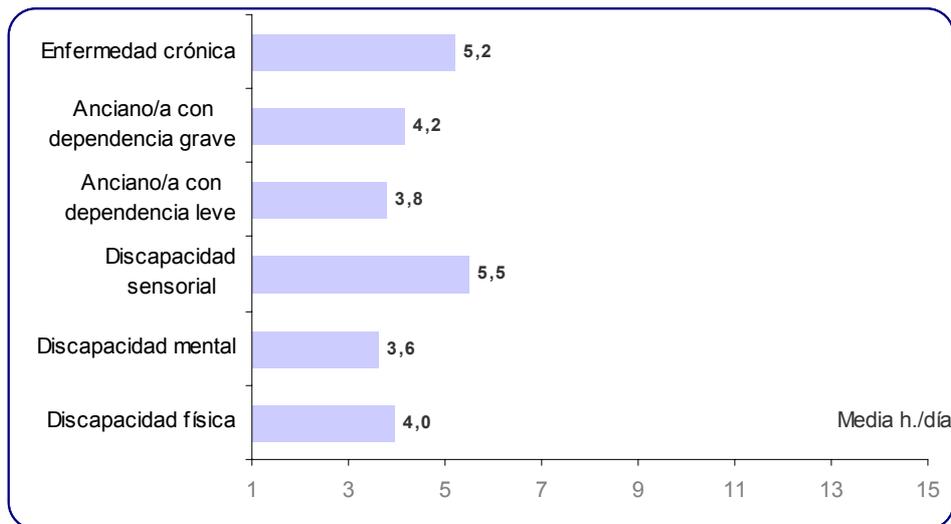


Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

En función del tipo de discapacidad, la atención oscila entre las 3,6 horas en el caso de discapacidad mental, hasta las 5,5 horas en el caso de discapacidad sensorial.

El grado de dedicación resulta sensible al tipo de discapacidad ya que en los casos más frecuentes (personas mayores con dependencia leve y grave), se observa un ligero aumento en el tiempo de dedicación en función de la gravedad de la discapacidad (aproximadamente ½ hora más en el caso de la dependencia grave) Sin embargo, la diferencia en la cantidad de tiempo de dedicación no es tan elevada, por lo que tanto unos casos como otros implican un alto nivel de carga para las personas o las familias.

Gráfico 3.3.15. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según tipo de discapacidad (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Del conjunto de personas encuestadas que tienen personas adultas dependientes a su cargo, solamente el 18,8% (n = 63), afirman disponer de algún tipo de recurso externo a la familia cuyas tareas consisten en atender y cuidar a las personas adultas dependientes.

El 85,7% de este conjunto de personas encuestadas (n = 54) dispone de asistente o asistenta pagada por horas, mientras que el 20,6% (n = 13) dispone para esta labor de personal doméstico o de cuidados residiendo en el hogar (con carácter fijo).

Ninguna de las variables analizadas ha mostrado tener relación estadísticamente significativa con esta variable (ver tabla siguiente).

Tabla 3.3.5. Recursos externos a la familia para la atención y el cuidado de personas adultas dependientes, según variables de estudio (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos				Estadísticos bivariados		
		Con recursos externos		Sin recursos externos				
		n	%	n	%	Chi ²	g.l.	Sig.
Situación laboral	Ocupados/as	29	20,6	112	79,4	7,25	3	0,064
	Parados/as	12	17,4	57	82,6			
	Tareas del hogar	9	13,6	57	86,4			
	Otras situaciones	13	35,1	24	64,9			
Salario actual	Hasta 1.200 €	23	20,5	89	79,5	2,33	2	0,312
	Entre 1.200 y 2.100 €	15	30,6	34	69,4			
	Más de 2.100 €	3	33,3	6	66,7			
Estado civil actual	Casado/a - en pareja	43	18,4	191	81,6	1,81	2	0,405
	Soltero/a	15	25,9	43	74,1			
	Otras situaciones	5	23,8	16	76,2			
Tamaño del municipio donde reside	Menos de 10.000 hab.	37	19,4	154	80,6	0,17	1	0,676
	10.000 hab. o más	26	21,3	96	78,7			
Capital de provincia donde reside	Capital de provincia	10	21,7	36	78,3	0,09	1	0,768
	No es capital	53	19,9	214	80,1			
Gran urbe donde reside	Gran urbe	7	33,3	14	66,7	2,44	1	0,118
	No es gran urbe	56	19,2	236	80,8			

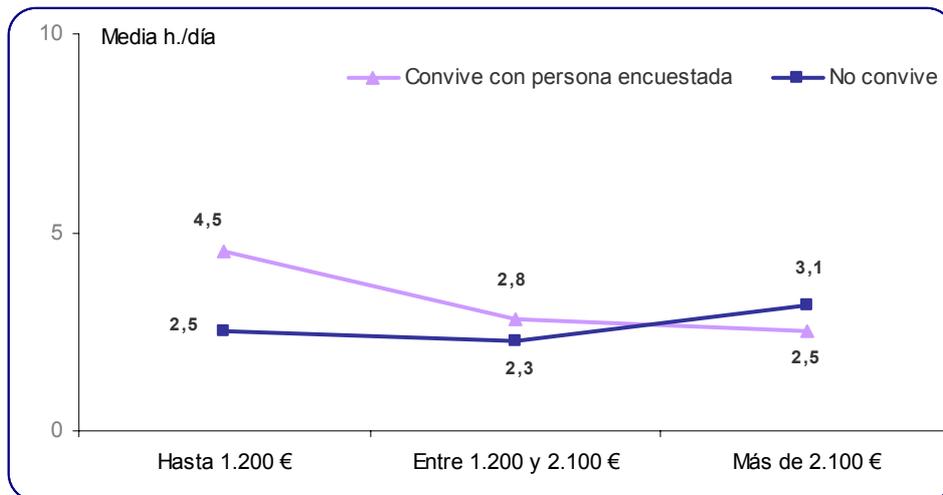
Fuente: encuesta población general. Base: personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo – NS/NC Variables de estudio. NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

Sorprende ante estos resultados que la variable relativa a la renta o al nivel de ingresos de las personas encuestadas no muestre algún patrón diferencial en la respuesta sobre utilización de recursos externos a la familia.

Tal vez esto sea debido a que la mitad aproximadamente de las personas dependientes conviven con la persona encuestada que está a su cargo (53,9%), y esto ocurre en mayor medida en los casos donde la posición económica es inferior a los 1.200 euros mensuales.

Al mismo tiempo, del conjunto de personas dependientes que no conviven con las personas encuestadas responsables de su cuidado, viven con mayor frecuencia en sus propios domicilios (76,5%), por lo que la necesidad de contratar servicios asistenciales externos es menor que en el caso de aquellas personas que viven en régimen de residencia. De hecho, de las 336 personas que tienen a su cargo a personas adultas dependientes, solamente 21 han optado por el régimen de residencia, lo que supone el 6,3% de los casos.

Gráfico 3.3.16. Tiempo medio dedicado a la atención y el cuidado de personas adultas dependientes a cargo de las personas encuestadas, según salario actual y convivencia en el mismo hogar (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

De manera complementaria, como se muestra en el gráfico anterior, las mujeres con una posición económica más baja dedican mayor cantidad de tiempo al cuidado y atención de las personas adultas dependientes a su cargo cuando éstas conviven juntas (en el hogar de la persona entrevistada, en este caso). En esta situación, ocupan 4,5 horas diarias como promedio a esta actividad, 2 horas más que los hombres que se encuentran en la misma situación. En cuanto a las diferencias relacionadas con la cuantía de los gastos asociados a la externalización de la ayuda o el apoyo en la atención y el cuidado de personas adultas dependientes, encontramos que el tipo de gasto más frecuente es inferior a los 100 euros mensuales (54%).

	n	%
Menos de 100 euros	34	54,0
Entre 100 y 300 euros	11	17,5
Más de 300 euros	14	22,2
Ns/Nc	4	6,3
Total	63	100

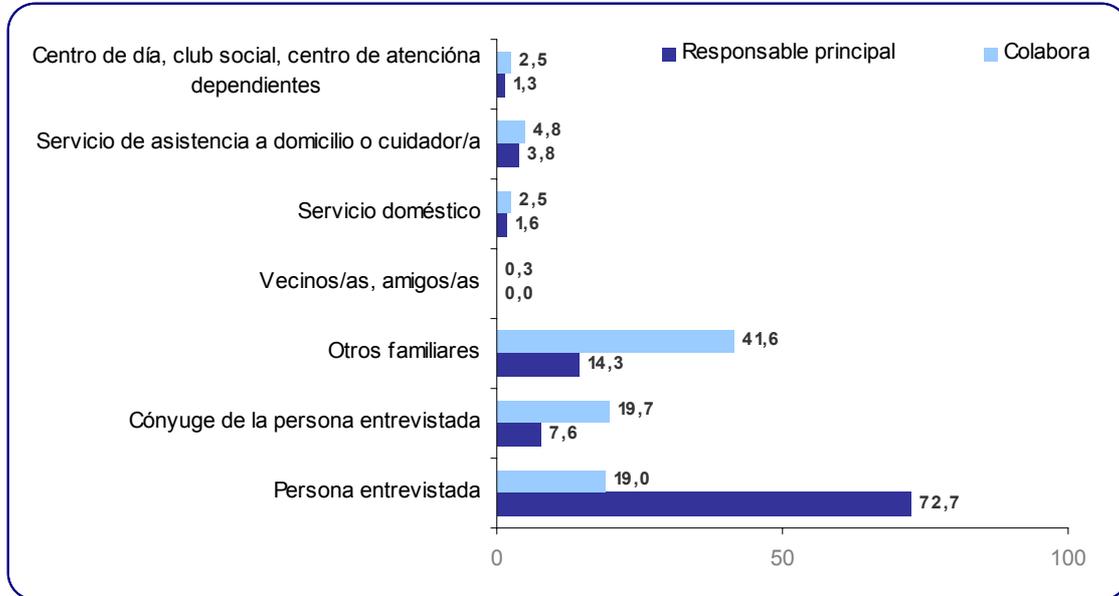
Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que utilizan recursos externos a la familia para la atención y el cuidado de personas adultas dependientes.

Prueba Chi – cuadrado: No existe relación estadísticamente significativa en función de las variables de estudio: Situación laboral, Salario actual, Estado civil, Tamaño del municipio de residencia, Capitales de provincia, Grandes ciudades.

De las 336 personas encuestadas que tienen personas adultas dependientes a su cargo, solamente el 22,9% afirma recibir algún tipo de ayuda o compensación económica para financiar su atención y cuidados (n = 77). La tipología de dichas ayudas es muy heterogénea, aunque se puede destacar las ayudas de la Ley de Dependencia que concede el Estado. La procedencia de estas ayudas es, casi en su totalidad, de origen público (98,8%) y, a juicio de las personas entrevistadas, han sido concedidas mayoritariamente a las personas que son cuidadores/as principales o, en su caso, directamente a las personas dependientes a su cargo. Tal y como se planteó en el apartado anterior, la utilización de recursos se relaciona también con la propia red familiar (y personal, con amigos o vecinos) disponible. Se comentaba que, dependiendo del resultado de la negociación entre hombres y mujeres, el tipo de estrategia para compaginar y distribuir los tiempos de atención y cuidado podían variar. En este sentido, en los gráficos que se muestran a continuación, se puede observar que en general es la persona entrevistada la responsable principal en la

atención y el cuidado de personas adultas dependientes a su cargo (72,7%). Cuando no es esta persona la principal responsable, esta actividad y responsabilidad la toman en primer lugar otros familiares (14,3%), mientras que el cónyuge o pareja de la persona entrevistada lo hace en un 7,6% de las ocasiones.

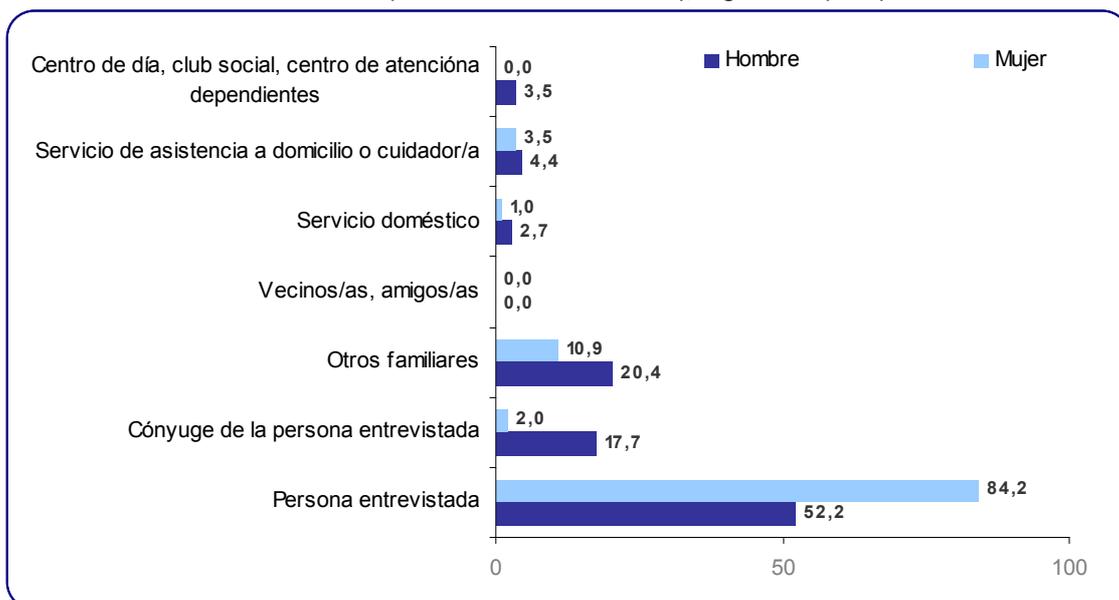
Gráfico 3.3.17. Distribución de la atención y el cuidado de las personas adultas dependientes a cargo de personas encuestadas (en %)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Y, como veíamos más arriba, el uso de estrategias de tipo externo o de externalización de los recursos o servicios de apoyo, tiene una incidencia bastante escasa (3,5% Centro de Día o club social, 4,4% Servicio de Asistencia a Domicilio, 2,7% servicio doméstico). Las redes personales (vecinos y/o amigos de las personas encuestadas), no han obtenido respuesta alguna.

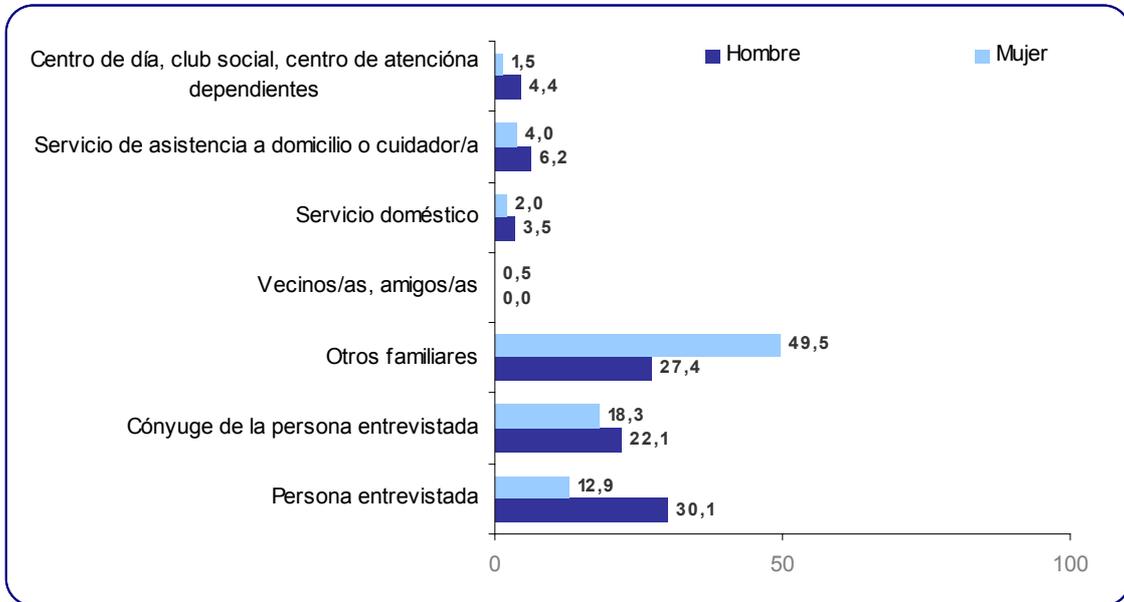
Gráfico 3.3.18. Distribución de la atención y el cuidado de las personas adultas dependientes a cargo de personas encuestadas (RESPONSABLE PRINCIPAL), según sexo (en %)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Por su parte, en el caso de las personas encuestadas que son cuidadores principales, las mujeres lo son en un 84,2% frente al 52,2% de los hombres. Estos mantienen una posición como colaboradores con mayor frecuencia, o como cuidadores principales cuando se trata de otros familiares o del cónyuge o pareja de la persona entrevistada.

Gráfico 3.3.19. Distribución de la atención y el cuidado de las personas adultas dependientes a cargo de personas encuestadas (COLABORADOR/A), según sexo (en %)



Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que tienen personas adultas dependientes a su cargo

Nuevamente aparece la asimetría en el reparto y organización de los tiempos, ya que las mujeres dedican más tiempo que los hombres, en general, al cuidado y atención de las personas adultas que están a su cargo, además de asumir en mayor proporción el rol de cuidadoras o responsables principales.

Y todo ello en lo que se ha denominado como cuidado *asistencial* (o *no gratificante*), a diferencia de lo que ocurría en el caso de la atención y el cuidado de menores dependientes, en donde las decisiones tomadas como resultado de la negociación entre mujeres y hombres se orientan hacia tareas denominadas como *gratificantes*.

3.4. Configuración de la organización de los tiempos

El análisis cuantitativo de la organización de los tiempos pone de relieve el tipo de prácticas sociales relativas a la compaginación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

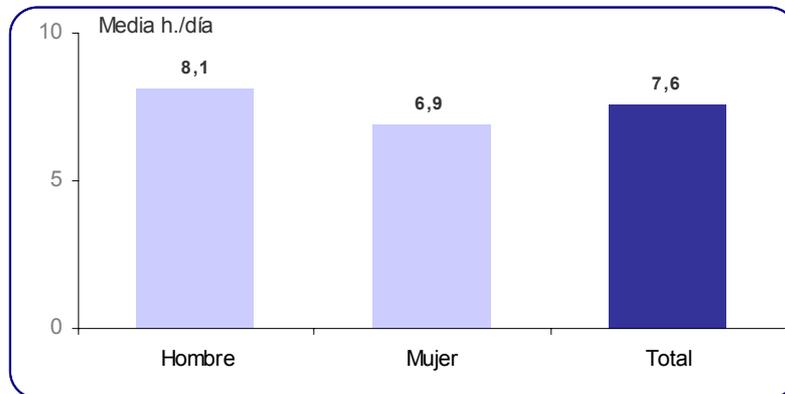
En este apartado se concentran resultados ya analizados en apartados anteriores así como análisis más específicos relativos a la utilización y valoración de la red de transportes urbanos e interurbanos existentes, el acceso a servicios públicos, actividades extra-escolares en el caso de las personas con menores dependientes, y el acceso a medidas potencialmente conciliadoras en las empresas o entidades donde las personas desarrollan su actividad.

Esta información se complementa con el análisis realizado sobre el grado de adaptación de los horarios de centros de atención a personas dependientes, los horarios de vacaciones escolares, los comerciales, los de actividades de ocio y tiempo libre y los de transportes, a los horarios laborales, así como con la identificación de los aspectos que, a juicio de las personas encuestadas, son mejorables en todas estas cuestiones.

3.4.a. Organización de los tiempos y compaginación de la vida laboral, familiar y personal

El tiempo de dedicación al trabajo remunerado (base personas ocupadas, n = 1051) es mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, como se ha visto. Estas diferencias son las que, en la práctica, permiten a las mujeres optar por puestos de trabajo que permiten un mayor nivel de compaginación con otras actividades o tareas, al estar cubierto por el hombre el acceso a recursos económicos.

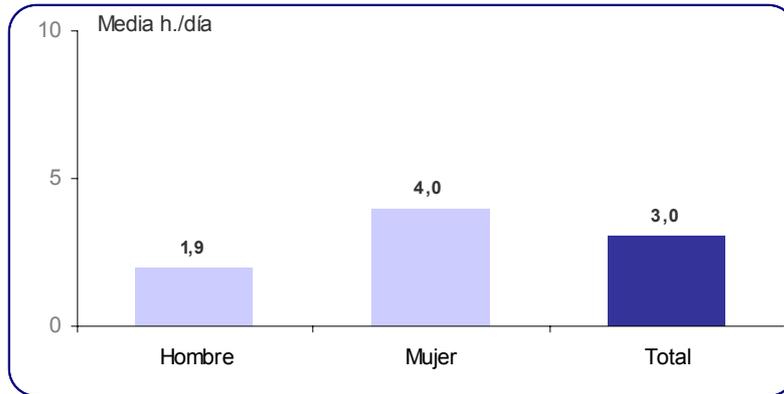
Gráfico 3.4.1. Tiempo medio dedicado a la realización de trabajo remunerado, según sexo de las personas ocupadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: personas ocupadas

En el caso de la distribución de la realización de las tareas domésticas o del hogar, nuevamente aparece la asimetría en la organización del tiempo de dedicación en función del sexo de las personas encuestadas. Las mujeres dedican a esta actividad más del doble del tiempo que dedican los hombres (4 horas diarias frente a las casi 2 horas diarias en el caso de los hombres)

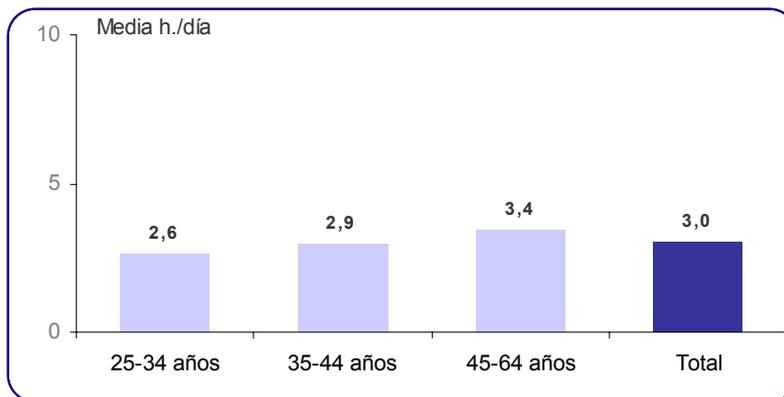
Gráfico 3.4.2. Tiempo medio dedicado a la realización de tareas domésticas, según sexo de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Además, y respondiendo a patrones más tradicionales del rol femenino, estas diferencias se intensifican al comparar entre los distintos grupos de edad analizados. En los gráficos siguientes se puede observar que el tiempo de dedicación a las tareas del hogar asciende a medida que las personas encuestadas son más mayores, con una media diaria de 3,4 horas en el caso de las personas entre 45 y 64 años.

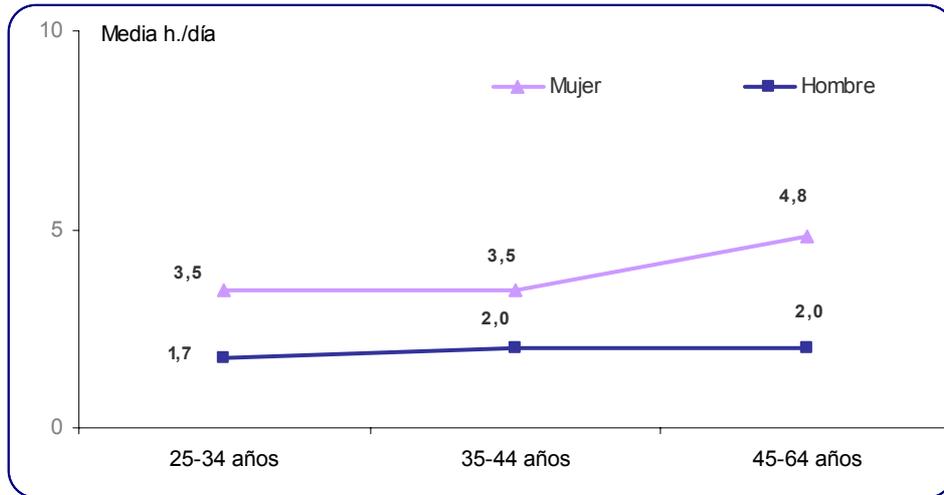
Gráfico 3.4.3. Tiempo medio dedicado a la realización de tareas domésticas, según edad de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Además, al tiempo que la dedicación de los hombres es prácticamente la misma en los tres grupos de edad analizados (en torno a las 2 horas), en el caso de las mujeres el tiempo de dedicación aumenta a partir de los 45 años, pasando de una media de 3,5 horas diarias a una media de 4,8 horas diarias. Es en este grupo de edad donde la asimetría entre hombres y mujeres es mayor (casi 3 horas diarias de dedicación como diferencia)

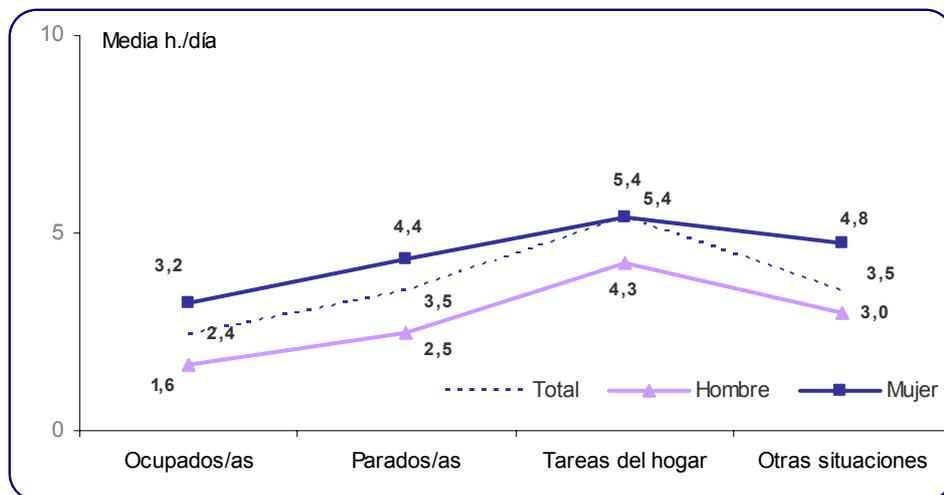
Gráfico 3.4.4. Tiempo medio dedicado a la realización de tareas domésticas, según sexo y edad de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

El reparto de tareas domésticas, en tanto que tiempo dedicado diariamente, es bastante similar entre hombres y mujeres si se atiende a su situación laboral, existiendo aproximadamente 2 horas diarias de diferencia a favor de las mujeres en todos los casos. Cabe comentar, que las personas ocupadas, tanto si son hombres como si son mujeres, son las que menos tiempo dedican a este tipo de actividad.

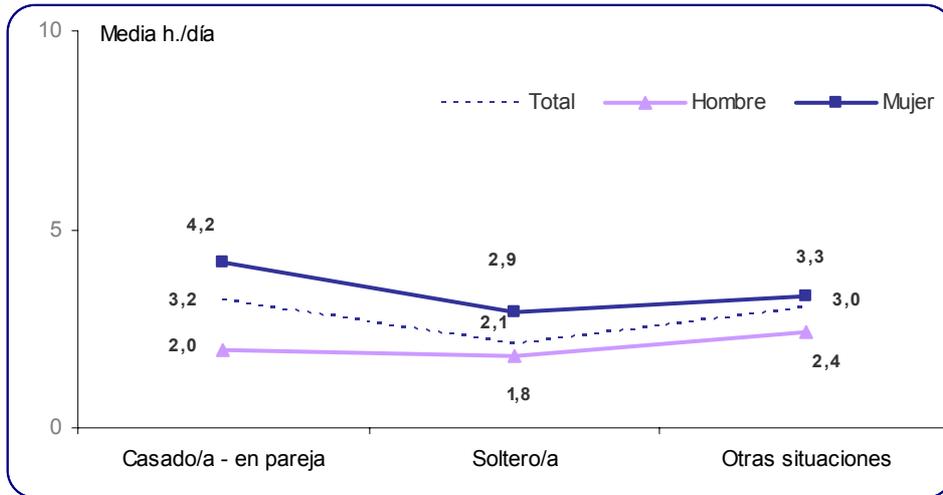
Gráfico 3.4.5. Tiempo medio dedicado a la realización de tareas domésticas, según situación laboral y sexo de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Las mujeres casadas son las personas que más tiempo dedican a las tareas domésticas si atendemos al estado civil de los encuestados y las encuestadas (4,2 horas diarias de promedio). Los hombres dedican aproximadamente la misma cantidad de tiempo (entre 1,8 y 2,4 horas) a la realización de este tipo de actividad.

Gráfico 3.4.6. Tiempo medio dedicado a la realización de tareas domésticas, según estado civil y sexo de las personas encuestadas (media horas/día)

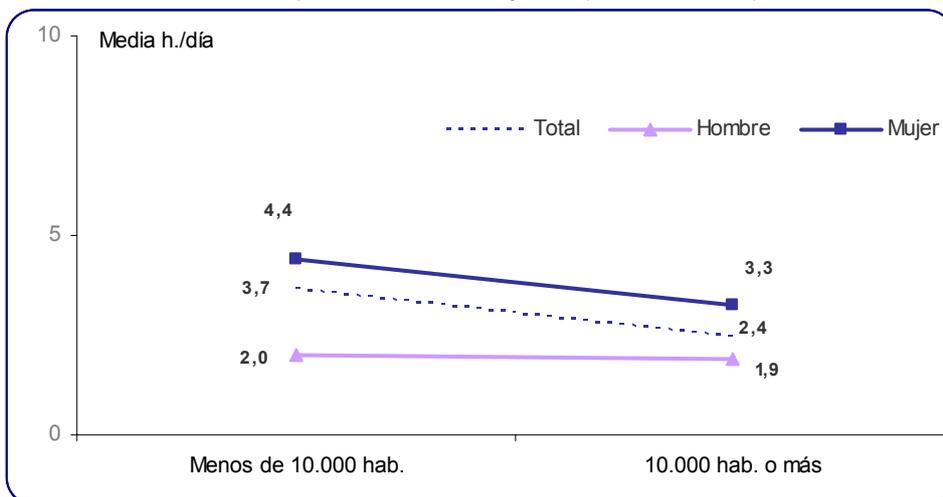


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Por último, comentar sobre la distribución del tiempo dedicado a las tareas del hogar o tareas domésticas, que las mujeres que residen en un entorno más rural (municipios con menos de 10.000 habitantes), dedican más horas a esta actividad (4,4 horas diarias como promedio). Esta tasa de dedicación desciende en una hora cuando se trata de mujeres que residen en municipios con 10.000 habitantes o más.

Los hombres dedican aproximadamente 2 horas a este tipo de actividad independientemente del tipo de hábitat en el que residan. Estos resultados se mantienen sin apenas diferencias al comparar las capitales de provincia o los grandes núcleos de población del territorio español.

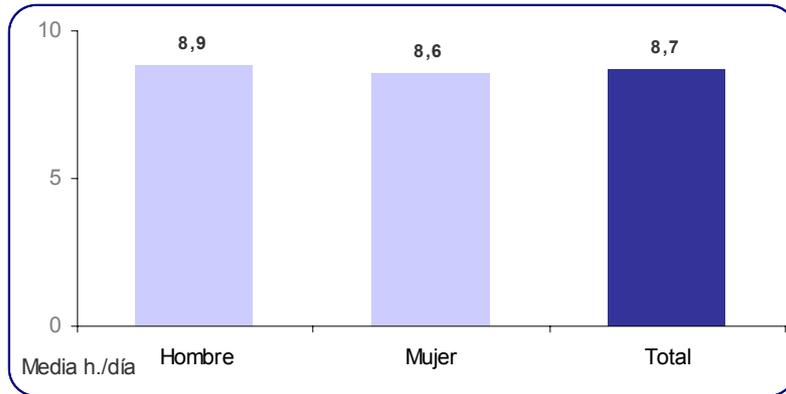
Gráfico 3.4.7. Tiempo medio dedicado a la realización de tareas domésticas, según tamaño del municipio en el que reside la persona encuestada y sexo (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

El tiempo de dedicación a las necesidades personales, entendidas estas como necesidades de alimentación y descanso, es prácticamente el mismo en los hombres y las mujeres, y se encuentra entre las 8 y las 9 horas como promedio diario.

Gráfico 3.4.8. Tiempo medio dedicado a necesidades personales, según sexo de las personas encuestadas (media horas/día)

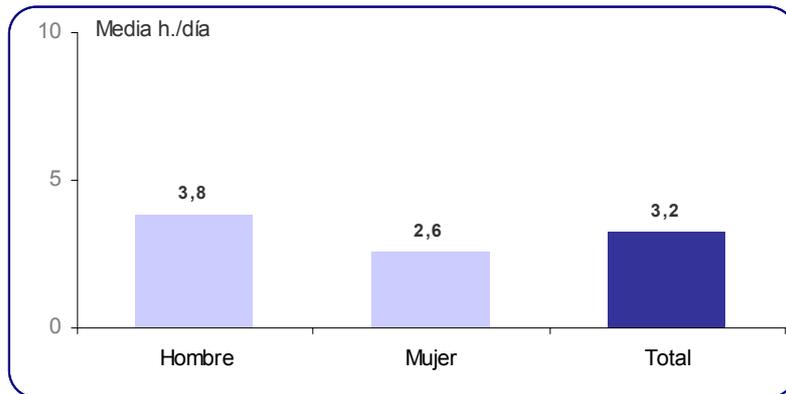


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

No ocurre lo mismo con la distribución de los tiempos dedicados al ocio y al tiempo libre, en donde los hombres disfrutan de este tipo de actividad 1 hora y 15 minutos aproximadamente más que las mujeres diariamente.

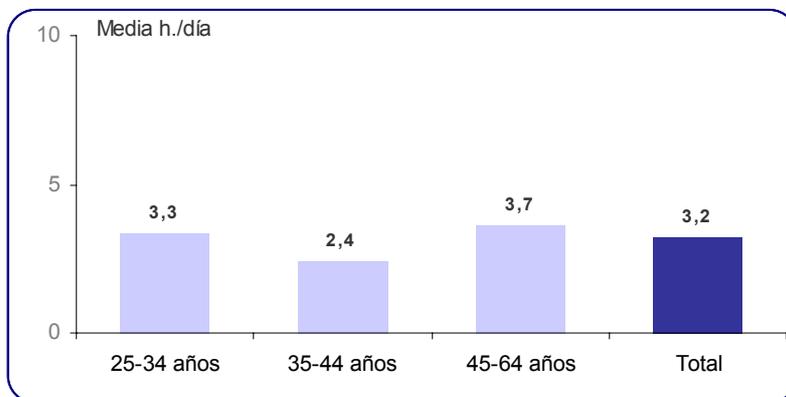
Además, son las personas entre 25 y 34 años, y entre 45 y 64 años las que más disfrutan de tiempo libre (promedio de 3,3 y 3,7 horas diarias, respectivamente).

Gráfico 3.4.9. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre, según sexo de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

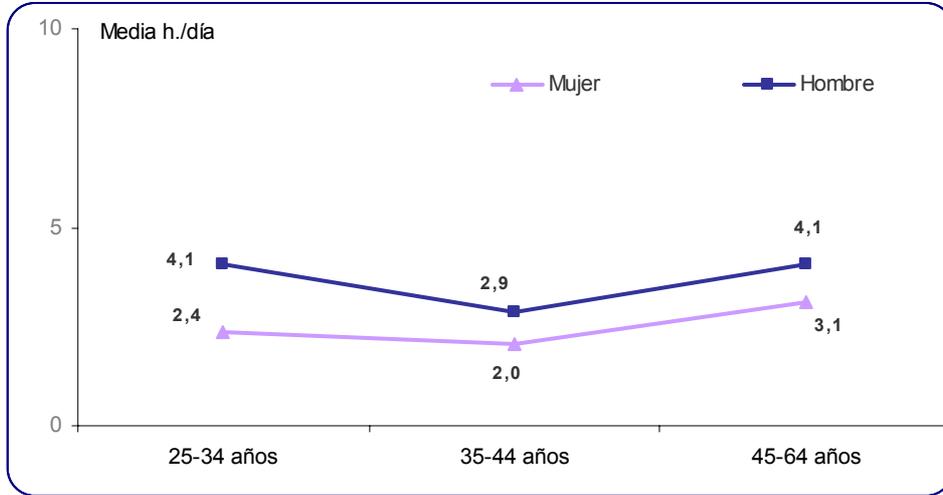
Gráfico 3.4.10. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre, según edad de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Donde mayor asimetría nos encontramos es entre las personas encuestadas con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años.

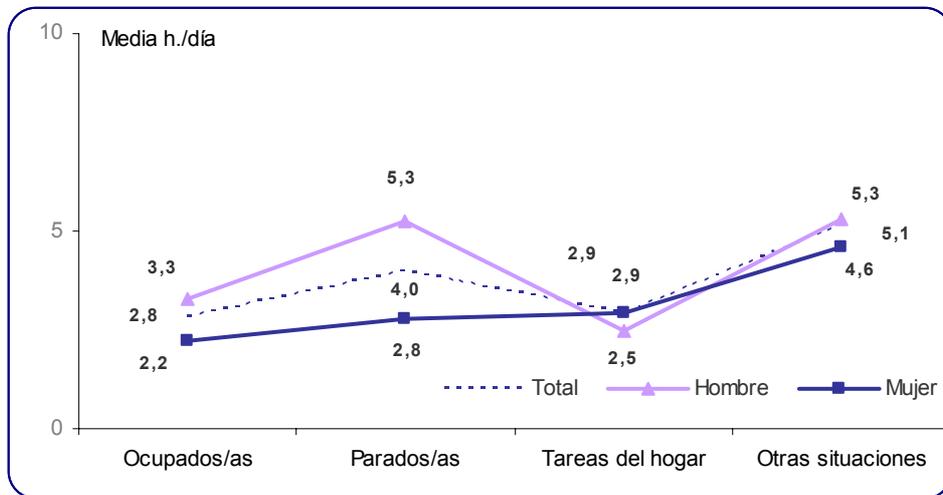
Gráfico 3.4.11. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre, según sexo y edad de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Los hombres disfrutan 4,1 horas diarias como promedio del tiempo libre y de actividades de ocio frente a las 2,4 horas que dedican las mujeres a este tipo de actividad.

Gráfico 3.4.12. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre, según situación laboral y sexo de las personas encuestadas (media horas/día)



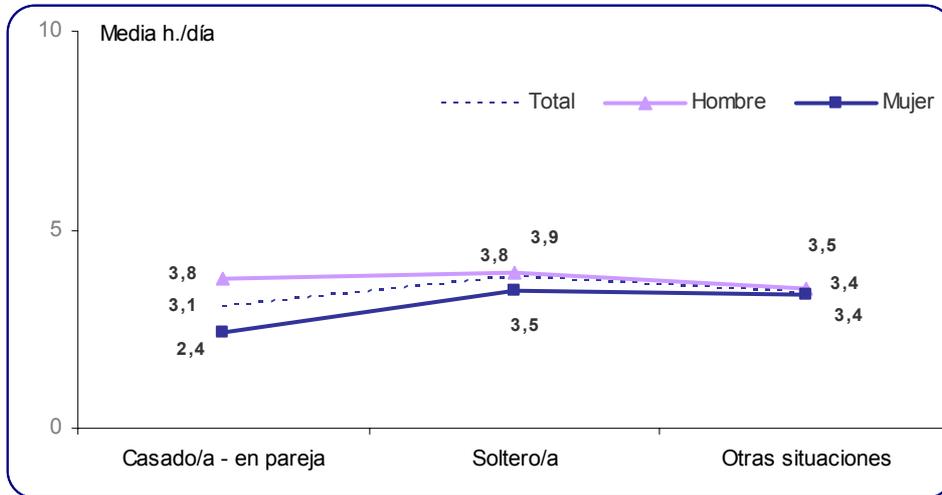
Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

En función del estado civil de las personas encuestadas, los resultados obtenidos indican que los hombres dedican más tiempo a las actividades de ocio y tiempo libre cuando se encuentran en situación de desempleo (5,3 horas diarias como promedio frente a las 2,8 horas diarias de las mujeres)

Cuando se trata de personas en activo, estas diferencias se reducen a 1 hora aproximadamente, ya que los hombres ocupados dedican 3,3 horas diarias en promedio frente a las 2,2 horas diarias que dedican las mujeres.

Según el estado civil de las personas encuestadas, las mayores diferencias las encontramos entre las personas casadas: los hombres dedican casi 1 hora y ½ diaria más al tiempo libre y a las actividades de ocio que las mujeres. Recordemos que estas últimas dedican bastante tiempo a las tareas domésticas lo que resulta una limitación para realizar otro tipo de tareas.

Gráfico 3.4.13. Tiempo medio dedicado al ocio y tiempo libre, según estado civil y sexo de las personas encuestadas (media horas/día)

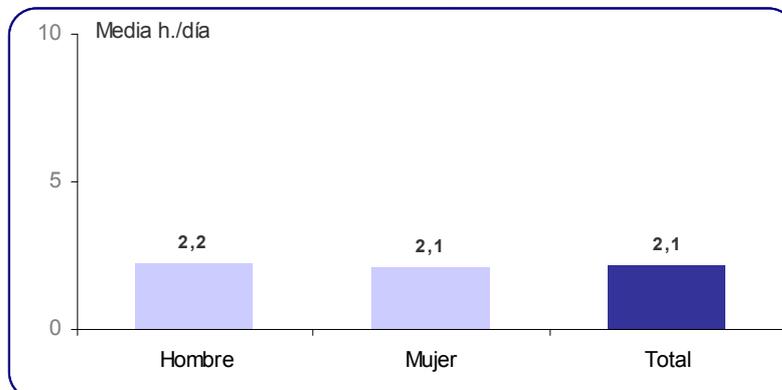


Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Los hombres dedican un poco más de tiempo a las actividades de ocio en los municipios con menos de 10.000 habitantes (aproximadamente ½ hora diaria más), mientras que las mujeres dedican aproximadamente 20 minutos menos cuando residen en un entorno más rural. Algo muy similar ocurre en las capitales de provincia y en los grandes núcleos de población: los hombres dedican mas tiempo a las actividades de ocio cuando residen en otro tipo de municipios, mientras que las mujeres aumentan ligeramente su tiempo de dedicación cuando residen en capitales de provincia o en grandes ciudades del territorio español.

Por último, para cerrar este subapartado se ha analizado el tiempo de dedicación al estudio o a la formación de las personas encuestadas. En términos generales, las personas que se encuentran estudiando o recibiendo algún tipo de formación le dedican en promedio unas dos horas diarias. La distribución de este tiempo es de tipo simétrico entre hombres y mujeres.

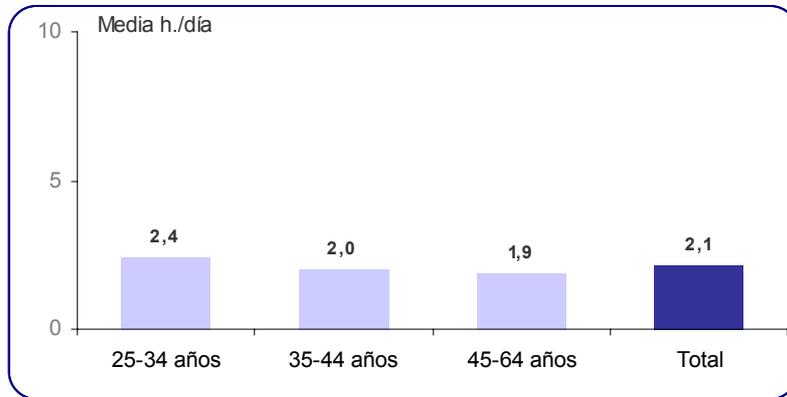
Gráfico 3.4.14. Tiempo medio dedicado al estudio o a la formación, según sexo de las personas encuestadas (media horas/día)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Las personas entre 25 y 34 años dedican como $\frac{1}{2}$ hora más al día que el resto de personas encuestadas.

Gráfico 3.4.15. Tiempo medio dedicado al estudio o a la formación, según edad de las personas encuestadas (media horas/día)



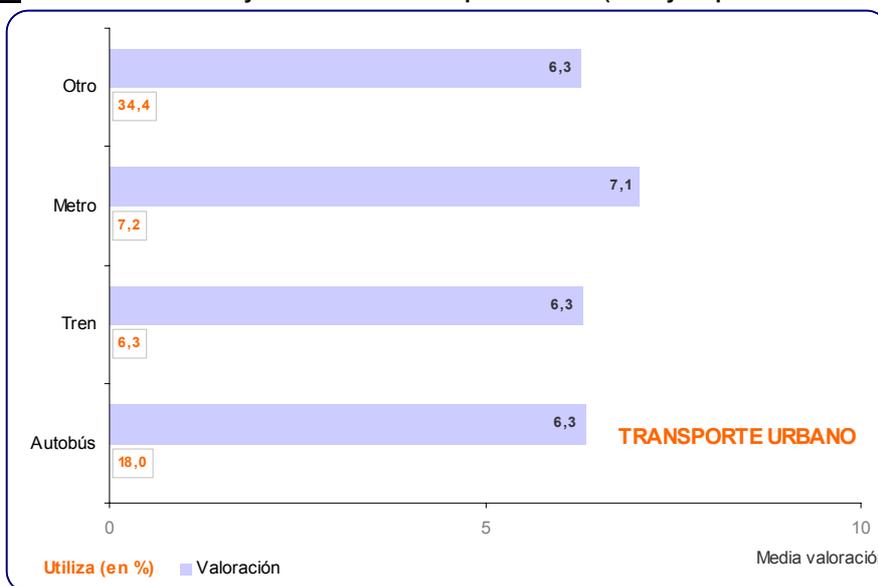
Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra

3.4.b. Uso y valoración del transporte urbano e interurbano

En el presente subapartado se ha analizado la frecuencia de utilización de los transportes urbanos e interurbanos y el grado en el que las personas encuestadas valoran estos servicios. En primer lugar, el transporte urbano más utilizado es el coche o vehículo propio, con un 34,4% (codificado dentro de la categoría “otros”), seguido del autobús, con un 18%. El metro y el tren son utilizados por un 7,2% y un 6,3%, respectivamente.

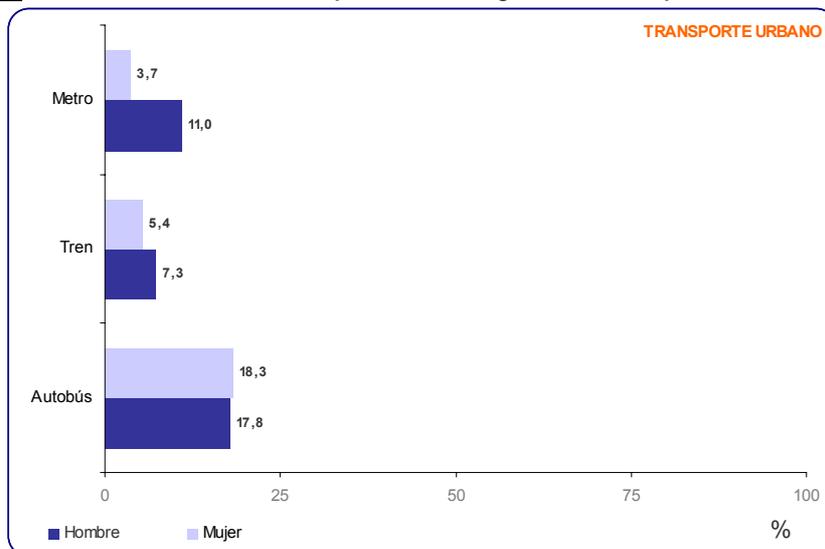
Todos estos medios de transporte urbano son valorados positivamente, con puntuaciones medias que oscilan entre el 6,3 y el 7,1 en una escala de valoración del 0 al 10. El medio de transporte mejor valorado, con una valoración media de 7,1, es el metro. Los hombres utilizan en mayor medida el metro y el tren que las mujeres, utilizando ambos por igual el autobús.

Gráfico 3.4.16. Grado de utilización y valoración del transporte urbano (en % y en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra para el cálculo de % y personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Gráfico 3.4.17. Grado de utilización del transporte urbano según sexo de las personas encuestadas (en %)



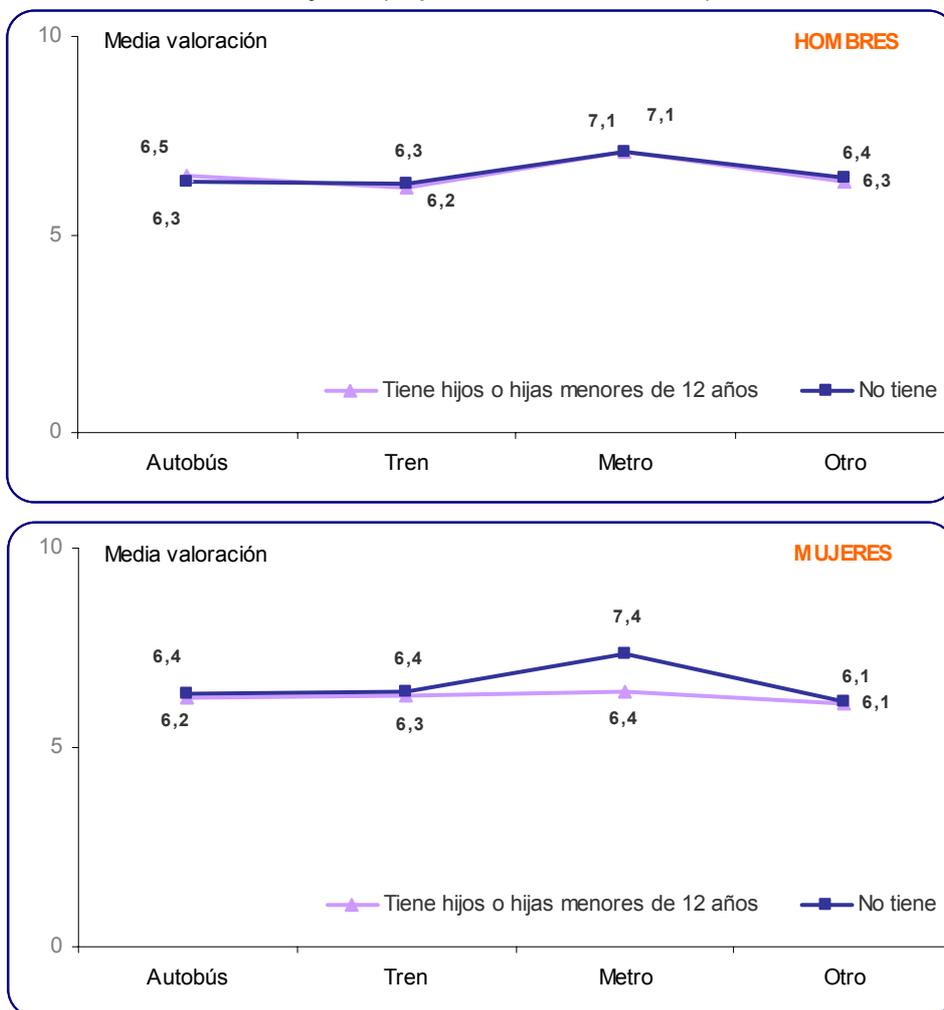
Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Los hombres y las mujeres han obtenido unos promedios muy similares a los obtenidos en cuanto a la valoración a nivel agregado de estos medios de transporte.

Además, y atendiendo ahora a otras variables y a su distribución según el sexo de las personas encuestadas que utilizan estos medios de transporte, la valoración realizada por hombres y mujeres es bastante similar cuando tienen menores dependientes a su cargo. En los siguientes gráficos se puede observar la distribución de las valoraciones promedio realizadas por hombres y mujeres.

La única excepción la protagonizan las mujeres que tienen hijos o hijas menores de 12 años, ya que valoran con un punto menos el metro como medio de transporte que las mujeres que no tienen hijos o hijas menores de 12 años.

Gráfico 3.4.18. Valoración del transporte urbano según si las personas encuestadas tienen hijos o hijas menores de 12 años y sexo (en promedio: valoración media)

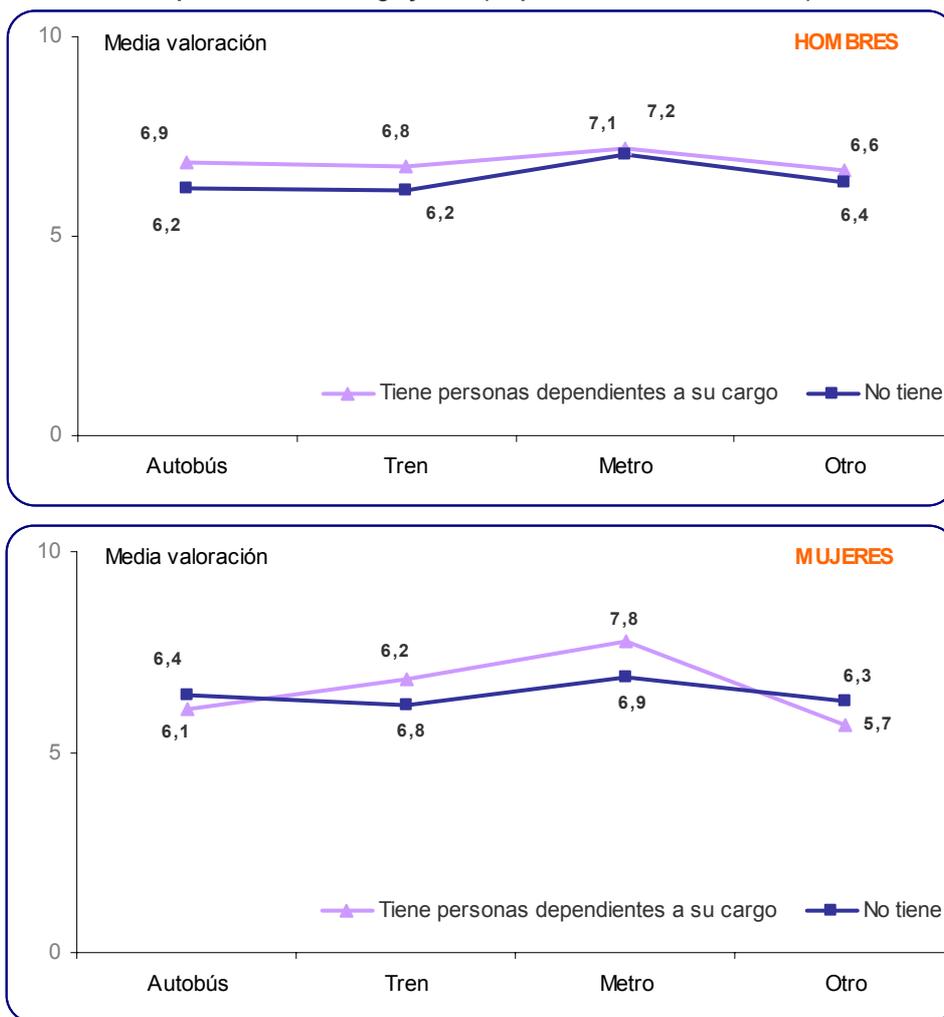


Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Cuando las personas encuestadas tienen personas adultas dependientes a su cargo, en el caso de los hombres, la valoración de estos medios de transporte es siempre más positiva, salvo en el caso del metro, puesto que el nivel de valoración coincide con el de las personas que no tienen este tipo de cargas.

En el caso de las mujeres que se ocupan a la atención de personas adultas dependientes, valoran más positivamente el metro (con una valoración promedio de 7,8) y el tren que el autobús o el vehículo propio.

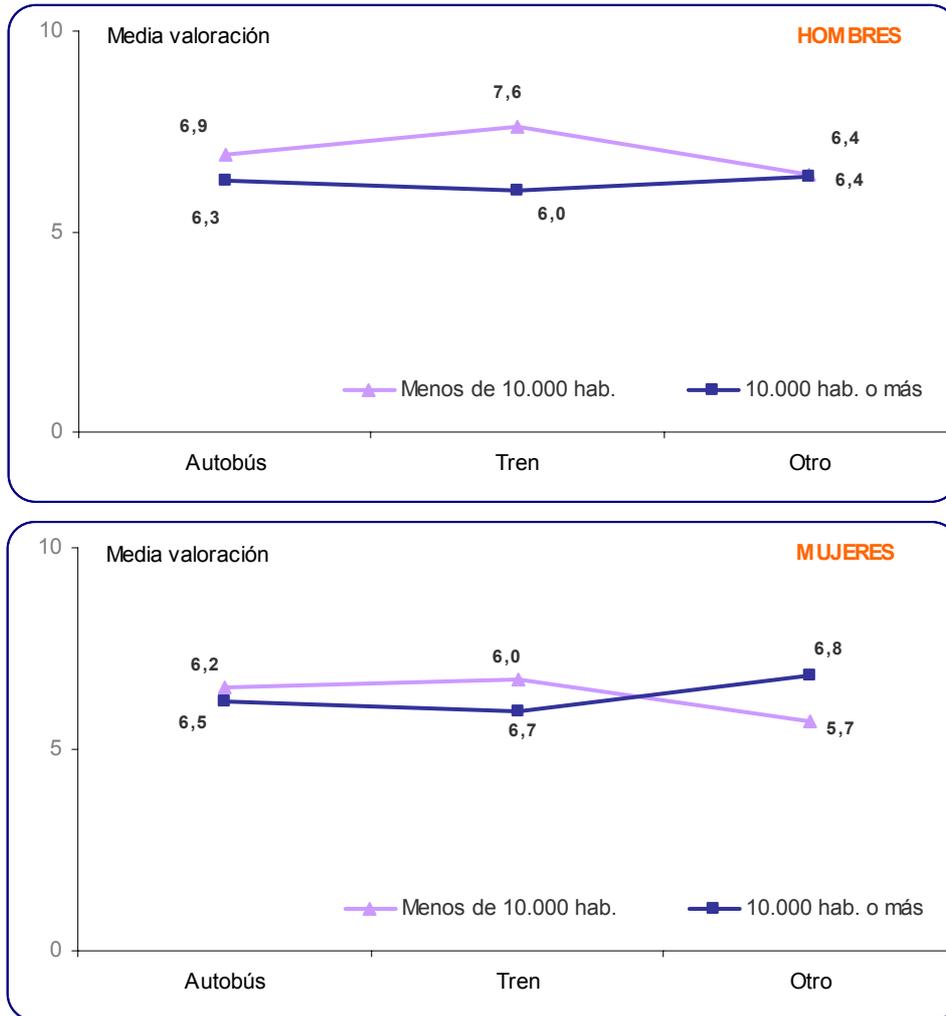
Gráfico 3.4.19. Valoración del transporte urbano según si las personas encuestadas tienen personas adultas dependientes a su cargo y sexo (en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Los hombres, valoran el vehículo propio de una manera idéntica tanto si residen en municipios pequeños como si residen en municipios con más de 10.000 habitantes. Dentro de los primeros (municipios con menos de 10.000 habitantes), los hombres valoran mejor las alternativas de servicio de transporte relativas al tren y el autobús que en el resto de municipios. Se ha excluido el medio de transporte del metro por no coincidir su cobertura con la distribución territorial analizada.

Gráfico 3.4.20. Valoración del transporte urbano según tamaño de municipio en el que residen las personas encuestadas y sexo (en promedio: valoración media)



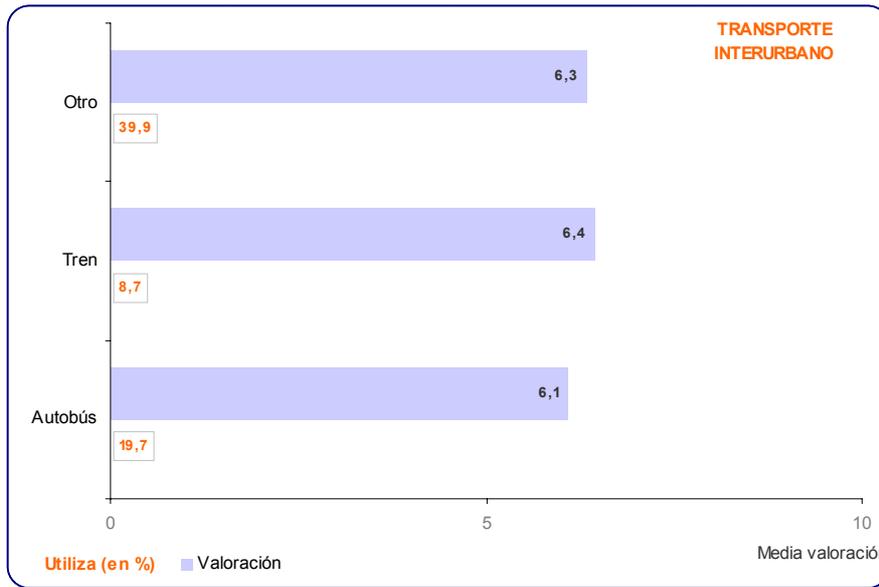
Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

En el caso de las mujeres se ha encontrado una pauta similar, con la excepción de que valoran más positivamente la utilización del vehículo propio cuando residen en municipios con más de 10.000 habitantes. El análisis realizado por capitales de provincia y por grandes núcleos urbanos ha reflejado el mismo patrón de valoración.

En cuanto al transporte de tipo interurbano, el medio más utilizado es nuevamente el coche o vehículo propio, con un 39,9%, seguido del autobús, con un 19,7%. El tren interurbano ha obtenido un 8,7% de respuesta.

No obstante, aunque menos utilizado, el tren ha recibido una valoración ligeramente superior a los otros dos medios. En todo caso, tanto uno como los otros han obtenido valoraciones por encima del valor medio de la escala utilizada (de 0 a 10).

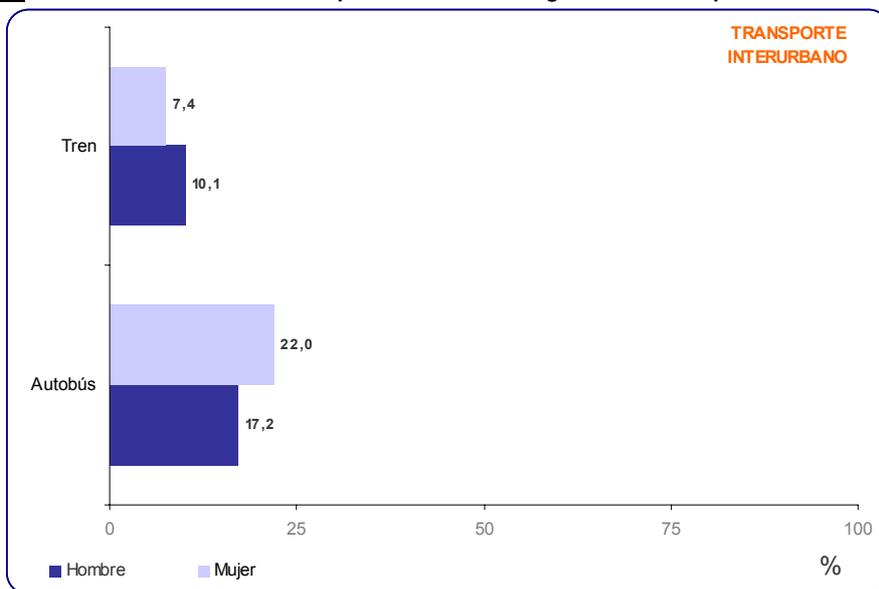
Gráfico 3.4.21. Grado de utilización y valoración del transporte interurbano (en % y en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra para el cálculo de % y personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Los hombres encuestados afirman utilizar en mayor medida el tren que las mujeres (10,1% frente a 7,4%), mientras que las mujeres afirman utilizar el autobús un 22%, frente al 17,2% de los hombres.

Gráfico 3.4.22. Grado de utilización del transporte interurbano según sexo de las personas encuestadas (en %)



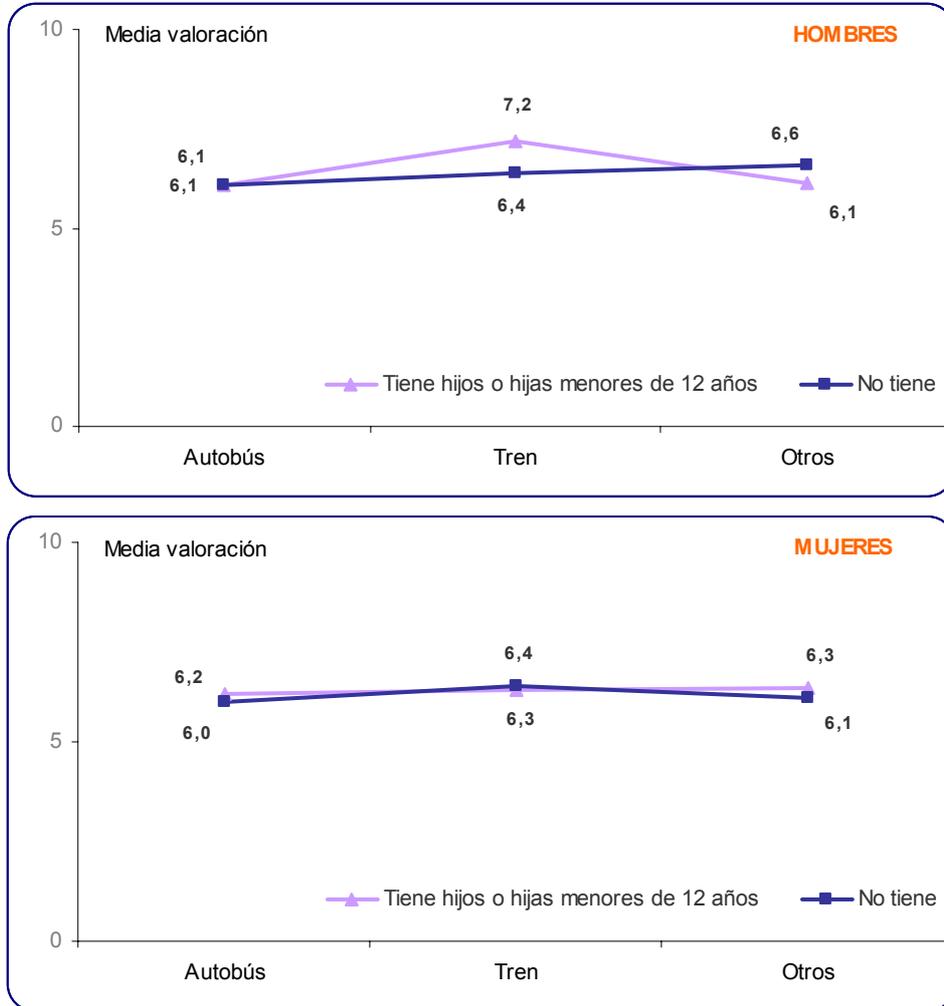
Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra

Tanto los hombres como las mujeres valoran de manera muy similar estos medios de transporte. No obstante, cuando los hombres tienen menores de 12 años a su cargo, valoran casi un punto mejor el tren que los hombres que no tienen hijos o hijas de esta condición.

Por su parte, las mujeres valoran de la misma manera estos medios de transporte, independientemente de si tienen hijos o hijas menores de 12 años o no tienen.

Cuando tienen personas adultas dependientes a su cargo, no existe ningún tipo de respuesta diferencial con las personas que no se encuentran en esta situación, ni entre hombres y mujeres.

Gráfico 3.4.23. Valoración del transporte interurbano según si las personas encuestadas tienen hijos o hijas menores de 12 años y sexo (en promedio: valoración media)

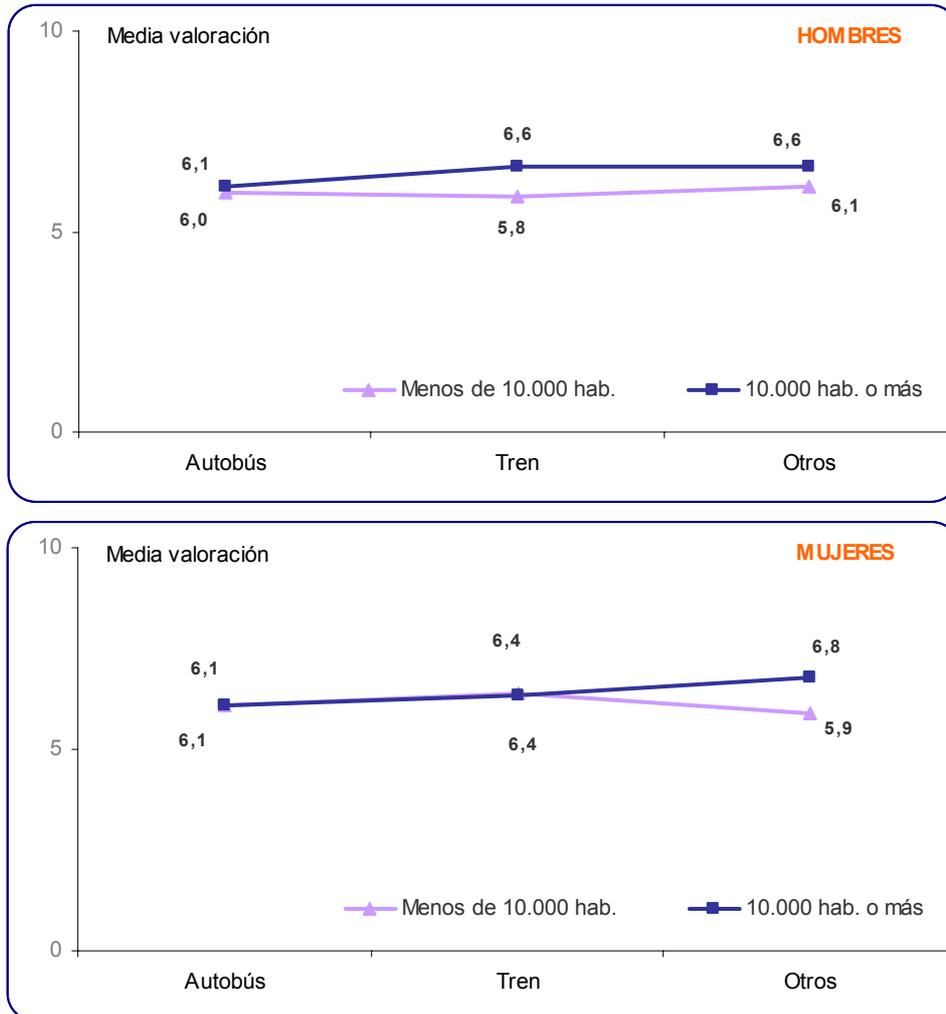


Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Atendiendo ahora a las diferencias de hábitat de los municipios de residencia, los hombres que residen en un entorno más rural valoran de una manera menos positiva estos medios de transporte interurbanos que los que residen en municipios con mayor concentración de población.

Por su parte, las mujeres valoran menos positivamente el vehículo propio cuando éstas residen en municipios con menor población. Este patrón de valoración se puede observar también al comparar por capitales de provincia y por grandes ciudades.

Gráfico 3.4.24. Valoración del transporte interurbano según tamaño de municipio de residencia de las personas encuestadas y sexo (en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Los motivos por los que las personas encuestadas afirman no utilizar el transporte urbano o interurbano tienen que ver, fundamentalmente, por falta de necesidad ya que los desplazamientos se realizan mediante el vehículo propio (coche en su mayoría).

En total, de las respuestas abiertas analizadas, 557 personas afirmaron esta situación para el caso del transporte urbano y 646 para el caso del transporte interurbano.

3.4.c. Uso y valoración de servicios públicos

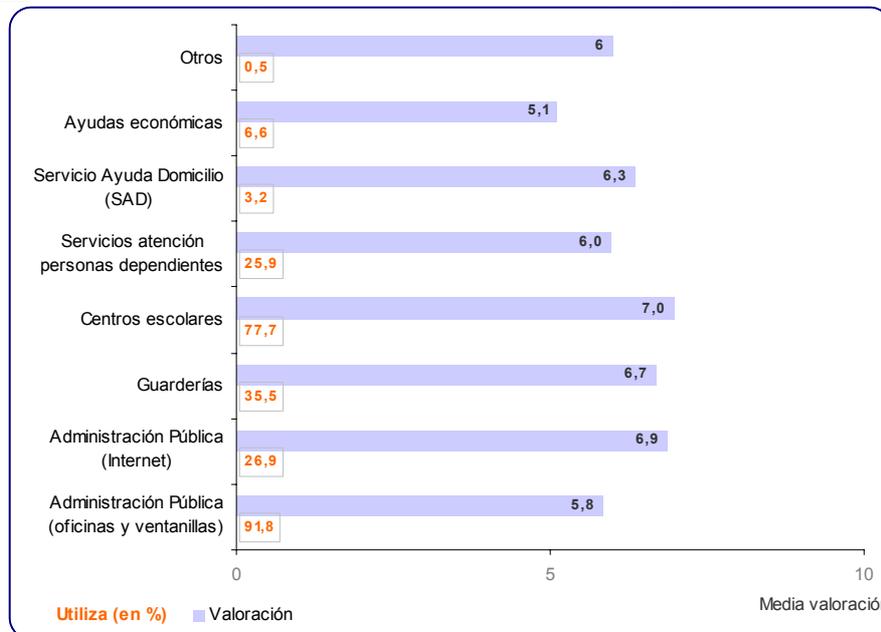
En este subapartado destacan por su utilización el acceso a servicios públicos de la Administración mediante ventanilla u oficinas de atención (91,8%), seguido por los centros escolares (77,7%).

También se ha indagado sobre la posibilidad de utilizar determinados servicios públicos de la Administración mediante acceso por Internet, que ha obtenido una tasa de respuesta del 26,9%.

Las guarderías y los servicios de atención a personas dependientes se utilizan, a partir de estos resultados, entre un 25 y un 35%, mientras que el Servicio de Ayuda a Domicilio (3,2%) y las ayudas económicas (6,6%) son los menos utilizados.

En la categoría “otros”, con escasa incidencia (0,5%), algunas personas comentaron la utilización de certificados electrónicos, relacionados estrechamente en la práctica con el acceso a servicios públicos mediante Internet.

Gráfico 3.4.25. Grado de utilización y valoración de servicios públicos (en % y en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra para el cálculo de % y personas que utilizan para el cálculo de \bar{x} .

De todos ellos, los servicios mejor valorados son los que ofrecen los centros escolares (valoración media de 7, en una escala de 0 a 10), los servicios públicos de la Administración mediante acceso por Internet (6,9) y las guarderías (6,9).

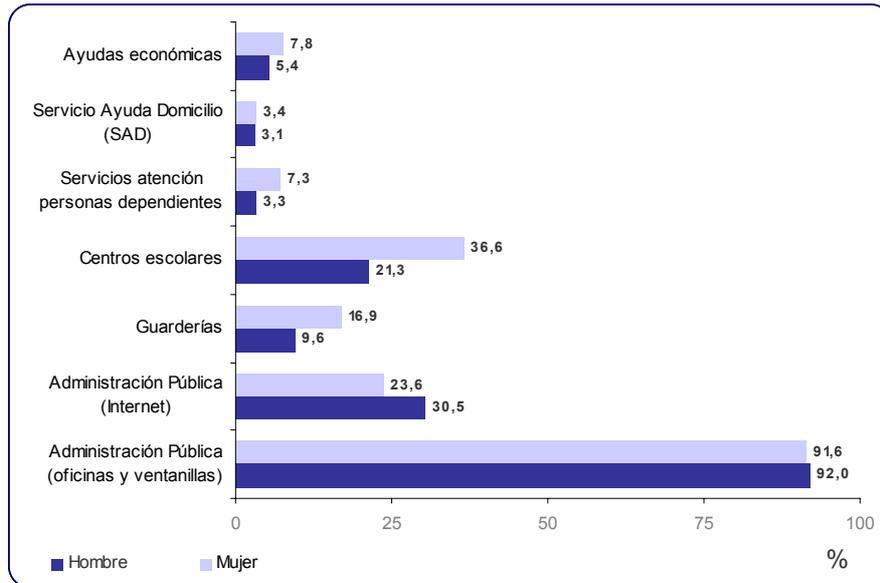
Con valoraciones menos positivas encontramos el Servicio de Ayuda a Domicilio (6,3), los servicios de atención a personas dependientes (6) y el certificado electrónico o digital (en la categoría “otros”, con una media de valoración de 6 puntos)

Los servicios peor valorados, aunque con valores promedio por encima del *aprobado* en la escala de respuesta, se encuentra el acceso a servicios públicos de la Administración mediante oficinas o ventanillas (5,8) y las ayudas económicas (5,1)

Atendiendo a la variable sexo, los hombres utilizan en mayor medida la opción de Internet para recibir servicios públicos de la Administración (30,5% frente a 23,6%), mientras que las mujeres utilizan en mayor medida los centros escolares (36,6% frente a 21,3%) y las guarderías (16,9% frente a 9,6%).

Posiblemente, esta distribución diferencial pueda deberse a que son las madres las que en mayor medida se encargan de atender a los hijos e hijas, como vimos, con las consiguientes visitas a los colegios y a las guarderías para reuniones y en los desplazamientos diarios.

Gráfico 3.4.26. Grado de utilización de servicios públicos según sexo de las personas encuestadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Al comparar entre los distintos ámbitos territoriales objeto de estudio, se ha encontrado una cierta gradación en las diferencias de valoración entre hombres y mujeres a medida que aumentaba el tamaño de la población de los municipios analizados.

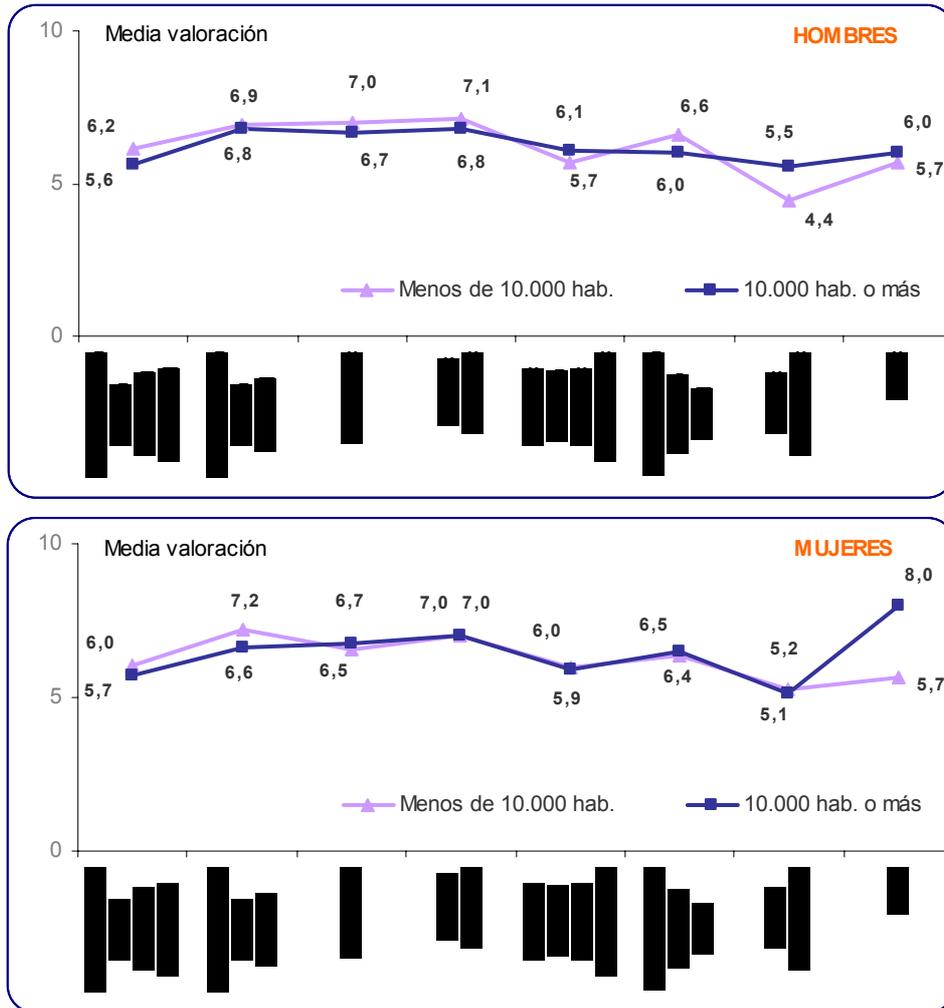
En primer lugar, y como se observa en los gráficos siguientes, apenas existen diferencias en la valoración de mujeres y hombres al comparar entre los municipios de residencia con menos de 10.000 habitantes y el resto de municipios.

Con cierto nivel de detalle, parece que los hombres que residen en los municipios más pequeños valoran de manera ligeramente más positiva los servicios de la Administración Pública en oficinas que los hombres que residen en municipios más grandes. Lo mismo ocurre en el caso de los Servicios de Ayuda a Domicilio (SAD), que son mejor valorados por los hombres que residen en los municipios más pequeños.

Al tratarse de ayudas económicas, sin embargo, son los hombres que residen en municipios más grandes los que mejor valoración han realizado.

En el caso de las mujeres, las que residen en municipios con menos de 10.000 habitantes valoran de manera más positiva las tramitaciones realizadas con la Administración Pública realizadas por Internet, que las que residen en municipios más grandes. No se aprecian otras diferencias que sean de interés.

Gráfico 3.4.27. Valoración de servicios públicos según tamaño municipio de residencia de las personas encuestadas y sexo (en promedio: valoración media)



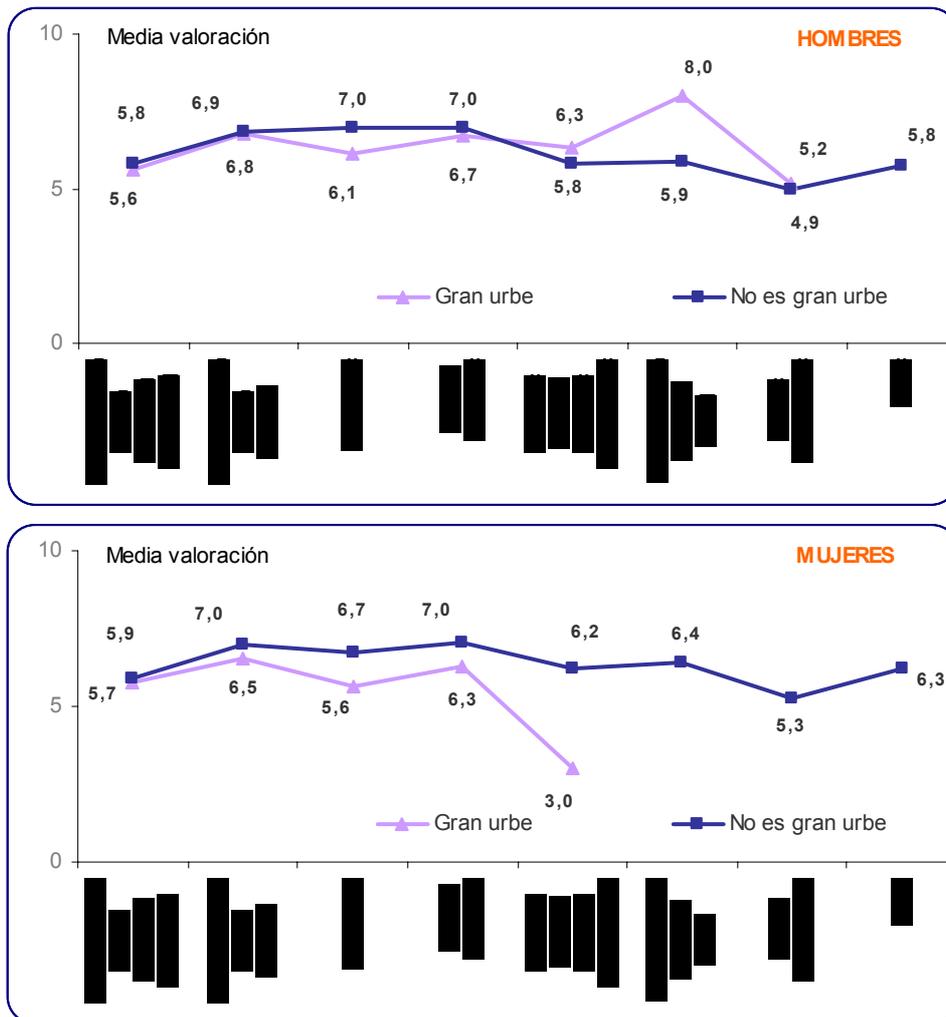
Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Por otro lado, al realizar el análisis comparativo atendiendo a aquellos municipios que son capitales de provincia, las diferencias encontradas son muy similares a las anteriores. Es en el caso de las grandes ciudades en donde se han encontrado algunos matices de interés.

La valoración que realizan los hombres que residen en alguna de las grandes ciudades del territorio español del Servicio de Ayuda a Domicilio es más de 2 puntos superior que la del resto de hombres (8 frente a 5,9). No obstante, las guarderías son valoradas en las grandes ciudades de manera menos positiva que los hombres que residen en el resto de municipios.

Por su parte, las mujeres que residen en alguno de los núcleos más grandes de población, valoran de manera menos positiva que el resto de mujeres los servicios de la Administración Pública a través de Internet, las guarderías, los centros escolares, y con una valoración promedio de 3 los servicios de atención a personas dependientes.

Gráfico 3.4.28. Valoración de servicios públicos según grandes ciudades de residencia de las personas encuestadas y sexo (en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Un apunte más sobre este subapartado es el hecho de que el 74,7% de las personas encuestadas disponen de Internet en el hogar. En promedio, estas personas utilizan 1 hora y 15 minutos diaria su conexión a Internet.

Con estos resultados, parece evidente que el acceso mediante Internet de servicios de la Administración Pública es bastante asequible para buena parte de las personas encuestadas. No obstante, su utilización se encuentra escasamente aprovechada ya que solamente el 28,9%, como hemos visto, de las personas encuestadas utilizan servicios de la Administración a través de Internet.

En términos de uso, las mujeres utilizan como promedio en torno a la hora diaria su conexión a Internet en el hogar, mientras que los hombres llegan a emplear en torno a la hora y los 30 minutos al día.

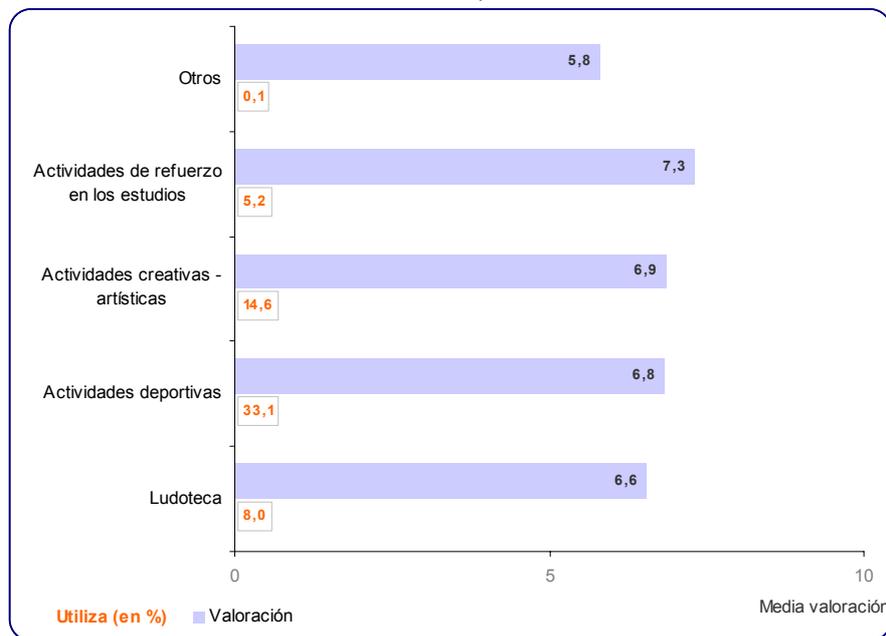
En cuanto a los motivos por los que no utilizan estos servicios, unas 19 personas han comentado que no tienen ningún tipo de necesidad.

3.4.d. Uso y valoración de actividades extra-escolares

Las actividades de carácter extra-escolar que más utilizan las personas con hijos o hijas en edad escolar son las actividades de carácter deportivo (33,1%), seguidas por las de carácter creativo o artístico (14,6%). En menor medida, se utiliza la ludoteca (8%) y las actividades de refuerzo de los estudios (5,2%). Solamente una persona ha contestado otro tipo de actividad extra-escolar, en este caso el estudio de idiomas.

De todas ellas, la mejor valorada son las actividades de refuerzo de los estudios (7,3), seguidas de las creativas o artísticas (6,9), las deportivas (6,8) y, finalmente, la ludoteca (6,4).

Gráfico 3.4.29. Grado de utilización y valoración de actividades extra-escolares (en % y en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra para el cálculo de % y personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

No existen diferencias de interés en cuanto a la utilización de actividades extra-escolares en función del sexo de las personas encuestadas. Por otro lado, son las mujeres las que mejor valoran estas actividades en todos los casos, aunque con medio punto de valoración aproximadamente por encima de la valoración que realizan los hombres.

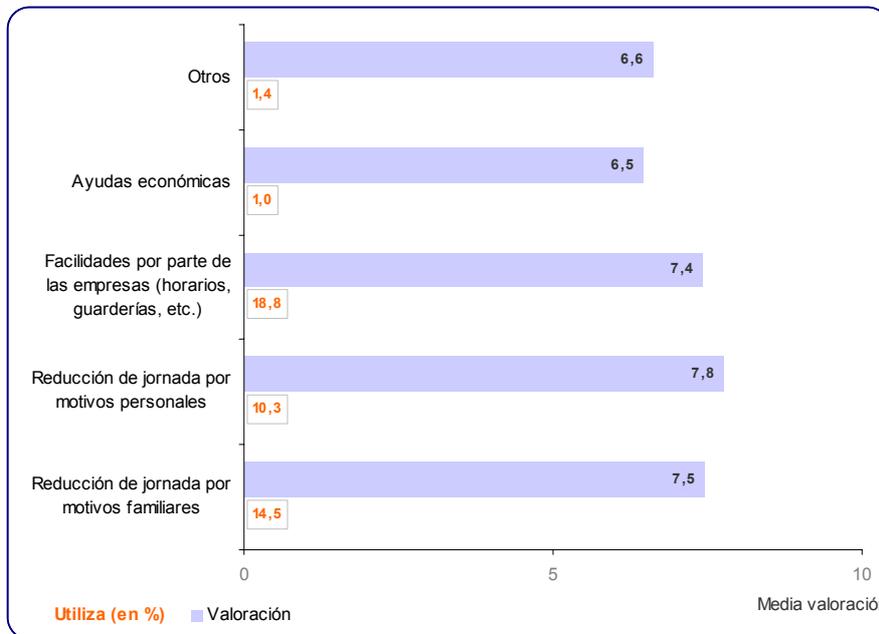
3.4.e. Uso y valoración de medidas dirigidas a la conciliación en las empresas

Dentro del conjunto de personas encuestadas que se encuentran realizando algún tipo de actividad remunerada, las medidas dirigidas a la conciliación en las empresas o entidades que más se utilizan son aquellas que proveen de algunas facilidades por parte de las empresas o entidades donde se desarrolla la actividad, con un 18,8%. Dichas facilidades se relacionan con la flexibilidad de los horarios, o con la disposición de guarderías en el trabajo.

En segundo lugar, la reducción de la jornada laboral por motivos familiares es elegida en un 14,5% de los casos, seguida por la reducción de la jornada laboral por motivos personales con un 10,3%. El resto de respuestas es bastante limitado, con un 1% solamente en el caso de las ayudas económicas.

De todo lo anterior, las facilidades por parte de las empresas o entidades donde se realiza la actividad, así como la reducción de jornada tanto por motivos familiares como personales, son los aspectos mejor valorados.

Gráfico 3.4.30. Grado de utilización y valoración de medidas de conciliación en las empresas (en % y en promedio: valoración media)



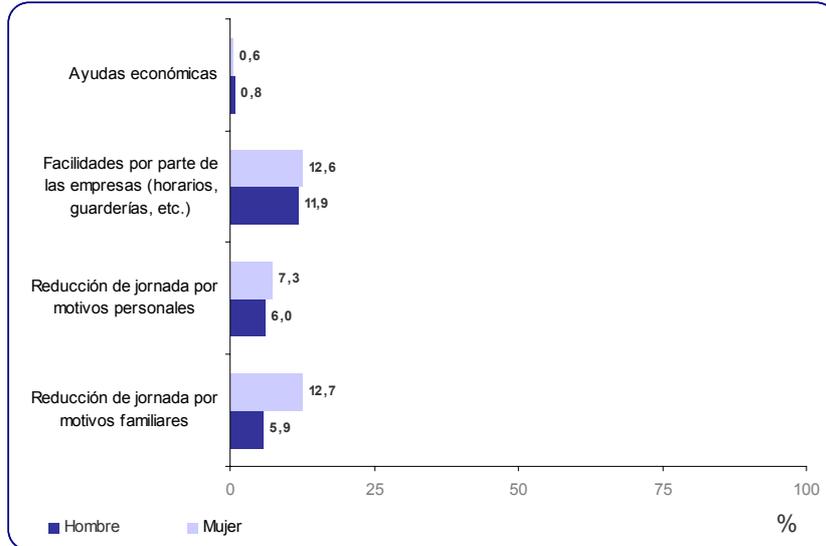
Fuente: encuesta población general. **Base:** total muestra para el cálculo de % y personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Ahora bien, se pueden comentar algunas diferencias en la utilización y en la valoración de este tipo de medidas en función del sexo de las personas encuestadas.

En primer lugar, en cuanto a la utilización, las mujeres utilizan en mayor medida la reducción de la jornada laboral por motivos familiares que los hombres (12,7% frente a 5,9%). En el resto de medidas, el grado de utilización es bastante similar.

En cuanto al nivel de valoración, encontramos que las mujeres valoran más positivamente las facilidades del tipo flexibilización de horarios o guarderías, y la reducción de la jornada por motivos personales. Las ayudas económicas son valoradas más positivamente por los hombres que por las mujeres (7,2 frente a 5,6). No obstante, en todos los casos se han obtenido valoraciones entre medias y altas.

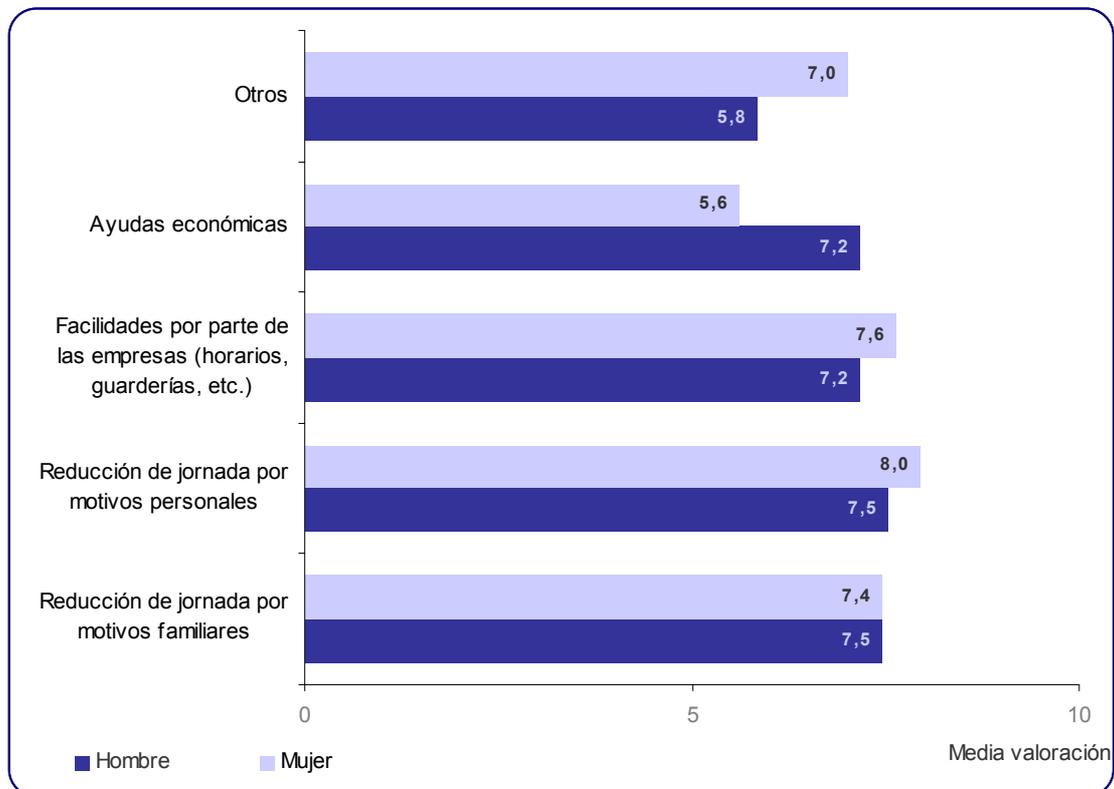
Gráfico 3.4.31. Grado de utilización de medidas de conciliación en las empresas según sexo de las personas encuestadas (en %)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

No se han aportado otro tipo de medidas distintas de las anteriores que sean de interés. Además, los motivos por los que algunas personas han indicado que no utilizan este tipo de medidas pueden restringirse a la ausencia de necesidad.

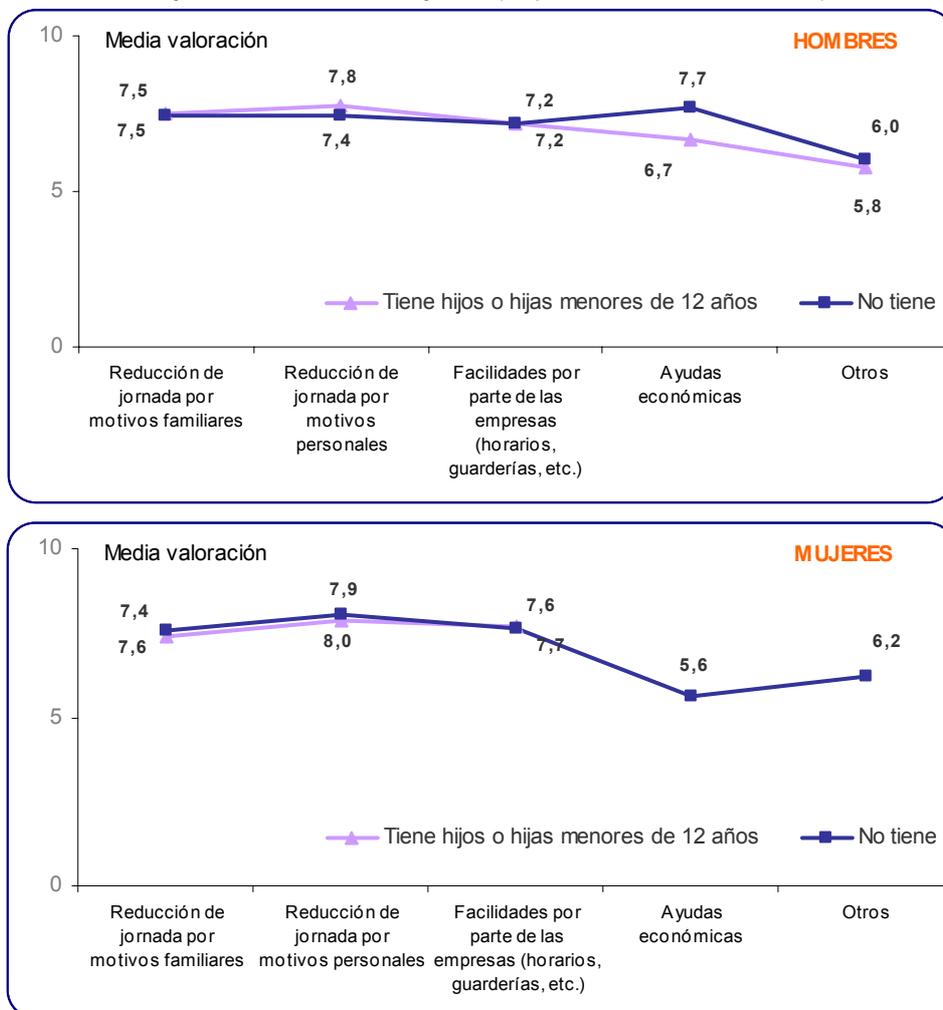
Gráfico 3.4.32. Grado de valoración de medidas de conciliación en las empresas según sexo de las personas encuestadas (en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Algunas diferencias de valoración resulta de interés mostrar en función del sexo de las personas encuestadas y algunas variables de estudio. En primer lugar, como se ha visto más arriba, los hombres valoran mejor las ayudas económicas que las mujeres, pero dentro de estos, los hombres que tienen hijos o hijas menores de 12 años a su cargo valoran en un punto menos dichas ayudas.

Gráfico 3.4.33. Valoración de medidas de conciliación en las empresas según si las personas encuestadas tienen hijos o hijos menores de 12 años y sexo (en promedio: valoración media)



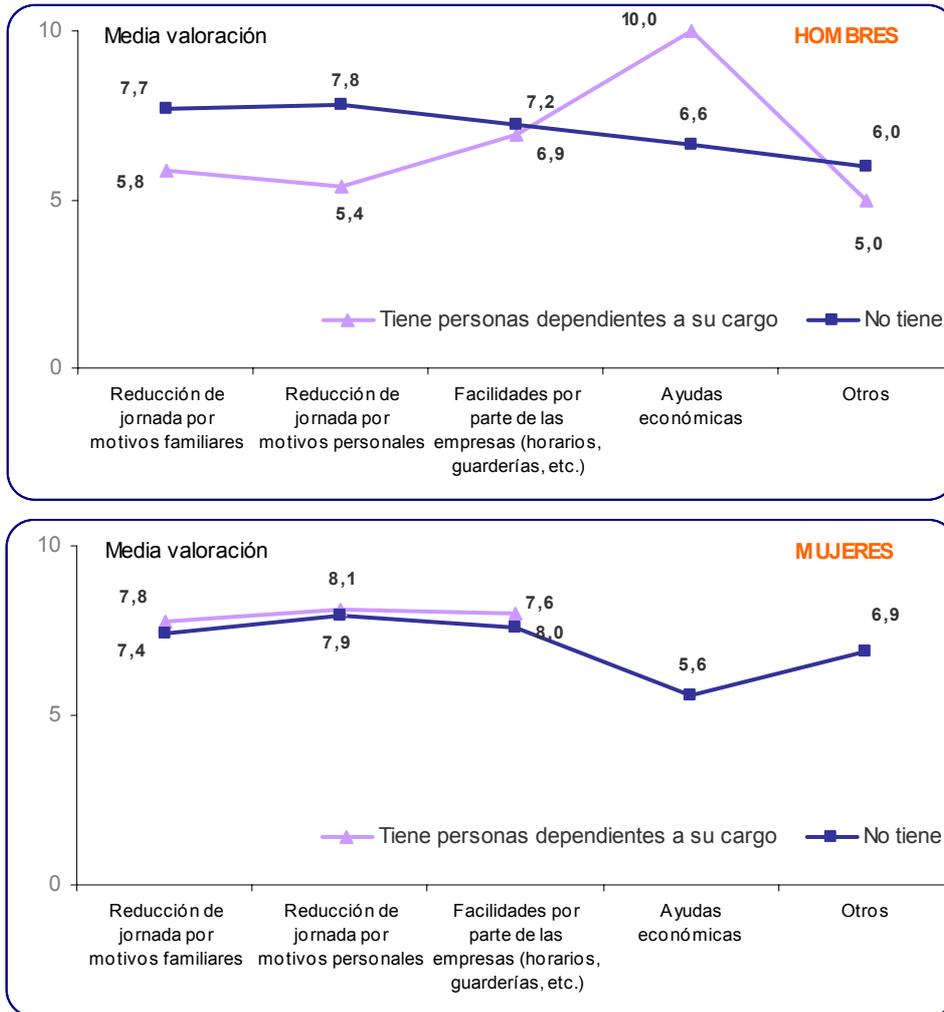
Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

En segundo lugar, los hombres con personas adultas dependientes a su cargo, valoran muy positivamente las ayudas económicas, con una valoración que supera los 3 puntos la de los hombres sin este tipo de cargas familiares. Por el contrario, los hombres sin este tipo de cargas valoran más positivamente la reducción de la jornada laboral por motivos familiares o personales.

Parece que los hombres con personas dependientes a su cargo cuestionan la suficiencia de este tipo de medidas por parte de las empresas o entidades donde realizan su actividad una vez las utilizan.

En el caso de las mujeres, no se han encontrado diferencias de interés en cuanto al grado de valoración analizado sobre estas cuestiones.

Gráfico 3.4.34. Valoración de medidas de conciliación en las empresas según si las personas encuestadas tienen personas adultas a su cargo y sexo (en promedio: valoración media)



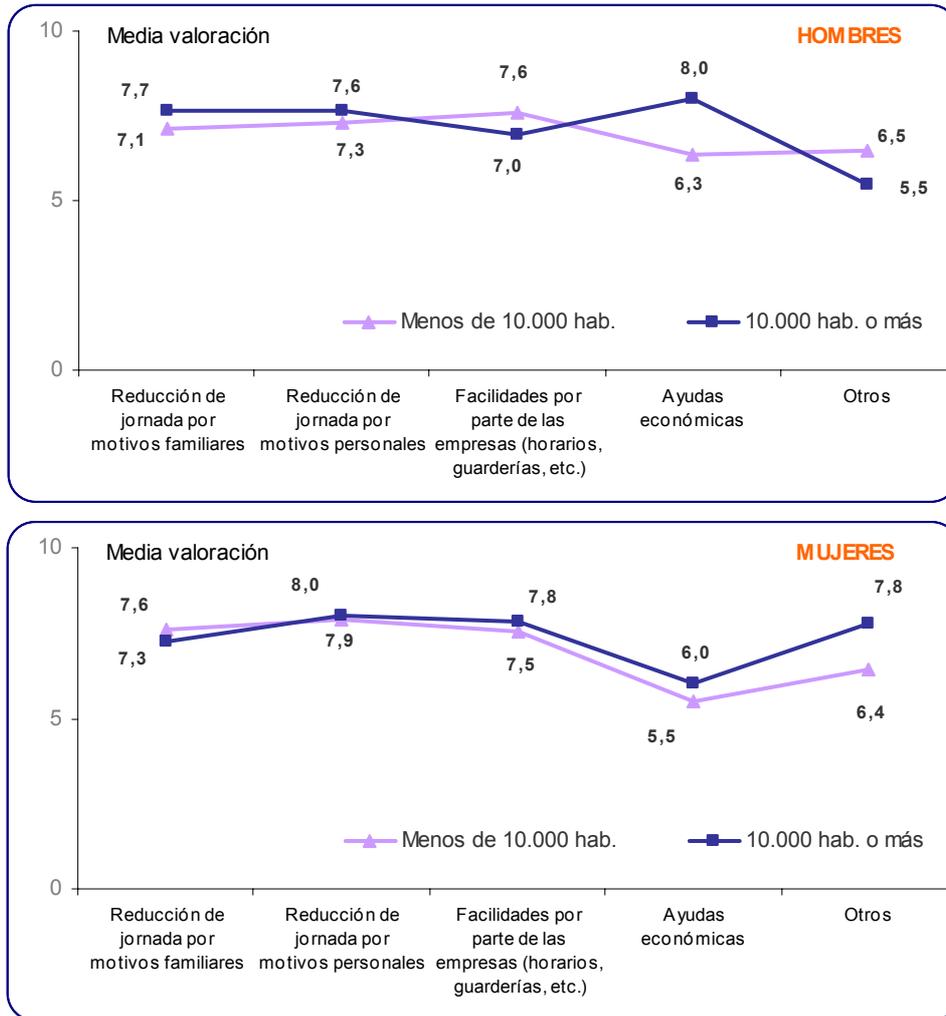
Fuente: encuesta población general. **Base:** personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Atendiendo ahora al tamaño de la población de los municipios en los que residen las personas encuestadas, en los municipios más pequeños es donde los hombres valoran de manera menos positiva las ayudas económicas (6,3 frente a 8, en la escala de valoración), y la reducción de la jornada laboral por motivos familiares (7,1 frente a 7,7)

Al mismo tiempo, en este tipo de municipios, las valoraciones que realizan los hombres sobre las facilidades que proporcionan las empresas o entidades para la conciliación es algo más elevada que en los municipios de mayor tamaño (7,6 frente a 7)

Por su parte, las mujeres valoran de una manera muy similar todas estas medidas, independientemente de si residen en municipios con menos de 10.000 habitantes o en cualquier otro municipio.

Gráfico 3.4.35. Valoración de medidas de conciliación en empresas según tamaño de municipio de residencia de las personas encuestadas y sexo (en promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: personas que utilizan para el cálculo de \bar{x}

Estas diferencias y patrones de valoración se mantienen de manera aproximada al comparar capitales de provincia y al comparar grandes núcleos urbanos con el resto de municipios.

Comentar que un total de 663 personas han argumentado la falta de necesidad al responder que no utilizan ninguna de estas medidas. Esta falta de necesidad se ha manifestado en diversas ocasiones mediante la expresión “nos arreglamos sin estas medidas”, en un sentido, a nuestro juicio que implica que una buena parte de estas personas no está contando con medidas conciliadoras por parte de las empresas o entidades, por lo que la organización y la distribución de los tiempos se realiza mediante recursos propios.

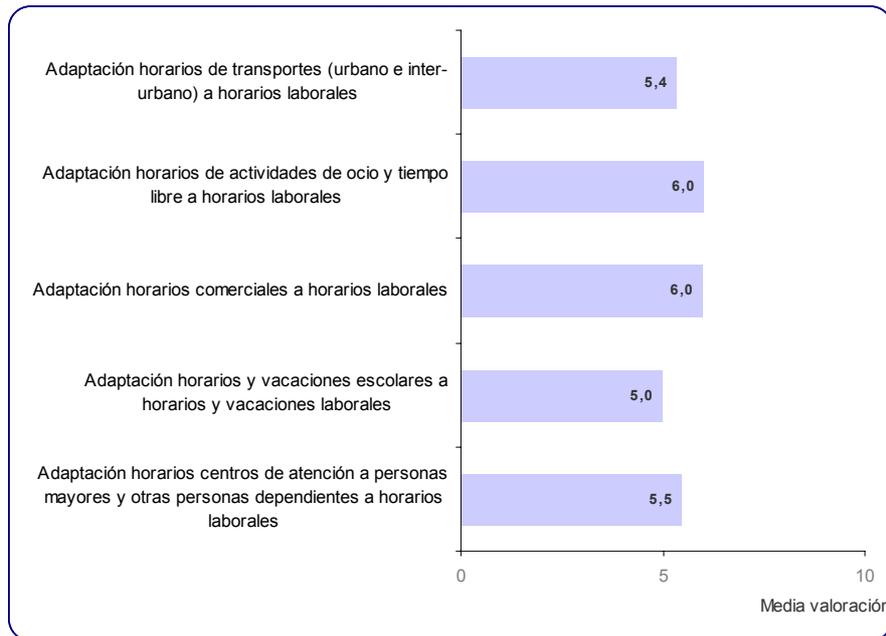
Un total de 103 personas han comentado que este tipo de medidas no se están dando en sus empresas, no existen como posibilidad.

3.4.f. Adaptación de horarios ajustados a las necesidades de las personas

En este subapartado se ha analizado la información que proviene de la P.29 del cuestionario, relativa al grado en el que diferentes aspectos relacionados con la adaptación de horarios se están desarrollando en la práctica de las personas encuestadas, así como su grado de valoración.

Los aspectos tratados son los siguientes: adaptación de horarios de los transportes, las actividades de ocio y de tiempo libre, los comerciales, los escolares, y los de atención a personas dependientes, a los horarios laborales.

Gráfico 3.4.36. Grado de acuerdo que afirman las personas encuestadas con la realidad efectiva de las siguientes medidas y valoración (en % y promedio: valoración media)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Todos estos aspectos han recibido una valoración entre los 5 y los 6 puntos como promedio, en la escala de 0 a 10 de valoración, lo que indica que en todos los casos las personas encuestadas informan de que la adaptación de los horarios se producen de manera moderada en sus contextos cotidianos²³.

Cabe destacar que es la adaptación de los horarios de actividades y tiempos de ocio y los horarios comerciales son los que se perciben como los mejor adaptados a los horarios laborales. El aspecto peor valorado es el que se refiere a la adaptación de los horarios y vacaciones escolares con los horarios y vacaciones laborales.

²³ Es necesario tener en cuenta aquí que la escala de respuesta mide en sentido inverso sobre el grado de adaptabilidad. En otras palabras, cuanto menor es la puntuación promedio analizada, mayor es el grado de adaptabilidad de horarios, y viceversa.

Las cuestiones que las personas encuestadas han informado como prioritarias, a partir del análisis de las respuestas abiertas a P.29, y que deberían mejorarse, son las siguientes:

- Transporte urbano e interurbano (203 respuestas): además de una mayor frecuencia de los servicios de transporte, las respuestas han estado orientadas hacia un mejor servicio en general, a la falta de alternativas a este tipo de transportes (referido a ciertas líneas regulares, carencia de tren en zonas donde existe el autobús, etc.), y a la falta de cobertura de los transportes en determinadas zonas con poca población (municipios con menos de 10.000 habitantes).
- Horarios escolares (98 respuestas): nuevamente se destaca la necesidad de una mayor adaptación de los horarios y vacaciones de los centros escolares con los horarios laborales, así como a la falta de cobertura de dichos centros, guarderías, y escuelas infantiles.
- Servicios sanitarios y de atención a personas dependientes (88 respuestas): se destaca una mayor amplitud de horarios, así como un aumento del personal sanitario (especialmente médicos/as). También se ha planteado la falta de residencias para personas mayores de carácter público, y las barreras que suponen las grandes distancias existentes en el entorno rural entre los centros de salud y la población.

Ahora bien, ¿cuáles son las principales características, o perfiles, de las personas encuestadas en relación a sus necesidades respecto a la adaptabilidad horaria? Para responder a esta cuestión, y debido al elevado número de patrones de respuesta analizables, se ha utilizado la técnica de análisis multivariada conocida como *cluster jerárquico* (o análisis de conglomerados jerárquico, según su traducción a legua castellana).

Esta técnica estadística permite aglomerar sujetos, en función de patrones de respuesta similares, pudiendo utilizarse una gran variedad de métodos de aglomeración y de medidas de distancia o similitud. De ahí la versatilidad de su aplicación, especialmente, cuando el objetivo de análisis es agrupar a los sujetos de estudio en función de determinados criterios.

El análisis *cluster* jerárquico²⁴ comienza con el cálculo de la matriz de distancias entre los elementos o sujetos de la muestra. Esta matriz contiene las distancias existentes entre cada elemento y todo el resto de la muestra. A continuación, se buscan los dos elementos más próximos y se agrupan en un conglomerado. El conglomerado o *cluster* resultante es indivisible a partir de ese momento: de ahí el nombre de jerárquico asignado al procedimiento.

A partir de este momento, se van agrupando los elementos en conglomerados cada vez más grandes y heterogéneos hasta llegar al último paso, en el que todos los elementos muestrales quedan agrupados en un único conglomerado global. Esta técnica es, por tanto, de carácter aglomerativo ya que parte de los elementos muestrales individualmente considerados, va creando grupos hasta llegar a la formación de un único grupo o conglomerado constituido por todos los elementos de la muestra.

Pues bien, es en los últimos pasos en donde esta técnica se muestra de mayor utilidad para el investigador, ya que permite identificar un número no demasiado elevado de grupos que pueden tener consistencia propia dentro de los objetivos de investigación con los que se está trabajando. De esta manera, el análisis realizado ha consistido en la identificación de

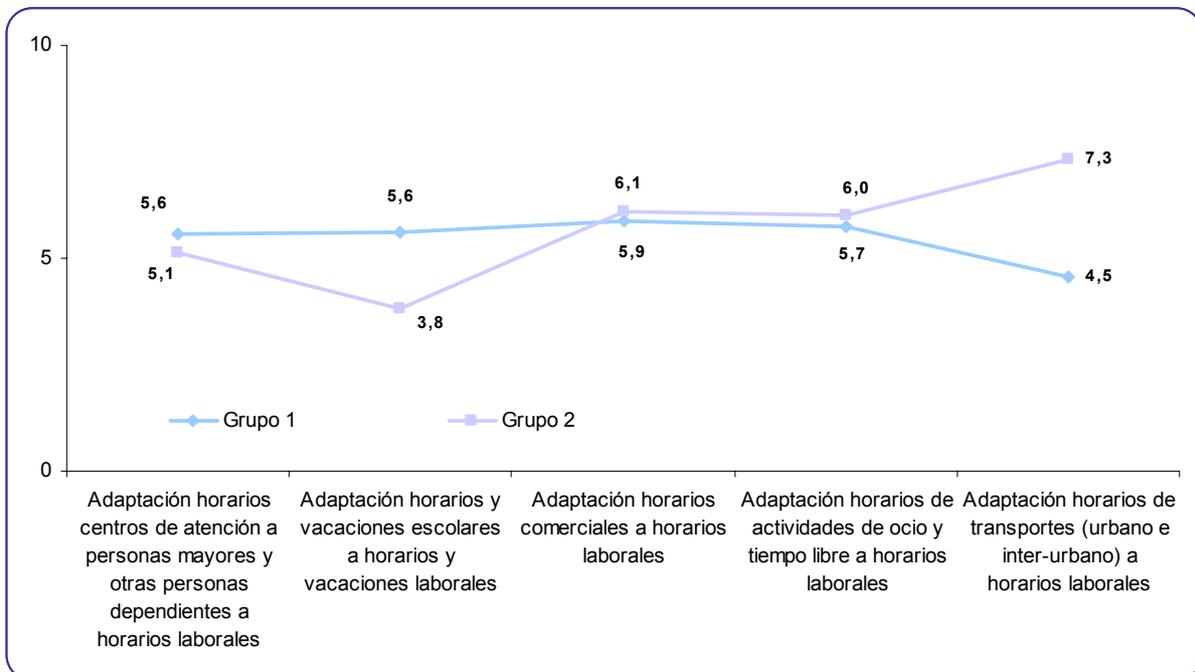
²⁴ *Manual de SPSS 11.0*. Pardo, A. y Ruiz, M. A. 2002

distintas soluciones o resultados de clasificación, con un rango entre los 2 y los 4 grupos clasificados o *aglomerados*.

Dado el tipo de información analizada, escalas de respuesta entre 0 y 10 puntos, se ha utilizado como medida de distancia o similitud la *correlación de Pearson*. El método de aglomeración utilizado ha sido el método de vinculación inter-sujeto. Para evitar diferencias no deseadas en cuanto a la distribución de las puntuaciones obtenidas en las distintas valoraciones del grado de adaptabilidad horaria, se han estandarizado dichas puntuaciones (puntuaciones típicas)

El resultado de clasificación que mayor interés ha mostrado dentro de los objetivos de este estudio ha sido el de dos grupos de clasificación. El gráfico siguiente muestra la primera solución con dos cluster en relación con las puntuaciones promedio obtenidas en P.29 sobre adaptabilidad de horarios a los horarios laborales.

Gráfico 3.4.37. Primera clasificación de las características o perfiles de las personas encuestadas en función de sus respuestas a las preguntas sobre adaptabilidad horaria (en promedio: valoración media de adaptabilidad)



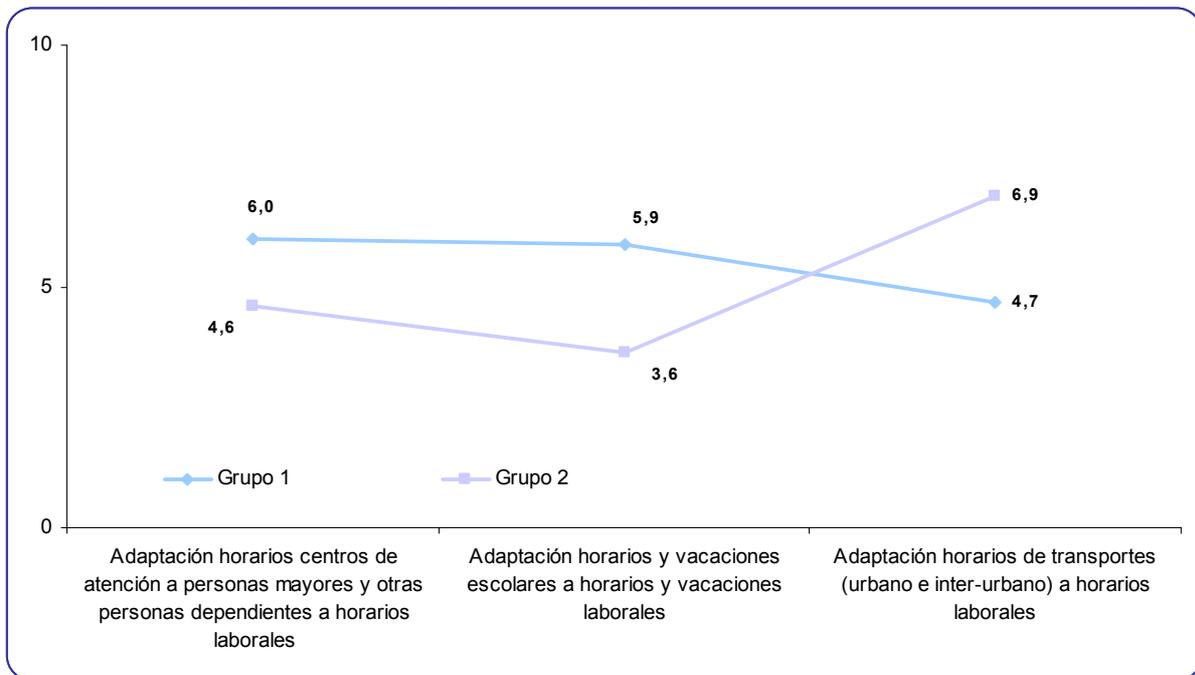
Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

Se puede observar, a partir de esta información, que el grupo 1 (compuesto por 429 personas encuestadas), tiene un patrón de respuesta más homogéneo que el del grupo 2 (compuesto por 310 personas encuestadas). En otras palabras, la valoración sobre el grado de ajuste de los distintos horarios en este grupo es moderada en todos los casos, oscilando entre 4,5 y 5,9. Para este grupo, los horarios que más se adaptan a los laborales son los de transportes. Y los menos adaptados (aunque moderadamente) son los horarios comerciales y los de actividades de ocio y tiempo libre.

El grupo 2 resulta, por su heterogeneidad, más crítico con la cuestión de la adaptabilidad horaria. Si bien valora de la misma manera que el grupo 1 la adaptabilidad de los horarios comerciales y los de actividades de ocio y tiempo libre, valora positivamente los horarios y vacaciones escolares respecto a los horarios y vacaciones laborales. Su valoración, por otra parte, de la adaptabilidad horaria de los transportes a lo laboral es bastante negativa.

Esta primera solución o resultado se ha complementado con una segunda aplicación de la técnica de análisis cluster jerárquico. Atendiendo a los resultados anteriores, se ha optado por no introducir el grado de adaptabilidad de horarios comerciales y de actividades de ocio, en el análisis ya que no parecen servir para discriminar entre los dos grupos de clasificación resultantes. La solución de esta segunda aplicación se resume en el gráfico siguiente, donde se puede observar un resultado más discriminativo entre ambos grupos.

Gráfico 3.4.38. Segunda clasificación de las características o perfiles de las personas encuestadas en función de sus respuestas a las preguntas sobre adaptabilidad horaria (en promedio: valoración media de adaptabilidad)



Fuente: encuesta población general. Base: total muestra

El grupo 1 sigue mostrando un patrón de valoración bastante similar al de la solución anterior, mientras que ahora las diferencias con el grupo 2 han aumentado especialmente en el caso de la adaptabilidad de los horarios de centros de atención a personas dependientes a los laborales.

Con esta última solución, se ha contrastado estadísticamente las distintas variables objeto de estudio con el fin de esclarecer cuáles de ellas son más relevantes en cuanto al grado de adaptabilidad de horarios y las necesidades de las personas.

A partir de la prueba Chi – cuadrado, mediante el procedimiento tablas de contingencia, el análisis realizado de las diferencias en cuanto a perfiles y necesidades del conjunto de las personas que componen cada grupo de clasificación se relacionan estadísticamente con la distribución territorial (tamaño de municipio, capital de provincia y gran urbe) y con el tipo de jornada de las personas ocupadas (continua de mañana o partida mañana y tarde)

Estos resultados se muestran en detalle en la siguiente tabla.

Tabla 3.4.1. Perfiles y necesidades de las personas encuestadas en función de la segunda solución de clasificación (análisis cluster) en cuanto a la adaptabilidad de horarios (Frecuencia y % horizontal)		Estadísticos descriptivos				Estadísticos bivariados		
		Grupo de clasificación 1		Grupo de clasificación 2		Chi ²	g.l.	Sig.
		n	%	n	%			
Sexo persona entrevistada	Hombre	187	56,3	145	43,7	0,74	1	0,390
	Mujer	242	59,5	165	40,5			
Grupos de edad	25-34 años	116	62,4	70	37,6	2,70	2	0,259
	35-44 años	120	54,3	101	45,7			
	45-64 años	193	58,1	139	41,9			
Nivel de estudios finalizado	Nivel estudios bajo	148	58,5	105	41,5	3,30	2	0,192
	Nivel estudios medio	174	60,8	112	39,2			
	Nivel estudios alto	102	52,6	92	47,4			
Situación laboral actual	Ocupados/as	268	55,7	213	44,3	4,34	3	0,227
	Parados/as	75	65,2	40	34,8			
	Tareas del hogar	55	57,9	40	42,1			
	Otras situaciones	31	64,6	17	35,4			
Salario mensual actual	Hasta 1.200 €	159	59,3	109	40,7	2,72	2	0,256
	Entre 1.200 y 2.100 €	122	56,7	93	43,3			
	Más de 2.100 €	26	47,3	29	52,7			
Tipo de familia a la que pertenece	Nuclear completa	266	57,3	198	42,7	0,24	2	0,887
	Nuclear incompleta	24	58,5	17	41,5			
	Extensa completa	57	60,0	38	40,0			
Estado civil	Casado/a - en pareja	345	57,1	259	42,9	1,23	2	0,542
	Soltero/a	64	62,7	38	37,3			
	Otras situaciones	20	60,6	13	39,4			
Tiene hijos/as menores de 12 años	Hijos/as menores 12 años	181	59,7	122	40,3	0,60	1	0,439
	No tiene	248	56,9	188	43,1			
Servicio doméstico o ayuda externa	Ayuda ext. cuidado menores	25	50,0	25	50,0	2,36	1	0,124
	Sin ayuda externa	156	61,7	97	38,3			
Ayudas	Ayudas cuidado menores	42	53,8	36	46,2	1,51	1	0,218
	Sin ayudas	139	61,8	86	38,2			
Personas adultas a su cargo	Personas adultas a su cargo	104	61,2	66	38,8	0,89	1	0,347
	Sin personas	325	57,1	244	42,9			
Servicio doméstico o ayuda externa	Ayuda ext. cuidado personas	21	63,6	12	36,4	0,17	1	0,679
	Sin ayuda ext.	74	59,7	50	40,3			
Ayudas	Ayudas cuidado personas	27	67,5	13	32,5	0,88	1	0,348
	Sin ayudas	74	59,2	51	40,8			
Tamaño de hábitat	Menos de 10.000 hab.	293	68,0	138	32,0	41,87	1	0,000
	10.000 hab. o más	136	44,2	172	55,8			
Capital de provincia	Capital de provincia	37	26,2	104	73,8	72,40	1	0,000
	No es capital	392	65,6	206	34,4			
Gran urbe	Gran urbe	14	18,9	60	81,1	51,71	1	0,000
	No es gran urbe	415	62,4	250	37,6			
Tipo de jornada	Continua de mañana	137	58,5	97	41,5	4,32	1	0,038
	Partida (mañana y tarde)	91	48,4	97	51,6			

Fuente: encuesta población general. Base: total muestra – NS/NC Variables de estudio
 NOTA: se marcan en color los contrastes estadísticamente significativos ($p < 0,05$)

3.5. Medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y de la organización de los tiempos. Resultados del análisis de convenios sectoriales

La negociación colectiva cuyo principal reflejo son los convenios colectivos, es una de las principales herramientas para avanzar en la conexión de dos ámbitos que a día de hoy todavía se encuentran claramente separados y que presentan intereses contrapuestos. Durante los últimos años, muchos han sido los esfuerzos por parte de los agentes sociales para que las medidas de conciliación estén presentes en los artículos que estructuran los convenios y se conviertan, de esta forma en un derecho de las personas trabajadoras.

Son varias las medidas que directa o indirectamente hacen referencia a la conciliación laboral y familiar. La mayoría están relacionadas con ampliación de permisos, excedencias, días libres, reducciones de jornada... Aunque, quizás, en los últimos años, ha sido mayor el avance en la flexibilidad de las jornadas laborales –organización de los tiempos-. Sin embargo, aunque estos casos se están produciendo, todavía no están alcanzando el grado de norma reguladora –derecho del trabajador/a-, con lo cual, permanecen en la esfera de la negociación individual y a merced de la decisión que puntualmente tome la dirección de la empresa.

Jornada anual

Independientemente del tipo de horarios que se establezcan, cuanto mayor es la jornada anual mayores dificultades existen para atender las necesidades personales y familiares. Los convenios analizados muestran que existen diferentes realidades. En una posición más favorable se encuentra el personal de los centros de enseñanza privados que tienen establecidos convenios con la Administración Pública. La jornada anual varía según el tipo de personal, siendo el colectivo de docentes quienes trabajan menos horas anualmente, al beneficiarse de un mayor número de días de vacaciones y de una jornada laboral diaria inferior.

En una posición intermedia se sitúan los convenios de las actividades administrativas y financieras y de la industria siderometalúrgica, cuyas jornadas anuales oscilan entre las 1.700 y las 1.765 horas.

Finalmente, son los convenios que requieren personal menos cualificado, y en suma, los que representan a un mayor número de personas, los que anualmente trabajan más horas. Pertenecen a las siguientes actividades económicas: comercio, limpieza, hostelería y asistencia social.

Turnos

La necesidad de algunas actividades económicas de trabajar a turnos interfiere directamente en las obligaciones familiares, entorpece el disfrute del tiempo libre afectando a la calidad de vida.

El análisis de los convenios muestra como dato positivo que, excluyendo las actividades que regularmente no precisan de trabajo a turnos (enseñanza y labores administrativas) son varios los convenios que recogen algún tipo de acción positiva para quienes tienen cargas familiares. Está presente en los convenios de asistencia social, en la banca, en algunos de los convenios de limpieza y en la industria siderometalúrgica. Determinados convenios del sector de la hostelería limitan el número de fracciones en las que se puede dividir la jornada

laboral. Sin embargo, existen otros sectores, como el caso del comercio que no mencionan nada respecto a este tema y donde es bastante habitual trabajar en turnos de mañana o de tarde.

Las medidas conciliadoras recogidas en este apartado son varias: que se tenga en cuenta a la hora de establecer los turnos las circunstancias familiares; que las personas con dificultades de conciliación laboral y familiar tengan preferencia para el cambio de turnos; que el trabajador/a tenga posibilidad de adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo; que quienes tengan bajo su custodia a un menor con discapacidad puedan beneficiarse de un turno fijo... En algún caso, la medida establecida tan solo hace referencia al pago de un complemento salarial para los turnos más severos.

No se aprecian diferencias respecto al ámbito geográfico de aplicación, aunque si parece que influye el tamaño de las empresas según el número de empleos, siendo más habitual que se incluyan acciones positivas de conciliación familiar en los convenios colectivos de los sectores económicos donde se localizan las empresas de mayor tamaño.

En cuanto a la flexibilización del horario de la jornada laboral, ninguno de los convenios analizados la menciona, no obstante, un estudio realizado en 2006²⁵ afirma que el 17% de los convenios colectivos permiten una distribución flexible de la jornada, y el 20%, incluye la flexibilidad en la entrada o la salida del puesto de trabajo.

Descanso semanal

Al igual que en el apartado anterior, la inclusión de medidas reguladoras sobre el descanso semanal en los convenios colectivos guarda relación con la actividad económica de las empresas. Las que precisan de jornadas continuadas son quienes más las incluyen. En algunos casos –convenio del sector de limpieza- tan solo se menciona que “cuando se trabaje en domingo o festivo se compensará con un día de descanso semanal”. En otros casos -servicios personales y comercio-, únicamente se cita que “el descanso mínimo semanal será de un día y medio ininterrumpido”. El sector de la hostelería, que es uno de los que mayor cobertura horaria ofrece, especifica que el personal empleado tendrá derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpidos, priorizando, en algunos casos, que uno de los dos días sea domingo. Además es el único que incluye alguna acción de discriminación positiva hacia el personal empleado con cargas familiares: “los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con edad inferior a los 4 años, disfrutarán de un descanso semanal entre sábado y domingo en semanas alternas”.

Trabajos en días festivos

Son varios los sectores económicos en los que es posible tener que trabajar en días festivos: cuidados personales, comercio, limpieza, industria siderometalúrgica y, por encima de todos, hostelería. En estos casos, los convenios, además de establecer un sistema de reparto equitativo, ofrecen en la mayoría de los casos, una serie de compensaciones: días de descanso con posibilidad de acumularlos al periodo de vacaciones anuales y cuantías económicas. Cuanto más residual es el trabajo en días festivos, mayores son los incentivos económicos que se establecen.

25 Informe de la Subcomisión para la emisión de un informe que analice la ordenación y adecuación del tiempo de trabajo, la flexibilidad horaria y de la jornada, así como de las posibilidades de adecuación del horario laboral a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del Congreso. Diciembre de 2006.

En este caso, tampoco existen medidas directamente relacionadas con la conciliación laboral y familiar.

Horas extraordinarias

Se trata de un elemento que históricamente ha jugado un papel importante dentro de los convenios colectivos. Durante los últimos años existe una tendencia a limitar y reducir las horas extraordinarias para apoyar la creación de empleo, más que para favorecer las acciones positivas de carácter conciliador. Solamente el sector de Grandes Almacenes contempla que “en caso de ventas especiales y balances, las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada”. De los 14 convenios analizados, algo más de la mitad rechaza la realización de horas extraordinarias de carácter habitual, mientras que el 43% restante sí que las contemplan, indicando en su caso, el carácter voluntario de las mismas y el precio establecido.

Vacaciones

La mayoría de los convenios colectivos analizados establecen como periodo vacacional un mes natural. Desde el punto de vista de la conciliación laboral y familiar, en la mitad de los convenios se prioriza que el disfrute sea durante los meses de verano. Esta indicación la incluyen en mayor medida los que desarrollan actividades y servicios personales – educación, cuidados personales- y también en otros actividades donde es mayoritario el colectivo de mujeres –limpieza.

Las actividades que tienen un mayor repunte en periodos estivales –hostelería, comercio- y las del sector industrial, donde los hombres son mayoría, omiten este tipo de apreciaciones.

Protección a la maternidad

Las cláusulas en materia de protección a la maternidad, concretamente, en lo referente a “facilitar transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen” están presentes en la mayoría de los convenios colectivos – dos de cada tres-. Se trata de un derecho reconocido en mayor medida en aquellos sectores de actividad que precisan de un trabajo más “físico” o en los que las mujeres son el colectivo dominante –comercio.

Días de licencia por asuntos particulares remunerados

Se trata de un recurso muy apropiado para afrontar las necesidades personales y familiares que se producen de forma imprevista. En este caso, también son dos tercios de los convenios analizados los que cuentan con días de libre disposición, aunque el número de días varía de unos a otros. En algunos casos, tan solo es posible disfrutar de un día al año, mientras que en otros casos el número de días aumenta hasta siete. Lo más frecuente es disponer entre dos y cuatro días libres.

Las actividades económicas donde las condiciones laborales son más duras, es decir, las que mayor esfuerzo físico requieren, donde se trabaja en días festivos y a turnos.... son las que incorporan un mayor número de días libres remunerados.

Días de licencia por asuntos particulares no remunerados

Sin embargo, cuando se trata de días de licencia no remunerados por asuntos particulares, los convenios colectivos ofrecen mayores posibilidades. Lo recogen siete de cada diez convenios y también aumenta la cantidad de días disponibles (desde 16 horas al año, hasta 6 meses) siendo necesario, en la mayoría de los casos, justificar el motivo.

Excedencia voluntaria

Tal y como lo acuerda el Estatuto de trabajadores, todos los convenios recogen la posibilidad de que el personal empleado que lleve al menos un año en la empresa tenga derecho a una excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses (en algún caso, el plazo inferior es de 2 años) y no superior a cinco años.

Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

En la mayoría de los convenios se recoge que para atender al cuidado de hijos/as o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, el personal empleado tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para el primero de los casos y de un año para el segundo.

Algunos convenios donde la representación femenina es mayor –Servicio de ayuda a domicilio o “Grandes almacenes”- amplían los años de excedencia.

Reducción de la jornada por motivos familiares

El permiso por lactancia está regulado por el artículo 37.4 del Estatuto de Trabajadores, y permite al personal empleado con un hijo/a menor de doce meses disponer de una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones u optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

En cuanto a la “Guarda legal”, el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. También disfrutará del mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Los convenios analizados no aportan ninguna otra posibilidad de reducir la jornada por motivos familiares, si bien, en la mayoría de los casos, se amplía la edad del menor atendido hasta los ocho años.

Traslados

Son los convenios de los sectores económicos que representan a las empresas de mayor tamaño los que han introducido algún tipo de cláusula en defensa de los derechos del trabajador/a –limpieza, servicios administrativos y financieros, industria siderometalúrgica...

Algunas de las cláusulas introducidas son las siguientes: protección del personal con contrato fijo; respeto de los horarios de trabajo; priorización de la antigüedad y sobre todo, conocimiento por parte de los representantes de los trabajadores. Tan solo uno de los convenios –Banca- menciona que “no podrán ser trasladadas en los términos establecidos en este artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as”.

Ayuda escolar

Muy pocas son las personas empleadas que se benefician de estas ayudas. Tan solo se han encontrado dos referencias a las mismas. La primera viene recogida en los convenios de los centros educativos y, por lo tanto, no es extensible al resto de sectores económicos. Se refiere a que el personal empleado se beneficia de: preferencia de plaza en puesto los puestos escolares para sus hijos/as y de régimen de gratuidad en la enseñanza reglada y en las actividades complementarias organizadas directamente por el centro. La segunda referencia la aporta el convenio colectivo de Banca, y solamente recomienda a las empresas del sector el estudio y establecimiento de algún sistema de becas o ayuda escolar para los hijos/as de sus trabajadores/as.

Conciliación de la vida laboral y familiar

Algunos de los convenios colectivos analizados –cuatro de cada diez- han introducido entres sus medidas un apartado específico sobre conciliación de la vida laboral y familiar. En algún caso, parte del contenido del mismo se refiere a determinados planteamientos descritos hasta ahora, por ejemplo, el derecho a descanso semanal entre sábado y domingo en semanas alternas por parte del personal con descendientes menores de cuatro años –hostelería-. La mayoría de las veces, el contenido tan solo indica que se debe aplicar lo estipulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (“B.O.E.” número 266, de 6 de noviembre de 1999). Solamente uno de los convenios –Oficinas y despachos- hace mención a que dentro de cada empresa “se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la **adaptación de la jornada** para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas”.

Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Desde 2007, y de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, tienen que poner en marcha las medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas serán negociadas con la representación legal de los trabajadores/as, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este marco, las empresas con más de 250 empleos tendrán la obligación de realizar un diagnóstico de situación y elaborar un plan de igualdad consistente en un conjunto ordenado de medidas adoptadas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Algunos de los apartados que deben estar incluidos en el plan son los siguientes: materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Algo menos de la mitad de los convenios colectivos consultados han incluido este apartado entre las medidas reguladoras: Sector de atención a la dependencia, Grandes almacenes, Banca, Oficinas y despachos e Industria siderometalúrgica; siendo los convenios de ámbito estatal los más sensibilizados con este tema.

Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación

Finalmente, son pocos los convenios colectivos que introducen acciones conciliadoras en el ámbito de la formación. Algunas de estas medidas son las siguientes:

- “La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral” (C. C Sector de atención a la dependencia –estatal-).
- Se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares (C.C. de Banca –estatal-).
- Derecho del trabajador/a a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. (C.C. de Oficinas y despachos –Madrid-).

Aunque no se trate estrictamente de una medida conciliadora, el C. C. Hostelería de Zaragoza, con el fin de alcanzar una mejor calidad de trabajo mediante el desarrollo de la formación profesional, establece una ayuda económica de 130 euros por la asistencia con aprovechamiento a curso o cursos que sumen, al menos, cien horas en el año. Si bien, el contenido tiene que estar directamente relacionado con el puesto de trabajo y la formación debe impartirse fuera de la jornada laboral.

4. EXPERIENCIAS QUE CONTRIBUYEN A LA CONCILIACIÓN

A partir del análisis documental realizado se han identificado algunas experiencias puestas en marcha por parte de empresas españolas y por la Administración Pública. A continuación se presenta una selección de prácticas que favorecen la conciliación de la vida laboral y personal.

4.1. Prácticas en empresas que contribuyen a la conciliación

En este apartado se presentan algunas prácticas puestas en marcha en el ámbito empresarial que favorecen una organización de los tiempos enfocada a dar cabida a las necesidades familiares y personales, además de a las laborales.

4.1.a. Medidas que amplían y mejoran la normativa

Algunas empresas aplican medidas que favorecen la conciliación más allá de lo que establece la normativa vigente. Estas medidas -como el incremento de la duración de las excedencias y permisos o la posibilidad de agruparlos, la ampliación de las características de las personas que motivan los permisos (la edad de los hijos/hijas o de los familiares dependientes, el grado de consanguinidad, etc.) o la posibilidad de ampliar los periodos para disfrutar de permisos sin retribución, entre otras- favorecen la conciliación. A continuación se enumeran algunas medidas puestas en marcha por empresas para su personal.

- ⇒ Ampliación del permiso de maternidad en dos semanas respecto a las 16 establecidas en la normativa.
- ⇒ Ampliación del permiso de maternidad en diez días hábiles adicionales y cinco días más para asuntos relacionados con la maternidad que se pueden coger a lo largo del año.
- ⇒ Ampliación del permiso de paternidad más allá de los 13 días.
- ⇒ Posibilidad de unir el permiso acumulado de lactancia al de maternidad.
- ⇒ Ampliación del permiso de lactancia, siendo de dos horas diarias en vez de una.
- ⇒ Ampliación del permiso de lactancia, con una duración de 12 meses en vez de los 9 meses regulados en la legislación.
- ⇒ Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.
- ⇒ Incorporación, después del permiso de maternidad, con jornada reducida al 50% durante un mes.
- ⇒ Ampliación del permiso por fallecimiento y por hospitalización de un familiar, aumentando el grado de afinidad o consanguinidad de la persona que ha fallecido o se encuentra hospitalizada.
- ⇒ Permisos retribuidos para asistir al médico, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
- ⇒ Mejora respecto a las condiciones de la normativa sobre exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: se facilitan cambios de turno o flexibilidad de horarios en todos los casos.
- ⇒ Un trabajador o trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo por una emergencia sin necesidad de justificar la ausencia con anterioridad ni que le influya en su remuneración.
- ⇒ Ampliación del límite de tres años de excedencia para el cuidado de hijos o hijas.
- ⇒ Ampliación del límite de dos años de excedencia para el cuidado de una persona de la familia en situación de dependencia.

- ⇒ Ampliación del grado de consanguinidad o afinidad de la persona dependiente para cuyo cuidado se solicita excedencia.
- ⇒ Disminución del tiempo mínimo de antigüedad (un año) de la persona trabajadora en la empresa para solicitar la excedencia voluntaria.
- ⇒ Ampliación del tiempo de reserva del puesto de trabajo cuando una persona ha solicitado la excedencia para el cuidado de personas dependientes.
- ⇒ Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo para la incorporación tras un período de excedencia voluntaria.
- ⇒ La persona que haya solicitado una excedencia voluntaria puede percibir un porcentaje determinado de su salario establecido por la empresa.
- ⇒ Posibilidad de utilizar vacaciones correspondientes al año siguiente para el trabajador o la trabajadora que tiene que cuidar a un familiar dependiente y ha agotado todos los plazos de vacaciones y días libres para no verse en la obligación de solicitar una excedencia.
- ⇒ Ampliación de los casos en los que se puede solicitar reducción de jornada, más allá de la lactancia, guarda legal de menores u otras personas dependientes.
- ⇒ Permiso sin retribución para el cuidado de hijos o hijas durante dos meses, durante el cual la empresa paga los costes sociales y mantiene el puesto de trabajo.
- ⇒ Vacaciones no pagadas: un trabajador o una trabajadora puede disfrutar de un período adicional de vacaciones, renunciando a su sueldo durante ese tiempo extra.
- ⇒ Disfrute de un año sin trabajar (ampliable a 18 meses) para atender necesidades personales percibiendo un 25% del salario fijo o el porcentaje que establezca la empresa.
- ⇒ Ampliación de la edad del/a menor para solicitar la reducción de jornada.
- ⇒ Permiso de dos días por nacimiento de nietos o nietas.
- ⇒ Permiso de un día por boda de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Tal como se recoge en apartados anteriores, es necesario tener en cuenta que no todas las empresas tienen las mismas posibilidades y recursos para aplicar fórmulas de conciliación y, por otra parte, que su implementación depende en gran medida del compromiso del empresario o empresaria. En cualquier caso, sería recomendable que las medidas de conciliación que suponen ausencias prolongadas del puesto de trabajo se acompañasen de la contratación de una persona que supla a quien se ausenta del puesto con el objetivo de no sobrecargar al resto del personal.

4.1.b. Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y en el espacio de trabajo

La dedicación al trabajo y a la vida familiar y personal no es constante, varía en función de las circunstancias como el ciclo de vida, temporadas más o menos intensas, la etapa de la carrera o circunstancias inesperadas (Chinchilla, 2001). Así, las medidas de flexibilidad permiten una mejor adaptación de personas y empresas a dichas circunstancias. En este apartado se incluyen medidas dirigidas a introducir una cierta flexibilidad en la organización empresarial, tanto en lo que se refiere al tiempo (hora de entrada o salida, agrupación de horas, trabajo compartido, jornada intensiva, etc.) como al espacio de trabajo (teletrabajo, trabajo mixto o videoconferencia) de tal forma que las personas empleadas en la empresa puedan compatibilizar sus responsabilidades laborales con las familiares y personales.

- ⇒ Flexibilidad de horarios de entrada y salida al centro de trabajo y de las pausas para la comida o los descansos. Lo más frecuente es contar con un margen de media hora o una hora, establecido por la empresa, al comienzo de la jornada que se recupera al final de ésta o en días sucesivos.

- ⇒ Flexibilidad total de horarios: los empleados y las empleadas tienen libertad para comenzar la jornada laboral en casa (descargan el correo electrónico, preparan el trabajo, etc.) y dirigirse al centro de trabajo cuando así lo deseen. No hay control de presencia, se valora el trabajo en función de la consecución de objetivos.
- ⇒ Semana laboral comprimida: flexibilidad en la distribución de la jornada laboral, agrupando el total de horas semanales en cuatro días o en cuatro días y medio de modo que quede un día o una tarde libre.
- ⇒ Jornada intensiva en los meses de verano: distribución de horas de trabajo en turno continuo durante los meses de verano haciéndolo coincidir con el período vacacional escolar.
- ⇒ Jornada intensiva durante todo el año, cumpliendo el cómputo de horas anuales de los convenios.
- ⇒ Tarde del viernes libre durante todo el año y jornada intensiva los meses de verano, cumpliendo el cómputo de horas anuales de los convenios.
- ⇒ Jornada laboral reducida: el personal puede pactar con la empresa una jornada reducida (del 30%, 40%, 50, 80%) por un tiempo determinado con la correspondiente reducción salarial y con el compromiso por parte de la empresa del mantenimiento del puesto de trabajo.
- ⇒ Bancos de tiempo: flexibilidad en la distribución de la jornada eliminando el compromiso de la presencia diaria y acumulando el tiempo de trabajo en un banco de horas. El personal elige los días y las horas en las que desarrollará su trabajo, respetando unos requisitos mínimos establecidos por la empresa según las exigencias de la productividad. El cómputo puede ser anual, mensual o semanal.
- ⇒ Bancos de tiempo libre: el personal intercambia sueldo por tiempo libre (similar a las vacaciones no remuneradas).
- ⇒ Agrupación de las horas extraordinarias y compensación con jornadas libres.
- ⇒ Elección libre de turnos e intercambio de éstos: se permite al personal elegir los turnos e intercambiarlos con sus compañeros y compañeras.
- ⇒ Trabajo a tiempo parcial.
- ⇒ Trabajo compartido: las actividades y contrapartidas (cargas de trabajo, responsabilidades, vacaciones, remuneraciones, etc.) de un mismo puesto de trabajo se distribuyen entre dos personas empleadas a tiempo parcial. La distribución puede ser por días, semanas o meses.
- ⇒ Teletrabajo: trabajo a distancia, a través de las nuevas tecnologías. Algunas empresas proporcionan el ordenador (fijo o portátil) y conexión a internet en casa del empleado o empleada.
- ⇒ Trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia: parte de la semana desarrolla la labor en el centro de trabajo y el resto de los días fuera de éste.
- ⇒ Videoconferencias: se utilizan para actividades o reuniones que requieren la asistencia de varias personas que se encuentran en diferentes lugares.

En general, estas prácticas aumentan la motivación y constituyen un interesante incentivo para la contratación y retención del personal. Además, los horarios flexibles que permiten determinar el momento de entrada y salida contribuyen a la reducción de los retrasos y el absentismo laboral. La semana comprimida cuenta con la ventaja de permitir el disfrute de periodos libres extra (bien como vacaciones, bien en fines de semana de más días) pero asimismo tiene la desventaja de jornadas más largas, lo que puede ir en detrimento de la conciliación. La elección de las horas o días en los que se va a desarrollar la actividad laboral (a través de bancos de tiempo o de semanas comprimidas) permite una interesante autorregulación del tiempo de trabajo pero es importante tener en cuenta que se han de cumplir los mínimos establecidos en los convenios o acordados con la empresa.

El trabajo a tiempo parcial cuenta con la ventaja de disponer de mayor tiempo libre para dedicarlo a las responsabilidades familiares y la vida personal pero tiene como desventaja el decremento salarial, la reducción de la cotización a la Seguridad Social o la dificultad en la promoción laboral.

El trabajo compartido no es una práctica frecuente en las empresas, si bien cuenta con ventajas tanto para el trabajador o trabajadora como para la empresa. No sólo permite adaptar el tiempo de trabajo a las necesidades personales sino que garantiza la continuidad del trabajo en caso de baja de alguna de las personas que comparten el puesto, si se asumen las funciones completas (que son ejercidas a tiempo parcial).

La posibilidad de realizar la actividad laboral desde casa permite un ahorro de tiempo en desplazamientos y la optimización del tiempo. Como desventajas se encuentra el coste de infraestructura en la dotación y adaptación del hogar a los requerimientos para poder desarrollar dicha actividad laboral, el aislamiento y el riesgo de que las jornadas laborales se alarguen.

Hay que tener en cuenta que algunas de las fórmulas que aquí se recogen no son adecuadas en sectores o puestos que requieren la presencia física del empleado o empleada en determinados momentos. Por otra parte, parece recomendable acompañar las prácticas que no exigen presencia física en la empresa de un sistema de valoración del desempeño por objetivos.

4.1.c. Medidas para acercar los servicios para el cuidado de personas dependientes

Una de las principales demandas de las personas que trabajan es la escasez de recursos de atención a menores y personas dependientes. En este apartado se recogen algunas medidas que las empresas han puesto en marcha para proporcionar o facilitar la atención a estas personas, de manera que supongan una carga menor para sus empleados y empleadas.

- ⇒ Escuelas infantiles gratuitas en la empresa: la empresa facilita a su personal el servicio de una escuela infantil o bien compartida con otras empresas situadas en el mismo entorno.
- ⇒ Reserva de plazas en escuelas infantiles cercanas a la empresa: la empresa facilita plazas reservando un número limitado de plazas para su personal.
- ⇒ Apoyo económico para sufragar gastos de escuelas infantiles y de otros centros de atención a personas dependientes: la empresa subvenciona los centros para las personas de su empresa que tengan responsabilidades familiares. Estas ayudas se pagan en metálico o en forma de vales o cheques de servicios (instrumento de pago alternativo, disminuyendo el coste-hora al usuario del servicio sin que esta reducción de precio recaiga sobre la empresa que oferta el servicio).
- ⇒ Compensación económica para el servicio de canguros o de una escuela infantil que cubra las horas de ausencia por trabajo, viajes, horas extras, etc.
- ⇒ Anticipo de 36 mensualidades a empleados o empleadas que necesiten adaptar la vivienda por la situación de dependencia de algún familiar.
- ⇒ Proporcionar información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes, lo que permite ahorrar tiempo de búsqueda a las y los trabajadores.

La puesta en práctica de estas medidas está muy limitada por la disponibilidad de recursos de la empresa. Así, las PYME generalmente no disponen de espacio o recursos económicos suficientes para la instalación de una escuela o guardería o para la contribución al pago de escuelas, guarderías y otros centros de atención a dependientes externos. No obstante, si el número de empleados/as con hijos menores de 3 años son numerosos, es posible negociar descuentos, si bien hay que tener en cuenta que la demanda de plazas en guarderías y escuelas infantiles suele superar a la oferta. Por otra parte, medidas como facilitar información no suponen un coste económico y sin embargo contribuyen a facilitar la conciliación y permiten poner de manifiesto el compromiso de la organización por la conciliación, en la medida de sus posibilidades.

4.1.d. Otras medidas de conciliación complementarias

En este apartado se recogen medidas complementarias puestas en práctica en empresas, que favorecen la conciliación y contribuyen a una organización de los tiempos más ajustada a las necesidades de las personas ocupadas y mejoran su calidad de vida.

- ⇒ Política de sustitución: se sustituye de manera sistemática a las personas que se ausenten temporalmente de la empresa por motivos familiares y otros para evitar sobrecarga de trabajo en el personal que permanece.
- ⇒ Se da prioridad en la elección de vacaciones a las personas con cargas familiares.
- ⇒ Política de acercamiento de distintas personas de la unidad familiar: en empresas que emplean a varios miembros de una familia, con responsabilidades familiares, se les ofrece desarrollar su labor en el mismo centro de trabajo o, si no es posible, en centros próximos. Además, se procura que exista concordancia de horarios y libranzas.
- ⇒ Traslado de centro de trabajo a uno más cercano al domicilio del trabajador o trabajadora con responsabilidades familiares que lo solicite.
- ⇒ Las reuniones y otras actividades extraordinarias se programan dentro de la jornada laboral.
- ⇒ La formación interna de la empresa se desarrolla en horario laboral (total o parcial).
- ⇒ Intranet en la que el personal puede encontrar toda la información necesaria para solicitar permisos, vacaciones, reducción de jornada, ayudas para la enseñanza o problemas de salud, etc.
- ⇒ Creación de foros y órganos en los que las mujeres trabajadoras discuten, proponen ideas y llevan a cabo el seguimiento de las acciones solicitadas.
- ⇒ Evaluación del personal en función de objetivos y resultados, no por su presencia en el puesto de trabajo.
- ⇒ Formación en gestión del tiempo, en la resolución de conflictos trabajo-familia o gestión del estrés, como elementos clave en la dificultad de compatibilizar la vida familiar y laboral.
- ⇒ Préstamo de tipo 0 para compra de vivienda cercana a la empresa, máximo 18 años.
- ⇒ Compromiso de conciliación: se lleva a cabo un proceso de encuestación sobre las necesidades de conciliación de las personas que conforman la plantilla y una vez analizadas las necesidades expresadas, se elabora un documento escrito en el que se recogen los compromisos de la empresa en materia de conciliación.

Parte de estas medidas, como el “préstamo tipo 0”, sólo pueden ser puestas en práctica por empresas con amplios recursos. Sin embargo, otras de ellas pueden ser asumidas por las empresas sin coste o con costes reducidos. La elaboración de un documento en el que se recoge el compromiso de conciliación de la empresa en el marco de una negociación con el personal, constituye una suerte de plan de conciliación interno y da visibilidad a dicho compromiso.

4.2. Prácticas en la Administración Pública que contribuyen a la conciliación

Las prácticas favorecedoras de la conciliación implantadas en la Administración Pública no sólo son relevantes porque permiten armonizar la vida laboral, familiar y personal de quienes se emplean en este sector, sino que tienen un carácter ejemplificador. Así, la puesta en marcha de iniciativas familiarmente responsables por parte de la Administración puede, de algún modo, servir de campo de experimentación para posteriormente facilitar una generalización de las mismas.

No obstante, es necesario tener en cuenta que, como se recoge en el punto 1.3 de este estudio, las empresas –especialmente las PYME- encuentran más dificultades a la hora de poner en marcha algunas medidas de conciliación debido a los menores recursos económicos y de personal con los que cuentan. Por otra parte, la estabilidad laboral que ofrece la Administración Pública no es comparable con la mayor inestabilidad, y especialmente en algunos sectores la precariedad, del sector privado, que puede tener como consecuencia que se reclamen menos medidas de conciliación por parte de empleados y empleadas. Además, el volumen de personas con jornadas continuadas de mañana, que se adaptan algo mejor al resto de horarios, dejando espacios de tiempo más amplio que permiten la realización de tareas asociadas a la vida familiar y personal, es sensiblemente superior en el sector público que en el privado.

En primer lugar cabe destacar el Plan Concilia, que ya se mencionaba en el apartado 1.3 del presente estudio. Este plan contiene una serie de medidas dirigidas a la flexibilización del horario y a la conciliación de la vida personal y laboral de empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado. El Plan Concilia se comenzó a aplicar el 1 de enero de 2006 y, como se mencionaba en el apartado 1.3, algunas de sus mejoras fueron reconocidas o superadas en la Ley 3/2007 de Igualdad. Algunas de las medidas que recoge el Plan Concilia son las siguientes:

- ⇒ Establece como hora límite de la jornada laboral las 18:00.
- ⇒ Horario flexible: se reduce la parte fija del horario, de 9:00 a 17:00 horas con una interrupción mínima para la comida para el horario de mañana y tarde (entrada entre las 07:30 y las 9:00 y salida entre las 17:00 y las 18:00 de lunes a jueves, los viernes de 14:30 a 15:00).
- ⇒ Posibilidad de modificar en dos horas el horario fijo para familias monoparentales o con hijos discapacitados y en una hora a quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas de hasta doce años o personas con discapacidad.
- ⇒ Opción de sustituir el permiso de lactancia por el incremento en cuatro semanas el permiso de maternidad.
- ⇒ Acumular vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad: se permite acumular el periodo de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aunque haya expirado el año natural.
- ⇒ Ampliación de la reducción de jornada a quienes tengan a su cargo hijos o hijas menores de doce años.
- ⇒ Pueden solicitar reducción del 50% de la jornada durante un mes para atender el cuidado de un familiar en primer grado con enfermedad muy grave.
- ⇒ Ampliación hasta los tres años del periodo máximo de excedencia para el cuidado de un familiar a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad.

Otras medidas puestas en marcha desde la Administración Pública regional para sus trabajadores y trabajadoras son las siguientes:

- ⇒ Permiso de maternidad de 20 semanas.
- ⇒ Permiso de paternidad de cuatro semanas o cinco en caso de parto múltiple.
- ⇒ Licencias por maternidad o paternidad de 18 semanas, así como para casos de adopción o acogimiento.
- ⇒ Flexibilización horaria para el cuidado de niños menores de doce años, niños prematuros o personas con discapacidades y por razón de violencia de doméstica.
- ⇒ Reducción de jornada para el cuidado de niños menores de doce años, niños prematuros o personas con discapacidades y por razón de violencia de doméstica.
- ⇒ Contratación de mujeres desempleadas para sustituciones de trabajadores o trabajadoras en reducción de jornada.
- ⇒ Creación de guarderías en instituciones y centros de trabajo para niños y niñas de 0 a 3 años que sean hijos de trabajadores/as.
- ⇒ Programas piloto de teletrabajo.
- ⇒ Preferencia de las familias monoparentales en la elección de turno, reducciones de jornada y flexibilidad horaria.
- ⇒ Permiso para ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para acompañar al médico a hijos e hijas menores de dieciocho años o, siendo mayores, cuando lo exija el tratamiento y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad que requieran especial dedicación por razón de edad o enfermedad, así como los nietos si el trabajador ostenta la patria potestad, guarda o tutela.
- ⇒ Permiso retribuido por el tiempo indispensable para el cuidado de hijas e hijos y personas dependientes que estén afectados por enfermedades infectocontagiosas y que no puedan valerse por sí mismos.
- ⇒ Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a las reuniones tanto de coordinación como de tutoría con el equipo educativo durante el periodo de enseñanza obligatoria para padres o madres que formen parte de los consejos escolares.
- ⇒ Reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, hasta un máximo de 2 meses para la atención de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, por razón de enfermedad muy grave.
- ⇒ Excedencia con reserva de puesto de trabajo con una duración máxima de tres años, cuando el cónyuge o pareja de hecho, por motivos laborales resida en otros municipios.

Por otra parte, desde hace unos años se han puesto en marcha iniciativas de bancos de tiempo. Se trata de una herramienta que facilita el intercambio de servicios entre particulares sin intervención monetaria, siendo el tiempo la moneda de cambio (habitualmente es la "hora"). Estas experiencias funcionan en contextos de proximidad, al poner en contacto las necesidades, por una parte, y las capacidades y conocimientos, por otra, de personas del mismo barrio, pueblo o ciudad. Así, desde el ámbito público, los bancos de tiempo han sido puestos en marcha fundamentalmente por los ayuntamientos (Barcelona, Valladolid, Santander, Madrid, Zaragoza, etc.). Los bancos de tiempo municipales son gestionados en algunos casos por servicios de los ayuntamientos y en otros por asociaciones.

Con carácter general, los bancos de tiempo ofertan servicios de cuidado de personas (niños, mayores, discapacitados, enfermos...), de tareas domésticas, de transportes, de realización de gestiones y trámites, etc. que contribuyen a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de quienes participan en ellos.

Asimismo, existe un creciente número de bancos de tiempo surgidos desde la iniciativa particular. Generalmente son gestionados a través de asociaciones sin la participación de organizaciones de carácter gubernamental. Su carácter de proximidad, el compartir el mismo entorno y en buena medida problemas y necesidades similares, contribuyen a su expansión.

A medio camino entre la esfera empresarial y la esfera pública se encuentra una práctica interesante relacionada con el transporte: el transporte a demanda. En comunidades autónomas de gran dispersión territorial y un amplio número de municipios de pequeño tamaño (como Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana o Galicia) existen servicios de transporte a demanda en poblaciones de ámbito rural y dispersas que cuentan con escaso servicio de transporte público. Por medio de este sistema el usuario o usuaria se pone en contacto con la compañía que presta el servicio y, con un precio pactado con el gobierno local o autonómico, se acuerda un lugar de recogida y un horario. De este modo, la compañía establece un itinerario y unos horarios adaptados a las necesidades de personas de zonas rurales con dificultades de acceso a otro tipo de servicios de transporte regular.

4.3. Políticas de la Administración que contribuyen a la conciliación

En el apartado 1.3 del presente estudio se analiza la principal legislación en materia de conciliación de la vida laboral y la familiar y personal. En este apartado 4.3 se recogen algunas de las medidas puestas en marcha desde las comunidades autónomas y dirigidas a la ciudadanía y a las empresas que favorecen la conciliación de los tiempos de trabajo y de la vida personal y familiar, más allá de la legislación estatal.

- ⇒ Ayudas a los/as trabajadores/as que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de menores: concesión de ayudas para compensar la reducción de los ingresos por el disfrute de una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes.
- ⇒ Ayudas a los/as trabajadores/as que soliciten reducción de jornada o excedencia para el cuidado de personas dependientes: concesión de ayudas para compensar la reducción de los ingresos por el disfrute de una excedencia o reducción de jornada para el cuidado de menores o personas dependientes.
- ⇒ Ayudas para la realización de contratos de sustitución: concesión de ayudas para la contratación de personas desempleadas que sustituyan a quienes están disfrutando de una excedencia o reducción de jornada por cuidado de personas dependientes.
- ⇒ Ayudas para padres que disfruten de periodos de suspensión de trabajo por paternidad o de permisos por paternidad: se conceden subvenciones dirigidas a fomentar el disfrute de los períodos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad y de los permisos por paternidad.
- ⇒ Ayudas destinadas a cubrir los gastos originados por el cuidado de menores o personas dependientes: se conceden ayudas económicas a las unidades familiares para soportar el gasto que suponen los servicios de cuidado y atención a menores y personas dependientes, como niños o niñas de 0 a 3 años que estén matriculados en guarderías o jardines de infancia públicos o privados.
- ⇒ Ayudas destinadas a la contratación de cuidadores/as a domicilio para hijos e hijas menores.
- ⇒ Ayudas para sufragar costes de adecuación de locales en empresas para ajustarlos al fin de acoger una guardería con comedor, una sala de lactancia o análogos recursos para la atención de menores dependientes.

⇒ Subvenciones para la contratación de personas en guardería establecidas en empresas con servicio de comedor.

En algunas comunidades autónomas las cuantías de la ayuda ofrecida por excedencia o reducción de jornada son mayores si quien las solicita es un hombre, tratando así de incentivar que no sean únicamente las mujeres las que asumen las responsabilidades familiares. En algunos casos, la duración de las ayudas es mayor si los dos miembros de la pareja las solicitan consecutivamente, intentando de esta manera implicar a los hombres en la conciliación de la vida familiar y laboral.

5. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

5.1. Conclusiones

Las representaciones y roles relativos al género parten de un proceso atribucional en el que persisten los modelos tradicionales. Estos modelos implican todavía hoy que la mujer debe asumir las responsabilidades familiares y domésticas, así como las actividades de atención y cuidados, al menos, en mayor medida que los hombres.

Estos modelos tradicionales están determinados por dos lógicas: la lógica *masculina* de la producción, y la lógica *femenina* de la reproducción. Estas dos lógicas son las que ordenan el campo de representaciones y de prácticas en las que se desarrolla el concepto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, acotando los aspectos ya conocidos de trabajo *productivo* y trabajo *reproductivo*.

El campo de representaciones en el que se deben desenvolver las diferentes estrategias y prácticas relativas a la conciliación se encuentra en tensión, ya que se produce un elevado nivel de asimetría en el reparto y distribución de tiempos y de tareas entre las mujeres y los hombres. La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un campo planteado en términos de contradicciones, en el que las distintas lógicas operantes se interfieren mutuamente, con el resultado de subordinar una lógica (la *reproductiva*) a la otra (la *productiva*).

En este sentido, algo más del 40% de las personas encuestadas encuentran que **compatibilizar la vida familiar con la laboral presenta complicaciones, especialmente, en el caso de las mujeres**. Las cargas familiares implican también, a partir de los análisis realizados, un mayor nivel de dificultad para conciliar los aspectos productivos con los reproductivos de su actividad. Asimismo, **resulta más difícil compaginar la consecución de recursos económicos con las responsabilidades familiares en entornos escasamente poblados** (municipios con menos de 10.000 habitantes).

Dentro de la posición económica baja, son las mujeres las que aprecian un mayor nivel de dificultades para compaginar su vida laboral con las responsabilidades familiares y domésticas. A medida que aumenta la posición económica de las mujeres, éstas aprecian menos dificultades para la conciliación. Es decir, que el acceso a recursos económicos más elevados mejora las posibilidades de conciliar de las personas en general, y de las mujeres en particular. Como se argumentará más adelante, la posición económica resulta un factor facilitador de la conciliación aunque no determinante.

La cuestión es que el acceso a mayores recursos económicos no resulta asequible para todas las personas, por lo que las necesidades y prácticas de las familias deben ser negociadas. Del resultado de dicha negociación depende principalmente la elección de diferentes estrategias que incluyen las condiciones de la actividad laboral realizada, la renuncia a la maternidad (o la reducción del número de hijos o hijas), la externalización de la atención a personas dependientes, etc.

El problema de la conciliación, desde esta perspectiva, se inscribe también en el contexto del cambio cultural o social, en el que se trata de buscar un mayor nivel de corresponsabilidad en el reparto y distribución de tiempo y de tareas, en este caso en lo que se refiere a los hombres y en lo que se refiere a una mayor adaptación de *lo productivo* a *lo reproductivo*.

Este cambio social se desarrolla y evoluciona, principalmente, en la división sexual del trabajo ya que es aquí donde las tensiones y los cambios se producen en mayor medida, al tiempo que es donde se puede avanzar hacia modelos en los que prime un mayor nivel de adaptación o de ajuste.

A partir del análisis realizado con los datos recogidos mediante encuesta **existen evidencias del arraigo del modelo tradicional que atribuye representaciones y roles de género sobre la división sexual del trabajo, lo que constituye un factor de primer orden respecto al problema de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.** Pero, además, también existen evidencias de la tendencia al cambio, a la apertura de mentalidad, y no solo en el caso de las mujeres.

Los datos de encuesta han reflejado un elevado grado de acuerdo con el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres, al mismo tiempo que se rechazan posiciones más tradicionales relativas a la identificación de lo masculino con el trabajo productivo y a la identificación de lo femenino con el trabajo reproductivo.

En el primer caso (reparto equitativo de tareas y responsabilidades), el nivel de mediatización o deseabilidad de las respuestas es bastante elevado, ya que el grado de acuerdo obtenido es practicamente el mismo independientemente de las variables analizadas.

En el segundo caso, las posiciones más tradicionales acerca de la división sexual del trabajo ofrecen patrones que permiten identificar cuáles son las características de la población que se encuentran en la base del arraigo de la asimetría existente entre el trabajo productivo y reproductivo.

Por tanto, si bien las respuestas analizadas pueden ser el reflejo de cierta mediatización de las opiniones de las personas encuestadas (*sesgo de deseabilidad social*), han permitido realizar una serie de comparaciones que resultan de interés.

- En este sentido, la edad sigue siendo un factor relevante en cuanto a la identificación de roles respecto al trabajo productivo – reproductivo (o división sexual del trabajo), ya que las personas más mayores son las que expresan una concepción más tradicional.
- Analizando el nivel de estudios, cuanto mayor es, menor identificación de corte tradicional se produce. Esta variable, muy ligada a la edad, también está relacionada con cierto cambio de mentalidad, lo que refleja un proceso atributivo distinto, más igualitario.
- La situación laboral también ha resultado determinante. Las personas ocupadas son las que en menor medida realizan atribuciones de corte tradicional, mientras que las personas desempleadas, o las que se dedican a las tareas del hogar (mujeres en su mayoría) son las que más identifican al hombre con el trabajo productivo y a la mujer con el reproductivo.
- Y relacionado con lo anterior, una posición económica baja (inferior a los 1.200 euros mensuales) también se encuentra en la base de una división sexista del trabajo. Con todo ello, la posición socio-económica, relacionada con el nivel de estudios, la ocupación y los recursos o retribuciones económicas disponibles, es un factor que tiene una importante relevancia en el proceso de atribuciones en la división sexual del trabajo.
- Las familias definidas como de tipo extensa completa, esto es, con hijos o hijas y otras personas con relación de parentesco distinta a la de *cónyuge* o *pareja*, también reflejan un posicionamiento más sexista en cuanto a la división del trabajo,

confiriendo a la mujer un mayor nivel de responsabilidades familiares y domésticas. Es en estas familias donde la composición del hogar es más numerosa (5 personas como promedio), además de ser donde se produce una mayor concentración de personas adultas dependientes. Por su parte, las familias nucleares completas, que han mostrado una identificación de roles menos tradicional, con 4 personas como promedio en la composición del hogar, son las que tienen, en mayor medida, hijos o hijas menores de 12 años a su cargo. Esta última consideración, relativa a la denominación de tareas *gratificantes* o asistenciales (no *gratificantes*), se trata más adelante en mayor detalle.

- En este sentido, la presencia o falta de cargas familiares implica un patrón diferenciador en la asignación de roles de género en el reparto de responsabilidades, aunque de manera distinta en función del tipo de carga analizada. De esta manera, las personas que *no tienen* hijos o hijas menores de 12 años a su cargo atribuyen en mayor medida las responsabilidades familiares a las mujeres, mientras que esta atribución de corte tradicional se produce en mayor medida en aquellas personas que *tienen* personas adultas a su cargo. Estas diferencias, como apuntábamos, pueden ponerse en relación con la diferencia entre las actividades gratificantes y no gratificantes (o asistenciales).
- Y en función de la distribución territorial, las personas que residen en un entorno con menos población (en municipios con menos de 10.000 habitantes) son las que realizan una identificación más sexista en la división del trabajo remunerado y el reparto de actividades. Estas representaciones también se producen, o se pueden diferenciar, cuando se compara entre los municipios que son capitales de provincia o entre los grandes núcleos de población del territorio español. En cualquiera de los casos, los municipios más pequeños en la comparación son los que mantienen una posición de tendencia más marcadamente tradicional.

Aproximadamente, una tercera parte de las personas encuestadas afirma estar de acuerdo con la premisa de que *la mujer debería trabajar menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas*.

Es en esta información donde se ha concentrado el mayor esfuerzo de análisis, dentro de este apartado, por considerar que las opiniones de las personas encuestadas están bastante menos mediatizadas, además de constituir la cuestión más directa acerca de la indagación del doble rol de las mujeres en cuanto a trabajo productivo y reproductivo.

Cuando los posicionamientos o las premisas no son tan manifiestas, cuando introducen cierto nivel de gradación o de relativismo ("*trabajar menos horas que el hombre*"), **una proporción nada despreciable de las personas encuestadas atribuyen a las mujeres la responsabilidad familiares y domésticas, relegando a un segundo plano su capacidad de producción en el mercado de trabajo.**

Atendiendo al sexo de las personas encuestadas, las mujeres están relativamente más a favor que los hombres en cuanto a la atribución del desempeño de las responsabilidades familiares y domésticas. Es decir, que **las mujeres en buena medida se auto-atribuyen este tipo de responsabilidades**. La *lógica masculina* parece estar operando aquí también en las mujeres, ya que autoafirman una posición de corte tradicional en mayor medida que lo hacen los hombres.

La lectura realizada sobre estos resultados indica que, aunque en la actualidad se está consolidando el reconocimiento del derecho a la incorporación de las mujeres a la ocupación remunerada y a la igualdad en la asignación de responsabilidades familiares y domésticas, también **persiste la atribución a las mujeres del rol de dispensadoras de cuidados**

familiares, lo que degenera en el conocido desempeño de la doble jornada (o *doble rol*) por parte de las mujeres. Además, a partir de los datos de encuesta analizados, son las mujeres las que se atribuyen en mayor medida dicho desempeño productivo y reproductivo.

Ambas situaciones, tomadas en su conjunto, reflejan precisamente el estado de tensión en el que se encuentra actualmente el movimiento de cambio cultural en nuestra sociedad, así como las dificultades y problemáticas que se derivan de los distintos esfuerzos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Y son las mujeres las que se encuentran en el epicentro de dichas tensiones y problemáticas, aunque no son las únicas, ya que los hombres también tienen que convivir con costes de oportunidad relativos al trabajo reproductivo derivados de las elevadas cargas de trabajo productivo que se ven en la necesidad de asumir.

Pero, ¿cuál es la medida de la auto-atribución de responsabilidades familiares y domésticas identificada en las mujeres encuestadas?

En primer lugar, si bien con la edad aumenta el sesgo atributivo de la mujer hacia el trabajo reproductivo, son las mujeres más jóvenes las que más se distancian de los hombres en la identificación del doble rol femenino.

Estos resultados ponen en evidencia la siguiente cuestión: asumiendo cierto cambio de mentalidad en el conjunto de la sociedad, los hombres más jóvenes están mostrando rechazar en mayor medida que antes los modelos tradicionales. En el caso de las mujeres más jóvenes asumen en mayor medida el desempeño de su doble rol, orientándose de una manera más consciente hacia los aspectos gratificantes del trabajo reproductivo, relacionados con el cuidado de sus hijos o hijas.

En segundo lugar, este cambio de mentalidad se apoya en la posición socioeconómica de las personas encuestadas. Así, cuando el nivel de estudios es medio o alto (estudios secundarios o universitarios finalizados), la atribución a las mujeres de la doble jornada es menor. Además, cuando las personas se encuentran realizando algún tipo de actividad remunerada, o cuando el nivel de renta es medio o elevado, la tradicional división del trabajo aparece en menor medida.

De esta manera, el arraigo tradicional de la división sexual del trabajo productivo y reproductivo persiste especialmente en las personas de más edad, con un nivel de estudios bajo, que no trabajan o tienen un nivel de renta bajo, en las familias extensas donde existen cargas familiares relacionadas con el cuidado de personas adultas, y en entornos con núcleos de población pequeños.

Y concretamente, se produce una diferenciación entre lo tradicional y el cambio social en el caso de aquellas mujeres jóvenes, con un nivel de estudios bajo, que no trabajan o que tienen niveles de renta bajos, por un lado, y en el caso de mujeres jóvenes con ocupación o con un nivel de estudios alto, por otro. También los hombres que se encuentran en esta segunda situación muestran cierto grado de cambio de mentalidad en nuestra sociedad, cierto grado de apertura. De hecho, cuando las personas están ocupadas, la identificación de roles es bastante similar entre hombres y mujeres, por lo que la situación laboral resulta un factor determinante en la atribución de representaciones y roles de género en el reparto de responsabilidades.

Estos resultados suponen una clara evolución del cambio cultural en nuestra sociedad respecto a resultados encontrados en estudios anteriores. Anteriormente²⁶, la premisa de que las mujeres deben trabajar menos horas que el hombre para poder ocuparse de las responsabilidades familiares y domésticas se manifestaba en una tasa muy similar a la actual: aproximadamente, un tercio de las personas encuestadas. La diferencia estriba en que en el presente estudio, las mujeres atribuyen en mayor medida que los hombres las responsabilidades familiares a costa de un menor número de horas de trabajo remunerado, mientras que esta diferenciación no existía en el estudio anterior.

A nuestro juicio, esta diferenciación responde a la inclusión de ciertas cohortes generacionales, ya que las mujeres más jóvenes son las que más se diferencian en su respuesta respecto a los hombres. Esta cohorte generacional plantea dos cuestiones distintas, que pueden manifestarse de la siguiente manera: ¿Existe un repunte del modelo tradicional en las mujeres más jóvenes, al tiempo que los hombres se están sensibilizando en materia de igualdad más que antes? O, por el contrario, ¿las generaciones más jóvenes están rompiendo en cierta medida con la transmisión generacional de valores, permeabilizándose a los mensajes igualitarios que provienen de nuestra sociedad?

La lectura conjunta de los resultados del estudio plantea la adecuación de la segunda opción. Por un lado, efectivamente **los hombres más jóvenes parecen estar más sensibilizados con la igualdad de género que antes**. Por otro lado, **las mujeres más jóvenes, ya sensibilizadas, buscan como principal estrategia para la compaginación de su vida laboral, familiar y personal el tipo de actividad remunerada que mejor se ajuste a su doble rol**, ya que son conscientes de que no pueden escapar de dicha condición.

Esta situación plantea un nuevo orden en la problemática de la conciliación y que es el siguiente: el potencial de generalización que los mensajes igualitarios producidos por nuestra sociedad más actual tiene sobre la población, ya que son algunas personas o colectivos las que avanzan en el terreno de la conciliación, con un mayor nivel de sensibilización hacia el problema, mientras que otras personas no hacen sino repetir los esquemas de valores y de identificación de roles relativos al género preeminentes en el pasado y persistentes en la actualidad. Y este nuevo orden parece ser de carácter generacional.

Y aunque es cierto que existen evidencias de cambio, los problemas derivados del fuerte arraigo de los modelos tradicionales sobre la división del trabajo todavía persisten. Estos dos tipos de evidencia plantean el alto nivel tensional en el que se gestiona la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, al mismo tiempo que pone sobre la mesa la complejidad de su estudio.

Un reflejo de este nivel tensional aparece en el colectivo de personas que se dedican a las tareas del hogar. A más de la mitad de estas personas (mujeres en su mayoría) les gustaría tener una actividad remunerada, esto es, una actividad proveedora de recursos económicos fuera del hogar.

Continuamos ahora con el análisis realizado sobre los distintos significados socialmente atribuidos al trabajo remunerado.

²⁶ *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Este estudio fue elaborado por GPI Consultores en 2004 para el Instituto de la Mujer.

Para la mayoría de las personas encuestadas la remuneración es la principal motivación relativa al trabajo. Más de las tres cuartas partes de las personas encuestadas que trabajan han manifestado esta prioridad, mientras que solamente algo más de una décima parte plantea la realización personal como principal motivación respecto a la actividad laboral.

La cuestión aquí es resaltar el hecho de que son los hombres los que en mayor medida se están identificando con el trabajo productivo.

Por su parte, si bien las mujeres también encuentran su principal motivación para el trabajo en la remuneración económica, aparecen menos vinculadas a la adquisición de recursos económicos que los hombres, al tiempo que manifiestan un mayor deseo de satisfacción personal relativa a lo laboral que los mismos.

Estas diferencias se suavizan con la edad de las personas encuestadas. De hecho, la identificación con el trabajo productivo decrece en el caso de las mujeres cuanto mayor es su edad, existiendo un nivel de identificación muy similar entre los hombres y las mujeres más jóvenes. En otras palabras, si bien los hombres y las mujeres parten de un nivel de identificación similar, mientras que el de los hombres se mantiene el de las mujeres decrece con la edad.

En todo caso, son siempre los hombres los que tienen esta motivación en mayor medida que las mujeres, mientras que ellas presentan una mayor tasa de respuesta relativa a la realización personal que los hombres, independientemente del grupo de edad al que pertenecen.

Atendiendo a otras variables, el nivel socioeconómico, compuesto por las variables nivel de estudios y nivel de renta de las personas ocupadas, hace decrecer la identificación con el trabajo productivo, en el sentido de provisión de recursos económicos. Concretamente, cuanto mayor es el nivel de estudios, menor es el interés por la retribución económica del puesto de trabajo (entendiendo siempre que ésta es la principal motivación en todos los casos). Además, a medida que la posición económica es mayor, este interés decrece nuevamente, en especial en el caso de las mujeres.

La identificación con la provisión de recursos económicos varía notablemente cuando existen personas dependientes a cargo de las personas entrevistadas. Ante esta situación, tanto si se trata de menores dependientes o de personas adultas dependientes, cuando son las mujeres las que tienen este tipo de cargas se identifican en mayor medida con el trabajo productivo que los hombres que se encuentran en la misma situación.

Esta mayor preocupación de las mujeres por el trabajo como fuente de recursos económicos, ante la presencia de cargas familiares, obedece a su mayor nivel de responsabilidad familiar y de desempeño de actividades de atención y de cuidados. Parece que son ellas las que gestionan más directamente la cuestión de los costes económicos derivados de la atención de personas dependientes, mientras que los hombres relegan en mayor medida esta labor, lo que indica nuevamente la atribución de los roles de género en el reparto de responsabilidades. Mientras no existen este tipo de cargas familiares, los hombres mantienen su preeminencia en la identificación con el trabajo productivo, como principales proveedores de recursos económicos a la familia.

Además, las necesidades económicas y las dificultades propias del mercado laboral en entornos poco poblados, plantea una mayor necesidad en las mujeres de adquisición de recursos económicos, ya que son ellas las que se identifican en mayor medida con la motivación económica relativa al trabajo.

No obstante, esta lectura debe matizarse ya que, en los datos de encuesta analizados, existe un mayor número de menores de 12 años y de personas adultas dependientes en los municipios más pequeños.

El panorama que se configura a partir del amplio conjunto de patrones de respuesta analizados permite vislumbrar **cierto avance en el cambio social, como comentábamos, al tiempo que persiste el arraigo en la distribución de roles de género, lo que deriva en prácticas diferenciales entre hombres y mujeres. Y existen evidencias del cambio, aunque con un peso neto menor que el atribuible al arraigo de los roles tradicionales.**

En definitiva, **los hombres se identifican más que las mujeres con el trabajo productivo, si bien ellas se preocupan más por la provisión de recursos económicos cuando existen menores o personas adultas dependientes a su cargo.** No obstante, la provisión de recursos económicos no es el único factor a tener en cuenta aquí, ya que las mujeres también han mostrado estar interesadas en encontrar trabajos que sean compatibles con sus responsabilidades familiares, habitualmente peor remunerados.

El salario y las condiciones de trabajo siguen siendo los factores más importantes para los hombres ante la decisión de optar por un puesto de trabajo, mientras que las mujeres, sin dejar de lado la parte económica ni las condiciones laborales, se preocupan más por las posibilidades de compatibilización del trabajo con las responsabilidades familiares (flexibilización de horarios, tipo de jornada, cercanía con el domicilio), al tiempo que buscan un mayor nivel de realización personal.

La compatibilidad con responsabilidades familiares se incrementa como factor elegido cuando las personas ocupadas tienen hijos o hijas menores de 12 años. Esta diferenciación no se produce en el caso de las personas ocupadas con personas adultas dependientes a su cargo. Parece ser que las cargas derivadas del cuidado de hijos e hijas menores de 12 años resulta compatible con la actividad laboral, mientras que no ocurre lo mismo con las personas adultas dependientes, las cuales implican a priori un mayor nivel de carga (posiblemente incompatible, en ocasiones, con la actividad laboral). Esta situación se produce, especialmente, en el caso de personas solteras con hijos o hijas, donde la necesidad de atención y cuidado no se puede derivar al cónyuge o a la pareja.

Otro aspecto diferenciador es el nivel de estudios de las personas encuestadas. Las posibilidades de compatibilización del trabajo con las responsabilidades familiares se tienen en cuenta en las decisiones laborales con más frecuencia cuanto mayor es el nivel de estudios.

Además, las mujeres ocupadas prefieren que sus parejas trabajen menos tiempo para poder dedicarlo a las tareas del hogar, y a la atención y cuidado (cuando existan) de cargas familiares. Esta situación refleja, en cierta medida, un mayor nivel de consciencia del problema por parte de las mujeres ya que, como sabemos, el doble rol de las mujeres conlleva en la práctica una vivencia más directa de las dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal que en el caso de los hombres, de ahí su necesidad expresada de un mayor nivel de corresponsabilidad.

Estas cuestiones, sumadas al hecho de que los hombres trabajan más horas al día que las mujeres, y en jornadas más irregulares, pueden estar en la base de esta necesidad.

A partir de las fuentes documentales revisadas y analizadas (ver capítulo 1), el mercado laboral español se estructura en torno a tres puntos fundamentales para este estudio, que podemos resumir de la siguiente manera: el abandono femenino de la ocupación para atender responsabilidades familiares viene incrementándose desde el año 1994; las tasas de actividad y de ocupación de las mujeres se encuentran todavía hoy bastante lejos de las de los hombres; en el último año se ha reducido notablemente la diferencia entre la tasa de desempleo de hombres y mujeres, aunque persiste la de estas últimas como la más elevada.

Respecto a este último punto resulta necesario resaltar la desfavorable coyuntura económica que desde finales de 2007 se vive en nuestro país. Esta ha tenido como reflejo una desaceleración en la creación de empleo y el ajuste de algunos sectores productivos. Este ajuste ha sido más acusado en algunos sectores y determinadas ocupaciones, en particular las ligadas al sector inmobiliario y a la construcción, así como a algunas industrias auxiliares o proveedoras, que dan ocupación mayoritariamente a hombres. Así, la tasa de desempleo masculina ha experimentado un crecimiento muy acusado que la acerca a la tasa de desempleo femenina.

El panorama ante el que nos encontramos a partir de estos datos, y como viene siendo habitual en el mercado laboral español, viene determinado por una fuerte segmentación de carácter sexual, donde las diferencias salariales entre hombres y mujeres son todavía notables (casi una tercera parte de diferencia según datos del INE de 2005²⁷).

Estas diferencias salariales, además, se refuerzan cuando se producen algunos de estos factores: la segregación horizontal y vertical en las ocupaciones laborales, donde la tendencia es una mayor concentración de las mujeres en subsectores de actividad peor remunerados y en categorías profesionales de menor responsabilidad; el menor tiempo de dedicación al trabajo remunerado por parte de las mujeres; y la concentración de tipos de contratación más precarios en el caso de las mujeres.

Los datos de la encuesta son convergentes con este panorama. Para empezar, a partir del análisis realizado, parece claro que una buena parte de las personas que se dedican a las tareas del hogar no renuncian a la posibilidad de realizar trabajos remunerados, si bien sus aspiraciones se ven mermadas por la presencia de determinadas cargas familiares, o determinadas cargas económicas adicionales en el caso de que no fueran estas personas las que se responsabilizasen de las tareas del hogar y de cuidados de manera directa. Y, como ya se ha indicado, la mayoría de estas personas son mujeres.

La tasa de ocupación de los hombres es de más de 17 puntos porcentuales respecto a la de las mujeres. Además, la tasa de personas desempleadas es bastante similar entre hombres y mujeres, aunque algo más elevada en el caso de estas últimas. Los datos de la encuesta, por tanto, reflejan en buena medida las características estructurales del mercado laboral español en la actualidad.

El tipo de jornada laboral de las personas ocupadas encuestadas es, mayoritariamente, de carácter completo, aunque predomina en mayor medida este tipo de jornada en el caso de los hombres. En otras palabras, dentro del tipo de jornada parcial existe un mayor nivel de concentración de mujeres.

²⁷ Encuesta de Estructura Salarial 2005. INE.

Aunque la mayoría de las personas ocupadas entrevistadas trabajan dentro del sector privado, las mujeres presentan frente a los hombres cierta tendencia a trabajar en el sector público. Por otra parte, existe un mayor predominio del contrato indefinido en los hombres que en las mujeres, mientras que las mujeres superan en el doble de puntos porcentuales la proporción de contratación de tipo temporal o eventual.

El número de horas de dedicación diaria al trabajo remunerado es sensiblemente superior en el caso de los hombres. Además, las mujeres trabajan en mayor medida en jornadas continuadas de mañana, mientras que en los hombres predominan las jornadas partidas de mañana y tarde. Y de manera complementaria, la regularidad en los horarios de trabajo está bastante generalizada (más del 70% de los casos), aunque los hombres ocupados manifiestan en mayor grado estar sujetos a horarios irregulares que las mujeres.

En cuanto a la hora en la que se inicia la jornada laboral, predomina el horario de entrada que oscila entre las 08:00 y las 09:00 de la mañana. El análisis comparativo por sexo ha mostrado que los hombres adelantan en mayor medida que las mujeres el inicio de su jornada laboral, al tiempo que las mujeres comienzan su jornada laboral más tarde que los hombres con más frecuencia. Además, más de un cuarto de los hombres ocupados entrevistados afirma prolongar con bastante frecuencia su jornada laboral, lo que supone 10 puntos porcentuales de diferencia sobre las mujeres.

Los resultados encontrados a partir del análisis comparado por sectores de actividad (CNAE 2009) y por ocupaciones (CNO 1994) de las personas ocupadas encuestadas, también reflejan la presencia del factor de segregación horizontal y vertical estructural dentro de nuestro mercado laboral. De esta manera, parecen evidentes las diferencias en cuanto a la posición en el mercado que ocupan tanto los hombres como las mujeres, lo que se ve sin duda reflejado en el punto siguiente.

Las diferencias salariales encontradas entre hombres y mujeres, como se esperaba, son siempre más desfavorables para las mujeres que para los hombres. Especialmente en el nivel de renta más alto de los analizados en la encuesta, las diferencias entre hombres y mujeres se maximizan, ya que en comparación existen muchas menos mujeres que hombres en esta categoría.

Un aspecto importante a destacar es el siguiente: según el informe del CES²⁸ se apunta como posible causa del incremento de los abandonos femeninos en el mercado laboral la existencia de otras fuentes de ingresos en los hogares. En este sentido, la aportación económica de las mujeres se está considerando como prescindible frente a las necesidades y demandas de cuidados en el seno familiar.

No obstante, la época en la que se realizó esta valoración se caracterizaba por cierto momento de prosperidad y crecimiento del empleo. La situación actual es ahora distinta, en buena medida como fruto de la crisis coyuntural existente en el momento de realización del presente estudio. Además de la disminución de la tasa de desempleo femenina (y de su diferencia respecto a la masculina), los datos de encuesta indican que casi un 70% de los y las cónyuges o parejas de las personas ocupadas se encuentran a su vez en activo. Y este valor se alcanza de manera independiente del sexo de las personas ocupadas entrevistadas y de si tienen o no menores dependientes a su cargo.

²⁸ Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española 2003. CES.

En conclusión, el análisis realizado confiere a las condiciones laborales una posición de dominio como factor determinante de la problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Como apuntábamos anteriormente, es en la división sexual del trabajo donde se representa el juego de tensiones y de cambios que son propios de la compaginación y organización de los tiempos y del desempeño de las responsabilidades familiares.

En otras palabras, la conciliación de los distintos ámbitos de la vida de las personas lleva asociada un nivel de dificultades prácticas que dependen en buena medida de la posición que se ocupe en el mercado laboral. Y dicha posición esta fuertemente influenciada por atribuciones de rol realizadas sobre hombres y mujeres. **La división sexual del trabajo se solapa, en este sentido, con las representaciones que la sociedad atribuye a las mujeres (inclusive ellas mismas) como principales dispensadoras de cuidados y como principales responsables de actividades domésticas.**

La posición ocupada en el mercado laboral define una serie de oportunidades relativas al uso de los tiempos y a los recursos económicos disponibles. Pero también en cuanto a la capacidad de negociación en el seno de la familia entre hombres y mujeres que va a derivar, como se verá en el apartado siguiente, en distintos tipos de decisiones, de estrategias y de prácticas familiares relativas tanto a los recursos económicos que son necesarios, como a la distribución de responsabilidades familiares y de cuidados.

En este sentido, existen vectores en tensión respecto a las posiciones laborables ocupadas en el mercado laboral. Por un lado, las posiciones laborales más vulnerables, reducen los recursos y oportunidades para conciliar lo laboral con lo familiar y personal en términos económicos. Por otro lado, en ocasiones son este tipo de posiciones las que posibilitan un uso más estratégico de los tiempos. Como hemos visto, **la segmentación y segregación del mercado laboral implica con más frecuencia en el caso de las mujeres un mayor grado de precariedad laboral, el cual se refleja en el nivel de renta o remuneración percibido pero, también, en jornadas laborales más cortas y más estables (potencialmente *más conciliadoras*, podríamos decir).**

Desde esta visión tensionada de las condiciones laborales, en la que se manifiestan *vectores fuerza* opuestos en muchas ocasiones, deviene un enfoque que ya ha sido apuntado dentro de este informe y en estudios anteriores²⁹. Nos referimos concretamente al planteamiento siguiente: **ciertas posiciones de mayor vulnerabilidad en el mercado, ocupadas por mujeres en este caso, responden en cierto modo a una planificación estratégica en la que la prioridad se centra en el trabajo *reproductivo* sobre el *productivo*.** El aspecto clave aquí es que algunas mujeres van a buscar una posición laboral que les ofrezca una serie de *ventajas* respecto a sus responsabilidades domésticas y familiares (a costa de cierta *desventaja* profesional y de estatus)³⁰.

Esta cuestión podría estar siendo reforzada, a partir de lo visto en el apartado anterior, por el hecho de que las mujeres jóvenes se atribuyen en mayor medida que las hacen en detrimento de parte de su jornada laboral y, como es lógico, de su nivel de retribución económica.

²⁹ *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas.* Este estudio fue elaborado por GPI Consultores en 2004 para el Instituto de la Mujer.

³⁰ De hecho, aunque las mujeres perciben en menor medida dificultades asociadas a la conciliación al tiempo que aumenta su posición económica, si tomamos en conjunto esta variable, no produce diferencias estadísticamente significativas respecto a las dificultades percibidas para conciliar. En otras palabras, las personas encuestadas perciben las dificultades para la conciliación independientemente de su posición económica o nivel de renta, si bien aparece cierta tendencia a disminuir el nivel de dificultad en el caso de las mujeres, como se ha visto.

En cuanto a las condiciones del puesto de trabajo que influyen en la posibilidad de conciliar, de acuerdo a los datos de encuesta, **disponer de algún día u hora libre para atender necesidades familiares urgentes es la medida de conciliación más frecuente en los puestos de trabajo.** Menos extendidas se encuentran la flexibilidad horaria en el inicio y fin de la jornada y la posibilidad de compensar la duración de la jornada de unos días con otros. Las medidas que se han revelado como menos frecuentes son la realización de parte del trabajo en el domicilio y las facilidades proporcionadas por la entidad para el acceso a recursos relativos a la atención y el cuidado a menores.

La posibilidad de aplicar estas medidas se revela, además, diferenciada en cuanto al sector y al tamaño de la entidad. Así, se encuentran diferencias entre la aplicación de medidas en entidades del sector público y del privado: en el primero se percibe con más frecuencia la posibilidad de realizar parte del trabajo en casa, optar a una jornada reducida sin remuneración, recibir orientación e información sobre opciones para facilitar la conciliación y se perciben mayores facilidades de acceso a servicios de ayuda para la atención de menores. En el sector privado se perciben como más frecuentes la posibilidad de flexibilización horaria, tanto en el comienzo y fin de la jornada como compensando la duración de unas jornadas laborales con otras.

Es decir, **en el sector público se perciben como más accesibles medidas que tienen más estabilidad y, se podría decir, mayor impacto en la conciliación** (especialmente los servicios de atención a menores, el *teletrabajo* y la reducción de jornada). Por el contrario, **en las empresas son más habituales las medidas de flexibilización del tiempo que tienen un carácter más ocasional y que en muchos casos pueden depender más de las necesidades de la empresa** que de las del empleado o empleada (trabajar más horas cuando lo requiere el volumen de trabajo en la empresa se vería compensado con trabajar menos posteriormente, por ejemplo).

En este sentido, como se recoge en el apartado 1 del presente informe, en buena parte de las empresas (40%) se juzga como menos comprometidas a aquellas personas que utilizan medidas de conciliación y un escaso porcentaje del personal directivo (17%) es comprensivo cuando los empleados o empleadas dan prioridad a su familia frente al empleo. Esto apunta a la existencia de una barrera ligada a la imagen de “profesionalidad” que se quiere proyectar, que en la práctica limita la solicitud de estas medidas por parte de trabajadores y trabajadoras.

Como se mencionaba anteriormente, se encuentran diferencias en la percepción de la posibilidad de aplicar algunas medidas que contribuyen a la conciliación según el tamaño de la empresa. En las empresas más pequeñas (menos de 10 trabajadores/as) aparece como más frecuente la posibilidad de flexibilidad en el comienzo y fin de la jornada laboral y la compensación de la duración de unas jornadas con otras. Las empresas de más de 10 trabajadores/as encuentran mayores posibilidades para reducir su jornada de manera no remunerada y en el acceso a información y orientación sobre opciones que faciliten su conciliación.

El limitado nivel de implementación de medidas de conciliación en las empresas se apoya en buena medida en el hecho de que en las empresas está generalizada la percepción de que las medidas de conciliación suponen un coste económico.

Además, entre las y los responsables de personal consideran que tiene como consecuencia incrementar la carga de trabajo del resto de la plantilla (más del 70% opina en este sentido), que se dan dificultades para adaptar y formar al personal de sustitución (60%) y que limita la competitividad de la empresa (40%).

A nivel general, **el tiempo medio dedicado al cuidado y atención de los y las menores dependientes es, aproximadamente, de unas 4 horas y 15 minutos al día**. A partir del análisis realizado, se constata un mayor nivel de desempeño y dedicación de las mujeres en esta actividad, superando en 1 hora y $\frac{1}{2}$ el tiempo dedicado respecto a los hombres.

En este contexto, se han encontrado evidencias de interferencia del trabajo productivo sobre el reproductivo, ya que son las personas ocupadas las que menor tiempo dedican al cuidado de sus hijos o hijas, siendo esta situación más acusada entre los hombres ocupados.

Las diferencias en cuanto al tiempo de dedicación disminuyen entre hombres y mujeres cuando están casados/as o en pareja, aunque todavía están lejos de poder ser consideradas como equilibradas o simétricas. Dicha disminución podría ser el reflejo de lo que se ha denominado como *tareas gratificantes*, en las que se pueden alcanzar ciertos niveles de corresponsabilidad (aunque no simétricos en la actualidad), al compartir el cuidado de los y las menores *en familia*, entendida ésta como familia nuclear.

Estos resultados, por tanto, reflejan un **cierto avance en el grado de corresponsabilidad de los hombres en el seno de las familias nucleares**, además de un mayor grado de auto-atribución de responsabilidades familiares en el caso de las mujeres.

Esta apreciación puede observarse, tal vez, en lo llamativo de las diferencias en el tiempo de dedicación al cuidado y atención de los hijos y las hijas en el caso de las familias monoparentales ya que, en esta situación, las mujeres *invierten* más del doble de horas diarias que los hombres en esta actividad.

A nivel territorial, en los municipios más pequeños se dedica aproximadamente $\frac{1}{2}$ hora diaria menos al cuidado y atención de los y las menores dependientes. Con todo ello, parece lógico el que sean las mujeres y las personas que residen en municipios pequeños, como se ha visto, los que mayor nivel de dificultad encuentran para conciliar su vida laboral, familiar y personal.

De las personas encuestadas que tienen cargas familiares asociadas al cuidado de menores dependientes, las mujeres son las que mayor número de horas dedican al desarrollo de dicha actividad, incluso cuando se encuentran en activo, de ahí los mayores niveles de dificultad asociados para compaginar sus distintas responsabilidades.

En cuanto a la externalización de las tareas de atención y cuidados de los y las menores dependientes, algo más del 17% de las personas encuestadas con hijos o hijas menores de 12 años afirman disponer de algún tipo de recurso externo a la familia.

El análisis realizado sobre estos resultados ha mostrado que la capacidad material para externalizar las tareas de cuidados de menores dependientes depende, en buena medida, de la situación laboral de las personas encuestadas y de su nivel de renta mensual.

Casi la mitad de las personas encuestadas que utilizan algún tipo de recurso de apoyo externo a la familia emplea mensualmente en torno a los 100 y los 300 euros para su utilización.

Resulta de interés reseñar que no se han encontrado diferencias relevantes entre el nivel de carga económica asociada a la externalización de las tareas de cuidado y atención a menores dependientes con la posición económica de las personas encuestadas.

Esta situación plantea la cuestión siguiente: el posicionamiento económico, si bien facilita la utilización de estrategias de apoyo a las familias en sus actividades de atención a menores dependientes, no resulta un factor determinante para establecer la cuantía económica gestionada para disponer de este tipo de apoyo. Expresado de otra manera, parece que la cuantía económica destinada a la remuneración de este tipo de apoyos se determina por el nivel de necesidad de externalización de la atención de las cargas de las familias y no tanto por su nivel de renta, lo que puede implicar niveles adicionales de cargas económicas para familias con rentas bajas, incluso derivando en abandono femenino del mercado de trabajo³¹.

Como se ha visto, el nivel de renta no resulta ser una variable que se relacione de manera estadísticamente significativa con el nivel de dificultades percibidas para la conciliación. Indudablemente, la carga económica será más suave para aquellas personas o familias que tengan una posición económica más elevada. Lo que estos resultados parecen indicar, sin embargo, es que a este nivel de indagación las dificultades para conciliar, cuando se tienen hijos o hijas menores de 12 años, no son salvables solamente por la presencia de recursos económicos.

La posibilidad de conciliar en el caso de estas personas o familias tiene que ver, por tanto, con patrones algo más complejos de organización y de negociación, que el simple acceso a recursos económicos, además del consiguiente coste de oportunidad laboral asociado.

Del conjunto de personas entrevistadas que tienen un hijo o hija menor de 12 años, más del 20% afirma recibir algún tipo de ayuda o compensación económica para financiar su cuidado, la mayoría de las cuales proceden de la Administración Pública.

Partiendo de la base de que las personas (o las familias) gestionan la administración del tiempo y el reparto de las tareas a partir de la negociación con la pareja de cierto nivel o margen de corresponsabilidad (o simetría), generalmente, se viene entendiendo que es la mujer la que trata de negociar con su pareja masculina dicho margen de corresponsabilidad y que dicha negociación resulta ser un recurso clave en la organización de los tiempos.

Dependiendo del resultado de esta negociación, se tenderá a la utilización de cierto tipo de recursos (tanto internos como externos) que permiten gestionar la distribución de las tareas y de las cargas.

Dichos recursos tienen que ver, como hemos visto, con el nivel de renta personal o familiar (aunque no en cuanto a la cuantía, sino en relación a la disposición de ayudas externas). Pero también con la propia red familiar (y personal, con amigos o vecinos) disponible la cual, potencia el nivel de ayuda y de colaboración que las personas, o las familias, pueden administrar para atender a los y las menores dependientes a su cargo.

A raíz de lo anterior, los análisis realizados indican que es la mujer la que se responsabiliza principalmente de las diversas actividades relativas a la atención y al cuidado de los y las menores dependientes: llevar y traer a los hijos o hijas al colegio o a la guardería, acudir a las reuniones del colegio o de la guardería, atención de los hijos o hijas durante las vacaciones escolares cuando no coinciden con las laborales, atención de los hijos o hijas que no están atendidos o atendidas a diario en guarderías o escuelas infantiles,

³¹ Recordemos que a más de la mitad de las personas que se dedican a las tareas del hogar (mujeres en su mayoría) les gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar. Y uno de los principales motivos por los que no realizan actividades remuneradas fuera del hogar es la existencia de determinadas cargas económicas adicionales en el caso de que no fueran estas personas las que se responsabilizasen de las tareas del hogar y de cuidados de manera directa.

acompañamiento de los hijos o hijas al médico cuando lo necesitan, y su cuidado cuando se ponen enfermos.

El padre es el principal colaborador en estas actividades, seguido del abuelo o de la abuela materna, aunque estos últimos con bastante menor incidencia.

En todos los casos analizados, los resultados se incrementan en algunos puntos cuando las mujeres realizan algún tipo de actividad remunerada, esto es, mujeres ocupadas, con doble rol productivo-reproductivo. En ningún caso las diferencias son demasiado amplias; sin embargo, estos resultados indican una cuestión relevante: **las mujeres tienen una fuerte orientación hacia la atención y cuidado de sus hijos o de sus hijas; mayor en buen grado que la de los padres.**

Esta cuestión parece obedecer a cierta forma de abordaje del problema (o de las dificultades para conciliar), por parte de las mujeres en la elección de determinadas actividades o puestos de trabajo, con las características ya mencionadas, con el fin de compatibilizar su desempeño en la atención de los hijos o hijas y, como veremos, al cuidado de personas dependientes y a las tareas del hogar. Esta estrategia converge, sin duda, con la negociación en la organización de los tiempos con las parejas masculinas.

De esta manera, el panorama aquí perfilado ofrece una visión relacionada con la **elección por parte de las mujeres, de un determinado tipo de puesto de trabajo, facilitador de la compaginación de tareas, cuyo fin es el de obtener un posicionamiento como principal responsable en la atención y el cuidado de los hijos o hijas.** Pero, al mismo tiempo, este panorama incluye un momento de negociación con el cónyuge o pareja que busca el aumento de la simetría, o mayor corresponsabilización, en el reparto de tareas, responsabilidades y obligaciones.

Los resultados mostrados anteriormente parecen ir en esta dirección, puesto que en todas las situaciones analizadas es la mujer la principal responsable, al mismo tiempo que el hombre es siempre el principal colaborador. Y esto se refleja en que se cuenta menos con otras personas o miembros de la red familiar y/o personal, salvo en el caso del abuelo o de la abuela materna, que aparecen como recurso en determinadas situaciones. Y se recurre también en menor medida a la externalización del apoyo en la realización de estas actividades.

Parece, en definitiva, que **el doble rol de las mujeres que tienen hijos o hijas menores de 12 años está fuertemente orientado a un tipo de organización de los tiempos y de negociación con la pareja, cuyo fin es el de posibilitar la realización de las tareas que son principales para ellas, más gratificantes, relacionadas con el cuidado y la atención de sus hijos o hijas.**

Además de lo anterior, las mujeres (más conscientes con su situación y con el nivel de cargas asociado, al tiempo que más presentes en la toma de decisiones sobre el tipo de actividad remunerada más conveniente para el cuidado de los hijos e hijas), se encuentran fuertemente posicionadas en la renuncia o reducción de la maternidad que los hombres.

Esta situación obedece en cierta medida (con mayor o menor grado de consciencia) a un tipo de estrategia de ajuste en la compaginación entre la vida laboral, familiar y laboral.

Las actividades de atención y cuidado de los y las menores dependientes (menores de 12 años, tal y como se ha operativizado esta circunstancia en este estudio), no es el único tipo de cargas o responsabilidades familiares que han sido analizadas en relación con los usos

de los tiempos y las estrategias para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas entrevistadas.

El tiempo medio diario dedicado al cuidado de personas adultas dependientes es de 4 horas y 20 minutos aproximadamente³². Y nuevamente, esta distribución del tiempo resulta asimétrica en función del sexo de las personas encuestadas que tienen este tipo de cargas asociadas. Las mujeres dedican aproximadamente 1 hora y $\frac{1}{2}$ más que los hombres a la realización de este tipo de actividades (misma diferencia de tiempo que en el cuidado de menores dependientes a su cargo)³³.

Las mujeres dedican algo más de 4 horas diarias independientemente de su situación laboral, mientras que los hombres que trabajan se hacen cargo en menor medida de estas responsabilidades, derivando nuevamente el desempeño de cuidados a las mujeres. Esta situación se repite en el caso de las personas que están casadas o viven en pareja, ya que las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres al cuidado de personas adultas dependientes a su cargo. De hecho, es en esta categoría donde las mujeres dedican una mayor cantidad de tiempo (5 horas diarias).

Por tanto, la asimetría en el uso de los tiempos entre hombres y mujeres se intensifica notablemente cuando existe actividad remunerada y en el caso de los matrimonios o de la convivencia en pareja. En otras palabras, **en el seno de las familias donde el hombre trabaja (aunque la mujer también se encuentre ocupada), son ellas las que asumen voluntaria o involuntariamente el rol de dispensadoras de cuidados.**

También conviene resaltar las importantes diferencias encontradas en función del tamaño de los municipios en los que residen las personas encuestadas. En el caso de los municipios más pequeños, la media de dedicación diaria es de 5 horas y $\frac{1}{2}$, aproximadamente, mientras que en los municipios con 10.000 habitantes ó más es de 2 horas y 45 minutos. De manera complementaria, el gradiente territorial que se ha empleado en este estudio³⁴ ha permitido identificar cierto grado de intensificación de estas diferencias territoriales en el tiempo dedicado al cuidado de adultos y adultas dependientes.

Además, la organización de los tiempos y el reparto de tareas en el caso de la atención y cuidados de personas adultas dependientes está equilibrado entre hombres y mujeres cuanto mayor es el núcleo de población en el que residen, incluso llegando a la situación en la que son los hombres los que más tiempo dedican a esta actividad.

No obstante, **sigue siendo en los municipios más pequeños donde más tiempo se dedica al cuidado y atención de este tipo de cargas familiares**, posiblemente por la escasez de recursos de apoyo existentes y el mayor tiempo invertido en desplazamientos con dichas personas dependientes. Las necesidades de atención y cuidados, en ambos casos, deben ser muy similares. Sin embargo, las dificultades para compaginar este tipo de actividad parecen ser más intensas en entorno menos poblados.

³² Este promedio de horas de dedicación debe ser matizado en función por el tipo de dependencia y por la relación de parentesco de los adultos y las adultas dependientes con sus cuidadores o cuidadoras principales, ya que existen importantes variaciones. No obstante, para los propósitos de este estudio, la medida del tiempo de dedicación a la atención de estas personas se ha analizado a nivel general, ya que esta información resulta suficiente.

³³ Esta situación se relaciona con el nivel de dificultad percibido para la conciliación, puesto que el conjunto de personas con adultos o adultas dependientes a su cargo encuentran estadísticamente un nivel mayor de dificultades.

³⁴ Municipios con menos de 10.000 habitantes – municipios con 10.000 habitantes o más - capitales de provincia – grandes núcleos de población.

Menos de un 20% de las personas con adultos o adultas dependientes a su cargo utilizan recursos externos a la familia para el desempeño de las actividades de cuidados. La variable relativa a la renta o al nivel de ingresos de las personas encuestadas no muestra diferencias sobre la utilización de recursos externos a la familia, como sí ocurría en la externalización del desempeño de cuidados a menores dependientes. Tal vez esto sea debido a que la mitad aproximadamente de las personas dependientes conviven con la persona encuestada que está a su cargo, y esto ocurre en mayor medida en los casos donde la posición económica es inferior a los 1.200 euros mensuales.

Por tanto, estos resultados reflejan un tipo de estrategia que puede estar compensando diferencias en cuanto a la posición económica ocupada: las personas con menos recursos económicos van a instalar a la persona adulta dependiente en sus hogares con el fin de compensar sus posibilidades materiales para externalizar ayudas o apoyos en la actividad de cuidados. Sin embargo, esta situación genera una mayor disposición de horas de atención en el caso de las personas que conviven en el mismo hogar con las personas dependientes.

Y a diferencia de lo que ocurría con las cargas familiares asociadas al cuidado de menores dependientes, donde las frecuencias mayores sobre gastos de externalización se producen a partir de los 100 euros, en el caso de las personas adultas dependientes el gasto realizado en recursos externos es algo menor.

Estas diferencias en cuanto al coste asociado a la externalización del apoyo en el cuidado de las distintas cargas familiares probablemente se deba, como hemos visto, a la estrategia de compartir el mismo hogar con la persona adulta dependiente, mientras que en el caso de los hijos e hijas, la estrategia está más orientada hacia la apertura de espacios y lugares donde los y las menores puedan recibir atención y cuidado fuera del hogar. En cualquier caso, toda esta información indica, en cierta manera, el grado de precariedad en el que se desenvuelve el mercado de cuidados a personas adultas dependientes.

Casi la cuarta parte de las personas con adultos o adultas dependientes reciben algún tipo de ayuda o compensación económica, en su práctica mayoría de carácter público fruto de la aplicación de la Ley de Dependencia.

En cuanto al recurso relacionado con la propia red familiar, se ha identificado que en el caso de las personas adultas dependientes, el grado de responsabilización y de colaboración en el desempeño de sus cuidados de otros familiares es mayor que en el caso de los menores dependientes. Es decir, la red familiar se incluye en mayor medida en el soporte de cargas familiares cuando provienen de la atención de adultos o adultas dependientes.

El escenario expuesto parece confirmar que el nivel de cargas asociado a las personas adultas dependientes es mayor que en caso de los y las menores dependientes.

Al mismo tiempo, **si bien se identifican cierto nivel de corresponsabilidad, su peso neto se ve empequeñecido debido a la fuerte asimetría existente todavía en la distribución del desempeño de cuidados, ya que sigue siendo la mujer la que dedica bastante más tiempo que los hombres al cuidado de personas dependientes, con independencia de que realicen algún tipo de actividad remunerada o sean inactivas.** Su rol de dispensadoras de cuidados persiste, incluso cuando realizan una doble jornada.

Todo ello parece converger en la idea de que las estrategias para hacer compatible la vida laboral, familiar y personal, son soportadas en su mayoría por las mujeres.

Y esto en un doble sentido: **el cuidado de los hijos o hijas se mantiene como propio, con un carácter gratificador, mientras que el cuidado de personas dependientes deviene en actividad de carácter asistencial o no gratificante.** De ahí una mayor utilización de la red familiar como recurso en el desempeño de cuidados en personas adultas dependientes que en el cuidado de los y las menores dependientes.

Estas estrategias, de carácter general, permiten a las mujeres ocuparse de sus hijos o hijas, lo que resulta una actividad gratificante, al tiempo que ocupan espacios de negociación con sus parejas masculinas con el fin de aumentar el grado de corresponsabilidad o simetría en el reparto de tareas y en los usos de los tiempos. Dicha simetría parece estar avanzando en la dirección apropiada, aunque lentamente, y con una distancia todavía elevada de las mujeres respecto a los hombres en cuanto a su nivel de responsabilidad, ya que en la actualidad el patrón predominante es de carácter simétrico.

Asimismo, en el cuidado de personas adultas dependientes (o cuidado asistencial, no gratificante), las mujeres continúan apareciendo como las principales cuidadoras, especialmente en entornos con menor población. En el caso de las capitales de provincia y de las grandes ciudades españolas, el hombre empieza a dedicar más tiempo que las mujeres en actividades relacionadas con la atención y el cuidado de personas adultas dependientes, tal vez por la mayor proporción de población estas necesidades, aunque, posiblemente también por la capacidad negociadora de las mujeres, en ocasiones, frente a tareas no gratificantes.

Las evidencias y argumentos desarrollados hasta el momento son concluyentes en la siguiente dirección: los usos del tiempo están fuertemente estructurados en función del sexo de las personas encuestadas. Las mujeres dedican en su mayoría más tiempo que los hombres en la atención y el cuidado de personas dependientes. Además, parece existir una cierta diferenciación en cuanto a las actividades denominadas como gratificantes o no gratificantes (asistenciales), en las que la mujer busca posicionarse en el mercado de trabajo en torno a empleos que permitan mejorar su disponibilidad para el cuidado, frente a otro tipo de recursos externos o propios de la red familiar o personal.

Los hombres son los que más tiempo dedican al trabajo productivo, con menor flexibilidad de horarios y con un mayor nivel de prolongación de la jornada laboral. Desde esta posición, más identificada con el trabajo productivo, las mujeres son relegadas a tareas y actividades asociadas con el trabajo reproductivo, aunque en buena medida elegido por las mismas cuando se trata del cuidado de sus hijos e hijas. No obstante, **otra estrategia que parece operar es la relacionada con la renuncia o limitaciones a la maternidad con el fin de no sufrir costes elevados en el estilo de vida actual. Y esta estrategia parece ser gestionada en mayor medida por las mujeres que por los hombres.**

De manera convergente, **la asimetría en el reparto de tareas y en la distribución de los usos del tiempo se extiende desfavorablemente para las mujeres en cuanto a la atención de tareas domésticas**, sobre todo en aquellas mujeres que tiene más edad. Además, el salario o nivel de renta de las personas encuestadas contribuye a disminuir el tiempo de dedicación a las tareas domésticas, tiempo que no disminuye en el caso de las personas con cargas familiares de atención y cuidados. En esta última situación, las tareas del hogar, al no dejar de realizarse, contribuyen a sobrecargar las posibilidades de organizar los tiempos de las personas, especialmente en el caso de las mujeres en las que se intensifica la característica de la *doble jornada* cuando éstas trabajan.

Por esta razón, si bien el nivel de renta de las personas es un factor influyente en la configuración de los usos del tiempo ajustada a las necesidades de las personas, no deviene en factor determinante, puesto que las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal, en varias ocasiones, se fundamentan en unos niveles de carga que exceden el acceso a recursos económicos.

Esta situación se puede ejemplificar en aquellas personas que, teniendo niveles de renta elevados asociados a puestos directivos o de mayor responsabilidad, perciben en la misma medida dificultades para compaginar las distintas esferas de su vida que otras personas con puestos de menor responsabilidad y niveles menores de retribución. Las responsabilidades laborales en muchas ocasiones repercuten en una mayor cantidad de tiempo de dedicación al trabajo productivo, lo cual resulta incompatible con la asunción de otro tipo de responsabilidades.

El tiempo de dedicación a las tareas domésticas ha mostrado un patrón muy similar al encontrado en la distribución de tiempo en el desempeño de cuidados a personas dependientes, aunque con alguna excepción de interés. El patrón diferencial en la distribución del tiempo dedicado a tareas domésticas implica un mayor nivel de desempeño en aquellas mujeres que están casadas o viven en pareja, y que residen en entornos menos poblados.

La excepción aparece en el conjunto de mujeres que están ocupadas, ya que son el grupo de mujeres que menos tiempo dedican a las tareas domésticas, si bien resulta ser el doble del que utilizan los hombres de su misma condición. En otras palabras, dentro de una jerarquía de necesidades, las mujeres ocupadas se ven en la necesidad de ocupar menos tiempo en responsabilidades domésticas con el fin de focalizar su actividad en el desempeño de cuidados a personas dependientes (no obstante, resulta necesario entender que las tareas domésticas se solapan con las actividades de atención y cuidados, por lo que no resulta posible prescindir totalmente de ellas).

La asimetría en la distribución de los tiempos se evidencia además en el tiempo de dedicación a actividades de ocio y de tiempo libre (de cierto tipo de descanso, podríamos decir, en su componente más personal de la problemática de la conciliación), donde los hombres son los que dedican aproximadamente 1 hora y 15 minutos más al día que las mujeres.

Es lógico que los hombres puedan disfrutar más de este tipo de actividades que las mujeres puesto que se encuentran en cierta medida liberados de otro tipo de responsabilidades familiares y del hogar. La diferencia en cantidad de tiempo no es muy elevada, sin embargo, porque deben emplear un elevado número de horas al trabajo productivo.

Pasamos a partir de este momento a relatar las conclusiones encontradas en materia de adaptación de los diferentes tipos de horarios (comerciales, de ocio, escolares, de atención a personas dependientes, etc.), a los horarios laborales, en función de las necesidades de las personas.

Para ello, en primer lugar, se ha realizado una aproximación al grado en el que las personas encuestadas acceden o utilizan determinado tipo de servicios, relacionados directamente con la cuestión de la adaptación horaria y con la problemática de la conciliación.

En segundo lugar, a partir de la frecuencia de uso de dichos servicios, se ha estimado el grado de valoración realizado por las personas encuestadas, además de incluir el análisis de posibles alternativas a dichos servicios y de los motivos por los que no son utilizados.

En relación a los medios de transporte urbano, el vehículo propio es el medio más utilizado, seguido por el autobús y, en menor medida, por el metro y el tren. Todos estos medios de transporte son valorados positivamente, siendo el metro el mejor valorado de todos ellos (casi un punto más, como promedio, en la escala de valoración).

Los hombres utilizan en mayor medida el metro que las mujeres, las cuales valoran dicho medio de transporte casi un punto de diferencia por debajo de la media cuando tienen menores dependientes a su cargo. Esta situación se invierte cuando tienen personas adultas dependientes a su cargo, ya que las mujeres valoran en casi un punto por encima de la media el metro como medio de transporte urbano, además de ser el grupo de personas que peor valoran el vehículo propio como medio de transporte.

En cuanto al transporte de tipo interurbano, el medio más utilizado es nuevamente el vehículo propio, seguido del autobús y, en menor medida del tren. El grado de valoración en todos los casos es positivo y muy similar, independientemente del sexo de las personas encuestadas o del tipo de cargas familiares asociadas.

Destacan por su utilización los servicios públicos de la Administración cuando se emplea como herramienta de proximidad las oficinas o ventanillas de atención, seguido de los centros escolares. El acceso a servicios públicos de la Administración vía Internet ha recibido una tasa de respuesta superior al 25%.

Las guarderías y los centros de atención a personas dependientes se utilizan entre un 25% y un 35%, mientras que los Servicios de Ayuda a Domicilio (SAD) y las ayudas económicas han obtenido tasas inferiores al 10%.

De todos ellos, los servicios mejor valorados son los que ofrecen los centros escolares, los servicios públicos de la Administración vía Internet y las guarderías. Los servicios peor valorados, aunque con valores promedio por encima del aprobado en la escala de respuesta, son aquellos relacionados con la atención recibida en oficinas de la Administración Pública, y las ayudas económicas.

Las mujeres son las que más utilizan las guarderías y los centros escolares, mientras que los hombres aventajan en algo más de 5 puntos porcentuales el acceso a servicios públicos a través de Internet. La valoración realizada en función del sexo y de otras variables de estudio es bastante similar entre hombres y mujeres, aunque se han identificado algunas excepciones relacionadas con el ámbito territorial al nivel de grandes núcleos de población.

La valoración del Servicio de Ayuda a Domicilio que realizan los hombres que residen en alguna de las grandes ciudades del territorio español es de más de 2 puntos superior que la de los hombres que residen en otro tipo de municipios. No obstante, las guarderías son valoradas de manera menos positiva.

Por su parte, las mujeres que residen en alguno de los núcleos mayores de población, valoran de manera menos positiva que las mujeres que residen en otro tipo de municipios los servicios de la Administración Pública que se gestionan a través de Internet, las guarderías, los centros escolares y, con una valoración negativa los servicios de atención a personas dependientes.

Las actividades extra-escolares que más utilizan las personas con hijos o hijas en edad escolar son las actividades de carácter deportivo, seguidas por las actividades de carácter creativo o artístico. En menor medida se utilizan las ludotecas y las actividades de refuerzo de los estudios. En ningún caso, la tasa de utilización supera el 35%.

Si bien todas estas actividades y servicios han recibido una valoración positiva, la mejor valorada es la que se refiere al refuerzo de los estudios. Por lo tanto, estas actividades, potenciales facilitadoras de la compaginación de horarios para las familias con menores dependientes, están siendo valoradas positivamente aunque son escasamente utilizadas.

Y, por último, dentro del conjunto de personas encuestadas que se encuentran realizando algún tipo de actividad remunerada, las medidas dirigidas a la conciliación en las empresas o entidades que más se utilizan se corresponden con ciertas facilidades relacionadas con la flexibilización de horarios, el acceso a guarderías y otras. A la anterior le siguen la reducción de jornada por motivos familiares y por motivos personales. Y en último término, las ayudas económicas, con un 1%. Conviene resaltar en este punto que en todas las cuestiones tratadas como medidas conciliadoras, las tasas de respuesta sobre uso o utilización no superan el 20%.

El nivel de valoración obtenido en todos los casos es bastante elevado, y esto es el reflejo del peso o de la importancia concedida por las personas encuestadas a este tipo de medidas conciliadoras. Siguiendo la línea precedente de argumentación, parece lógico que este tipo de medidas reciban una valoración tan positiva ya que es en lo laboral donde se juegan los distintos los mayores conflictos y tensiones relativos a la problemática de la conciliación.

Las mujeres, de manera convergente con otros resultados, utilizan en mayor medida la reducción de la jornada laboral por motivos familiares que los hombres, al ser ellas las que más desempeñan el papel de cuidadoras y/o de responsables de las tareas domésticas. En cuanto al nivel de valoración, encontramos que las mujeres valoran más positivamente las facilidades del tipo flexibilización de horarios o guarderías, y la reducción de la jornada por motivos personales que los hombres.

A su vez, estos últimos valoran muy positivamente las ayudas económicas cuando tienen personas adultas dependientes a su cargo. Además, valoran menos positivamente la reducción de la jornada por motivos familiares o personales, posiblemente por encontrar insuficiente dichas medidas.

Una vez realizada esta aproximación al grado de utilización y de valoración de las personas encuestadas a los distintos servicios y recursos analizados, queda la cuestión del grado en el que los diferentes horarios se ajustan a los laborales, como medida de las posibilidades efectivas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los resultados de la encuesta ponen de manifiesto que la población percibe un **grado de adaptación moderado de los horarios de centros de atención a personas dependientes, los horarios y vacaciones escolares, los horarios comerciales, los horarios de actividades de ocio y los horarios de transportes a los horarios laborales.**

A nivel general, cabe destacar que la adaptación de los horarios de actividades y tiempos de ocio y los horarios comerciales, son las que se perciben con un mayor grado de ajuste a los horarios laborales. El aspecto peor valorado es el que se refiere a la adaptación de los horarios y vacaciones escolares con los horarios y vacaciones laborales.

Un análisis más detallado revela dos grupos que muestran diferencias en cuanto a su percepción de la adaptación de los horarios³⁵. Así, mientras uno de los grupos percibe una mayor adaptación de los horarios de centros de atención a personas dependientes y los horarios escolares a los horarios laborales y una escasa adaptación de los horarios de transporte a los laborales, el segundo grupo percibe lo contrario.

Las únicas características de quienes conforman los grupos que se han revelado significativas han sido las relacionadas con el territorio y con el tipo de jornada laboral. Así, en el primer grupo se encuentran más representados los municipios de menos de 10.000 habitantes y las personas con jornada continua de mañana. En el segundo grupo, por el contrario, se encuentra mayor proporción de personas de municipios de más de 10.000 habitantes, capitales de provincia y grandes urbes, así como personas con jornada partida.

Estos datos indican que **el territorio y el tipo de jornada tienen influencia en la percepción de dificultades y necesidades de conciliación** de horarios. Así, quienes tienen jornada continua de mañana y quienes viven en municipios pequeños encuentran menos problemas de adaptación entre los horarios de servicios de atención a personas dependientes y escolares, mientras que manifiestan mayor disconformidad con los horarios del transporte. Por el contrario, quienes trabajan en jornada de mañana y tarde y quienes viven en municipios grandes encuentran más problemas de adaptación de los horarios de centros de atención a personas dependientes y, de manera más marcada, de los horarios escolares a los horarios laborales y perciben una mayor adaptación de los horarios de transporte a los horarios laborales.

Además, es necesario tener en cuenta la tipología de aspectos mejorables, a juicio de las personas encuestadas, acerca de cada uno de estos aspectos. A continuación mostramos la síntesis de los resultados encontrados:

- Transporte urbano e interurbano: además de una mayor frecuencia de los servicios de transporte, las respuestas han estado orientadas hacia un mejor servicio en general, a la falta de alternativas a este tipo de transportes (referido a ciertas líneas regulares, carencia de tren en zonas donde existe el autobús, etc.), y a la falta de cobertura de los transportes en determinadas zonas con poca población. En este sentido, cabe indicar que el vehículo propio es la opción más elegida por las personas encuestadas, lo que se puede deducir de los datos expuestos ya que se convierte para un conjunto importante de la población en una alternativa cuando los horarios de otros medios de transporte no satisfacen sus necesidades.
- Horarios escolares: nuevamente se destaca la necesidad de una mayor adaptación de los horarios y vacaciones de los centros escolares con los horarios laborales, así como a la falta de cobertura de dichos centros, guarderías, y escuelas infantiles. Y, como vimos más arriba, el servicio prestado por los centros escolares está dentro de los mejor valorados. Así pues, el componente principal se relaciona directamente con la cuestión de la adaptación horaria, si bien no conviene olvidar que en las grandes urbes, las mujeres tienden a valorar este tipo de servicios de una manera menos positiva.
- Servicios sanitarios y de atención a personas dependientes: se destaca una mayor amplitud de horarios, así como un aumento del personal sanitario (especialmente médicos/as). También se ha planteado la falta de residencias para personas mayores de carácter público, y las barreras que suponen las grandes distancias existentes en el entorno rural entre los centros de salud y la población.

³⁵ Estos grupos se han identificado mediante la técnica multivariada de análisis *cluster jerárquico*.

Como puede observarse, **la cuestión relativa a la adaptabilidad de los horarios resulta clave para las personas encuestadas, donde la distribución territorial de los diferentes servicios resulta determinante en cuanto a las posibilidades de compaginación y de organización de los tiempos, dentro de la problemática generalizada para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal.**

Pero además, es conveniente introducir otra cuestión clave, aunque de menor relevancia que la adaptación de los horarios: **la carencia de la cobertura necesaria de estos servicios y recursos también es otro factor que determina las posibilidades de organización de los tiempos en función de las necesidades de las personas**, puesto que implica un nivel de carga añadido en base a la cantidad de tiempo que se debe invertir en diversos desplazamientos cotidianos.

Respecto al análisis realizado sobre los convenios, se caracterizan por ser uno de los principales instrumentos de transformación que puede favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo.

Desde la reforma laboral de 1994, la negociación colectiva y el contrato individual disponen lo referente a la ordenación del tiempo de trabajo. Es a partir de esta reforma cuando comienza a cambiar el modelo tradicional de jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, pasando a una tendencia cada vez mayor hacia la flexibilización del tiempo de trabajo.

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO. establecen en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2007, prorrogado para 2008, los "Criterios y orientaciones para acometer los procesos de negociación colectiva". Entre ellos se recoge como criterio de la negociación colectiva el reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato y la no discriminación en las condiciones laborales, dedicando un apartado específico a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se proponen, entre otros criterios la inclusión de cláusulas de acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres, en igualdad de condiciones, a sectores y ocupaciones en los que se encuentren subrepresentadas; la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan a las mujeres cuando, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad; la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional; la subsanación de las diferencias retributivas que pudieran existir por una inadecuada aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor; un tratamiento de la jornada laboral, vacaciones, programación de la formación, etc. que permita conciliar las necesidades productivas y las de índole personal o familiar; la evaluación de la aplicación del convenio desde la perspectiva de género, a través del seguimiento realizado por la Comisión Paritaria que se dotará, en su caso, del correspondiente asesoramiento.

Además, se recogen algunos criterios relacionados con la flexibilidad del tiempo de trabajo. Así, los convenios colectivos permiten tratar un conjunto de aspectos que avanzan hacia la implantación de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa. Tal sería el caso de la gestión del tiempo de trabajo; la duración y redistribución de la jornada, incluso su cómputo anual y su distribución flexible; la limitación de las horas extraordinarias que no sean estrictamente necesarias; la utilización de sistemas flexibles de jornada, acompañada de los correspondientes procesos de negociación y de las condiciones para su realización, con el objetivo compartido de conciliar las necesidades de las empresas con las de los/as trabajadores y trabajadoras

El análisis muestra que a día de hoy, las medidas adoptadas en temas de igualdad y de conciliación son insuficientes y el ritmo de desarrollo es lento. Si bien, es posible que muchos casos existan acuerdos individuales de flexibilización entre la persona empleada y la empresa. En los convenios colectivos, estos temas se sitúan en orden de importancia menor y no son de máxima prioridad ni para la empresa, ni para la mayoría del personal asalariado, más aún en la actual coyuntura económica. Sin embargo, todas las partes deberían tener presente que el avance en las medidas de igualdad y conciliación aumenta el nivel de satisfacción de la plantilla y la productividad de la empresa.

Las condiciones laborales recogidas en muchos de los convenios colectivos se ajustan estrictamente a lo legislado y son pocos los que mejoran lo establecido por la ley en materia de conciliación e igualdad de oportunidades.

Muchas de las medidas que hasta ahora se incorporan en los convenios colectivos van dirigidas prioritariamente a las mujeres, lo cual provoca mayor desigualdad en el uso de los tiempos que hacen los hombres y las mujeres, reproduciendo roles sexistas.

El análisis realizado muestra una serie de **tendencias** según los criterios de análisis establecidos. En lo referente a la actividad económica, cuando ésta requiere de mayor número de profesionales cualificados, el sector se hace más sensible con las reivindicaciones del personal asalariado y aumenta el número de medidas de conciliación.

Cuando el servicio prestado es de interés público –actividades subcontratadas a la Administración Pública- se mejoran las condiciones laborales y se incluye más medidas de conciliación. En estos casos, los convenios que regulan al personal de la Administración, son un referente para el personal de las empresas subcontratadas.

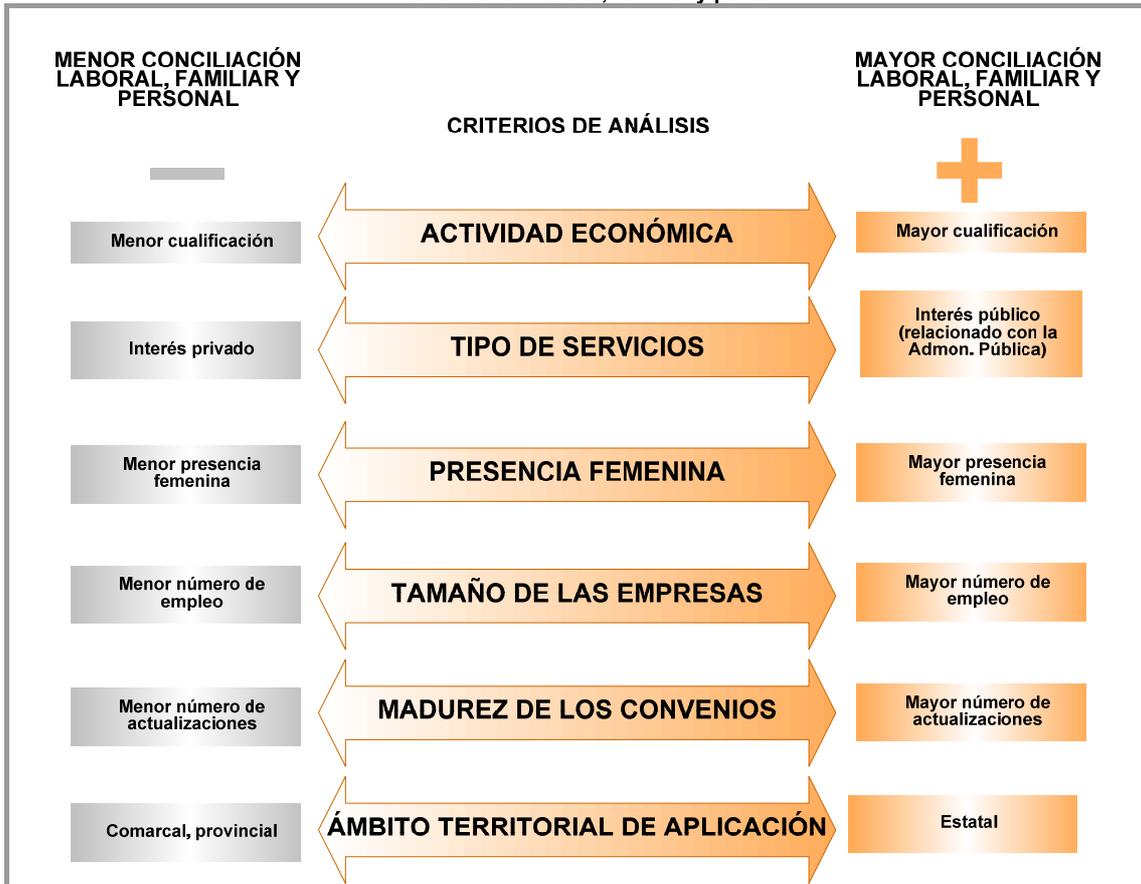
Cuanto mayor es la presencia femenina de un sector de actividad, mayores son las reivindicaciones de los agentes sociales en materia de conciliación laboral, familiar y personal.

El tamaño de la empresa también influye. Son las empresas que cuentan con un mayor número de empleos las que en mayor medida se benefician de medidas reguladoras en materia de conciliación.

De la misma forma, se observa que los convenios colectivos que más años llevan vigentes y que más se han actualizado son los que paulatinamente han ido consiguiendo incorporar entre sus medidas mejoras laborales.

Para finalizar, si nos referimos al ámbito territorial, en general, los convenios colectivos estatales recogen de forma más notoria y exhaustiva el contenido de la legislación laboral y, por lo tanto incorporan un mayor número de medidas sobre conciliación y flexibilización laboral.

Cuadro 5.1. Tendencias observadas en el análisis realizado sobre los Convenios Colectivos en relación a la conciliación laboral, familiar y personal



5.2. Recomendaciones y propuestas de actuación

A raíz de la información y los datos obtenidos tras el análisis de la normativa y la encuesta, se plantean en este punto algunas recomendaciones de carácter general dirigidas a la facilitación de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por una parte, y dirigidas de modo más específico a la organización de los tiempos, por otra.

Armonizar las obligaciones laborales con las familiares y la vida personal se trata en cualquier caso de una cuestión compleja que abarca muy diversos ámbitos y que constituye, de este modo, no únicamente un problema laboral sino un problema más amplio, de carácter social.

De manera más concreta, la relación entre los horarios laborales y los horarios escolares, comerciales, de servicios, etc. configura un espacio de gran complejidad que enfrenta las necesidades de diferentes sectores de la población e incide en muchos y variados ámbitos, ámbitos que se regulan desde diferentes niveles de gobierno. Así, como hemos visto, mientras a nivel estatal se establece un marco de actuación general, con frecuencia es a nivel autonómico y en muchos casos a nivel local, donde se concretan los horarios, llegando la toma de decisiones de regulación de horarios en algunas esferas a los casos particulares (centros de atención a menores y personas dependientes, transportes urbanos e interurbanos, etc.), vinculadas en cada caso a diferentes criterios.

Esta diversidad de niveles competenciales plantea un problema muy complejo que pone de manifiesto la dificultad de encontrar soluciones y respuestas institucionales de carácter transversal dirigidas a lograr nuevas formas de organización de los tiempos que contribuyan a mitigar los problemas de conciliación y a avanzar hacia la corresponsabilidad. Así, el problema de los modos de organización del tiempo se debe abordar desde diferentes perspectivas, que implican distintas medidas y agentes.

En primer lugar se enuncian algunas recomendaciones de carácter más general que incidan en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la eliminación de barreras que limitan el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo y, por otra parte, que fomenten la corresponsabilidad de los hombres frente a las obligaciones familiares.

Es importante que las políticas y medidas de conciliación que se pongan en marcha **se dirijan también a los hombres** de manera explícita para estimular la corresponsabilidad y visibilizar que la conciliación no es únicamente una cuestión que atañe a las mujeres. Además, generalizar la **discriminación positiva** de los hombres que soliciten medidas de conciliación (a través del incremento de la cuantía de las ayudas o de la eliminación de requisitos para la solicitud) incentiva que los hombres tengan mayor participación en las medidas de conciliación, favoreciendo así la asunción de responsabilidades por parte de los hombres y contribuyendo a alcanzar el objetivo de lograr la corresponsabilidad.

Como medida para incrementar el acceso a la información en los centros de trabajo acerca de los recursos que favorecen la conciliación, sería recomendable la **creación y fortalecimiento de organismos para el asesoramiento acerca de la conciliación**, dirigidos a orientar a empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas empresas, y la ciudadanía sobre recursos, subvenciones y ayudas, programas, planes, etc. y con carácter de cercanía y accesibilidad a los centros de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.

Teniendo en cuenta la diversidad de tipos de familia y de composición de los hogares, se considera recomendable la **ampliación o supresión de las líneas de parentesco** de las personas que motivan la solicitud de reducción de jornada o excedencia para dar cobertura a las necesidades de conciliación por cuidado y atención de personas dependientes de diferentes tipos de familia. En esta línea, podría crearse un **permiso por nacimiento de un nieto o nieta** en los casos en los que la madre es adolescente y convive con al menos uno de sus progenitores.

Si bien es cierto que se incrementa el número de hombres que disfrutan del **permiso de paternidad** y de otros permisos voluntarios, sería recomendable el establecimiento de incentivos para extender su uso. En el caso del permiso de paternidad, tal y como se viene proponiendo desde diversos ámbitos, sería conveniente estudiar la posibilidad de establecerlo como obligatorio con el objetivo de favorecer la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y las hijas y, por otra parte, contribuir a la eliminación de los factores de discriminación que desde las empresas se perciben como un coste y que contribuyen a que las mujeres vean limitado su acceso y mantenimiento en el empleo. Asimismo, igualar la duración del permiso de paternidad a la del permiso de maternidad contribuiría a la eliminación de dichos factores de discriminación.

La Ley de Igualdad determina la posibilidad de acumular el **permiso de lactancia** en jornadas completas pero la limita a lo establecido en el convenio colectivo correspondiente o al acuerdo con la empresa. Sería recomendable traspasar al trabajador o trabajadora la decisión de acumular dicho permiso en jornadas completas, sin vincularlo al convenio colectivo o a la negociación con la empresa. Por otra parte, tal y como ya se aplica en la

Administración Pública, podría regularse la extensión del permiso de lactancia hasta que el niño o niña cumpla los 12 meses. Asimismo, sería recomendable reconocer el derecho al permiso de lactancia al padre con independencia de la situación laboral de la madre.

Tras el disfrute del permiso por paternidad, maternidad o lactancia si se ha disfrutado agrupado en jornadas, sería recomendable promover la **posibilidad de incorporación a la empresa de manera progresiva** del trabajador o la trabajadora, por medio de la jornada reducida o a través del teletrabajo.

La legislación contempla permisos retribuidos en el caso de que los o las menores a cargo de un trabajador o trabajadora sufran un accidente o enfermedad grave. Sería recomendable ampliar los permisos retribuidos para atender a **menores con enfermedad común** además de en casos de enfermedad grave.

Como se ha visto, con frecuencia las mujeres abandonan el mercado de trabajo por motivos de cuidado y atención a familiares. Para estos casos, es conveniente **reforzar el apoyo a la reincorporación al mercado laboral**, a través de las políticas de empleo (orientación, recualificación, mediación laboral, etc.) y de la creación de incentivos para la contratación de estas personas.

Algunas medidas como generalizar la **priorización en los concursos públicos** de las empresas que hayan implantado medidas de conciliación, hayan puesto en marcha un plan de igualdad de oportunidades o cuenten con algún certificado o distintivo como empresa familiarmente responsable pueden actuar como incentivos para la implementación de estas medidas en las empresas. Con el mismo objetivo se podrían conceder **ventajas fiscales** a empresas que implementen actuaciones que favorezcan el teletrabajo como medida de conciliación a través de la adquisición de equipamiento para video-conferencias o la instalación de “mini-oficinas” en el hogar, etc.

De igual modo, ofrecer incentivos para que las pequeñas y medianas empresas promuevan **planes de igualdad de oportunidades** que incluyan medidas que favorezcan la corresponsabilidad y una organización del tiempo de trabajo que permita compatibilizar las obligaciones laborales con las familiares y con la vida personal, contribuiría a avanzar hacia la extensión de nuevas formas de organización del tiempo más adaptadas a las necesidades de trabajadores y trabajadoras y del empresariado.

En cualquier caso, se debe garantizar que se cumplen las medidas recogidas en la legislación y controlar su incumplimiento (discriminación por motivos de género, restricciones en el disfrute de pleno de los derechos, consecuencias laborales no deseadas, etc.) por medio del refuerzo de la **inspección de trabajo**.

La Administración Pública tiene a su alcance la posibilidad de realizar **campañas educativas y de sensibilización** como herramientas para incidir en la opinión pública y contribuir al cambio de estereotipos. En este sentido, los esfuerzos educativos y de sensibilización deben tener en cuenta y continuar incidiendo en los factores clave que mantienen las actitudes y estereotipos relacionados con la asignación de roles, en el fomento de la corresponsabilidad y en la necesaria presencia de las mujeres en el mercado laboral y el refuerzo de su papel productivo (frente al reproductivo). Es decir, la sensibilización debe dirigirse a lograr que los hombres asuman las responsabilidades familiares en la misma medida en que las mujeres asumen responsabilidades en el ámbito del trabajo remunerado, a que el reparto de las obligaciones familiares entre ambos géneros sea más equilibrado.

Con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad, resultaría interesante impulsar desde la Administración Pública escuelas de padres en las que se imparta **formación en corresponsabilidad, en coeducación y en gestión del tiempo**.

Por otra parte, sería conveniente realizar **campañas de sensibilización en el ámbito empresarial** dirigidas a combatir la barrera que supone para la conciliación la cultura del presentismo en el puesto de trabajo, así como a poner de manifiesto que la conciliación es una cuestión que va más allá del ámbito privado. Además, con el objetivo de combatir la concepción de las medidas de conciliación como un coste económico para la empresa, podrían realizarse campañas de sensibilización para dar a conocer las ventajas que supone para la empresa y los recursos disponibles para lograr una mejor organización de los tiempos y la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal.

En cuanto a los modelos urbanos, resulta imprescindible que estén adaptados a toda la ciudadanía y tengan en cuenta las necesidades de las personas en todas sus facetas. Así, como contempla la legislación, se debe **garantizar la presencia de las mujeres en la planificación urbanística y en la toma de decisiones**, que se lleve a cabo de manera efectiva. Las actuaciones urbanísticas, plasmadas en planes y programas deben tener un carácter participativo y transversal, incidiendo en los diversos aspectos que afectan a la organización del tiempo, como la planificación de los espacios, la disponibilidad de los distintos servicios y sus horarios, la movilidad (frecuencia, horarios, accesibilidad del transporte público) o la integración de los servicios y los lugares de trabajo. En este sentido, sería interesante promover la realización de **planes de conciliación locales** de carácter participativo, incluyendo lo relativo a horarios de transporte público, guarderías, centros escolares, centros de atención a personas dependientes.

Respecto a la compatibilización de los horarios escolares y de atención a personas dependientes con los horarios laborales, resulta imprescindible **mejorar el acceso a servicios de cuidado de menores y personas dependientes**. La atención a los menores y otras personas dependientes es uno de los factores con mayor incidencia en la conciliación de la vida laboral y familiar y, más allá de lo que se refiere estrictamente a los horarios, los centros donde se prestan estos servicios de cuidado resultan insuficientes para atender las necesidades de la ciudadanía. Por tanto, parece necesario incrementar el número de guarderías públicas para niños y niñas de 0 a 3 años, con costes accesibles para la población y ampliando los horarios para que se adecuen a los horarios laborales. Para paliar la escasez de recursos de atención a menores y como sistema complementario, se podría poner en marcha un sistema de acreditación para personas que cuiden a menores en casa. De este modo, se podría homologar un servicio que ya se presta en otros países europeos, previa acreditación de la cualificación profesional y con la intermediación de los servicios sociales. Por otra parte, garantizar el número suficiente de plazas de comedor escolar para cubrir las necesidades de todas las familias, con un coste asumible por éstas, también contribuye a la mejora de conciliación de los tiempos de trabajo con las obligaciones familiares.

En cuanto a los mayores dependientes, y al igual que en el caso de los y las menores, parece necesario el fomento de centros de atención a estas personas durante el día con horarios amplios. Asimismo, sería necesario fortalecer los recursos, como los centros de día o la ayuda a domicilio especializada, para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial.

Sería recomendable optimizar el uso de los centros educativos promoviendo la generalización de **actividades educativas, deportivas y de ocio y tiempo libre en los centros escolares** en horario complementario a la jornada escolar (previo y posterior a ésta) así como en periodos vacacionales. La realización de actividades en periodos no lectivos puede facilitarse a través de las corporaciones locales que promuevan la actuación de asociaciones juveniles, vecinales, de madres y padres, etc.

Asimismo, la creación y el **fomento de la actividad de los espacios culturales, deportivos y de ocio** (bibliotecas, centros sociales, polideportivos, parques infantiles, etc.), además de en los centros escolares, tiene incidencia en la ampliación de las posibilidades de conciliación por parte de padres y madres con hijos menores.

De cara a la mejora de la accesibilidad a los recursos de la administración y otros servicios y la realización de trámites y gestiones, se recomienda fomentar la creación de telecentros y **espacios con internet de acceso público**. Esta medida tendría una especial incidencia en el medio rural, por lo que se recomienda fortalecer la creación de telecentros en este ámbito.

Una vez aplicado en el sector público, se podría fomentar la **aplicación de las medidas contenidas en el Plan Concilia**, analizado en puntos anteriores de este informe, en las empresas, extendiéndolo así al sector privado.

Desde la Administración Pública se considera recomendable **fomentar y regular el teletrabajo**, así como las **horas extra para compensar ausencias por cortos periodos de tiempo**, inferiores a la jornada laboral, por motivos de conciliación.

En el ámbito empresarial se podría incidir por medio de la concesión de **incentivos y reconocimientos** (premios, certificaciones, ayudas, etc.) en la aplicación de nuevas formas de organización del tiempo dirigidas a implementar la flexibilidad horaria en la entrada y salida, la jornada continua, la semana laboral comprimida, la compensación horaria para el cumplimiento de la jornada laboral mensual y semanal, así como el aprovechamiento de las nuevas tecnologías para potenciar el teletrabajo, el trabajo mixto en el centro de trabajo y a distancia (en los puestos de trabajo en los que sea posible). En cualquier caso, se podrían conceder incentivos y reconocimientos a las **empresas innovadoras** que presentasen nuevas fórmulas de organización del tiempo que permitan una jornada laboral más eficiente y productiva y más adaptada a las necesidades de la plantilla.

Por último, Es necesario aumentar el número de cláusulas que permitan la flexibilidad del tiempo de trabajo de forma que el personal empleado pueda hacer frente a sus necesidades tanto personales como familiares y esto no afecta a la productividad. Por ejemplo, establecer la flexibilidad en la hora de entrada o de salida, con tal de que se cumpla una franja del día que es obligatoria o implantar otros horarios de trabajo, modalidad que comprende distintas posibilidades, desde el horario semanal variable fijado por el empresariado hasta un máximo de horas anuales o un sistema de horas acumulables que son remuneradas con horas libres, pasando por el horario por acuerdo individual con el empresariado e incluso horario determinado por el propio interesado.

Cuando las condiciones laborales lo permitan y exista la necesidad se debe fomentar el teletrabajo. De la misma forma, que a la hora de establecer turnos, se debe potenciar los acuerdos entre las partes implicadas, favoreciendo la situación de quienes tienen personas a su cargo.

La conciliación de la vida profesional y la vida familiar se considera a menudo un asunto de mujeres, y no se pone de relieve la necesidad de reforzar el papel de los hombres en el cuidado de los hijos y de las hijas y de las personas dependientes. Hay que proponer que los convenios colectivos transmitan en sus acciones una perspectiva transversal que considere la conciliación como un compromiso de hombres y mujeres y que fomente la corresponsabilidad en la atención de personas mayores y de los hijos y las hijas.

Favorecer la inclusión dentro de los convenios colectivos de ayudas para la utilización de servicios sociocomunitarios: guarderías, comedores, transporte y ayuda escolar, etc.

Anexos

Herramientas de recogida de información

Anexo 1: Formulario electrónico dirigido a agentes socioeconómicos

PRESENTACIÓN

En el marco del Estudio sobre Nuevas Formas de Organización de los Tiempos impulsado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), se plantea la realización de un Delphi Electrónico dirigido a diferentes agentes socioeconómicos (sindicales y empresariales) relacionados con la temática de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Este estudio incluye la realización de otra serie de intervenciones cualitativas y cuantitativas previas y posteriores a la utilización del presente formulario o Delphi electrónico. Previamente, se ha realizado un análisis de la normativa vigente en materia de conciliación, y se han identificado una serie de buenas prácticas que se vienen desarrollando en esta materia. Gracias a la elaboración de dicha información, se ha diseñado el contenido de este formulario.

Una vez finalizada la presente fase con agentes socioeconómicos, y tras realizar el pertinente análisis de la información que mediante la presente herramienta se obtenga, se procederá a diseñar un cuestionario dirigido a la población general con el fin de realizar un estudio mediante encuesta sobre las necesidades de la ciudadanía en cuanto al reparto y asignación de tareas (laborales, domésticas, de cuidados, etc.) y a la organización y aprovechamiento de los tiempos.

De este modo, se tratará de recoger una visión detallada de los factores de éxito y de riesgo, así como de las necesidades y obstáculos no cubiertos hasta la fecha, de las nuevas formas de organización de los tiempos que las personas utilizan en la actualidad, tanto las que provienen de iniciativas públicas como privadas.

En concreto, los **OBJETIVOS DEL ESTUDIO** en los que se sitúa el presente Delphi se asocian a los siguientes ejes:

- **El estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas**, dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura.
- **La organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual**. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales).

1. Datos de Identificación

A. Nombre de la persona que responde el cuestionario

B. Función o cargo

C. Entidad a la que pertenece

D. Ámbito geográfico de trabajo competencial

E. Teléfono de contacto

F. E-mail de contacto

2. **¿En qué grado se están aplicando en las empresas de su sector medidas dirigidas a flexibilizar y/o mejorar la distribución y organización del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras?** (Flexibilidad de horarios laborales, de jornadas laborales, puestos de trabajo compartidos, bancos de tiempo, jornada intensiva, ampliación permisos paternidad-maternidad, etc.).

3. **Concretando un poco más, en cuanto a las medidas o actuaciones promovidas desde las empresas de su sector para facilitar las labores de cuidado de empleados y empleadas que tienen a su cargo a personas dependientes (niños y niñas pequeños/as, adultos enfermos, personas discapacitadas, personas mayores), ¿podría indicarnos cuáles se están aplicando en la actualidad, identificando las que considera más útiles y eficaces tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras?** (Información sobre centros especializados o de acceso a servicios, escuelas infantiles gratuitas o subvencionadas en o por la empresa, apoyos o compensaciones económicas, flexibilización de horarios y/o de jornada laboral, etc.).

4. **En cuanto a la formación dirigida a trabajadores y trabajadoras que proveen las empresas del sector, ¿se está teniendo en cuenta algún tipo de medida conciliadora con los horarios laborales y los ritmos cotidianos de las personas? En caso afirmativo, ¿cómo cree usted que valoran tanto las empresas como los empleados y empleadas dichas medidas? ¿Considera usted que son suficientes?**

5. **Un objetivo importante de las políticas de igualdad es mejorar el acceso de las mujeres a la sociedad de la información. Desde esta perspectiva, ¿qué opinión le merecen las medidas encaminadas a regularizar y/o facilitar el trabajo telemático (“teletrabajo”) en las empresas del sector? ¿Cuáles son los principales obstáculos y retos que se encuentran dichas empresas y las mujeres empleadas para posibilitar esta alternativa de conciliación? ¿Y, en general, en el conjunto de personas trabajadoras?**

6. **Además de todas las anteriores, ¿podría indicarnos alguna otra medida que sea beneficiosa para el sector en materia de conciliación y que debería ponerse en marcha (bien como alternativa a las existentes bien como mejora o ampliación)?**

7. Otra cuestión importante es la relativa a la flexibilización de los horarios comerciales. La Legislación Nacional de Horarios plantea lograr un adecuado nivel de oferta para los consumidores y, al mismo tiempo, ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores de comercio. ¿Cómo considera esta iniciativa y que beneficios e inconvenientes plantea tanto a las empresas como a las personas trabajadoras de su sector?

8. En cuanto al tiempo que dedican los trabajadores y las trabajadoras a desplazarse hasta sus lugares de trabajo, ¿cree usted que los horarios e infraestructuras de los transportes existentes (tanto urbanos como interurbanos) son un factor relevante a tener en cuenta en materia de conciliación y de organización de los tiempos? En caso afirmativo, ¿qué medidas se están implantando con el fin de adecuar en mayor grado dichos horarios e infraestructuras con la vida laboral, personal y familiar?

9. Dentro de su sector, ¿considera que existen diferencias en cuanto a la posibilidad de mejorar la organización de los tiempos laborales, personales y familiares de las personas trabajadoras, según se trate de un entorno urbano o de un entorno rural?

10. ¿Y si se analiza la cuestión atendiendo al tamaño de las empresas implicadas (micro, pequeña, mediana y gran empresa)?

11. En términos generales, ¿podría identificar algún colectivo específico hacia el cuál se dirijan en mayor grado actuaciones o medidas de conciliación? En otras palabras, ¿a quiénes van dirigidas principalmente?, ¿existen personas trabajadoras en el sector que disfruten en mayor grado que otras de dichas actuaciones? Y, a la inversa ¿quiénes son las que menos las utilizan y por qué cree usted que es?

12. De todas las anteriores, y a su juicio, ¿qué medidas o actuaciones considera que son más eficaces y útiles, tanto para las empresas como para los trabajadores y las trabajadoras, para adaptar los ritmos de trabajo a la vida familiar y personal?

→ **NOTA:** Por favor, elija las 3 medidas (o tipo de medidas) que considere más importantes indicando los motivos de su elección, y mencione (si conoce) el nombre de alguna empresa o entidad que sea un buen ejemplo en cuanto a la aplicación de dichas medidas.

1. _____

Empresas o entidades:

2. _____

Empresas o entidades:

3. _____

Empresas o entidades:

13. ¿Qué aspectos considera, en general, como los más problemáticos a la hora de conseguir la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas en su sector?

14. ¿Cómo se posiciona usted ante la siguiente afirmación: “*las medidas de conciliación no favorecen al resto de la plantilla ya que deben asumir las cargas de trabajo de compañeros y compañeras ausentes*”?

15. Por último, y centrándonos en la situación estructural de crisis económica actual en las empresas, ¿cuál cree que puede ser su impacto en la evolución de las políticas de igualdad y en la aplicación de medidas de conciliación en las empresas en su sector?

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 2: Formulario electrónico dirigido a redes de mujeres y agencias de desarrollo

PRESENTACIÓN

En el marco del Estudio sobre Nuevas Formas de Organización de los Tiempos impulsado por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad), se plantea la realización de un Delphi Electrónico relacionado con la temática de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral dirigido a diferentes entidades representantes de mujeres y agencias de desarrollo.

Este estudio incluye la realización de otra serie de intervenciones cualitativas y cuantitativas previas y posteriores a la utilización del presente formulario o Delphi electrónico. Previamente, se ha realizado un análisis de la normativa vigente en materia de conciliación y se han identificado una serie de buenas prácticas que se vienen desarrollando en esta materia. Gracias a la elaboración de dicha información, se ha diseñado el contenido de este formulario.

Una vez finalizada la presente fase con redes de mujeres y agencias de desarrollo, y tras realizar el pertinente análisis de la información que mediante la presente herramienta se obtenga, se procederá a diseñar un cuestionario dirigido a la población general con el fin de realizar un estudio mediante encuesta sobre las necesidades de la ciudadanía en cuanto al reparto y asignación de tareas (laborales, domésticas, de cuidados, etc.) y a la organización y aprovechamiento de los tiempos.

De este modo, se tratará de recoger una visión detallada de los factores de éxito y de riesgo, así como de las necesidades y obstáculos no cubiertos hasta la fecha, de las nuevas formas de organización de los tiempos que las personas utilizan en la actualidad, tanto las que provienen de iniciativas públicas como privadas.

En concreto, los OBJETIVOS DEL ESTUDIO en los que se sitúa el presente Delphi se asocian a los siguientes ejes:

- **El estudio de fórmulas de flexibilización de los servicios, diversificación de los públicos y apoyo a las iniciativas privadas**, dirigidas a facilitar servicios flexibles, adaptados a las necesidades de las personas y a situaciones de difícil cobertura.
- **La organización del tiempo social incide directamente sobre las posibilidades de organización individual**. Se propone incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales).

1. Datos de Identificación

A. Nombre de la persona que responde el cuestionario

B. Función o cargo

C. Entidad a la que pertenece

D. Ámbito geográfico de trabajo competencial

E. Teléfono de contacto

F. E-mail de contacto

2. **¿En qué grado se están aplicando en las empresas de su entorno medidas dirigidas a flexibilizar y/o mejorar la distribución y organización del tiempo de trabajo de los trabajadores y trabajadoras?** (Flexibilidad de horarios laborales, de jornadas laborales, puestos de trabajo compartidos, bancos de tiempo, jornada intensiva, ampliación permisos paternidad-maternidad, etc.).

3. **Concretando un poco más, en cuanto a las medidas o actuaciones promovidas desde las empresas de su entorno para facilitar las labores de cuidado de empleados y empleadas que tienen a su cargo a personas dependientes (niños y niñas pequeños/as, adultos enfermos, personas discapacitadas, personas mayores), ¿podría indicarnos cuáles se están aplicando en la actualidad, identificando las que considera más útiles y eficaces tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras?** (Información sobre centros especializados o de acceso a servicios, escuelas infantiles gratuitas o subvencionadas en o por la empresa, apoyos o compensaciones económicas, flexibilización de horarios y/o de jornada laboral, etc.).

4. **En cuanto a la formación dirigida a trabajadores y trabajadoras que proveen las empresas del sector, ¿se está teniendo en cuenta algún tipo de medida conciliadora con los horarios laborales y los ritmos cotidianos de las personas? En caso afirmativo, ¿cómo cree usted que valoran tanto las empresas como los empleados y empleadas dichas medidas? ¿Considera usted que son suficientes?**

5. **Un objetivo importante de las políticas de igualdad es mejorar el acceso de las mujeres a la sociedad de la información. Desde esta perspectiva ¿qué opinión le merecen las medidas encaminadas a regularizar y/o facilitar el trabajo telemático (“teletrabajo”) en las empresas? ¿Cuáles son los principales obstáculos y retos que se encuentran las empresas y las mujeres empleadas para posibilitar esta alternativa de conciliación? ¿Y, en general, en el conjunto de personas trabajadoras?**

6. **Además de todas las anteriores, ¿podría indicarnos alguna otra medida que sea beneficiosa en materia de conciliación y que debería ponerse en marcha (bien como alternativa a las existentes bien como mejora o ampliación)?**

7. **Otra cuestión importante es la relativa a la flexibilización de los horarios comerciales. La Legislación Nacional de Horarios plantea lograr un adecuado nivel de oferta para los consumidores y, al mismo tiempo, ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores de comercio. ¿Cómo considera esta iniciativa y que beneficios e inconvenientes plantea tanto a las empresas como a las personas trabajadoras?**

8. En cuanto al tiempo que dedican los trabajadores y las trabajadoras a desplazarse hasta sus lugares de trabajo ¿cree usted que los horarios e infraestructuras de los transportes existentes (tanto urbanos como interurbanos) son un factor relevante a tener en cuenta en materia de conciliación y de organización de los tiempos? En caso afirmativo ¿qué medidas se están implantando con el fin de adecuar en mayor grado dichos horarios e infraestructuras con la vida laboral, personal y familiar?

9. ¿Considera que existen diferencias en cuanto a la posibilidad de mejorar la organización de los tiempos laborales, personales y familiares de las personas trabajadoras según el tamaño de las empresas implicadas (micro, pequeña, mediana y gran empresa)?

10. En términos generales, ¿podría identificar algún colectivo específico hacia el cuál se dirijan en mayor grado actuaciones o medidas de conciliación? En otras palabras, ¿a quiénes van dirigidas principalmente? ¿Existen personas trabajadoras en el sector que disfruten en mayor grado que otras de dichas actuaciones? Y, a la inversa ¿quiénes son las que menos las utilizan y por qué cree usted que es?

11. De todas las anteriores, y a su juicio, ¿qué medidas o actuaciones considera que son más eficaces y útiles, tanto para las empresas como para los trabajadores y las trabajadoras, para adaptar los ritmos de trabajo a la vida familiar y personal?

→ **NOTA:** Por favor, elija las 3 medidas (o tipo de medidas) que considere más importantes indicando los motivos de su elección, y mencione (si conoce) el nombre de alguna empresa o entidad que sea un buen ejemplo en cuanto a la aplicación de dichas medidas.

1. _____

Empresas o entidades:

2. _____

Empresas o entidades:

3. _____

Empresas o entidades:

12. ¿Qué aspectos considera, en general, como los más problemáticos a la hora de conseguir la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas?

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 3: Cuestionario dirigido a población general (25 a 64 años)

PRESENTACIÓN:

Buenos días/tardes soy... entrevistador / entrevistadora de la empresa G.P.I. que se dedica a la realización de estudios sociales. En la actualidad estamos llevando a cabo un estudio para el **Ministerio de Igualdad** sobre la organización de los tiempos, los horarios y el reparto de tareas en el hogar.

¿Podríamos hablar con alguna de las personas responsables del hogar, ya sea hombre o mujer?

CONDICIONES QUE DEBEN REUNIR LAS PERSONAS ENTREVISTADAS:

- ✓ Mujeres y hombres entre 25 y 64 años (inclusive).
- ✓ Residencia en España.

CUOTAS (a indagar al principio del cuestionario. Sistema CATI):

- Mujeres que hayan sido madres en los últimos 10 años (400 unidades).
- Población que cuenta con personas dependientes a su cargo o en un entorno cercano (320 unidades).
- Grupos de edad y género.


① [Accede](#)
② [Rechusa](#)

Ficha de cuestionario	
Código entrevistador / entrevistadora	_ _ _ (cód.)
Fecha de la encuesta.....	[__ / __] (día / mes)
Hora de la encuesta.....	[__ / __] (h. / mín.)
Teléfono persona entrevistada (control de calidad):	
Número de cuestionario	_ _ _ _ Duración encuesta
Cita (día / hora):	
Encuesta (código INE):	CCAA _ _ _ Provincia _ _ _ Municipio _ _ _ _ _

Fuera de cuota (**personas menores de 16 años o mayores de 65 años, residentes fuera de España**)

P.1. EDAD |_|_|_| Años

P.2. SEXO (Entrevistador/a: no preguntar, rellenar directamente)

- ① Hombre
- ② Mujer

P.3. Su estado civil es ...

- ① Casado/a
- ② En pareja
- ③ Divorciado/a separado/a
- ④ Viudo/a
- ⑤ Soltero/a independiente
- ⑥ Soltero/a (en casa de sus padres) (**Fin; contacto no valido; no pincha cuota**)

Comienza BLOQUE USOS DEL TIEMPO Y ESTRATEGIAS

>> USOS DEL TIEMPO

P.9. A lo largo de un día normal, aproximadamente ¿cuántas horas dedica usted...? (Anotar cifra recordando que el día son 24 horas máximo) (Entrevistador/a: leer y anotar todas) (Anotar valores intermedios: “entre 2 y 3 horas, 2,5 horas)

	Entrevistado/a	Ns/Nc
A) A la realización de trabajo remunerado	_____ Horas	⑨
B) A las tareas domésticas (comprar, cocinar, limpieza, colada etc.)	_____ Horas	⑨
C) A necesidades personales (comer, descansar, dormir, etc.)	_____ Horas	⑨
D) Al ocio y tiempo libre	_____ Horas	⑨
E) Al cuidado y atención de hijos y/o de hijas dentro y fuera de casa	_____ Horas	⑨
F) Al cuidado y atención de personas mayores dependientes, personas con enfermedad crónica, personas discapacitadas (si el cuidado es temporal o esporádico referirse al tiempo que dedica los días que lo hace)	_____ Horas	⑨
G) Al estudio o a la formación	_____ Horas	⑨

→ **FILTRO (P.6 = < 12 años; hijo/a):** Sólo a las personas entrevistadas con hijos y/o hijas menores de 13 años (en edad escolar)

>> CUIDADOS A MENORES

P.10. ¿Tiene hijos y/o hijas menores que vayan a la guardería, a la escuela infantil o al colegio?

① SI

② NO

→(PASAR A P.16 personas entrevistadas que tengan personas dependientes a su cargo)

P.11. ¿Me podría decir si tiene servicio doméstico en su hogar u otro tipo de ayuda externa (asistencia por horas, personal doméstico, cuidadores o cuidadoras)?

① SÍ

② NO → (PASAR A P.14)

⑨ Ns/Nc

P.12. De las siguientes personas que le voy a citar, dígame cuáles trabajan en su hogar

	SI	NO	Ns/Nc
A) Asistente o asistenta horas	①	②	⑨
B) Personal doméstico fijo viviendo en casa	①	②	⑨
C) Canguro/a o cuidador/a por horas	①	②	⑨
D) Otros (anotar) : [_____]			

P.13. Aproximadamente, ¿qué coste mensual total le suponen disponer de estos servicios?

_____| Euros

⑨⑨ Ns/Nc

P.14. Vamos a centrarnos en el reparto de los cuidados familiares. Le voy a leer una serie de tareas para que me diga quién o quiénes las realizan en su hogar de manera más habitual.

(La/s persona/s que participen principalmente en cada uno de los cuidados son codificadas como primera opción y la/s persona/s que colaboren son codificadas como segunda opción)

- (Entrevistador/a: insistir ¿colabora alguna persona más?)
- (Sin rellenar = Ns/Nc)

	Madre		Padre		Abuelo/a de la madre		Abuelo/a del padre		Otro/a familiar		Vecino/a o amigo/a		Servicio domést.		Otros	
	1ª	2ª														
P.14.a ¿Quién lleva y trae principalmente a los niños/as al colegio o a la guardería?	<input type="checkbox"/>															
P.14.b ¿Quién acude principalmente a las reuniones del colegio o de la guardería?	<input type="checkbox"/>															
P.14.c ¿Quién se queda o atiende principalmente a los niños/as durante las vacaciones escolares cuando éstas no coinciden con las laborales?	<input type="checkbox"/>															
P.14.d <u>En el caso de que tenga hijos/as menores de 3 años que no estén atendidos a diario en una guardería o escuela infantil, ¿quién se ocupa principalmente de ellos?</u>	<input type="checkbox"/>															
P.14.e ¿Quién lleva principalmente a los niños/as al médico cuando lo necesitan?	<input type="checkbox"/>															
P.14.f ¿Quién se queda principalmente con los niños/as cuando se ponen enfermos?	<input type="checkbox"/>															

P.15. ¿Recibe algún tipo de ayuda o compensación económica para financiar el cuidado de sus hijos y/o hijas menores? ¿Podría indicarnos, además, si es una ayuda de carácter público o proviene de alguna empresa, y a qué miembro de su familia se la conceden? (Anotar si la ayuda proviene de la empresa en la que trabaja la persona entrevistada (o su cónyuge), o es de carácter público)

Tipo de ayuda económica (anotar)	Empresa	Pública	¿A quién?	Ns/Nc
1. _____	①	②	...	⑨
2. _____	①	②	...	⑨

» CUIDADOS A PERSONAS DEPENDIENTES

P.16. ¿Hay personas adultas que dependan de usted de forma continuada o esporádica porque no pueden valerse plenamente por sí mismas (vivan o no con usted)?

- ① Sí
- ② NO
- ⑨ Ns/Nc

(Entrevistador/a: si el cuidado a personas dependientes es por temporadas, referirse al período en el que se ocupan de esa/s persona/s)

P.17. ¿Me podría decir cuál es el parentesco o relación que tiene esta persona con usted?

Esta persona es su...

- ① Hijo/hija
- ② Padre/madre
- ③ Cónyuge/pareja
- ④ Suegro/suegra
- ⑤ Tío/tía
- ⑥ Hermano/hermana
- ⑦ Otros (*anotar*): []
- ⑨ Ns/Nc

P.18. ¿Qué tipo de impedimento o dependencia padecen las personas que están a su cargo?

(Entrevistador/a: leer y anotar hasta dos opciones de respuesta)

- ① Discapacidad física (parálisis, etc.)
- ② Discapacidad mental
- ③ Discapacidad sensorial (ceguera, etc.)
- ④ Anciano/a con dependencia leve (dificultades para desplazarse, etc.)
- ⑤ Anciano/a con dependencia grave (Alzheimer, demencia senil, etc.)
- ⑥ Enfermedad crónica
- ⑦ Otros (*anotar*): []
- ⑨ Ns/Nc

P.19. Esta persona ¿convive con usted?

- ① SÍ
- ② NO
- ⑨ Ns/Nc

P.20. ¿Dónde vive o reside habitualmente esta persona?

- ① Está internada en un centro → (PASAR A P.25)
- ② En su propio domicilio
- ③ Con otros familiares
- ④ Otros (*anotar*): []
- ⑨ Ns/Nc

P.21. ¿Quién/quienes se ocupan principalmente de la atención y el cuidado de esta persona (comidas, aseo personal, medicación, desplazamientos)? (Entrevistador/a: insistir ¿colabora alguien más?)

(La/s persona/s que participen principalmente en cada uno de los cuidados codificarlo como primera opción y la/s persona/s que colaboren codificarlo como segunda opción)

- ① Persona entrevistada
- ② Cónyuge de la persona entrevistada
- ③ Otros familiares
- ④ Vecinos/as o amigos/as
- ⑤ Servicio doméstico
- ⑥ Servicio de asistencia a domicilio para el cuidado de personas dependientes o cuidador/a
- ⑦ Centro de día o club social, otros centros de atención a personas dependientes.
- ⑧ Otros (*anotar*): []
- ⑨ Ns/Nc

P.22. ¿Me podría decir si tiene servicio doméstico en su hogar u otro tipo de ayuda externa (asistencia por horas, personal doméstico, cuidadores o cuidadoras)?

- ① Sí
- ② NO → (PASAR A P.26)
- ⑨ Ns/Nc

P.23. De las siguientes personas que le voy a citar, dígame cuáles trabajan en su hogar

	SI	NO	Ns/Nc
A) Asistente o asistenta horas	①	②	⑨
B) Personal doméstico/de cuidados fijo viviendo en casa	①	②	⑨
D) Otros (anotar) : [_____]			

P.24. Aproximadamente, ¿qué coste mensual total le suponen disponer de estos servicios?

____ Euros ⑨⑨ Ns/Nc

→ Si P.20 = 1 (persona dependiente internada en un centro)

P.25. ¿Cuánto tiempo dedica a visitar a dicha persona en el centro en el que reside? (Entrevistador/a: en promedio de horas los días que realiza visitas)

____ Horas por día de visita ⑨⑨ Ns/Nc

P.26. ¿Recibe algún tipo de ayuda o compensación económica para financiar el cuidado de las personas dependientes que se encuentran a su cargo? ¿Podría indicarnos, además, si es una ayuda de carácter público o proviene de alguna empresa, y a qué miembro de su familia se la conceden? (Anotar si la ayuda proviene de la empresa en la que trabaja la persona entrevistada (o su cónyuge), o es de carácter público)

Tipo de ayuda económica (anotar)	Empresa	Pública	¿A quién?	Ns/Nc
1. _____	①	②	...	⑨
2. _____	①	②	...	⑨

Comienza BLOQUE MEDIDAS CONCILIACIÓN

→ A todas las personas entrevistadas

DISPLAY

Últimamente se viene hablando de las dificultades que existen para poder compaginar la vida laboral de los trabajadores y las trabajadoras con su vida personal y familiar, y sobre todo en aquellos casos en los que existen personas dependientes a su cargo, como pueden ser hijos o hijas menores de edad, personas mayores, personas enfermas, personas discapacitadas...

FIN DISPLAY

P.27. En su caso particular, ¿usted diría que compatibilizar la vida familiar con la vida laboral le resulta...?

Muy complicado ①	Más bien complicado ②	Más bien sencillo ③	Muy sencillo, sin dificultades ④	Ns/Nc ⑨
---------------------	--------------------------	------------------------	-------------------------------------	------------

P.28.A continuación, le voy a citar una serie de servicios y de medidas que pueden servir para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. En su caso particular, nos gustaría que nos dijera cuáles de estos servicios y medidas utiliza usted y en qué grado se siente satisfecho/a con los mismos (**CERO** menos satisfactorio y **DIEZ** más satisfactorio).

MUY IMPORTANTE:

➔ **Entrevistador/a:** insistir en que la valoración de las siguientes medidas debe realizarse solamente desde la perspectiva personal de la persona entrevistada, y no desde una perspectiva genérica referida al conjunto de la población.

➔ **Entrevistador/a:** indagar, en caso de no utilizar, motivos o razones por los que la persona entrevistada no utiliza.

		Utiliza	0 - 10	Ns/Nc
Transporte urbano	A) Autobús	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	B) Tren	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	C) Metro	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	D) Otros: (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	¿Por qué no utiliza? (anotar): [_____]			
Transporte interurbano	A) Autobús	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	B) Tren	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	C) Otros: (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	¿Por qué no utiliza? (anotar): [_____]			
Servicios públicos	A) Administración pública (trámites y/o gestiones en oficinas o ventanillas)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	B) Administración pública (trámites y/o gestiones a través de Internet)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	C) Guarderías (acompañar a menores, reuniones con profesores, etc.)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	D) Centros escolares (acompañar a menores, reuniones con profesores, etc.)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	E) Servicios de atención a personas dependientes (mayores, discapacitados/as ...)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	F) Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	G) Ayudas económicas (a cualquier persona de la unidad familiar)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	H) Otros: (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	¿Por qué no utiliza? (anotar): [_____]			
Servicios sanitarios (públicos o privados)	A) Acompañamiento a personas dependientes (revisiones médicas, análisis, etc.)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	B) Otros: (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	¿Por qué no utiliza? (anotar): [_____]			
Actividades extra-escolares (públicas o privadas)	A) Ludoteca	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	B) Actividades deportivas	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	C) Actividades creativas - artísticas	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	D) Actividades de refuerzo en los estudios	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	E) Otros: (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	¿Por qué no utiliza? (anotar): [_____]			
Empresas	A) Reducción de jornada por motivos familiares	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	B) Reducción de jornada por motivos personales	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	C) Facilidades por parte de la empresa (flexibilidad de horarios, guarderías, etc.)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	D) Ayudas económicas (a cualquier persona de la unidad familiar)	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	E) Otros: (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	___	⑨⑨
	¿Por qué no utiliza? (anotar): [_____]			

P.29. En consonancia con la pregunta anterior, ¿en qué medida cree usted que se producen las siguientes circunstancias y qué aspectos cree usted que serían mejorables? (CERO menos de acuerdo y DIEZ más de acuerdo).

	0 - 10	Ns/Nc
A) Adaptación de los horarios de centros de atención a personas mayores y otras personas dependientes a los horarios laborales	_ _ _	⑨⑨
B) Adaptación de los horarios y vacaciones escolares a los horarios y vacaciones laborales	_ _ _	⑨⑨
C) Adaptación de los horarios comerciales a los laborales	_ _ _	⑨⑨
D) Adaptación de los horarios de actividades de ocio y tiempo libre a los horarios laborales	_ _ _	⑨⑨
E) Adaptación de los horarios de transportes (urbanos e interurbanos) a los horarios laborales	_ _ _	⑨⑨
¿Qué aspectos se podrían mejorar? (anotar): [_____]		

Comienza BLOQUE ACTITUDES

→ A todas las personas entrevistadas

P.30. Responda si está más bien de acuerdo o más bien en desacuerdo con las siguientes afirmaciones respecto al reparto de las responsabilidades domésticas y familiares en el seno de la pareja:

	Más bien en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Ns/Nc
A) Aunque la mujer trabaje, debería hacerlo menos horas que el hombre para poder ocuparse más de las responsabilidades familiares y domésticas	①	②	⑨
B) La mujer debe ser la principal responsable de las tareas domésticas y el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes	①	②	⑨
C) El hombre debe ser el principal proveedor de ingresos de la familia	①	②	⑨
D) La mujer y el hombre deben trabajar y repartir por igual las responsabilidades domésticas y familiares	①	②	⑨

Comienza BLOQUE SITUACIÓN LABORAL

→ A todas las personas entrevistadas

P.31. ¿Cómo definiría su situación laboral en la actualidad? ¿Y la de su cónyuge (en el caso de que mantenga una relación de pareja estable)? (Entrevistador/a: leer todas las opciones antes de anotar respuesta)

		Entrevistado/a	Cónyuge
A) Trabajador/a en la actualidad	→ P.32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Estudiante	Si cónyuge trabaja → P.32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) En paro y buscando empleo		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) En paro y sin buscar empleo	Tareas hogar → P.54	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Prejubilado/a o pensionista		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) No puede trabajar por incapacidad laboral permanente	Ninguno trabaja → P.56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Tareas del hogar		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Ns/Nc		⑨	⑨

P.32. ¿Podría indicarme el tipo de jornada laboral que tiene usted (y su cónyuge/pareja si trabaja)?

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Jornada completa → (PASAR A P.33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Jornada parcial (inferior a 30 horas semanales)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Ns/Nc	⑨	⑨

P.32.a (En caso de jornada parcial) ¿Este tipo de jornada, lo ha decidido usted (o su cónyuge/pareja)?

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Por decisión propia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Por decisión ajena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Ns/Nc	⑨	⑨

P.33. ¿Trabaja usted en el sector público o en la empresa privada? ¿Y su cónyuge o pareja (solo si tiene y si trabaja actualmente)?

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Sector público	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Empresa o entidad privada (incluye ONG)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Ns/Nc	⑨	⑨

P.34. Este trabajo que usted (y/o el de su cónyuge/pareja) realiza es...

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Por cuenta ajena	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Por cuenta propia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Ns/Nc	⑨	⑨

P.35. ¿Cuántas personas trabajan, aproximadamente, en su centro de trabajo, empresa u organización (y/o en la de su cónyuge/pareja)?

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Menos de 10 trabajadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Más de 10 y menos de 50 trabajadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Más de 50 y menos de 250 trabajadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Más de 250 trabajadores/as	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Ns/Nc	⑨	⑨

P.39. ¿Cuál es la actividad de la empresa o entidad en la que trabaja (y la de su cónyuge/pareja en el caso de que trabaje)? CÓDIGO CNAE 09

A. Persona entrevistada

_____ |__|__| Cod. CNAE 09 ⑨⑨ Ns/Nc

B. Cónyuge

_____ |__|__| Cod. CNAE 09 ⑨⑨ Ns/Nc

P.40. ¿Cuál es la profesión que desempeña usted (y la de su cónyuge/pareja en el caso de que trabaje)? CÓDIGO CNO 94

A. Persona entrevistada

_____ |__|__| Cod. CNO 94 ⑨⑨ Ns/Nc

B. Cónyuge

_____ |__|__| Cod. CNO 94 ⑨⑨ Ns/Nc

P.41. En una semana normal, ¿cuántos días trabaja a la semana (y los de su cónyuge/pareja en el caso de que trabaje)?

A. Persona entrevistada _____ |__| días/semana ⑨ Ns/Nc

B. Cónyuge _____ |__| días/semana ⑨ Ns/Nc

P.42. Y en un día normal, ¿cuántas horas le dedica al trabajo incluyendo el desplazamiento (y las de su cónyuge/pareja en el caso de que trabaje)?

A. Persona entrevistada _____ |__|__| horas/día ⑨⑨ Ns/Nc

B. Cónyuge _____ |__|__| horas/día ⑨⑨ Ns/Nc

P.43. De los siguientes tipos de jornadas de trabajo, me gustaría saber cuál se ajusta mejor a su caso (y al de su cónyuge/pareja en el caso de que trabaje). Usted diría que su jornada (y/o la de su cónyuge/pareja) es...

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Continua de mañana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Continua de tarde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Continua de noche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Partida (mañana y tarde)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Otra (anotar): [_____]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Ns/Nc	⑨	⑨

→ **FILTRO (P.31.A.persona entrevistada = 1):** Sólo si persona entrevistada trabaja.

P.50. ¿Cuál diría que es la principal motivación por la que usted trabaja actualmente (solamente persona entrevistada)? (Respuesta espontánea, no leer. Marcar la más importante)

- ① Dinero / económicas
- ② Que sea interesante y/o me guste (realización personal)
- ③ Ocupar el tiempo
- ④ Para tener independencia económica
- ⑤ Creo que todas las personas deben trabajar
- ⑥ Relacionarme con otras personas
- ⑦ Otra (anotar): []
- ⑨ Ns/Nc

P.51.A la hora de decidirse por un cambio de empleo, o de un puesto de trabajo (en la misma organización), ¿cuáles serían los 2 factores más importantes que finalmente harían que usted tomara esta decisión? (solamente persona entrevistada)? (Respuesta espontánea, no leer)

	1er factor	2º factor
A) Cercanía al domicilio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Que sea compatible con las responsabilidades familiares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Condiciones laborales (horario, vacaciones, prestaciones sociales)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Sueldo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Que sea interesante (por tipo trabajo, posibilidades de promoción)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Otra (anotar): [<input type="text"/>]	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Ns/Nc	⑨	⑨

P.52. Si pudiera permitírsele, ¿trabajaría menos horas aunque ganara menos dinero (solamente persona entrevistada)?

- ① SÍ
- ② NO
- ⑨ Ns/Nc

→ **FILTRO (P.3 = 1, 2):** Sólo si la persona entrevistada tiene cónyuge o pareja.

P.53. Normalmente, a la hora de decidirse por un puesto de trabajo (o, en general, al tomar una decisión de tipo laboral), se suele consultar con la pareja. En su caso, ¿qué importancia la daría usted a la opinión que le pudiera dar su pareja / cónyuge sobre este asunto?

- ① Ninguna importancia
- ② Más bien poca importancia
- ③ Mucha importancia
- ⑨ Ns/Nc

→ **FILTRO (P.31.G.entrevistado/a = 7):** Solamente a aquellas personas que se dedican a tareas del hogar.

P.54. Con respecto a su caso particular, ¿a usted le gustaría tener una actividad remunerada fuera del hogar?

- ① SÍ
- ② NO
- ⑨ Ns/Nc

P.55. En su caso particular (dedicación a tareas del hogar), me gustaría saber si está usted de acuerdo o en desacuerdo con cada una de estas afirmaciones. Me dedico a las tareas del hogar....

	Más bien en desacuerdo	Más bien de acuerdo	Ns/Nc
A) Porque económicamente no necesito trabajar fuera de casa	①	②	⑨
B) Porque mi pareja/cónyuge prefiere que esté en casa	①	②	⑨
C) Porque con lo que gana mi pareja/cónyuge tenemos suficiente	①	②	⑨
D) Para poder atender mejor a mis hijos/as	①	②	⑨
E) Para poder atender a otras personas a mi cargo	①	②	⑨
F) Por falta de ayudas y servicios sociales para atender a las personas a mi cargo	①	②	⑨
G) Porque me es difícil encontrar un empleo adecuado a mi formación y experiencia	①	②	⑨
H) Porque me es difícil encontrar un empleo con el que pueda compatibilizar las responsabilidades familiares	①	②	⑨
I) Porque prefiero realizar trabajos eventuales o ayuda en el negocio familiar	①	②	⑨
J) Porque tendría que pagar por el cuidado de las personas dependientes a mi cargo y no me compensaría	①	②	⑨
K) Porque me gusta quedarme en casa (hacer las tareas del hogar personalmente)	①	②	⑨

→ **A todas las personas entrevistadas**

» DATOS DE CLASIFICACIÓN

P.56. ¿Puede decirme su nivel de estudios finalizados? ¿Y, si tiene, el nivel de estudios finalizados de su pareja o cónyuge?

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Sin estudios finalizados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Terminados a los 14/15 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Terminados a los 16/19 años	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Diplomado/a universitario/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Titulado/a universitario/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Postgrado (superiores a titulación universitaria)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Ns/Nc	⑨	⑨

P.57. Y, aproximadamente, ¿entre qué rango de los que le voy a leer se encuentra su salario mensual actual? ¿Y, si tiene, el de su pareja o cónyuge?

	Entrevistado/a	Cónyuge
A) Menos de 600 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B) Entre 600 y 900 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C) Entre 900 y 1.200 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D) Entre 1.200 y 1.500 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E) Entre 1.500 y 2.100 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F) Entre 2.100 y 3.000 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G) Más de 3.000 euros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H) Ns/Nc	⑨	⑨

» OTROS DATOS

P.58. ¿Dispone de Internet en su hogar? Aproximadamente, ¿cuánto tiempo dedica a su utilización, en promedio, al día? (Entrevistador/a: indagar a la semana, o al mes, en el caso de que la persona entrevistada lo utilice muy poco)

- ① SÍ
- ② NO
- ③ Ns/Nc

- A. Tiempo de uso/utilización (**día**) _____ |__|__| horas/día ③③ Ns/Nc
- B. Tiempo de uso/utilización (**semana**) _____ |__|__| horas/semana ③③ Ns/Nc
- C. Tiempo de uso/utilización (**mes**) _____ |__|__| horas/mes ③③ Ns/Nc

Muchas gracias por su colaboración

Anexo 4: Análisis de normativas y de convenios colectivos

Anexo. 4.a. Análisis de normativa

Legislación nacional sobre horarios comerciales

⇒ Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de horarios comerciales.

La Ley de Horarios Comerciales considera los diferentes intereses de empresas, consumidores, trabajadores y trabajadoras de los establecimientos comerciales y su impacto en el territorio. Se trata de una regulación de mínimos que pretende garantizar aperturas que ofrezcan un nivel adecuado de oferta a los consumidores y que cada comunidad autónoma, en el ejercicio de sus competencias legislativas, adapta a las características propias de su modelo territorial y comercial y a las demandas de sus ciudadanos.

Se fija como objetivo, entre otros aspectos, “ayudar a conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores del comercio”. Delega lo relativo al establecimiento de horarios a la competencia de las comunidades autónomas, o a la propia norma si éstas no hacen uso de esta competencia.

Establece que el horario global en que los comercios podrán desarrollar su actividad durante los días laborables de la semana no podrá restringirse por las Comunidades Autónomas a menos de 72 horas.

El horario de apertura y cierre dentro de los días laborables de la semana será libremente decidido por cada comerciante, respetando siempre el límite máximo del horario global que, en su caso, se establezca por la Comunidad Autónoma.

Establece un mínimo de ocho y un máximo de doce domingos y festivos en los que los comercios podrán permanecer abiertos, que serán determinados por la Comunidad Autónoma. Serán los comercios quienes determinen el horario de apertura en estos días festivos, sin que pueda ser limitado por las Comunidades Autónomas a menos de 12 horas.

No obstante lo anterior, se concede a una serie de establecimientos plena libertad para determinar los días y horas en que permanecerán abiertos al público en todo el territorio nacional (los dedicados principalmente a la venta de pastelería y repostería, pan, platos preparados, prensa, combustibles y carburantes, floristerías y plantas y las denominadas tiendas de conveniencia, así como las instaladas en puntos fronterizos, en estaciones y medios de transporte terrestre, marítimo y aéreo y en zonas de gran afluencia turística).

También tendrán plena libertad para determinar los días y horas en que permanecerán abiertos al público en todo el territorio nacional los establecimientos de venta de reducida dimensión distintos de los anteriores, que dispongan de una superficie útil para la exposición y venta al público inferior a 300 metros cuadrados, excluidos los pertenecientes a empresas o grupos de distribución que no tengan la consideración de pequeña y mediana empresa según la legislación vigente o que operen bajo el mismo nombre comercial de dichos grupos o empresas

Legislación autonómica sobre horarios comerciales

- ⇒ **Andalucía:** Ley 1/1996, de 10 de enero, de Comercio Interior de Andalucía.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo máximo de apertura es de doce horas.

- ⇒ **Aragón:** Ley 7/2005, de 4 de octubre, de horarios comerciales y apertura en festivos.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo mínimo de apertura es de doce horas.

Menciona como objetivo de la amplitud de horarios el favorecer las compras fuera de los horarios laborales.

- ⇒ **Principado de Asturias:** Decreto 104/2005, de 13 de octubre, de horarios comerciales en el Principado de Asturias.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo máximo de apertura es de doce horas.

Menciona el establecimiento de un horario de apertura máxima semanal con el objetivo, entre otros aspectos, de ayudar a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- ⇒ **Islas Baleares:** Ley 11/2001 de 15 de junio, de ordenación de la actividad comercial en las Illes Balears.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales (con un máximo de doce horas diarias) y en ocho los domingos y festivos autorizados.

- ⇒ **Canarias:** Decreto 201/2002, de 20 de diciembre, por el que se establece la regulación de horarios comerciales en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 90 horas semanales y en nueve el de domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo máximo de apertura es de doce horas.

- ⇒ **Cantabria:** Ley 1/2002, de 26 de febrero, del Comercio de Cantabria; Ley de Cantabria 7/2004, de 27 de diciembre, de Medidas Administrativas y Fiscales.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo máximo de apertura es de doce horas.

Menciona que los días laborables de la semana serán fijados libremente por el titular de cada establecimiento, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los trabajadores en la normativa laboral y en los Convenios Colectivos aplicables.

- ⇒ **Castilla-La Mancha:** Ley 10/2005, de 15-12-2005, de horarios comerciales de Castilla – La Mancha.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo máximo de apertura es de doce horas. Permite ampliar el cierre de los establecimientos comerciales los días 24 y 31 de diciembre.

- ⇒ **Castilla y León:** Ley 16/2002, de 19 de diciembre, de Comercio de Castilla y León.

Remite a la legislación estatal básica para el establecimiento de los horarios comerciales.

- Decreto 82/2006, de 16 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 16/2002, de 19 de diciembre, de Comercio de Castilla y León.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales (a excepción de las semanas que incluyan domingos o festivos autorizados para la apertura, a los que se añadirán las horas de apertura de dicha jornada) y en ocho los domingos y festivos autorizados. En domingos y festivos el periodo máximo de apertura es de doce horas. Establece limitaciones a la apertura de cinco festivos concretos más los domingos y festivos de agosto.

Menciona que la limitación de horarios pretende, entre otros motivos, facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores del sector comercial.

- ⇒ **Cataluña:** Ley 8/2004, de 23 de diciembre, de horarios comerciales (Cataluña)

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales, con un máximo de doce diarias, y en ocho los domingos y festivos autorizados. Establece limitaciones a la apertura de cuatro festivos concretos.

Regula el horario mínimo en que los establecimientos comerciales no pueden permanecer abiertos ni realizar ninguna actividad de venta (22.00 - 7.00 h) y adelanta la hora de cierre en los días 24 y 31 de diciembre.

Justifica la regulación de horarios, mencionando, entre otros aspectos, el derecho de los trabajadores y trabajadoras del comercio a compaginar la vida laboral con las relaciones personales y familiares.

- ⇒ **Extremadura:** Ley 3/2002, de 9 de mayo, de Comercio de la Comunidad Autónoma de Extremadura; Ley 9/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados.

- ⇒ **Galicia:** Ley 13/2006, de 27 de diciembre, de horarios comerciales de Galicia

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales, con un máximo de doce diarias, y en ocho los domingos y festivos autorizados. Establece limitaciones a la apertura de cinco festivos concretos.

Regula el horario mínimo en que los establecimientos comerciales no pueden permanecer abiertos ni realizar ninguna actividad de venta (24.00 - 8.00 h) y adelanta la hora de cierre en los días 24 y 31 de diciembre.

Menciona en las disposiciones generales a la conciliación de trabajadores, conteniendo medidas encaminadas a fomentar el descanso de todos los ciudadanos y ciudadanas - sin excepción- en los festivos más significados.

- ⇒ **Comunidad de Madrid:** Ley 16/1999, de 29 de abril, de Comercio Interior de la Comunidad de Madrid; Ley 1/2008, de 26 de junio, de Modernización del Comercio de la Comunidad de Madrid.

No define el número de domingos y festivos en los que los comercios desarrollarán su actividad comercial. No obstante, en el decreto 153/2007, de 20 de diciembre, por el que se establece el calendario comercial de apertura de establecimientos en domingos y festivos durante el año 2008, contempla la apertura de 22 domingos y festivos.

- ⇒ **Región de Murcia:** Ley 11/2006, de 22 de diciembre, sobre Régimen del Comercio Minorista y Plan de Equipamientos Comerciales de la Región de Murcia

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en diez los domingos y festivos autorizados.

Menciona el derecho al descanso y a compaginar la vida personal, familiar y laboral.

- ⇒ **Navarra:** Ley Foral 17/2001, de 12 de julio, reguladora del comercio en Navarra

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 15 horas diarias y de doce los domingos y festivos autorizados para apertura al público. El Decreto Foral 143/2005, de 12 de diciembre, por el que se regula la apertura de establecimientos comerciales en domingos y festivos establece que el número de domingos y días festivos de apertura autorizada en los establecimientos comerciales ubicados en el territorio de la Comunidad Foral de Navarra será de ocho.

- ⇒ **País Vasco:** Decreto 33/2005, de 22 de febrero, de horarios comerciales en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Regula los horarios de los grandes establecimientos (superficie superior a 400 metros). Establece ocho domingos y festivos autorizados para apertura al público, con una jornada máxima de 12 horas. Establece limitaciones a la apertura de cinco festivos concretos.

- Ley 7/2008, de 25 de junio, por la que se regula la Actividad Comercial.

Regula los horarios de los establecimientos comerciales de superficie de venta igual o superior a 150 metros cuadrados. Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 72 horas semanales y en ocho los domingos y festivos autorizados (con una jornada máxima de doce horas). Establece limitaciones a la apertura de cinco festivos concretos

- ⇒ **La Rioja:** Ley 3/2005, de 14 de marzo, de Ordenación de la actividad comercial y las actividades feriales en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 90 horas semanales. La Orden 04/2007 de 20 de diciembre de 2007 de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se determinan los domingos y días festivos para el año 2008, en que podrán permanecer abiertos al público los establecimientos comerciales, así como, los periodos de rebajas para el citado año establece ocho domingos o festivos de apertura.

- ⇒ **Comunidad Valenciana:** Ley 8/1997, de 9 de diciembre, de horarios comerciales de la Comunidad Valenciana; Ley 11/2000, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalidad Valenciana.

Establece el máximo de horas de apertura de los comercios en 90 horas semanales, así como un máximo de ocho domingos o festivos autorizados para la apertura al público (con una jornada máxima de doce horas).

- ⇒ **Ceuta:** Acuerdo 20 de octubre 2008.

Establece doce domingos o festivos autorizados para la apertura al público.

- ⇒ **Melilla:** Acuerdo Consejo Gobierno de 5-12-2008

Establece nueve domingos o festivos autorizados para la apertura al público.

Legislación nacional sobre horarios escolares

- ⇒ **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**

Establece que el calendario escolar, que fijarán anualmente las Administraciones educativas, comprenderá un mínimo de 175 días lectivos para las enseñanzas obligatorias.

Legislación autonómica sobre horarios escolares de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria y educación especial, vigentes en el curso 2008-2009 para centros públicos y sostenidos con fondos públicos³⁶

- ⇒ **Andalucía:** instrucciones de 10 de junio de 2008, de la Dirección General de Ordenación y Evaluación Educativa, por las que se fijan los criterios para la elaboración de los calendarios escolares provinciales y las directrices de la normativa de aplicación en los centros docentes sostenidos con fondos públicos, para el curso 2008/2009.

Son las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación las que establecen los calendarios escolares provinciales, teniendo en cuenta el marco general que determinan estas instrucciones.

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establece un número mínimo de horas semanales y de días lectivos (175).
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que

³⁶ En algunos casos se aplican también a primer ciclo de educación infantil; en algún caso particular se aplica también a centros privados.

determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio. Da competencia a las Delegaciones Provinciales para fijar otros días no lectivos, siempre y cuando se respete el número total de días lectivos establecidos.

- Permite elegir a los centros el tipo de jornada (mañana o mañana y tarde).
- Permite la posibilidad de que las Delegaciones Provinciales establezcan jornada continua al inicio y fin del curso escolar.
- Permite la posibilidad de que los centros amplíen el horario escolar establecido con carácter general.
- En los centros escolares de Educación Infantil y Primaria es obligatorio programar actividades extraescolares por la tarde.
- Permite la posibilidad de “aula matinal” a partir de las 7:30 sin carácter lectivo.
- Curso 2008-2009: 180 días lectivos y adelanto del inicio del curso escolar.

⇒ **Aragón:** Resolución de 13 de junio de 2008, de la Dirección General de Política Educativa del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se aprueba el calendario escolar del curso 2008-2009 correspondiente a las enseñanzas de niveles no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establece un número mínimo de días lectivos (177).
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 5 días no lectivos.
- Establece que los centros de educación infantil, educación primaria y educación especial, durante los meses de septiembre y junio, realizarán jornada continua de 4 horas, en horario matinal.

⇒ **Principado de Asturias:** Resolución de 10 de junio de 2008, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se aprueba el calendario escolar para el curso 2008-2009

- Establece las fechas de inicio y fin de las actividades escolares y de las actividades lectivas.
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y además, añade otros 3 días no lectivos.
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua al inicio y fin del curso escolar.
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua los días anteriores al inicio de los periodos vacacionales.

⇒ **Islas Baleares:** Ordre de la consellera d'Educació i Cultura de 20 de maig de 2008 per la qual s'estableix el calendari escolar del curs 2008-09 per als centres docents no universitaris de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establece un número mínimo de días lectivos (176).
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada

- municipio y añade otros 2 días no lectivos.
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua los días anteriores al inicio de los periodos vacacionales.
- ⇒ **Canarias:** Resolución de 20 de junio de 2008, por la que se establece el calendario escolar y se dictan instrucciones para la organización y desarrollo de las actividades de comienzo del curso 2008/2009 para todos los centros docentes de enseñanzas no universitarias de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
 - Establece que los centros deberán impartir el número máximo posible de días lectivos dentro del calendario.
 - Permite la incorporación progresiva y/o la flexibilidad de horario para el alumnado de educación infantil escolarizado en el centro por primera vez.
 - Establece la jornada continua al inicio del curso escolar.
 - Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 2 días no lectivos.
 - Permite a los Consejos Escolares de los centros establecer hasta un máximo de cuatro días no lectivos.
- ⇒ **Cantabria:** Orden EDU/47/2008 de 9 de junio, por la que se establece el calendario escolar del curso 2008-09 para los Centros Docentes No Universitarios.
- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
 - Establece un número mínimo de horas semanales y de días lectivos (175).
 - Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece la jornada escolar partida.
 - Establece jornada continua al inicio y fin del curso escolar.
 - Establece jornada continua en los días anteriores al inicio de los periodos vacacionales.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 7 días no lectivos
- ⇒ **Castilla-La Mancha:** Resolución de 10-06-2008, de la Dirección General de Política Educativa, por la que se fijan el principio y el final de las actividades lectivas de las enseñanzas no universitarias, así como el Día de la Enseñanza para el año académico 2008-2009; Orden de 08-06-2005, de la Consejería de Educación y Ciencia, por la que se establecen los criterios y el procedimiento para la elaboración de los calendarios escolares provinciales de las enseñanzas no universitarias
- Establece un número mínimo de días lectivos (175).
 - Delega la elaboración del calendario a los servicios provinciales.
 - Establece las fechas límite de inicio y fin de las actividades lectivas.
 - Establece las fechas de límite inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y permite la suma de días no lectivos hasta completar los lectivos establecidos.
 - Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua al inicio y fin

del curso escolar.

⇒ **Castilla y León:** Orden EDU/879/2008, de 2 de junio, por la que se establece el calendario escolar para el curso 2008/2009 en los centros docentes no universitarios de la Comunidad de Castilla y León.

- Establece las fechas de inicio y fin de las actividades escolares y de las actividades lectivas.
- Establece un número mínimo de horas semanales y de días lectivos (175).
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y además, añade otros 4 días no lectivos.
- Establece que los centros de educación infantil, educación primaria y educación especial, durante los meses de septiembre y junio, realizarán jornada continua de 4 horas, en horario matinal.
- No menciona nada acerca de la jornada escolar.

⇒ **Cataluña:** Orden EDU/228/2008, de 14 de mayo, por la que se establece el calendario escolar del curso 2008-2009 para los centros educativos no universitarios

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece la jornada y el horario lectivo partidos.
- Determina el horario de los centros.
- Amplía en una hora el horario escolar para desarrollar habilidades que favorecen la consecución de las competencias básicas.
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua el día anterior al inicio de las vacaciones de navidad (4 horas).
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua en el fin del curso escolar siempre que se mantenga el horario total de dedicación del profesorado y se compense la diferencia de horas de atención al alumnado a lo largo del curso escolar
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 3 días no lectivos.

⇒ **Comunidad Valenciana:** Resolución de 29 de abril de 2008, de la Dirección General de Ordenación y Centros Docentes, por la que se fija el calendario escolar del curso académico 2008/2009.

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establece un número mínimo de horas lectivos (852).
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 3 días no lectivos.

⇒ **Extremadura:** Resolución de la Dirección General de Política Educativa del de 20 de junio de 2008 por la que se aprueba el calendario escolar para el curso 2008/2009.

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.

- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 3 días no lectivos.
- ⇒ **Galicia:** Orde do 29 de maio de 2008 pola que se aproba o calendario escolar para o curso 2008/2009, nos centros docentes sostidos con fondos públicos.
- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
 - Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otro día no lectivos.
- ⇒ **La Rioja:** Resolución de 9 de mayo de 2008, de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa, por la que se establece el calendario escolar del curso académico 2008/2009.
- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
 - Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece jornada continua el día anterior al inicio de las vacaciones de navidad.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 5 días no lectivos.
 - Establece que durante los meses de septiembre y junio realizarán jornada continua de 4 horas, en horario matinal.
 - Determina que e el profesorado permanecerá en el centro hasta una hora después de la salida de los alumnos.
- ⇒ **Comunidad de Madrid:** instrucciones de la Viceconsejería de educación por las que se dictan las normas que han de regir el calendario escolar para el curso escolar 2008/2009 en las enseñanzas de educación infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria, formación profesional de grado superior, enseñanzas de régimen especial y educación de personas adultas en centros sostenidos con fondos públicos en la Comunidad de Madrid.
- Establece las fechas de inicio y fin de las actividades escolares y de las actividades lectivas.
 - Establece un número mínimo de horas semanales y de días lectivos (175).
 - Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
 - Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y además, añade otros 5 días no lectivos.
 - Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua al inicio y fin del curso escolar.
 - Permite la posibilidad de que los centros amplíen el horario escolar establecido con carácter general.
- ⇒ **Región de Murcia:** Resolución de la Dirección General de Centros de fecha 29 de abril de 2008, por la que se establece el periodo lectivo del curso escolar 2008-2009.
- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.

- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otros 3 días no lectivos.
- Permite a los Consejos Escolares Municipales o Ayuntamientos proponer tres días no lectivos distribuidos a lo largo del curso 2008-2009
- Establece que durante todo o parte de los meses de septiembre y junio, realizarán jornada continua de 4 horas, en horario matinal.

⇒ **Navarra:** Resolución 118/2008, de 13 de marzo, de la Directora General de Ordenación, Calidad e Innovación por la que se aprueban las instrucciones que van a regular, durante el curso 2008-2009, la elaboración del calendario y del horario de los centros de primer ciclo de educación infantil; Resolución 239/2008, de 15 de mayo, de la Directora General de Ordenación, Calidad e Innovación del Departamento de Educación, por la que se aprueban las instrucciones para la elaboración del calendario escolar y horario general correspondiente a los centros que imparten las enseñanzas regladas de segundo ciclo de Educación Infantil, de Primaria, de Educación Especial, de Secundaria Obligatoria y de Bachillerato de la Comunidad Foral de Navarra, para el curso 2008-2009.

Común a las dos normativas:

- Establecen las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establecen fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Establecen los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio.

Primer ciclo de educación infantil:

- Establece 216 días de actividad de los centros, en 212 de los cuales se garantizará la atención a niños y niñas.
- A los días festivos mencionados se añaden otros 5 días no lectivos.
- Establece obligaciones en cuanto al horario de los centros: apertura de lunes a viernes, inclusive; periodos flexibles de entrada y salida del alumnado; el horario de apertura y cierre tendrá en cuenta las necesidades de las familias, las posibilidades de organización y flexibilización de los horarios de los educadores y el cumplimiento de los ratios.

Segundo ciclo de educación infantil, educación primaria y educación especial:

- Establece un número mínimo de días lectivos (175).
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade un día laborable no lectivo.
- Establece obligaciones en cuanto al horario de los centros: apertura de lunes a viernes; jornadas de mañana y tarde con excepción de un día a la semana, cuya jornada será sólo de mañana;
- Establece que los centros de educación infantil, educación primaria y educación especial, durante los meses de septiembre y junio, realizarán jornada continua de 4 horas, en horario matinal.
- Permite la posibilidad de que los centros amplíen el horario escolar establecido con

carácter general limitando esta ampliación a un máximo de una hora diaria.

⇒ **País Vasco:** Resolución de 29 de abril de 2008, del Viceconsejero de Educación, por la que se dictan normas complementarias que han de regular la elaboración del calendario escolar para el curso 2008-2009 de los Centros públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco en las etapas educativas de Educación Infantil y Primaria.

- Establece las fechas de inicio y fin del curso académico y de las actividades lectivas.
- Establece un número mínimo de horas y de días lectivos (875 y 175 respectivamente).
- Establece fechas de inicio y fin de los periodos vacacionales.
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua al inicio y fin del curso escolar.
- Permite la posibilidad de que los centros establezcan jornada continua los días anteriores al inicio de los periodos vacacionales (jornada máxima de cuatro horas).
- Permite la ampliación de la jornada por encima de las cinco horas diarias, si ha sido aprobado.
- Establece los días festivos: días de fiesta nacional no trasladable, días que determine la Comunidad Autónoma, días de fiesta local que haya determinado cada municipio y añade otro día no lectivo.

Anexo. 4.b. Análisis de convenios sectoriales

	Sector Atención a la Dependencia	Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio. Ciudad Real
Jornada anual	1.792 horas de trabajo efectivo, ya sea en turno partido o continuo, a excepción del servicio de ayuda a domicilio, cuya jornada máxima será de 1.755 horas	1.810 horas para una jornada completa
Turnos	Tendrá preferencia para el cambio de turno, dentro de su categoría, el personal que acredite mayor antigüedad y mejor cualificación profesional, en base al baremo redactado en el anexo IV, así como los trabajadores que por circunstancias personales deban conciliar su situación laboral con la familiar, en los términos legalmente establecidos	La jornada máxima semanal será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes, preferentemente. Se podrá modificar esta distribución de la jornada por necesidades del servicio, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con éstos. El trabajador o trabajadora, que tenga bajo su custodia un menor de edad con una discapacidad reconocida por el organismo competente, tendrá derecho a la realización de turno fijo en el centro de trabajo donde realice sus funciones, siempre que no supere el 25% de la plantilla.
Descanso semanal	El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio (36 horas) sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro semanas	----
Trabajos en días festivos	----	En el seno de la empresa en el momento de confeccionar el calendario laboral, se tenderá a reducir el número de sábados efectivos dentro del año para aquellas trabajadoras que vengán realizando trabajo en ese día dentro de su jornada laboral habitual. Los días festivos del calendario laboral oficial, así como los que se regulen o puedan regularse por normativa ministerial, autonómica, municipal o convenio, cuando el trabajador o trabajadora los trabaje, además del disfrute del día de descanso en otra fecha, serán compensados con la cuantía económica reflejada en el artículo 30, apartado e) del presente convenio.
Horas extraordinarias	La realización de dichas horas extraordinarias será para situaciones excepcionales y se argumentará a los representantes del personal. Se compensarán preferentemente en tiempo de trabajo o se abonarán según el precio establecido	Las horas de exceso que deban realizarse sobre la jornada habitual en función de la cobertura de las posibles vacantes temporales y esporádicas, tendrán de por sí la consideración de horas extras. También tendrá la consideración de horas extraordinarias, aquellas que consideradas en su conjunto diario, semanal, mensual o anual excedan de la jornada pactada en el presente convenio. La realización de dichas horas extraordinarias será voluntaria para situaciones excepcionales y se pactarán con los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Dichas horas, tanto si se compensan de forma horaria, como si han de abonarse, tendrán un recargo del 75% sobre el valor del salario/hora ordinaria. Dichas horas no podrán, en todo caso, superar el tope máximo legal establecido por el ordenamiento jurídico.

	Sector Atención a la Dependencia	Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio. Ciudad Real
Vacaciones	<p>El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de treinta días naturales.</p> <p>Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre.</p> <p>El período de disfrute se fijará en un período de treinta días o en dos períodos de quince días</p>	<p>La duración se fija en un mes natural, debiendo disfrutarse preferentemente de forma continuada, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo pacto expreso al efecto entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras</p>
Protección a la maternidad	<p>Si, tras efectuar la evaluación de riesgos por parte de la empresa y el comité de seguridad y salud, existiesen puestos de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, durante el embarazo o la lactancia, o del feto, el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora a dicho riesgo. Cuando la adaptación no fuese posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.</p> <p>En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada</p>	<p>Cuando el desempeño de las funciones habituales pueda implicar riesgo para una trabajadora embarazada y/o para el feto y así lo certifique el médico que asista facultativamente a la trabajadora, está ocupará un puesto de menor esfuerzo físico y riesgo, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su anterior puesto de trabajo.</p>
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	<p>4 días de libre disposición a lo largo del año, que se disfrutará uno por trimestre, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador. Además de los casos habituales: enfermedad, matrimonio, accidente u hospitalización de pariente, nacimiento, traslado, matrimonio de familiares y horas para realizar exámenes</p>	<p>Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, podrán disfrutar de cuatro días de asuntos propios, que no serán acumulables a vacaciones. En ningún caso se deberá superar el 10% de la plantilla, debiendo ser comunicado con diez días de antelación a la empresa, salvo casos de urgente necesidad. Además de los motivos habituales: enfermedad, matrimonio, accidente u hospitalización de pariente, nacimiento, traslado, matrimonio de familiares y horas para realizar exámenes</p>
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	<p>Licencia por asuntos propios: tres meses al año, computándose de una sola vez o fracción (que en ningún caso podrá ser inferior a 1 mes), no coincidente con los meses de junio, julio, agosto y septiembre, solicitada con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este tipo de permiso en el período estival citado anteriormente.</p> <p>Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa, el personal podrá tomarse anualmente hasta siete días no retribuidos, para asuntos de carácter personal no</p>	<p>Licencia por asuntos propios: hasta tres meses al año, no coincidente con los meses de julio, agosto y septiembre, comunicando con antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Este permiso supone la suspensión temporal del contrato de trabajo por el tiempo que dure el mismo.</p> <p>Por el tiempo necesario en caso de enfermedad grave de un familiar, que esté a cargo del trabajador que la solicita.</p> <p>En caso de enfermedad grave de un familiar de los contemplados en este artículo hasta un máximo de treinta días.</p>

	Sector Atención a la Dependencia	Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio. Ciudad Real
	recogidos en el apartado de licencias retribuidas.	Cualquier otro motivo previo acuerdo entre trabajador/a y empresa por periodo inferior a un año.
Excedencia voluntaria	El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años	Los trabajadores y trabajadoras que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>El período en que el trabajador permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.</p>	El trabajador o trabajadora, al nacimiento de cada uno de los hijos o en el momento de la adopción legal, tendrán derecho a una excedencia especial que tendrá una duración máxima de hasta seis años, siendo de hasta ocho en caso de hijos que sean discapacitados físicos o psíquicos
Reducción de la jornada por motivos familiares	<p>Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p> <p>La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que se llegue con el empresario.</p> <p>Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de</p>	Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años, o una persona con discapacidad física psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

	Sector Atención a la Dependencia	Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio. Ciudad Real
	<p>que ambos trabajen.</p> <p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	
Traslados	-----	-----
Ayuda escolar	-----	-----
Conciliación de la vida laboral y familiar	-----	-----
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	<p>De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.</p> <p>Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y reoportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.</p> <p>Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán,</p>	-----

	Sector Atención a la Dependencia	Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio. Ciudad Real
	<p>entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.</p>	
Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación	<p>De conformidad con lo que previene el artículo 23 del estatuto de los trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, así como a la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa u otros organismos, siempre que dichos estudios sean cursados con regularidad, y su contenido guarde relación con el puesto de trabajo.</p> <p>Artículo 25. Objetivos de la formación.</p> <p>La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:</p> <p>Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.</p> <p>Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo que se desempeñe.</p> <p>Especializar, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.</p> <p>Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.</p> <p>Reconversión profesional y adecuación al nuevo sistema de cualificación.</p> <p>Conocer idiomas nacionales y extranjeros.</p> <p>Adaptar la mentalidad del personal y de las direcciones hacia una dirección participativa por objetivos.</p> <p>Ampliar los conocimientos del personal que permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.</p> <p>Formar teórica y prácticamente, de manera suficiente y adecuada, en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito</p>	<p>Objetivos de la formación. Entre los que se señalan se destaca el siguiente: Favorecer el acceso de la mujer a categorías superiores y a puestos directivos.</p> <p>En cuanto al desarrollo de la formación se destaca el artículo 2 que menciona que se impartirá preferentemente durante el horario laboral. En el caso de aquellos cursos que se programen fuera de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, el 50% del tiempo empleado en la formación será considerada como jornada efectiva de trabajo para aquellos cursos que exclusivamente estén dentro de los programas del FORCEM.</p>

	Sector Atención a la Dependencia	Convenio Colectivo Provincial del sector de Ayuda a Domicilio. Ciudad Real
	<p>de la atención a la dependencia y proponer al instituto nacional de cualificaciones la homologación de las certificaciones para la obtención, en su caso, de los futuros certificados de profesionalidad.</p> <p>Artículo 26. Desarrollo de la formación.</p> <p>La comisión sectorial para la formación fijará las prioridades, que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del artículo 25 del presente convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el artículo anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.</p> <p>La formación del personal se efectuará a través de los planes aprobados por la comisión sectorial de formación, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos. Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar las actividades anteriores.</p> <p>La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral, o de una forma mixta. En este caso, utilizando la mitad del tiempo de la jornada laboral y otra mitad de fuera de la misma. La asistencia del personal será obligatoria cuando la formación se imparta dentro de la jornada laboral.</p> <p>El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido en actividades del mismo y en el área de su competencia.</p> <p>El personal de la empresa podrá presentar a la representación del personal, o directamente a la dirección, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación.</p> <p>Tendrá preferencia para la asistencia a cursos, el personal que haya participado en menos ocasiones y quien esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso. Las discrepancias se resolverán de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.</p>	

	V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Estatal	Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006
Jornada anual	La jornada anual total será de 1.180 horas, de las cuales se dedicarán a actividad lectiva, como máximo, 850 horas, dedicándose el resto a actividades no lectivas El personal que ostenta las categorías funcionales-directivas-temporales incrementará su jornada anual en 210 horas que deberán dedicarse a la empresa en el desempeño de su función específica	31.1 Maestros. La jornada máxima en cómputo anual será de 1389 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación. 31.2 Técnico superior en E.I. y Educador. La jornada máxima en cómputo anual será de 1649 horas, de las cuales 20 horas serán dedicadas a formación.
Turnos	----	----
Descanso semanal	-----	-----
Trabajos en días festivos	-----	-----
Horas extraordinarias	Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para proponer realizar horas extraordinarias corresponde al empresario y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento	Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde al centro, y la libre aceptación al trabajador. Estas horas extraordinarias serán retribuidas con un incremento del 75% sobre el salario base vigente en cada momento
Vacaciones	Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar, cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 1 mes, preferentemente en julio o agosto, teniendo en cuenta las características de la empresa y las situaciones personales de cada trabajador. Todo el personal docente afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a tantos días sin actividad docente como los que se fijan de vacación para los alumnos en el calendario escolar. En el supuesto de que el calendario escolar no concediera vacación a los alumnos en las fechas de Semana Santa o Pascua, sustituyendo las mismas por otras fechas, el derecho regulado en el primer inciso de este párrafo se aplicará a las nuevas fechas	Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a disfrutar, por cada año completo de servicio activo, unas vacaciones retribuidas de un mes, preferentemente en julio o agosto. El personal docente de Educación Infantil y Primaria, ESO, C.F. y Bachilleratos tendrá derecho a un mes adicional de descanso retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Por Semana Santa y Navidad los docentes tendrán derecho a tantos días de vacaciones como los que se fijan para los alumnos en el calendario escolar.
Protección a la maternidad	---	---
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	No existen, salvo para los casos habituales: enfermedad, matrimonio, accidente u hospitalización de pariente, nacimiento, traslado, matrimonio de familiares y horas para realizar exámenes	No existen, salvo para los casos habituales: enfermedad, matrimonio, accidente u hospitalización de pariente, nacimiento, traslado, matrimonio de familiares y horas para realizar exámenes
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	Cualquier trabajador podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por curso escolar. La empresa tendrá que conceder este permiso si el mismo se solicita con 15 días de antelación y el disfrute de dicho permiso, en el caso del personal docente, no coincide con otro trabajador del mismo nivel, y en el caso del personal no docente, no coincide con cualquier otro trabajador de la misma rama de dicho grupo. Este permiso se disfrutará, como máximo, en 2 períodos, aunque entre ambos no se agote el tiempo total previsto en el párrafo anterior	Todo el personal podrá solicitar hasta 15 días de permiso sin sueldo, por año, que deberán serle concedidos si se hace con un preaviso de 5 días

	V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Estatal	Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006
Excedencia voluntaria	<p>La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador previa petición por escrito, pudiendo solicitarlo todo el que tenga, al menos, 1 año de antigüedad en la empresa y no haya disfrutado de excedencia durante los 4 años anteriores.</p> <p>El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de 1 año y un máximo de 5 años.</p>	<p>La excedencia voluntaria se podrá conceder al trabajador con la petición previa por escrito; pueden solicitarla todos los que tengan, al menos, un año de antigüedad en el centro y no hayan disfrutado de excedencia durante los cuatro años anteriores.</p> <p>El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de un año y un máximo de cinco.</p>
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	<p>Serán causas de excedencia especial, las siguientes:</p> <p>Excedencia especial, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. En este caso la excedencia no será superior a 3 años.</p> <p>Excedencia especial para atender al cuidado de cada hijo, por naturaleza, por adopción o por acogimiento permanente o preadoptivo, en los términos previstos en la legislación vigente. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro de trabajo, el empresario, por razones justificadas de funcionamiento, puede limitar el disfrute de esta excedencia a uno solo de ellos, siempre que este derecho se genere por el mismo causante.</p>	<p>Será causa de excedencia forzosa las siguientes:</p> <p>Para atender al cónyuge o familiar dentro del segundo grado de consanguinidad gravemente enfermos; la excedencia no será superior a doce meses.</p> <p>La excedencia especial para el trabajador por nacimiento o adopción de un hijo, dará derecho a la reserva de hasta 3 años del puesto de trabajo, computándose a efectos de antigüedad los 3 años. Cuando el padre y la madre trabajen en el mismo centro, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.</p>
Reducción de la jornada por motivos familiares	<p>Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de 6 años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente 2 trabajadores de la empresa por el mismo sujeto causante.</p>	----
Traslados	----	----
Ayuda escolar	<p>La preferencia de plaza en puesto escolar se considera respecto a la empresa del trabajador, siempre que éste tenga una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual, para cualquier nivel educativo de los allí impartidos y si así lo permiten las características propias de la empresa.</p> <p>Son beneficiarios de esta ayuda:</p> <p>Los trabajadores afectados por este Convenio.</p> <p>Los hijos de los mismos.</p>	<p>Los centros comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio mantienen para el personal afectado por éste un régimen de ayuda al estudio basado en los siguientes criterios:</p> <p>Los hijos del personal afectado por este convenio y sus huérfanos tienen preferencia de plaza en los centros donde los padres presten o hayan prestado sus servicios, siempre que las características del centro lo permitan.</p> <p>Derecho a la enseñanza gratuita que se imparte en el centro de trabajo, bien para sí mismo o para sus hijos, para todos los trabajadores que en él presten servicios, cuando al menos dediquen la mitad de la jornada</p>

	<p>V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Estatal</p>	<p>Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006</p>
	<p>Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer tuvieran una antigüedad superior a 2 años.</p> <p>Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa excepto el caso contemplado en el artículo 45.1. Se establece un régimen de gratuidad según los siguientes criterios:</p> <p>La gratuidad total se refiere a la enseñanza reglada y a las actividades complementarias organizadas directamente por la empresa, para todos y cada uno de los niveles educativos señalados en el artículo 2, y afecta a todas las empresas educativas que se rigen por este Convenio.</p> <p>Los trabajadores en todo caso, deben tener una dedicación al menos igual a la mitad de la jornada laboral anual.</p> <p>Son beneficiarios de esta ayuda:</p> <p>Los trabajadores afectados por este Convenio respecto a su propio centro de trabajo.</p> <p>Los hijos de los mismos, con independencia del centro educativo donde realicen sus estudios.</p> <p>Los hijos huérfanos de aquellos trabajadores que al fallecer, tuvieran una antigüedad superior a 2 años.</p> <p>Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa, excepto el caso contemplado en el artículo 45.1.</p> <p>El fondo total de plazas de gratuidad por cada nivel de los señalados, será:</p> <p>Preescolar, Educación Infantil, 1er ciclo de E.S.O. (sin concertar), 2º ciclo de E.S.O., Bachillerato, F.P. de Grado Medio, F.P. de Grado Superior, Programas de Garantía Social, Programas de Cualificación Profesional Inicial, E.P.A.: 2%.</p> <p>Educación Primaria y 1er ciclo de E.S.O. (con concierto): 3%.</p> <p>Los hijos de los trabajadores tendrán derecho a enseñanza gratuita, en el propio centro de trabajo, aunque se superen los porcentajes señalados.</p> <p>Los hijos de los trabajadores de otros centros, únicamente tendrán derecho a la enseñanza gratuita, siempre que los porcentajes señalados en el párrafo anterior, no hayan sido cubiertos con hijos de profesores del propio centro.</p>	<p>laboral.</p> <p>Los hijos de los trabajadores en situación de excedencia forzosa tienen los derechos reflejados en los apartados anteriores, excepto los incluidos en los apartados a) del artículo 54.</p> <p>La gratuidad total hace referencia a las enseñanzas regladas y actividades complementarias.</p> <p>Los hijos del personal del centro presten servicios como mínimo de media jornada, que estén matriculados, tendrán una reducción de un 50% del precio en el servicio de comedor.</p>

	V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. Estatal	Convenio colectivo de trabajo del sector de enseñanza privada de Cataluña para el año 2006
	Los trabajadores estarán obligados a solicitar las ayudas al estudio que se oferten por las Administraciones Públicas, si cumplen las condiciones señaladas por las respectivas convocatorias. Si son concedidas reintegrarán a la empresa educativa correspondiente las cantidades percibidas. Los ingresos así obtenidos permitirán atender a un número superior de beneficiarios del que se deduce del apartado anterior.	
Conciliación de la vida laboral y familiar	---	---
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	----	----
Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación	----	----

	Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia	Convenio colectivo para los años 2008 y 2009 del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ourense
Jornada anual	La jornada laboral anual será de 1780 horas de trabajo efectivo	40 horas semanales
Turnos	Se tendrá en cuenta, al establecer o cambiar los turnos de trabajo, las circunstancias familiares de residencia, edad, antigüedad en la empresa, procurando, sin merma de trabajo, que éste sea desarrollado de la forma más cómoda posible	-----
Descanso semanal	Cuando el personal tenga que trabajar en domingos o festivos disfrutará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo de dicha fiesta.--- -	El trabajador que realice su jornada laboral en domingo o festivo, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá: Gozar, en compensación, de 1 día de descanso semanal
Trabajos en días festivos	Se establece el abono de un plus por cada domingo o festivo trabajado, salvo cuando los trabajadores hayan sido contratados únicamente para trabajar en domingos y festivos, con el importe establecido en las tablas salariales anexas	El trabajador que realice su jornada laboral en domingo o festivo, de mutuo acuerdo con la empresa, podrá: Gozar, en compensación, de 1 día de descanso semanal. Percebir el abono correspondiente, según la normativa laboral vigente. Acumular el descanso a los días de vacaciones reglamentarias hasta un máximo de 5 días.
Horas extraordinarias	Conscientes ambas partes de la grave situación de desempleo existente, y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, se tenderá a la disminución de la realización de horas extraordinarias respetándose en todo momento los topes legalmente establecidos. La realización de horas extraordinarias será voluntaria. Serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se tengan que realizar para la prevención y reparación de siniestros, daños urgentes y extraordinarios. Las horas extraordinarias se pagarán en la nómina del mes en que se realicen o en la del mes siguiente. Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas que a título individual disfruten los trabajadores. A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.	Durante la vigencia de este convenio no se harán horas extraordinarias de carácter normal, no obstante se podrán hacer horas extraordinarias debido a fuerza mayor y las de carácter estructural. Se considerarán horas extraordinarias las motivadas por fuerza mayor, las trabajadas y empleadas en la reparación de siniestros o las que se hagan para prever tales siniestros. Y las horas estructurales, las que con carácter extraordinario y esporádico se hagan en el seno de la empresa para cubrir la realización de un trabajo que no fuese posible prever ni sustituir por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la ley. El personal contratado a tiempo parcial no podrá realizar horas extras, salvo en los casos de fuerza mayor.
Vacaciones	Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un mes natural de vacaciones anuales. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de julio a septiembre en los centros con más de 25 trabajadores, y en los meses de junio a septiembre en	30 días naturales ininterrumpidos El personal que goce las vacaciones en los meses de octubre a abril, ambos inclusive, de 30 días ininterrumpidos y por necesidades de la empresa, percibirá una gratificación extrasalarial de 57,90 euros. Para aquéllos que disfruten sus vacaciones de forma partida en tres períodos

	Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia	Convenio colectivo para los años 2008 y 2009 del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ourense
	los restantes centros, salvo pacto en contrario entre la empresa y los trabajadores, o sus representantes	percibirán una gratificación extrasalarial de 64,33 euros.
Protección a la maternidad	La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.	Las mujeres embarazadas tendrán derecho a cambiar de puesto de trabajo con el fin de que, en ningún caso, estén obligadas a desempeñar sus funciones en los lugares radioactivos o infecciosos, que supongan peligro para su estado. Suspensión del contrato por maternidad, (...). El apartado 1.d del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores queda redactado de la siguiente forma: Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	Matrimonio, matrimonio de hijos, nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o familiares, trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional o para la realización de exámenes de acceso a la administración pública, traslado de domicilio, para ir al médico, los trabajadores gozarán del tiempo necesario para acudir a la consulta. Además, se disfrutarán 7 días de licencias retribuidas, 4 de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, y 3 que será la dirección de la empresa la que por necesidades del servicio decida su disfrute o abono En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales	Matrimonio, matrimonio de hijos, nacimiento de hijo, fallecimiento, enfermedad grave, accidente u hospitalización del cónyuge o familiares, trabajadores que cursen estudios para la obtención de un título oficial académico o profesional o para la realización de exámenes de acceso a la administración pública, traslado de domicilio, para ir al médico, los trabajadores gozarán del tiempo necesario para acudir a la consulta
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	Cuando la atención de los familiares del apartado anterior, en el supuesto de enfermedad grave, debiera prolongarse en más días de los indicados, se concederá al año igual número de días que le correspondan por vacaciones, si ofrece a la empresa la persona idónea que le supla. En caso contrario, podrá usar de los referidos días a cuenta de las vacaciones retribuidas. A partir del 1 de enero de 2009 se establece un permiso no retribuido, de un máximo de 16 horas anuales, para asistir al médico, o para acompañar al médico a parientes de primer grado por consanguinidad o cónyuge, siempre	

	Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia	Convenio colectivo para los años 2008 y 2009 del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ourense
	que la consulta coincida con el horario de trabajo y se justifique documentalmente	
Excedencia voluntaria	<p>Artículo 26. Excedencia voluntaria.</p> <p>Para solicitarla tendrá que tener como mínimo la antigüedad de un año y su duración será de al menos 4 meses a 5 años. El reingreso será automático, con rescisión del contrato de interinaje, si lo hubiere, si el excedente solicita la reincorporación con una antelación mínima de 30 días.</p>	<p>Todo trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca en situación de excedencia voluntaria por un período máximo de 5 años, no perdiendo en ningún caso la antigüedad que mantenía en el momento de solicitarla y será obligatorio para la empresa la concesión de dicha excedencia.</p>
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	<p>Excedencia Maternal/paternal: Se establece el derecho de los trabajadores a disfrutar un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, se entiende en términos generales como fecha del hecho causante según sea natural, por adopción o acogimiento. Los/las sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida</p>
Reducción de la jornada por motivos familiares	<p>Reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijos: El E.T. establece que quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la consiguiente reducción proporcional del salario</p>	<p>Quien por razón de guardia legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con una disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de goce del permiso de lactancia y de la reducción de jornada le corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá avisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se incorporará a su jornada ordinaria</p>
Traslados	<p>1. Las empresas podrán trasladar a los trabajadores de un centro de trabajo a otro, salvo los vinculados a uno determinado como fijos de centro. Las empresas no podrán realizar el cambio de centro de trabajo si éste comporta cambio de horario, salvo que existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo o previo informe de los representantes sindicales</p>	
Ayuda escolar	---	---
Conciliación de la vida	Será de aplicación lo estipulado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para	atenerse a lo señalado en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para

	Convenio colectivo de trabajo del sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia	Convenio colectivo para los años 2008 y 2009 del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de Ourense
laboral y familiar	promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ("B.O.E." número 266, de 6 de noviembre de 1999).	promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	----	----
Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación	----	----

	Hostelería Zaragoza	Hostelería Salamanca
Jornada anual	Para los años 2007, 2008 y 2009 será de 1.784 horas de trabajo efectivo. En el año 2010, la jornada de trabajo será de 1.776 horas	1.792 horas para toda la vigencia del Convenio
Turnos	<p>Flexibilización de la jornada de trabajo. - Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ochenta días al año, manteniendo como jornada máxima diaria nueve horas, como jornada máxima semanal cuarenta y cinco horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida. Esta flexibilización no será de aplicación a los trabajadores eventuales ni a los que se encuentren contratados a tiempo parcial. No se admitirá el fraccionamiento de la jornada de trabajo en más de dos partes en un período de doce horas. En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas.</p> <p>Los trabajadores que tuviesen a su cargo hijos o cónyuge minusválidos tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones</p>	----
Descanso semanal	<p>El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios en empresas que cuenten con más de veinte centros de trabajo y en aquellas que ocupen a cuarenta o más trabajadores, disfrutarán de un descanso semanal de dos días que no tendrán por que ser consecutivos, el resto de trabajadores empezarán a disfrutar los dos días de descanso en base a la tabla siguiente:</p> <p>En el año 2008, para centros de trabajo que ocupen entre veinticinco y treinta y nueve trabajadores.</p> <p>En el año 2009, para centros de trabajo que ocupen entre diez y veinticuatro trabajadores.</p> <p>En el año 2010, para todos los trabajadores.</p> <p>Los trabajadores que tuviesen a su cargo hijos o cónyuge minusválidos tendrán derecho preferente para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones</p>	<p>Dos días de descanso semanal ininterrumpido.</p> <p>De los referidos días de descanso, durante la vigencia del presente Convenio todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a descansar anualmente, al menos, siete domingos junto con el día anterior o posterior a elección de la empresa. Dicho descanso en domingo, no será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras contratados a tiempo parcial cuya jornada se distribuya en tres o menos días de trabajo a la semana y uno de ellos coincida en domingo.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con edad inferior a los 4 años, disfrutarán de un descanso semanal entre sábado y domingo en semanas alternas.</p>
Trabajos en días festivos	<p>Por su aportación a la productividad empresarial, a partir del 1 de enero de 2008, todos los trabajadores afectados por el presente convenio que presten servicio trabajando en domingos o festivos, es decir, de las 00.00 horas a las 24.00 horas de cada domingo o festivo, percibirán por cada hora trabajada en domingo o festivo la cantidad de 0,80 euros. El percibo de este plus se realizará a mes vencido. Este plus no sustituye el derecho del trabajador al descanso semanal ni al derecho de disfrute de los días festivos que se trabajen.</p> <p>Para el año 2009 el importe de este plus por hora trabajada será de 0,90 euros y para el 2010 de 1 euros por cada hora trabajada.</p>	<p>Las fiestas abonables y no recuperables no disfrutadas, podrán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras:</p> <p>Ser acumuladas al periodo de vacaciones anuales, en cuyo caso los quince días festivos, anuales, se convertirán en diecinueve.</p> <p>Ser disfrutadas como descanso continuado en un periodo distinto al de vacaciones, en cuyo caso los quince días festivos, anuales, se convertirán en diecinueve.</p> <p>Ser disfrutadas en otro distinto y acumuladas al descanso semanal.</p>

	Hostelería Zaragoza	Hostelería Salamanca
		Durante la vigencia de este convenio, las fiestas abonables y no recuperables comprendidas dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutadas.
Horas extraordinarias	<p>No se podrán realizar horas extraordinarias no estructurales con carácter habitual.</p> <p>Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo con un recargo del 75% sobre el salario hora ordinaria.</p> <p>Se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.</p> <p>La fórmula para su cálculo será:</p> <p>Hora extraordinaria = [(Salario base + complemento de antigüedad consolidada) x 14 + paga de octubre del trabajador]/[jornada anual] x 1,75</p>	<p>Las horas extraordinarias, tanto las realizadas en festivos como en días laborables, se retribuirán con un incremento del 80 por 100 sobre el valor de la hora normal, calculada ésta conforme a la legislación vigente.</p>
Vacaciones	Treinta días naturales	<p>26 días laborables ininterrumpidos.</p> <p>A estos efectos, se considerará no laborables los domingos y los festivos.</p>
Protección a la maternidad	<p>En caso de encontrarse en período de gestación y siempre que exista riesgo para el feto o la madre, circunstancia debidamente acreditada médicamente, se adecuará el trabajo a realizar por la trabajadora de acuerdo con las circunstancias físicas de la gestante y de las necesidades de la empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores.</p>	---
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	<p>Dos días de licencia retribuida en concepto de asuntos propios que el trabajador deberá preavisar con siete días de antelación a su disfrute, a partir del año 2010 serán tres días de licencia.. Matrimonio, nacimiento, traslado del domicilio habitual, fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado, matrimonio de padres, hijos o hermanos, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, funciones sindicales o de representación del personal, exámenes oficiales, acompañar a sus hijos al pediatra, como para acudir ellos mismos a cualquier consulta de la Seguridad Social,</p>	<p>Las empresas deberán conceder a sus trabajadores y trabajadoras, sin ninguna justificación por parte de estos, y previa notificación a la empresa por escrito con al menos una semana de antelación (salvo los casos de urgente necesidad, en los que el tiempo de preaviso podrá ser inferior), dos días de libre haber retribuidos en todos sus conceptos.</p> <p>Estos días no se podrán acumular a los períodos de vacaciones.</p> <p>Matrimonio, alumbramiento de un hijo, por fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanas políticos, matrimonio de un hijo, hermano, padre o madre, enfermedad grave, accidente u hospitalización de los familiares, concurrencia a exámenes, primera comunión de un hijo, cambio de domicilio, consulta médica, acompañar a consulta médica, en las horas coincidentes con la jornada laboral, a hijos menores de 17 años o mayores discapacitados, así como a ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad mayores de 65 años o discapacitados,</p>

	Hostelería Zaragoza	Hostelería Salamanca
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	----	<p>justificándolo con el correspondiente parte facultativo,</p> <p>Las empresas deberán conceder, previa justificación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, hasta cinco días como máximo al año, de permiso, sin sueldo, a quien lo solicite con, al menos, una semana de antelación.</p> <p>Dicho periodo de cinco días podrá ser dividido en dos o tres veces a voluntad del trabajador.</p> <p>En caso de urgente necesidad, la empresa deberá resolver en el plazo más breve posible.</p>
Excedencia voluntaria	<p>El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses ni superior a cinco años, debiendo solicitar el reingreso con una antelación de treinta días a la fecha de terminación de su excedencia.</p> <p>Caso de incumplir el ante citado plazo, perderá el derecho al reingreso.</p> <p>Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plaza en el mismo centro y puesto de trabajo, gozando de las mejoras existentes en el momento de su incorporación, siempre que exista vacante, o en su defecto, al producirse la primera vacante</p>	<p>Excedencia voluntaria Tendrán la posibilidad de acogerse a la situación de excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras que tengan al menos una antigüedad de un año en la empresa, por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador previo el transcurso de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.</p>
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	<p>Por cualquiera de los cónyuges, en el supuesto de que se acredite que ambos trabajan, por cada hijo/a nacido/a vivo/a o adoptado/a, podrá solicitarse la excedencia por un plazo de hasta tres años. La empresa reincorporará obligatoriamente a los trabajadores que soliciten este tipo de excedencias a la finalización de la misma</p>	<p>°Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>Asimismo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.</p>

	Hostelería Zaragoza	Hostelería Salamanca
		Finalizado el período de excedencia por cuidado de familiares, o desaparecida la causa que diera lugar al mismo, el trabajador o la trabajadora deberá solicitar su reingreso con un mes de antelación a dicha finalización en el supuesto de su duración normal, y en el plazo máximo de un mes cuando cese el supuesto que dio lugar a la excedencia.
Reducción de la jornada por motivos familiares	-----	<p>En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p> <p>Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido por la legislación que resulte aplicable.</p>
Traslados	Las empresas que tengan centros de trabajo fuera de Zaragoza capital no podrán realizar ningún traslado a dichos centros sin la previa negociación con el comité de empresa o, en su defecto, representantes de los trabajadores	----
Ayuda escolar	----	----

	Hostelería Zaragoza	Hostelería Salamanca
Conciliación de la vida laboral y familiar	-----	
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	...	<p>Se respetará el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</p> <p>El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.</p>
Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación	Con el fin de alcanzar una mejor calidad de trabajo mediante el desarrollo de la formación profesional, se establece una ayuda de formación, de carácter extrasalarial, por asistencia con aprovechamiento a curso o cursos que sumen, al menos, cien horas en el año, realizadas fuera de la jornada laboral y de contenido directamente relacionado con el puesto de trabajo. La ayuda se establece en 130 euros.	-----

	Sector Comercio (Grandes almacenes)	Empresas de alimentación, supermercados Cádiz
Jornada anual	1.770 horas de trabajo efectivo	La jornada laboral será de 40 horas semanales
Turnos	---	Mirar DESCANSO SEMANAL.
Descanso semanal	Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido	Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, por regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes, y el día completo del domingo. Todo ello sin perjuicio de que por disposición legal, contrato de trabajo o permiso expreso de la autoridad competente se regule otro régimen de descanso laboral por actividades concretas. También podrá ser compensado por 48 horas partidas mediante el disfrute de un día completo de descanso a la semana y así mismo, el domingo. En este último caso se entenderá en turnos rotativos de lunes a sábados, ambos inclusive y no será posible su compensación económica
Trabajos en días festivos	El sistema de turnos garantizará que el trabajador, cada ocho semanas, sólo trabaje un máximo de seis domingos	Jornadas especiales: tendrán esta consideración las de los días 24 y 31 de diciembre. Estas jornadas concluirán a las 20,00 horas. No obstante, las empresas podrán negociar con sus trabajadores cerrar más tarde, con el límite de las 22,00 horas, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que hasta el momento presente vengán existiendo.
Horas extraordinarias	Suprimidas. En caso de ventas especiales y balances las trabajadoras en situación de embarazo estarán exentas de realizar una jornada superior a la normal contratada	Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir las Horas Extraordinarias Habituales. Sin embargo, y siempre con el consentimiento del trabajador, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias necesarias por pedidos ó períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad. De común acuerdo entre Empresa y representantes legales de los trabajadores o, en defecto de éstos, con los propios trabajadores afectados, se podrá pactar la compensación de estas horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso o por su abono en metálico, con el incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria.
Vacaciones	Treinta y un días naturales Los trabajadores disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre de, al menos, veintinueve días naturales ininterrumpidos de su período vacacional	30 días naturales retribuidos
Protección a la maternidad	Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, las empresas facilitarán a las trabajadoras en cuestión, un puesto de trabajo idóneo a su estado.	----
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	No existen, salvo para los casos habituales: enfermedad, matrimonio, accidente u hospitalización de pariente, nacimiento, traslado, matrimonio de familiares y horas para realizar exámenes	El personal afectado por este Convenio tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a licencia en los siguientes supuestos: Matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o

	Sector Comercio (Grandes almacenes)	Empresas de alimentación, supermercados Cádiz
		hermanos, enfermedad de padres, hijos y cónyuge, traslado de domicilio, tiempo indispensable para cumplir un deber inexcusable de carácter público o personal.
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	Los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta treinta días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones, puentes, primera semana de venta especial de Enero y ventas de Julio, Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo	
Excedencia voluntaria	Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa siempre que lleven, por lo menos, un año de servicio. Plazo no inferior a dos años ni superior a cinco	Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la Empresa, y preavisándolo con suficiente antelación, tienen derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor de cinco años. El trabajador en excedencia voluntaria tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, permaneciendo en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si así lo solicitase en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	Los trabajadores con hijos menores de ocho años podrán disponer de una licencia no retribuida por el tiempo necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a cuatro años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, previa justificación de esta situación.	
Reducción de la jornada por motivos familiares	El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del ET. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización. Asimismo,	

	Sector Comercio (Grandes almacenes)	Empresas de alimentación, supermercados Cádiz
	<p>durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, (o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial) dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria</p> <p>Asistencia a Consultas medicas de hijo menor de 14 años. Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata atención, no previsible, se comunicará de inmediato o lo antes posible a la Empresa, que concederá la licencia. Esta será retribuida según lo previsto en el artículo 38.H.3, y con los límites de tiempo allí establecidos, una vez acreditadas las circunstancias.</p> <p>Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, se concederá a cuenta de la jornada anual, o se solicitará el cambio de turno o de momento de la prestación del trabajo, que, de ser posible, será concedido.</p> <p>Licencia no retribuida para atención de menor. Los trabajadores con hijos menores de 8 años podrán solicitar una licencia no retribuida de tres meses para su atención y cuidado en los términos y requisitos establecidos en el artículo 39.</p> <p>Los trabajadores con hijos entre seis y ocho años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes</p>	
Traslados	---	---
Ayuda escolar	---	---
Conciliación de la vida laboral y familiar	----	----
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	<p>Acuerdo entre las partes firmantes del convenio de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.</p> <p>Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual en el sector de grandes almacenes</p> <p>Observatorio sectorial de empleo, modalidades contractuales y prohibiciones de contratación</p>	---
Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación	----	----

	Banca	Oficinas y Despachos Madrid
Jornada anual	1.700 horas	Jornada máxima anual efectiva de 1.765 horas
Turnos	El horario partido será voluntario y se ofrecerá por cada empresa a los empleados que estime conveniente. Las aceptaciones recibidas no podrán aplicarse en más del 25 % de los centros de trabajo de cada Empresa, ni suponer más del 25 % de los empleados de cada banco	----
Descanso semanal	----	Durante las semanas de cuarenta y dos horas y media, cada trabajador tendrá derecho a descansar un día laborable cada dos semanas, que preferentemente se hará coincidir con puentes o sábados
Trabajos en días festivos	----	----
Horas extraordinarias	<p>Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:</p> <p>Horas extraordinarias habituales: reducción progresiva.</p> <p>Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: realización.</p> <p>Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.</p> <p>La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria</p>	----
Vacaciones	<p>Veintitrés días, en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del período comprendido entre 1 de abril y 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional.</p> <p>Tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones preescolares y escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, la preferencia se otorgará al de mayor antigüedad en la Empresa</p>	Treinta días naturales
Protección a la maternidad	<p>Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación. Durante el embarazo o lactancia la trabajadora no será objeto de cambios de puesto de trabajo que impliquen destino a otro municipio.</p>	<p>Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas</p>

	Banca	Oficinas y Despachos Madrid
		<p>medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.</p> <p>Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.</p> <p>El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.</p> <p>En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.</p> <p>Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.</p> <p>Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el período de lactancia</p>
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	Cada empleado tendrá derecho a cuatro jornadas de licencia retribuida por año natural. Además de los casos habituales: enfermedad, matrimonio, accidente u hospitalización de pariente, nacimiento, traslado, matrimonio de familiares y horas para realizar exámenes.	<p>En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año</p> <p>Matrimonio, nacimiento de un hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica, fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos, traslado del domicilio, funciones sindicales, matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.</p>

	Banca	Oficinas y Despachos Madrid
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	<p>7. El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa podrá solicitar los siguientes permisos no retribuidos:</p> <p>De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.</p> <p>Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.</p> <p>4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma</p>
Excedencia voluntaria	<p>1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años.</p>	<p>El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia</p>
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	<p>Se concederá permiso para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos menores de ocho años y de mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria</p> <p>5. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no</p>	<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.</p> <p>También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el</p>

	Banca	Oficinas y Despachos Madrid
	desempeñe actividad retribuida.	<p>mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p> <p>Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.</p> <p>El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extendería hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.</p>
Reducción de la jornada por motivos familiares	<p>3. Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad.</p> <p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida</p>	<p>Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.</p> <p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.</p>
Traslados	No podrán ser trasladados en los términos establecidos en este artículo, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos	<p>Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.</p> <p>El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la</p>

	Banca	Oficinas y Despachos Madrid
		<p>categoria. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.</p> <p>La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.</p>
Ayuda escolar	Se recomienda a las Empresas que no la tengan en la actualidad, el estudio y establecimiento de algún sistema de becas o ayuda escolar para los hijos de sus trabajadores	----
Conciliación de la vida laboral y familiar	En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.	<p>Las discrepancias surgidas entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.</p> <p>En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada empresa se negociarán medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en la normativa en materia de igualdad, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de parientes mayores que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de las empresas</p>
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	<p>1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p> <p>2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.</p> <p>Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.</p> <p>Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.</p> <p>En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.</p>	<p>El principio de igualdad de trato es un objetivo que justifica llevar a cabo acciones y políticas en los siguientes ámbitos:</p> <p>Acceso al empleo, incluyendo la formación ocupacional, la definición de las vacantes y los sistemas de selección.</p> <p>Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.</p> <p>Clasificación profesional.</p> <p>Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.</p> <p>Política de formación.</p> <p>Promoción profesional y económica.</p> <p>Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.</p> <p>Suspensión y extinción del contrato.</p> <p>Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, las empresas afectadas por el presente convenio deberán negociar y, en su caso, acordar las medidas oportunas con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determina en la legislación laboral. En el caso de empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas a que se refiere el presente artículo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación con los representantes legales de los trabajadores. En cuanto al contenido, forma y proceso de elaboración de dichos planes de igualdad, se observará lo establecido en el capítulo III del título IV de la</p>

	Banca	Oficinas y Despachos Madrid
	<p>3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá asimismo ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.</p> <p>Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.</p> <p>Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.</p>	<p>Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>
<p>Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación</p>	<p>Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.</p>	<p>.El trabajador tendrá derecho:</p> <p>Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.</p> <p>A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.</p> <p>La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.</p>

	Industria siderometalúrgica Vizcaya	Industria siderometalúrgica Cáceres
Jornada anual	1.708 horas anuales efectivas en jornada partida. 1.688 horas anuales efectivas en jornada continuada	1.768 horas en 2006
Turnos	<p>En las empresas donde se trabaje bajo un sistema de turnos y éste sea de seis o siete días a la semana, se abonará por trabajar en sábados, domingos o festivos los siguientes complementos: 30,91 euros/ día por cada sábado y 38.65 euros./día por cada domingo o festivo (Este complemento no se abonará cuando en esos días se esté haciendo uso por parte de la empresa de la disponibilidad horaria del artículo 17 del presente Convenio ni cuando se trabaje en dichos días realizando horas extraordinarias, en los supuestos admitidos en el artículo 26 del mismo)</p> <p>En aquellas empresas que por sus especiales características, tengan establecido un sistema de reten o guardia se establece un complemento salarial denominado "Complemento de reten", que se abonará a razón de 19,33euros, se trabaje o no.</p> <p>La jornada de trabajo se podrá ampliar hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales. Las semanas que se utilicen los sábados no previstos como de trabajo en el calendario laboral (4 o 5 máximo), se podrá trabajar hasta 54 horas semanales como máximo, distribuidas según las necesidades de la empresa, y con el límite diario anteriormente establecido</p>	<p>De forma excepcional, aquellas empresas que tengan la necesidad de realizar actividad laboral fuera de la antedicha jornada estarán obligadas a negociar las condiciones con la representación legal de los trabajadores. Estas condiciones nunca podrán ser impuestas unilateralmente. En el caso de que la negociación no llegara a acuerdo, las partes se someterán a una mediación ante el Servicio de Mediación del ASEC EXTREMADURA.</p> <p>En todo caso el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que pueda llegar con el empresario.</p> <p>El horario de trabajo de lunes a viernes, sin perjuicio de los acuerdos que a este respecto puedan establecer las empresas con sus trabajadores, será el siguiente:</p> <p>Invierno: De 9 a 14 horas y de 16 a 19 horas.</p> <p>Verano: De 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas</p>
Descanso semanal	<p>Del total de las horas de disponibilidad previstas, hasta 40 se podrán trabajar en sábados, como máximo 4 por año, que no coincidan en puentes ni festivos ni vacaciones y que no estén previstos como de trabajo en el calendario laboral. El trabajo efectivo en dichos días se realizará sólo en jornada de mañanas y con el límite en cada una de ellas de ocho horas. La compensación de las horas trabajadas en estos días deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo fijados en el calendario, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador, no se vean incrementados.</p> <p>Aquellas empresas que trabajen a turnos, podrán trabajar hasta cinco sábados haciendo uso de esta disponibilidad horaria, en los términos establecidos en el párrafo anterior.</p>	-----
Trabajos en días festivos	Mirar turnos	En los días de ferias y fiestas de cada localidad, con un máximo de una anual y durante tres días, la jornada será continuada de 4 horas y finalizará como máximo a las 13 horas. Esta reducción de jornada se disfrutará necesariamente en día laborable.
Horas extraordinarias	Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo: primero: Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.	Quedan suprimidas las horas extraordinarias de carácter habitual. Las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas, podrán ser realizadas.

	Industria siderometalúrgica Vizcaya	Industria siderometalúrgica Cáceres
	Segundo: Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal	
Vacaciones	El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, En aquellas empresas en que las vacaciones coincidan con el cierre de las mismas, disfrutarán en las mismas fechas en que tradicionalmente se vinieren haciendo Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos	Las vacaciones anuales retribuidas serán de 31 días naturales, debiendo comenzar en día laboral
Protección a la maternidad	----	Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de gestación que lo precisen, previa justificación de facultativo médico
Días de licencia por asuntos particulares remunerados	El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por alguno de los siguientes motivos; fallecimiento, Enfermedad o accidente graves, u hospitalización, que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, asistencia en urgencias en hospitales o clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos, matrimonio, nacimiento de hijos, Carnet de Identidad, asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, traslado de domicilio habitual cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores, realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, lactancia de un hijo menor de 9 meses.	El trabajador, avisando con la antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a licencia durante el tiempo que a continuación se expone: matrimonio, alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, traslado de domicilio habitual, cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, para disfrutar de los derechos de educación general y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados por la Ley, Un día por asuntos propios (No precisa justificación, pero sí preaviso con 48 horas).
Días de licencia por asuntos particulares No remunerados	----	----
Excedencia voluntaria	Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes	-----
Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares	---	En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo
Reducción de la jornada por motivos familiares	----	Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo

	Industria siderometalúrgica Vizcaya	Industria siderometalúrgica Cáceres
		de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida
Traslados	En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo fijo a otra localidad que no comporte cambio de domicilio del trabajador, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, la empresa vendrá obligada a comunicarlo a los representantes de los trabajadores con una antelación mínima de tres meses, salvo Fuerza mayor	En materia de traslados se estará a las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.
Ayuda escolar	----	----
Conciliación de la vida laboral y familiar	-----	La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Por todo ello, las empresas y trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio están obligados a cumplir la normativa en esta materia, en especial lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (B.O.E. 6-11-1999), para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades y no discriminación	Comisión de Igualdad efectiva mujeres y hombres. La representación empresarial y las centrales Sindicales firmantes del presente convenio, manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación en el sector y establecer las acciones necesarias para la sensibilización entre empresas, trabajadoras y trabajadores del Sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción	La empresa y organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia social o personal, siempre que ello no implique un incremento de las cuotas de participación establecidas en la Ley de Igualdad.
Medidas conciliadoras en el ámbito de la formación	----	----