

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares



0. INTRODUCCIÓN

0.1. Proyecto del Estudio sobre el impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- 0.1.1. Objetivos
- 0.1.2. Agentes impulsores
- 0.1.3. Equipo de trabajo
- 0.1.4. Etapas del estudio

PRIMERA ETAPA. MARCO TEÓRICO

1.1. METODOLOGÍA

1.2. DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO:

1.2.1. La necesidad de un cambio de mentalidad: retribución por productividad real, no por simple permanencia en el puesto de trabajo.

- 1.2.1.1. La apuesta por un nuevo concepto de flexibilidad. La racionalización de los horarios.
- 1.2.1.2. El turno al concepto de responsabilidad social de la empresa
- 1.2.1.3. El papel de las nuevas tecnologías en la conciliación

1.2.2. Puntos críticos del sistema: la atención a la diversidad.

- 1.2.2.1 Empleados públicos y trabajadores en empresas privadas
- 1.2.2.2 Trabajadores estables y trabajadores en precario
- 1.2.2.3 La necesidad de atender al tamaño de la empresa como elemento diferenciador
- 1.2.2.4 Situación personal y familiar del trabajador
- 1.2.2.5 Conciliación desde la corresponsabilidad entre sexos. Los efectos negativos de focalizar las medidas de conciliación en la mujer
- 1.2.2.6 El nivel de renta como condicionante para el acceso a las ayudas públicas en materia de conciliación

1.2.3. La conciliación de la vida laboral y familiar en el derecho internacional. Los convenios de la OIT

1.2.4. La normativa comunitaria en materia de conciliación.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

1.2.4.1 Las Directivas Comunitarias

1.2.4.2 Programas, Instrumentos e Informes complementarios.

1.2.5. Experiencias en el Derecho Comparado. Especial alusión a países del entorno comunitario.

1.2.5.1. El hilo conductor de las políticas familiares en Europa: protección de la maternidad/paternidad como medida de fomento de la natalidad e impulso del desarrollo económico

1.2.5.2. La conciliación de la vida laboral y familiar en la Europa de los 15.

1.2.6. El marco legal de referencia en nuestro país

1.2.6.1 La fijación de mínimos legales por el Estado

1.2.6.2 Referencia a diversas Leyes nacionales:

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres

Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia

Ley de Medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

1.2.6.3 Otras iniciativas de la Administración Central del Estado en materia de conciliación. Los Planes de Acción Sectorial

1.2.7. La actuación de las comunidades autónomas.

1.3. CONCLUSIONES

1.4. ANEXO

- o Bibliografía utilizada

ETAPA SEGUNDA. ESTUDIO EMPÍRICO REALIZADO A FAMILIAS

2.1. METODOLOGÍA

2.2. DESARROLLO DE LAS ENCUESTAS:

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

2.2.1. Aspectos relacionados con las situaciones de dependencia en las unidades familiares

2.2.1.1. Personas dependientes a cargo

- *Hijos menores de 12 años*
- *Hijos mayores de 12 años*
- *Adultos dependientes*
- *Personas discapacitadas*

2.2.1.2. Quién se ocupa del cuidado de las personas dependientes

2.2.2. Aspectos Laborales y Profesionales

2.2.2.1. Desarrollo de la actividad laboral

- *Motivos por los que no se trabaja*

2.2.2.2. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo o dedica a su actividad?

- *Motivos de elección de la jornada parcial*

2.2.2.3. Número de horas dedicadas al trabajo

- *Número de horas efectivas en el lugar de trabajo*
- *Número de horas semanales de transporte*
- *Número de horas extras en casa/lugar de trabajo*

2.2.2.4. En su actividad laboral trabaja los siguientes días...

- *...Sábados*
- *...Domingos*
- *...Sistema de turnos*

2.2.2.5. A qué hora empieza y termina su jornada laboral

- Comienzo de la jornada laboral*
- Finalización de la jornada laboral*

2.2.3. Aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar

2.2.3.1. Valoración, en una escala de 0 a 10 cómo la empresa en la que trabaja aplica las medidas de conciliación

2.2.3.2. Valorar qué jornada de trabajo se ajustaría a sus necesidades reales para hacer familia y trabajo compatibles

- *Nº de horas laborales diarias*
- *Nº de días laborales semanales*

2.2.3.3. Situación que estima más deseable para desempeñar su trabajo, en relación a su vida personal y familiar.

2.2.3.4. Valoración de aspectos que ayudan a hacer más compatible familia y empleo

- *Jornada a tiempo parcial*

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Jornada continúa
 - Jornada partida
 - Flexibilidad horario de entrada/salida del trabajo
 - Flexibilidad del tiempo dedicado a la comida
 - Flexibilidad para trabajar en ocasiones desde casa
 - Trabajar desde casa
 - Ampliación del permiso por maternidad más allá de lo que marca la Ley
 - Ampliación del permiso por paternidad más allá de lo que marca la ley
 - Permisos para atender responsabilidades familiares puntuales
 - Reducción de la jornada por motivos familiares
 - Aumentar el número de guarderías en los centros de trabajo
- 2.2.3.5. Valoración en una escala del 0 al 10 su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones
- 2.2.3.5.1. En el trabajo (Si en el pasado hubiera tenido unos horarios adecuados a las necesidades...)
- *Hubiera trabajado*
 - *Hubiera estudiado de cara a un mejor desarrollo profesional*
 - *Hubiera experimentado menos ansiedad y estrés*
 - *Hubiera sido más eficaz en el trabajo*
 - *Hubiera aceptado trabajos de más responsabilidad*
 - *Trabajaría (hasta 12.1.9 están referidos al presente)*
 - *Estudiaría de cara a un mejor desarrollo profesional*
 - *Experimentaría menos ansiedad y estrés*
 - *Aceptaría trabajos de más responsabilidad*
- 2.2.3.5.1. En la vida personal y familiar (Si en el pasado hubiera tenido unos horarios adecuados a las necesidades...)
- *Hubiera tenido hijos*
 - *Hubiera tenido algún hijo más*
 - *No hubiera dejado a mis hijos bajo el cuidado de terceros*
 - *No hubiera dejado a mis padres/mayores bajo el cuidado de terceros*
 - *Hubiera dedicado más tiempo a mi pareja*
 - *Hubiera tenido mayor libertad para elegir la ubicación de mi domicilio*
 - *Tendría hijos (hasta 12.2.12, referido al presente)*
 - *Tendría algún hijo más*
 - *No dejaría a mis hijos bajo el cuidado de terceros*
 - *No dejaría a mis padres/mayores bajo el cuidado de terceros*
 - *Dedicaría más tiempo a mi pareja*

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- *Tendría más libertad para elegir la ubicación de mi domicilio*

2.3. CONCLUSIONES

2.4. ANEXO

- Preguntas del cuestionario

TERCERA ETAPA. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD REALIZADAS A LÍDERES DE OPINIÓN.

3.1. METODOLOGÍA

3.2. DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS:

- 2.1. Las nuevas formas y modos contractuales
- 2.2. El papel de la conciliación
- 2.3. Los horarios y su flexibilización

3.3. ANEXO

- Líderes sociales entrevistados
- Preguntas de las entrevistas

CUARTA ETAPA. CONCLUSIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESUMEN EJECUTIVO

- 4.1.1. Antecedentes
- 4.1.2. Evaluación de la posible pérdida de talento
- 4.1.3. Evaluación de la aplicación de medidas de conciliación
- 4.1.4. Características del sector privado
- 4.1.5. Demandas en materia de conciliación y colectivo
- 4.1.6. Impacto en la vida laboral y personal de los horarios de trabajo

4.2. DECÁLOGO

- 4.2.1. Decálogo
- 4.2.2. Pilares del Decálogo
- 4.2.3. Despliegue del Decálogo

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

4.2.4. Valoración de Impacto

0. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas estamos asistiendo a un interesante debate en torno a la conveniencia de cuestionarnos la idoneidad de alguna de las bases en las que se asienta el sistema de relaciones laborales contemporáneo.

Una vez alcanzado un nivel jurídico de protección social acorde a un Estado Social y Democrático de Derecho, los trabajadores se están replanteando su papel en la sociedad y en el actual modelo de producción.

Desde la década de los 80 las principales reivindicaciones de los trabajadores -y se puede decir que de la sociedad en general-, se han centrado en el reconocimiento y desarrollo de derechos laborales básicos, tanto de naturaleza colectiva como individual, que debían incardinarse en un mercado de trabajo complejo, en proceso de adaptación y constante reestructuración con una elevada tasa inicial de desempleo. Los principios de ocupabilidad y estabilidad en el empleo, se han venido anteponiendo a otras demandas sociales, por las características del momento histórico que nos ha

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

tocado vivir. Por su parte, los empresarios insistentemente vienen demandando instrumentos para propiciar la competitividad, aludiendo a la necesidad de flexibilizar la normativa laboral, al entender que sólo diversificando las modalidades contractuales, apostando por la temporalidad y fomentando la polivalencia funcional del trabajador, se producirá una reactivación de la economía española y una disminución de la tasa de desempleo. El papel del legislador ha consistido en intentar integrar ambos posicionamientos –con mayor o menor éxito– a través de las múltiples reformas que en la mayoría de las ocasiones han venido propiciadas por la política legislativa comunitaria.

Lo cierto es que nos adentramos en el siglo XXI inmersos en un nuevo debate, cuyo planteamiento es fruto de la experiencia acumulada durante los últimos años. El mercado de trabajo está sometido a un proceso de constante evolución y, si bien las reivindicaciones ya mencionadas de los agentes sociales se mantienen en nuestros días –en realidad son inherentes al conflicto de intereses entre trabajadores y empresarios–, comienzan a abrirse camino nuevas demandas, fruto de la evolución de los parámetros sociológicos que vienen experimentando las sociedades occidentales contemporáneas en los últimos tiempos. Podemos decir que una vez alcanzadas una serie de metas en el terreno político-jurídico, emergen nuevas necesidades, y su planteamiento es fruto de las disfunciones que el actual modelo de producción ha puesto de manifiesto.

El papel de la mujer en la sociedad española ha experimentado una evolución muy significativa en las últimas décadas. En un primer momento, tras el reconocimiento de la igualdad formal plena entre sexos en nuestro ordenamiento, se produjo una relevante incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En esta etapa incipiente los esfuerzos se situaban fundamentalmente en reivindicar la capacidad de la mujer para ejercer responsabilidades profesionales con la misma eficiencia que los hombres, sin que se entrase a debatir qué consecuencias tendría este hecho en el ámbito de las relaciones familiares y en las responsabilidades domésticas.

El resultado de este proceso es de sobra conocido. La mujer ha asumido sus responsabilidades profesionales sin abandonar el protagonismo en la esfera familiar y doméstica. Los datos que nos muestra la Encuesta de Empleo del INE 2002-2003, son reveladores: mientras que el 92,2 % de las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios por término medio a las tareas domésticas, el 69,6 % de los varones dedica sólo 2 horas y 4 minutos diarios.

Nos encontramos frente a un problema social de dimensiones ineludiblemente colectivas. La población activa femenina se debate entre sus aspiraciones personales y/o familiares y la necesidad de responder a las exigencias del mercado de trabajo, que le demanda disponibilidad y flexibilidad sin garantizarle estabilidad. Es obvio que, ante tal disyuntiva, las mujeres están respondiendo de manera contundente. Frente a la expectativa de conseguir un empleo o consolidar aquel al que ya se ha accedido, retrasan la edad para tener el primer hijo y reducen el número de los mismos, siendo conscientes de las dificultades que conlleva atenderlos y mantenerlos adecuadamente. En una década (1992-2002) la edad media de la mujer al

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

tener hijos ha aumentado casi tres años, alcanzando prácticamente los 31 años en 2002¹; en el 2004, el número medio de hijos por mujer era de 1,32.

Por si este panorama no fuese ya lo suficientemente complicado para la población femenina, junto al coste personal de tales elecciones en lo referente al proyecto de vida familiar, las mujeres se encuentran con multitud de prejuicios latentes en el mercado laboral. Se da por sentado que la circunstancia de que las responsabilidades familiares recaigan fundamentalmente sobre ellas, va a desplegar efectos perversos en sus obligaciones profesionales. Es esta idea la que propicia que en el momento del acceso al empleo, cuando nos encontramos ante dos candidatas con un nivel similar de formación, se opte preferentemente por la contratación del varón frente a la mujer.

El elenco de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral desgraciadamente es amplio: la tasa de desempleo de las mujeres españolas (14,4%) prácticamente duplica a la de los hombres (7,9 %)², la mujer ocupa puestos de responsabilidad en las empresas en contadas ocasiones, la desigualdad retributiva en función del sexo es todavía una realidad en la práctica laboral cotidiana (según los datos de la Encuesta sobre Estructura Salarial de 2002, el salario medio anual femenino es un 29% inferior al masculino), el trabajo precario continúa afectando a un porcentaje elevado de la población activa femenina y este panorama retroalimenta la problemática que estamos abordando. Las estadísticas demuestran la apabullante preeminencia de la contratación femenina temporal en precario –según datos facilitados por UGT, el 81% de los contratos a tiempo parcial se formalizan con mujeres- lo cual va a distorsionar sobremanera la efectividad de las medidas previstas en la ley, ya que la mujer va a anteponer su estabilidad en el empleo a la reivindicación de los mencionados derechos si quiere conservar su trabajo. De hecho, un 11,2% de las mujeres reconocen haber sufrido consecuencias laborales negativas tras haber hecho uso de alguna de las medidas legales de conciliación, según los estudios elaborados por el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Lógicamente, si en una pareja es el hombre quien aporta el salario más elevado desde un puesto de trabajo más estable, cualquier posible reducción de jornada (y por tanto de la retribución) o abandono del trabajo por

¹ Boletín Informativo Instituto Nacional de Estadística 7/2002.

² Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística (Indicadores sociolaborales tercer trimestre 2004).

Las mujeres españolas sufren unas tasas de paro femenino sólo superadas por Polonia y Eslovaquia, y continuamos encabezando las listas de desempleo en la Europa de los 15. *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje*. Departamento Confederal de la Mujer. Secretaría para la Igualdad de Unión General de Trabajadores (8 de marzo de 2005), p. 4. El mismo informe pone de manifiesto que las diferencias más elevadas entre el paro masculino y femenino las encontramos en Extremadura (13,99 %), Andalucía (11,26 %) y Castilla-La Mancha (11,24 %). Fuente: Instituto de la Mujer, a partir de la Encuesta de Población Activa.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

incompatibilidad con las obligaciones familiares, ineludiblemente lo va a protagonizar la mujer, en base a criterios de mera racionalidad económica. El abandono voluntario del mercado de trabajo por parte de trabajadoras atribuido a razones personales o responsabilidades familiares se cifró en el año 2004 en el 5,4 % de los casos, según los datos proporcionados por el Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española publicado por el CES (extraídos del Panel de Hogares de la Unión Europea). Por el contrario, el porcentaje de hombres que abandonaron su empleo por estas razones fue prácticamente cero en los supuestos de nacimiento de hijo. Consecuentemente todas estas decisiones, a las que la mujer llega forzada en gran medida por las circunstancias, van a incidir decisivamente en su carrera profesional y por ende en su carrera de seguro reduciendo sus derechos a prestaciones sociales³.

La sociedad sólo ha reparado en las disfunciones del sistema en lo referente a esta cuestión tan delicada cuando los efectos se han hecho sentir de manera evidente. La natalidad ha experimentado en Europa un descenso más que considerable, siendo España el país de la UE con la tasa más baja de nacimientos. Desde la ONU se nos advierte: España será, si continúa en esta progresión, el país con la edad media de población más alta del mundo en el 2050⁴.

El correlativo envejecimiento de la población ha propiciado que desde los poderes públicos se empiece a reflexionar sobre la sostenibilidad del actual modelo económico-social. Tendremos que comenzar a plantearnos si estamos dispuestos como sociedad a asumir tanto esos costes individuales, como los costes colectivos de la inversión de la pirámide de población.

En este contexto surge en nuestra sociedad una nueva sensibilidad respecto a la necesidad de armonizar la vida laboral, personal y familiar, planteándose nuevos sistemas de trabajo que hasta ahora han sido rechazados por el mundo empresarial, principalmente, como son el trabajo a tiempo parcial y el trabajo en casa o teletrabajo. No cabe duda de que nos encontramos frente a un cambio cultural, sociológico e incluso existencial, que debe trascender de la tradicional perspectiva de género. Y es que el derecho a compaginar adecuadamente las responsabilidades laborales y las familiares no debe plantearse como una reivindicación meramente femenina.

Si bien es cierto que la evolución del papel de la mujer en la sociedad actual es el germen de las nuevas necesidades que estamos planteando, y que son principalmente las trabajadoras quienes sufren las consecuencias negativas de la ausencia de respuestas a esta cuestión, no lo es menos que las posibles soluciones al problema estarán abocadas al fracaso si únicamente enfocan a la población femenina ya que de este modo estaremos

³ “Decidir disfrutar de un permiso por razones familiares, jamás es neutro en la vida profesional”. Informe *Una contribución determinante, la tuya. Maternidad/Paternidad, permisos parentales, conciliación de la vida laboral y familiar y usos del tiempo*. Departamento Confederal de la Mujer. Secretaría para la Igualdad de Unión General de Trabajadores (8 de marzo de 2006).

⁴ Naciones Unidas, *World Population Ageing 1950-2050*.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

perpetuando la situación de desigualdad material de la que queremos huir. La conciliación no es sólo cosa de mujeres. Nos encontramos ante una cuestión social que, si bien no es nueva, sí que ha emergido a la superficie en este momento y sólo se le podrán ofrecer respuestas adecuadas desde la corresponsabilidad real entre sexos.

A todo lo anteriormente expuesto se añade un dato esencial, en los últimos años estamos asistiendo a un proceso novedoso que va a dejar sentir sus efectos sin lugar a dudas en la estructura del mercado laboral. Por primera vez en nuestra historia el número de mujeres con estudios universitarios supera al de hombres. España es el cuarto país de la Unión Europea en población femenina universitaria⁵. ¿Va a poder prescindir el mercado de trabajo de este colectivo femenino, caracterizado por un elevado nivel de calificación? La respuesta es claramente negativa, aunque sólo enfoquemos la cuestión desde una perspectiva meramente mercantilista. La adopción de políticas eficaces de conciliación no sólo ha de plantearse con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo para las mujeres, sino que “van a resultar imprescindibles para garantizar el crecimiento económico sostenido”⁶. Por todo ello, ha llegado el momento de prepararnos para este futuro inmediato, removiendo los obstáculos que impiden que las mujeres ejerzan sus responsabilidades profesionales en condiciones de igualdad con los varones.

No podemos dejar de mencionar un dato relevante en relación al tema que nos ocupa, en nuestro país, claro exponente en este aspecto de la cultura latina y mediterránea, para hacer frente al panorama descrito, las mujeres han recurrido a aquellos recursos que tenían a su alcance, nos referimos a los mecanismos de solidaridad intergeneracional, en virtud de los cuales las abuelas -principalmente maternas- amas de casa, han asumido de manera altruista la corresponsabilidad en la crianza de los nietos, así como el cuidado de personas dependientes, ante la evidencia de la imposibilidad para sus hijas de conciliar familia y trabajo y la insuficiencia de las redes públicas de asistencia a los mayores⁷. Conforme a una encuesta de ámbito nacional

⁵ En España, la enseñanza universitaria es el nivel educativo que ha experimentado la transformación más evidente en los últimos años. VV.AA. (Coord. PALOMAR OLMEDA, A.): *El tratamiento del género en el ordenamiento español (Una visión multidisciplinar del tratamiento de la mujer en los distintos ámbitos sociales)*, Valencia, Tirant Lo Blanch/CCOO, 2005, p.208. En 1999, la tasa bruta de población femenina que superaba la prueba de acceso a la Universidad era superior en 15 puntos a la de varones, según el Informe del CES 3/2004, sobre La situación sociolaboral de las mujeres, p. 59 y ss.

⁶ Panorama sociolaboral de la mujer en España, nº 38 2004. Informe elaborado por el Consejo Económico y Social.

⁷ Se señala que la ayuda intergeneracional está cambiando de registro, de manera que aun cuando siguen siendo las mujeres de entre 40 y 60 años el principal soporte de la dependencia, la tendencia está haciendo recaer el peso de esta responsabilidad cada vez con más frecuencia sobre las mujeres que superan los 60 años. Existen autores que hacen referencia al *síndrome de la “mala hija”* (mujer de generación intermedia que, además de trabajar, cuida a sus hijos, padres e incluso suegros y tiene sentimientos de culpabilidad por no poder atenderlos bien) y al *síndrome de la “abuela esclava”*, que a una edad avanzada se ve cuidando de sus nietos para que sus hijos puedan hacer frente a sus obligaciones laborales. VV.AA.: *Familia y dependencia. Nuevas necesidades, nuevas propuestas*, Madrid, Fundación Acción Familiar y Ed. Cinca, 2005, p.81.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

realizada a mujeres ocupadas y con cargas familiares, más de un tercio de las mujeres menores de 30 años que tenían familiares en la misma localidad en la que residían, reconocían que sin su ayuda no podrían trabajar fuera de casa; otro tercio, admitía que estos mecanismos de solidaridad intergeneracional eran muy importantes⁸.

Pero esta etapa está llegando a su fin, ya que las nuevas generaciones de mujeres ni aun queriendo podrán asumir este rol, al tratarse de trabajadoras igualmente necesitadas de instrumentos para la compatibilización de sus responsabilidades laborales y familiares, de ahí que sea necesario articular nuevas formas de relación contractual en el mundo laboral que faciliten la conciliación de las familias, tal es el caso del trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo.

En este nuevo reto que se impone a la sociedad, es imprescindible el impulso de las políticas de igualdad multidireccionales y transversales desde las Administraciones Públicas. La consecución de unas cotas aceptables de igualdad material entre hombres y mujeres en las múltiples facetas de la vida continúa planteándose como un objetivo a alcanzar hoy, casi treinta años después de que se consagrara formalmente en el art. 14 de la Constitución Española el principio de igualdad y no discriminación. Ni la legislación comunitaria que nos vincula, ni la normativa estatal interna, a pesar de las numerosas reformas a las que hemos asistido sobre esta materia, están alcanzando de manera satisfactoria el objetivo que se habían planteado.

El avance, no obstante, ha sido considerable, aunque el grado de satisfacción con los resultados alcanzados no sea ni mucho menos óptimo. Tal vez tenga algo que ver el hecho de que España es el país de la Unión Europea que dedica menos gasto social a la familia (un 2,1 por 100 del PIB, en contraposición al 8,5 por 100 de la media europea)⁹.

Sin embargo, las diferentes Administraciones no deben ni pueden cesar en su empeño. El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, entre otras causas, por razón de sexo debe presidir cualquier política pública de intervención en las diferentes facetas de los ciudadanos. Y no se trata de limitarse a meras declaraciones formales sobre el principio de igualdad, sino que los poderes públicos se encuentran obligados a arbitrar los mecanismos pertinentes para alcanzar la efectividad de dichas intervenciones. No en vano el art. 9.2 CE dispone que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Para ello, las Administraciones Públicas

⁸ TOBÍO, C.: “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, 2002. Se subraya además que la importancia de la ayuda familiar se encuentra directamente relacionada con el nivel de renta de la unidad familiar. Entre las mujeres con unos niveles de renta más elevados, sólo el 11 % consideraba que la colaboración familiar era imprescindible para trabajar, mientras que el 24 % de las mujeres con unos ingresos reducidos, entendían que sin dicha ayuda no podrían desempeñar una profesión fuera de casa.

⁹ Instituto de Política Familiar: *Informe sobre la Evolución de la Familia en Europa 2006*.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

tendrán que utilizar todos los instrumentos que el Ordenamiento Jurídico prevé para hacer frente a esta situación –tomando en especial consideración las medidas de discriminación positiva-.

Adicionalmente se está abriendo un nuevo cauce de discusión, que complementa al anterior, los trabajadores –hombres y mujeres- reivindican la ampliación de su espacio temporal para dedicarlo a la proyección de su faceta personal. La dedicación excesiva a las responsabilidades profesionales –vivir para trabajar y no trabajar para vivir- está provocando sentimientos de frustración e insatisfacción entre los trabajadores. Sin perjuicio de posibles intervenciones públicas, desde el punto de vista de las políticas empresariales, las soluciones pasan por la introducción de mecanismos de racionalización y flexibilización de los tiempos de trabajo, y evidentemente el reto está en lograr la actualización de los asentados modelos de producción basados fundamentalmente en el tiempo de permanencia en el lugar de trabajo, adecuándolos a las nuevas exigencias sin que ello repercuta negativamente en la productividad de las empresas. Debemos incentivar la consolidación de nuevos valores que finalmente, a medio y largo plazo, repercutirán positivamente en la competitividad y productividad de las empresas. La apuesta por trabajadores adecuadamente formados cuyo nivel de satisfacción personal en relación a las obligaciones que van aparejadas a su ocupación profesional sea elevado, desembocará en la asunción de un mayor compromiso en los objetivos de las empresas.

En definitiva, se impone a todos los implicados en el debate, agentes sociales y Administraciones Públicas, el deber de no asistir como meros espectadores a este proceso. La participación constructiva en la conformación de políticas sociales de conciliación de la vida personal y laboral es un requisito indispensable para que cualquier medida que se apunte alcance proyección real. En el futuro, seremos el reflejo de nuestro mayor o menor grado de acierto en la aportación de soluciones al conflicto trabajo-familia.

0.1. PROYECTO DEL ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO DE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO EN LAS ESTRUCTURAS FAMILIARES.

0.1.1 Objetivos

El objetivo es “Evaluar la situación de las familias respecto al modo en que se adaptan a los requerimientos de nuestro sistema laboral, el modo en que este condiciona sus expectativas o deseos, sus demandas y la actitud que manifiestan ante las posibilidades que ofrecen las nuevas formas de empleo”.

Resulta imprescindible un análisis en profundidad que nos permita detectar los problemas que se perciben en el trabajo remunerado, las condiciones demandadas en que podría ser realizado el trabajo para favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar y qué posibilidades pueden ofrecer nuevas modalidades de trabajo para la incorporación de personas que tradicionalmente están apartadas del mercado de trabajo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Por lo tanto el estudio va a poner un foco especial en analizar las posibilidades que ofrecen otras modalidades de trabajo como: el teletrabajo, el trabajo de proximidad, la reducción ordinaria del trabajo, la contratación a tiempo parcial, así como la flexibilidad como medidas que permitan la conciliación de la vida familiar y la laboral de las personas con dependientes y con especial incidencia de las madres con hijos a cargo hasta los doce años.

Por lo tanto los objetivos específicos son:

- Estudio de la situación del mercado de trabajo español desde la perspectiva de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Análisis del marco normativo español en materia de conciliación.
- Estudio de las necesidades y expectativas laborales de las personas con dependientes y especialmente de la mujer con hijos a su cargo menores de 12 años.
- Situación de las personas en el mercado de trabajo español, con especial referencia a las que tienen hijos a su cargo con menos de 12 años.
- Análisis de las nuevas formas de trabajo como es el teletrabajo, trabajo de proximidad, contratación a tiempo parcial y reducción ordinaria del trabajo como fórmulas de flexibilización y dinamización del mercado laboral.
- Estudio de la contratación a tiempo parcial como medida de conciliación.
- Detección de los valores relacionados con el empleo, en especial el femenino.
- Análisis de la viabilidad de estas nuevas formas de trabajo como medidas de conciliación en el caso español.

0.1.2. Agentes impulsores

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Dirección General de las Familias e Infancia tiene como objetivos generales:

- El impulso, análisis, elaboración, coordinación y el seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de las familias y la infancia, y de prevención de las situaciones de dificultad o conflicto social de estos colectivos, en el marco de las competencias estatales y de la cooperación con las comunidades autónomas, promoviendo la coordinación interinstitucional sobre estas materias.
- El fomento de la cooperación con las organizaciones no gubernamentales en los ámbitos relativos a programas de familia e infancia.
- La cooperación con entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, en materia de adopción internacional.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- El impulso y gestión, en su caso, e órganos colegiados para el análisis, debate y propuestas en materia de familias e infancia.
- El análisis de la normativa relativa a la protección y promoción de las familias y la infancia y, en su caso, la formulación de las propuestas correspondientes.
- Las relaciones con organismos extranjeros e internacionales y la colaboración técnica en los programas de cooperación internacional relativos a familias e infancia, sin perjuicio de las competencias de la Secretaría General Técnica al respecto

Fundación Másfamilia

Fundación Másfamilia es una organización privada, independiente, sin ánimo de lucro y de carácter benéfico, creada y dirigida para aportar soluciones innovadoras y altamente profesionales para la protección y apoyo de la Familia, y especialmente de aquellas con dependencias (menores, mayores, personas con discapacidad, etc.) en su seno.

La Fundación surge con el fin prioritario de desarrollar acciones que, desde los diversos ámbitos de la vida –económico, educativo, laboral, etc.-, supongan una mejora de la calidad de vida y bienestar de las familias, en contraprestación al importante papel que juegan como elemento de cohesión social.

Fundación KPMG

Fundación KPMG tiene como objetivo colaborar con la comunidad por el convencimiento de que su crecimiento rentable y sostenido va de la mano del bienestar y prosperidad de la comunidad en general. Para la Fundación la inversión social es un componente estratégico de su negocio y por tanto, forma parte de su misión como Organización

El compromiso con la comunidad en KPMG está fuertemente focalizado en impactar los sistemas y programas de educación, a los niños, a sus familias y su futuro, a los no privilegiados, la salud de nuestras comunidades e impactar en el ambiente. Es por ello que KPMG contribuye con cada una de las comunidades de las cuales forma parte, a través de grupos de voluntarios, formados por nuestros propios profesionales y sus familias, quienes contribuyen en programas de soporte de educación, empleos, negocios, ambiente, así como también con niños y personas jóvenes.

A través de la FUNDACIÓN KPMG, la firma participa activamente en iniciativas de aporte a las comunidades y sectores más necesitados.

Fundación Adecco

Fundación Adecco para la Integración Laboral, surge como resultado de la responsabilidad social asumida por Adecco, líder mundial en el sector de los Recursos Humanos, se creó en beneficio de los sectores más desfavorecidos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

La Fundación Adecco lleva a cabo su objeto social a través de Acuerdos de Colaboración con entidades y empresas, diseñando e implantando políticas de Responsabilidad Social en el marco de los Recursos Humanos y desarrollando programas de Reorientación e Integración que faciliten el acceso a un puesto de trabajo a las personas que lo tienen más difícil.

Para cumplir con este propósito, el equipo de la Fundación Adecco cuenta con el apoyo de las 300 oficinas Adecco. Los recursos metodológicos, el profundo conocimiento del mundo empresarial, la experiencia de más de 30 años en el sector y los avances tecnológicos, son los complementos perfectos para que la Fundación lleve a cabo su actividad eficazmente.

0.1.3. Equipo de trabajo

Dirección colegiada:

Félix Barajas, Subdirector General de Familia del Ministerio de Educación y Política Social y Deporte.

Jesús Peregrina, Presidente de Fundación KPMG.

Francisco Mesonero, Director General de Fundación Adecco.

Roberto Martínez, Director de Fundación Másfamilia.

Coordinación:

Elena Cascante, Gerente de Comunicación y Relaciones Corporativas de Fundación Másfamilia.

Equipo de investigación y análisis:

Manuel Arenilla, Profesor de la Facultad de CC. Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos I, y Colaborador del Centro Universitario de Estudios Sociales Aplicados.

Santiago Leguey, Director del Centro Universitario de Estudios Sociales Aplicados de la Universidad Rey Juan Carlos I.

Pilar Nieto, Directora de Organización y Personas de KPMG

Maria Ortega, Consultor Senior de Organización y Personas de KPMG

0.1.4. Etapas del estudio

Primera Etapa. Marco teórico

Se ha realizado un estudio de prospección conceptual tomando por un lado, como base la bibliografía de trabajos científicos y artículos de opinión relevantes en materia laboral, nuevas formas de trabajo, experiencias positivas y buenas prácticas y su incidencia en la conciliación, y por otro el análisis de medidas de fomento e incentivación de las administraciones públicas en esta materia, tanto a nivel local como internacional.

Segunda etapa. Estudio empírico realizado a familias

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Estudio empírico realizado a 1.000 familias. Se ha evaluado la situación de las familias, con especial incidencia en aquellas que tienen personas dependientes en su seno, respecto al modo en que se adaptan a los requerimientos de nuestro sistema laboral, el modo en que este condiciona sus expectativas o deseos personales y profesionales, sus demandas y la actitud que manifiestan ante las posibilidades que ofrecen la nuevas formas de trabajo.

Tercera etapa.

Se han constatado las cuestiones que persigue el estudio con actores sociales relevantes para que nos den su visión en relación a los intereses de las personas y colectivos que representan, tales como la familia, mujer, hombre, infancia, mayores, personas discapacitadas y empleo entre otros.

Cuarta etapa.

Conclusiones generales. Se ha realizado este resumen ejecutivo donde se exponen las principales conclusiones extraídas de las anteriores actividades de investigación realizadas dentro del proyecto del Estudio "El Impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares"

1. PRIMERA ETAPA. MARCO TEÓRICO

1.1. METODOLOGÍA

Para realizar el estudio de prospección conceptual se ha tomado como base diferente bibliografía. (Ver anexo 1.4)

1.2. DESARROLLO DEL MARCO TEÓRICO

1.2.1 La necesidad de un cambio de mentalidad: retribución real, no real, no por simple permanencia en el puesto de trabajo

1.2.1.1. La apuesta por un nuevo concepto de flexibilidad. La racionalización de los horarios.

El impulso de políticas de conciliación se viene topando insistentemente con la idea asentada en la cultura empresarial española de que las medidas flexibilizadoras del tiempo y el lugar de trabajo que se destinen a la armonización de las obligaciones profesionales y personales, suponen un

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

importante coste económico que no puede recaer sin más en las organizaciones productivas. Además, un relevante porcentaje de empresas (43 %) opina que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral, especialmente de las mujeres.

Nuestro país se caracteriza por ser el Estado de la Unión Europea con un mayor promedio de horas trabajadas al año¹⁰, mientras que paradójicamente ocupamos un puesto poco destacable en cuanto a la productividad. Dicho en términos sencillos: permanecemos más tiempo en el lugar de trabajo pero rendimos menos que trabajadores de otros países con una jornada laboral más reducida.

Estos datos deben mover a la reflexión a los agentes sociales. La posibilidad de integrar medidas de compatibilización de las responsabilidades profesionales y familiares, pasa necesariamente por la flexibilización de las exigencias del mercado de trabajo actual en relación a la disponibilidad horaria del trabajador y la duración de su jornada laboral. El hecho de que nuestra productividad sea reducida, aún realizando más horas de trabajo, debe movernos a replantearnos nuestros sistemas actuales de organización del trabajo.

Ahora bien, "la conciliación no ha de identificarse con un afán de trabajar menos, sino de mejorar la organización del trabajo y, conservando el talento, incrementar la productividad de las empresas"¹¹.

De este modo, empiezan a surgir voces que relativizan la importancia de la presencia efectiva en el lugar de trabajo, poniendo en duda la certeza de la máxima "más horas de trabajo = mayor productividad". Es cierto que no todas las organizaciones productivas pueden flexibilizar el trabajo presencial, pero en aquéllas en las que esto sí es posible, a la postre resulta mucho más rentable estructurar sistemas de producción por objetivos, que permitan al trabajador ciertos niveles de flexibilidad para determinar "cómo" realiza la prestación de servicios, siempre que alcance los resultados previstos. Ello desembocará, en la adquisición de un mayor compromiso del trabajador con los objetivos de su empresa y una disminución del absentismo laboral.

Por eso, cuando en los últimos tiempos observamos que se abren camino, aunque sea tímidamente, nuevas prácticas negociables (que cuentan, por tanto, con la aprobación empresarial) que, superadoras de la concepción inmovilista y conservadora del *statu quo* antes descrita, apuestan por cambiar de estrategia, es grato comprobar que la implicación de las organizaciones productivas en las necesidades personales y familiares de sus trabajadores, a medio y largo plazo produce un efecto positivo en la productividad. Estas

¹⁰ Según datos de la OCDE, en 2004 el promedio de horas trabajadas por año en España fue de 1744, mientras que en Reino Unido se cifraba en 1668, 1585 en Italia y Suecia, 1520 en Francia y 1357 en Holanda.

¹¹ *Conciliación y competitividad*, Informe del Círculo de Empresarios, Madrid, 2005, p.22.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

experiencias están dando excelentes resultados en países de nuestro entorno¹².

Además, desde las propias organizaciones productivas, y en esto el sector público no es una excepción, se constata que el trabajador (entendido en sentido amplio) sólo a corto plazo es más rentable si se encuentra sometido a un control tan exhaustivo y rígido que le impide compaginar sus aspiraciones profesionales con las personales. La anteposición absoluta de lo laboral a lo familiar o personal, sólo se puede sobrellevar coyunturalmente. Por eso, en aras a la consecución de una organización del trabajo más racional y de una productividad más regular a largo plazo, surge la necesidad de implantar medidas que permitan que el sujeto compatibilice de la manera menos conflictiva posible sus necesidades personales con sus obligaciones laborales¹³. Enfocando la cuestión desde la perspectiva empresarial, "si el trabajo invade la esfera personal de forma constante, la productividad del trabajador se reduce"¹⁴.

Tal vez por eso, se aprecia en los últimos años (1999-2005) un incremento considerable (del 7,3 al 22 por 100) de empresas que asumen, al menos formalmente, la importancia de contar con programas de conciliación. Cuestión distinta será la efectividad práctica de dichas medidas, que deberá ser objeto de seguimiento.

La racionalización de los horarios españoles se viene planteando como un objetivo de todos los implicados en el mercado laboral desde fechas recientes¹⁵, vinculado como es lógico a tres aspectos fundamentales: su

¹² Así, XEROX reconoce que ha ahorrado más de 1 millón de libras en 5 años aplicando una política empresarial flexible respecto a la maternidad; LLOYD TSB registra los índices de absentismo laboral más bajos del Reino Unido; IBM, apostando por el teletrabajo, ha dotado a sus empleados de soportes técnicos e informáticos que les permiten prescindir en gran parte de la presencia en el lugar de trabajo, reconociendo la propia empresa que ello le ha supuesto un incremento del 15 por 100 de la productividad.

¹³ "Las prácticas de gestión favorables a los trabajadores (...) facilitan la confianza que, a su vez, hace que sea más sencillo para los individuos definir las metas colectivas y trabajar en su favor. Las relaciones sociales positivas pueden ayudar a promover los objetivos de la organización". ROGOVSKI, N. y SIMS, E.: *Hacia el éxito corporativo a través del personal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. En esta obra, que en realidad es un Informe de la OIT, se alude a varios ejemplos de empresas (BANTAI Industries, Adidas, Yazaki-Torres Manufacturing, Inc., Walgreens, Eskom, etc.) que, poniendo en práctica políticas sociales avanzadas (referentes a igualdad y no discriminación, participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, contratación de personas con minusvalías, actualización y control de medidas de prevención de riesgos laborales, etc.) han incrementado notablemente su productividad.

¹⁴ PRIETO LAFFARGUE, M.J.: "Horarios laborales y productividad", Informe realizado en el seno del Estudio: *Los horarios en España. Racionalizar los horarios: un reto necesario*. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea.

¹⁵ BUQUERAS Y BACH, I.: "La conciliación de la vida personal, familiar con la vida laboral, imprescindible para lograr una Europa Social y más humana". Presidente de la Fundación

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

repercusión en la productividad, las dificultades para actualizar los modelos de organización del trabajo y la mejora de la calidad de vida a través de la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

Ya nadie parece poner en duda que los horarios laborales en nuestro país, ponen en peligro la efectividad de las medidas legales y sociales que el ordenamiento jurídico actual arbitra para propiciar el acceso de la mujer al mercado de trabajo y su promoción profesional y promover la conciliación de la vida laboral personal.

Las jornadas de trabajo prolongadas, a medio y largo plazo, generan más inconvenientes que ventajas. Y es que la conciliación de la vida laboral y familiar, también puede observarse desde la óptica de la prevención de riesgos laborales. Múltiples estudios demuestran que la tasa de siniestralidad laboral aumenta considerablemente durante las horas finales de la jornada laboral, especialmente cuando el trabajador se excede del tiempo de trabajo habitual. Este es otro motivo por el que la introducción de mecanismos de racionalización y flexibilización de los tiempos de trabajo debe plantearse como una medida rentable, no sólo desde la perspectiva social, sino también desde el punto de vista económico. Es decir, introduciendo de un modo más decidido el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo garantizamos mejores condiciones de los propios trabajadores, ahondando con ello en el concepto de conciliación.

Adicionalmente, la presión a la que muchos trabajadores se ven sometidos cuando constatan la imposibilidad de encontrar el equilibrio entre las exigencias profesionales y las familiares, ha llevado a la proliferación de enfermedades que, con independencia de que finalmente se califiquen como profesionales o como comunes, lo cierto es que provocan elevadas tasas de absentismo laboral, que finalmente tienen una repercusión negativa en los resultados económicos de las organizaciones productivas.

En este sentido, se ha señalado la puesta en práctica de algunas medidas que han sido bien acogidas tanto por los trabajadores afectados como por las empresas¹⁶:

- Elección por parte del trabajador de la franja horaria que puede flexibilizar.
- Apuesta por jornadas laborales más cortas, asumiendo el compromiso de no descender en la productividad.
- Preferencia por la jornada continuada frente a la jornada partida.
- En caso de mantener la jornada partida, acortamiento de las pausas para finalizar la tarea antes.

La incorporación de buenas prácticas en materia de conciliación en las empresas, pueden contribuir considerablemente a la reducción de los índices

Independiente y de la Comisión Nacional para la Racionalización y Normalización de los horarios españoles con los de los demás países de la Unión Europea.

¹⁶ *Una contribución determinante, la tuya. Maternidad, paternidad, permisos parentales, conciliación de la vida laboral y familiar y usos del tiempo.* Informe elaborado por el Departamento Confederal de la Mujer, Secretaría para la Igualdad, UGT, 2006, p. 16.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

de absentismo laboral al permitir una mayor planificación de las ausencias de los trabajadores, así como a la retención de trabajadores cualificados, que optarán por su permanencia en una organización productiva que no les sitúa en la disyuntiva trabajo o familia.

1.2.1.2. En torno al concepto de responsabilidad social de la empresa.

Desde la Unión Europea se insiste una y otra vez en la necesidad de que los países que la integran diseñen sus políticas económicas y sociales en aras a la consecución del denominado *desarrollo sostenible*.

El contenido que debemos otorgarle a esta expresión se encuentra indisolublemente ligado a la noción de responsabilidad social o corporativa de las empresas, entendida como “un conjunto de actuaciones que está participando activamente en la configuración de un nuevo modelo de empresa, que compatibiliza la obtención de beneficios económicos con la realización de actuaciones sociales y medioambientales, que tiende a un mayor nivel de información y transparencia en la gestión empresarial, y que avanza en una mayor participación de los trabajadores, mejorando la empleabilidad y la calidad de las relaciones laborales”¹⁷.

La preocupación de los organismos comunitarios no se centra ya, por tanto, sólo en el progreso económico de la UE. El modelo de Estado europeo del bienestar plantea otras exigencias. El desarrollo ha de ser sostenible, esto es, se debe huir de criterios meramente mercantilistas y prestar atención a cuestiones tan relevantes para la población presente y futura como el bienestar social y la preservación del medio ambiente. Esta importante tarea, sólo se podrá acometer con la participación activa de todos los implicados: empresarios, organizaciones sindicales, Administraciones Públicas y, finalmente, de la sociedad en su conjunto.

La elaboración del Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad de las empresas”, culminó el proceso iniciado en la Cumbre de Lisboa de 2000, desde donde el Consejo Europeo efectuaba un “llamamiento especial al sentido de la responsabilidad de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación a la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible”¹⁸.

Nos encontramos frente a un tema sumamente interesante, aunque la forma de abordarlo es igualmente compleja, ya que si no se elaboran políticas públicas realistas, negociadas con los sujetos implicados y debidamente

¹⁷ BARRERA CERZAL, J.J.: “Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas”, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, noviembre 2005, p. 18.

¹⁸ Desde este momento, la conveniencia de apoyar las iniciativas relativas a esta cuestión se reitera en diferentes ocasiones: Agenda Social Europea (Cumbre de Niza, 2000), Consejo Europeo de Estocolmo (2001), Consejo Europeo de Gotemburgo (2001) y, finalmente, la Comunicación de la Comisión titulada “Una contribución empresarial al desarrollo sostenible” (2002”).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

impulsadas desde la Administración, se corre el riesgo de que el objetivo de conseguir empresas socialmente responsables, se quede en una mera declaración programática. Hasta el momento, la característica esencial de las políticas de fomento de la responsabilidad social de la empresa sin duda es su voluntariedad, de manera que el convencimiento de todos los implicados en el proceso se convierte en el motor de arrastre de estas iniciativas.

Indudablemente, uno de los aspectos que se tendrán que valorar como decisivos en la configuración de las nuevas empresas “responsables socialmente”, será el de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al tratarse de una cuestión que ha emergido con fuerza en el debate social en nuestros días, ahondando en las nuevas formas de contratación como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo.

1.2.1.3. El papel de las nuevas tecnologías en la conciliación

El desarrollo de las nuevas tecnologías ha supuesto una revolución comparable a la Revolución Industrial. Los sistemas de trabajo y las formas de comunicación han sufrido una transformación que ha originado el fenómeno de la globalización. La implantación de las Nuevas Tecnologías (NNTT) en las empresas supone una ventaja competitiva. Las tecnologías móviles e Internet son las protagonistas de una nueva forma de organización en el trabajo que permitirá a los profesionales realizar su trabajo desde cualquier lugar en el que se encuentren. Las nuevas tecnologías acercan al cliente y al empleado a la empresa mejorando la calidad del servicio y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral supone un reto para la empresa cada vez más consciente del valor del capital humano disponible y del valor de la diversidad en los recursos humanos. En este ámbito las NNTT juegan un papel fundamental, permitiendo flexibilizar el entorno de trabajo. Su utilización supone una transformación interna de las organizaciones y la adopción de nuevos modelos de trabajo e interacción.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

La dificultad en el desarrollo de estos modelos más flexibles, como el teletrabajo, está no en el grado de desarrollo tecnológico de un país o estructura empresarial sino en la cultura organizacional. En España se vincula el compromiso con la empresa con las horas de permanencia en el puesto de trabajo. El teletrabajo supone un grado de individualismo que es difícil de aceptar en determinadas organizaciones y culturas. Además incorpora un cambio en la mentalidad empresarial que consiste en controlar los resultados del trabajo y no tanto lo que hacen. En Europa, los países nórdicos son los más avanzados en el desarrollo de modelos flexibles de trabajo y el 16% de los profesionales ya utilizan el teletrabajo.

Esta forma de trabajo permite a los profesionales una mejor optimización de su tiempo, evitando el trabajo innecesario así como una distribución equilibrada del trabajo entre los/as empleados/as. Se considera un instrumento fundamental para atenuar las diferencias en el comportamiento laboral entre hombres y mujeres (en la actualidad sigue siendo mayor el porcentaje de mujeres que se ausentan, tienen retrasos o salidas anticipadas por motivos familiares).

La racionalización del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y el desarrollo del teletrabajo tiene unos efectos positivos que es necesario potenciar: ahorro de costes fijos para la empresa (menor necesidad de espacio de oficinas), ahorro en costes de transporte reduciéndose la contaminación del medio ambiente, mayor equilibrio del trabajador y su entorno, incremento de la incorporación al trabajo de colectivos de difícil inserción laboral. La incorporación del teletrabajo y las ventajas de las NNTT en las grandes corporaciones es un hecho con consecuencias y efectos medibles y cuantificables.

La demanda de tecnología es cada vez mayor en las pymes, ya que han percibido que supone una ventaja competitiva, incremento de la productividad y fidelización de la plantilla. Uno de los inconvenientes con los que se encuentra la empresa y en particular las pymes es el alto coste inicial de la infraestructura tecnológica. El tejido empresarial español está compuesto en más de un 94% por pymes, cuyos niveles de incorporación y uso de las TIC se encuentran muy por debajo del que presentan las grandes empresas y lejos de la media que registran el resto de países de la UE. Esto es más acusado en el caso de las micro pymes, las empresas con menos de 10 empleados. Esta situación está motivada por la falta de formación e información acerca de las tecnologías, lo cual genera una escasa percepción de su utilidad en la aplicación a los diferentes procesos productivos.

Para solventar este problema se ofrecen desde distintos organismos públicos nacionales y autonómicos ayudas para fomentar e incentivar el uso de las TIC por parte de la pequeña y mediana empresa.

Hay que distinguir entre el contrato puro de teletrabajo y la utilización de esta forma de flexibilización como herramienta de cultura empresarial que permite a los trabajadores flexibilidad de tiempo y espacio. Las posibilidades que ofrece la tecnología de banda ancha, la conexión sin cables y las distintas modalidades de conexión móvil permiten el trabajo desde un lugar remoto y la posibilidad de atención a los clientes más rápida y el acceso de éstos a la empresa desde la ventana virtual.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Uno de los problemas que se presentan es la falta de formación en la utilización de las nuevas tecnologías, afectando especialmente a las mujeres que todavía no han alcanzado los porcentajes de uso de los hombres. Es fundamental superar esta brecha, ya que la tecnología es la aliada perfecta para establecer medidas que permitan equilibrar vida y trabajo y amplía las oportunidades laborales.

Pero no todo son ventajas, la posibilidad de trabajar desde casa entraña el peligro de no saber desconectar. Es importante en este sentido que los directivos estén formados para dirigir desde la distancia y sepan medir los objetivos. También es importante formar a los usuarios para que gestionen eficazmente su tiempo de trabajo y no se convierta el teletrabajo en una forma flexible pero cuyos efectos no favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Otro de los posibles problemas es el aislamiento y la imposibilidad de trabajo en grupo. El verdadero cambio se producirá cuando el teletrabajo se considere como una forma de trabajo en grupo mediante la implantación de las oficinas virtuales y las redes de empresa que permitan la comunicación instantánea entre sus miembros. Las herramientas para evitar el aislamiento y mejorar la interacción, como chats en tiempo real o videoconferencias, han evolucionado mucho y seguirán desarrollándose más.

Las nuevas tecnologías están teniendo un papel protagonista a la hora de buscar soluciones de conciliación en las empresas pero siempre teniendo en cuenta las particularidades de cada sector.

1.2.2. Puntos críticos del sistema: la atención a la diversidad.

Cualquier medida que se adopte en materia de conciliación y en especial sobre el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo habrá de tomar en consideración un factor relevante: la diversidad de destinatarios. Las intervenciones que se impulsen desde la Administración, no pueden ser planas para todos los trabajadores, sino que deben tenerse en cuenta las múltiples situaciones en las que puede encontrarse cada individuo. Por ello es necesario organizar en bloques a los destinatarios de estas políticas, atendiendo a su concreta situación laboral por un lado, y a sus particulares necesidades personales y familiares por otro.

De esta forma, las medidas podrían dividirse, atendiendo a los siguientes criterios:

1.2.2.1. Empleados públicos y trabajadores en empresas privadas.

En primer lugar, debemos diferenciar entre aquellas medidas destinadas a los trabajadores del sector público y aquellas cuyos destinatarios son los del sector privado. Los mecanismos de intervención en ambos casos se deben diversificar atendiendo a las características esenciales que distinguen la

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

relación de servicios funcionarial o estatutaria -e incluso la relación del personal laboral al servicio de las diferentes Administraciones Públicas-, de la prestación de servicios por cuenta ajena para la empresa privada. La inmediatez y efectividad de las decisiones adoptadas por la Administraciones Públicas sobre sus empleados difiere de la operatividad indirecta de los planes de actuación que sobre este tema se elaboren desde la propia Administración para lograr su implantación en la empresa privada.

En esta línea se inscribe el reciente Plan Concilia, suscrito el 7 de diciembre de 2005 entre los sindicatos y el Gobierno, y que afecta a más de 500.000 empleados de la Administración General del Estado desde su entrada en vigor el día 2 de enero de 2006. Entre las medidas que contiene, podemos destacar las siguientes:

- Limitación de la jornada laboral que no podrá prolongarse más allá de las 18:00.

- Ampliación de la flexibilidad horaria. Las horas fijas de obligada presencia se reducen a 27,5. En el caso de que nos encontremos ante familias monoparentales, se podrá reducir el tiempo de horario fijo en dos horas, previa justificación por parte del empleado público y requiriendo la autorización de la autoridad competente.

- Implantación del permiso paterno de diez días por nacimiento, acogida o adopción. Además se permite acumular el período de vacaciones al permiso de paternidad, lactancia o maternidad, incluso cuando haya expirado el año natural.

- Posibilidad para las madres de sustituir, voluntariamente, el permiso de lactancia habitual para hijos menores de doce meses por un permiso de cuatro semanas que se acumulan al permiso de maternidad.

- La reducción de jornada por atención de hijos menores de seis años se amplía a los hijos menores de 12 años.

- Derecho a reducir la jornada laboral en un 50 % durante un mes, sin pérdida ni reducción de salario, en los casos de enfermedad muy grave de familiares en primer grado.

- Ampliación del período máximo de excedencia otorgado a los empleados públicos en los casos de cuidado de hijos o familiar dependiente a cargo. Esta excedencia garantizará durante los dos primeros años, el mantenimiento del mismo puesto de trabajo, y durante el tercero el mismo sueldo y nivel en la misma localidad.

- Se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo para someterse a los tratamientos pertinentes de fecundación asistida.

- En los casos de adopción internacional, se otorga el derecho a un permiso de dos meses, manteniendo las retribuciones básicas del empleado.

- Los cursos de formación continua podrán impartirse desde la entrada en vigor de este Plan, durante los permisos o excedencias¹⁹.

En relación a las medidas a implantar en las empresas privadas, cualquier política pública en materia de conciliación, ha de partir de una

¹⁹ Las diferentes Administraciones Autonómicas también han ampliado el elenco de medidas relativas a la conciliación de la vida profesional y laboral respecto de sus empleados, laborales o funcionarios.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

premisa: las organizaciones productivas han de confiar en que facilitar a sus trabajadores la armonización entre lo profesional y lo personal no va a suponer un descenso en su productividad y rentabilidad, sino que, a largo plazo, el proceso repercutirá favorablemente en los resultados de la organización productiva. Se abre por tanto un espacio a la creatividad, ya que los mecanismos para alcanzar este fin podrán ser de muy diversa índole.

1.2.2.2. Trabajadores estables y trabajadores en precario.

El abanico organizativo de las medidas puede seguir estructurándose dependiendo de la situación laboral concreta del individuo. Es un dato constatado que la reivindicación por parte del trabajador de sus derechos laborales se encuentra fuertemente condicionada por la naturaleza de su vínculo contractual con la empresa. Por tanto, las políticas de intervención sobre esta materia, deberán prestar una atención especial a los colectivos más desprotegidos (trabajadores en precario), si realmente se persigue su eficacia.

Recientemente se ha firmado el Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (9 de mayo de 2006) que indudablemente proyectará sus efectos sobre la materia que estamos abordando. Hasta el momento, la mayoría de las intervenciones públicas en materia de conciliación se han centrado sobre todo en la concesión de ayudas o subvenciones a las empresas para la contratación de sustitutos que suplan a los trabajadores que reduzcan jornada o soliciten una excedencia. Pues bien, estas ayudas generalmente son compatibles con el resto de subvenciones o bonificaciones que se establecen como medidas de fomento del empleo, de manera que habrá que tenerlas muy presentes²⁰.

La circunstancia de que las ayudas económicas dirigidas a subvencionar políticas de conciliación de la vida familiar y laboral se declaren compatibles con otras ayudas públicas destinadas, en la mayoría de los casos, al fomento del empleo, entendemos que resulta plenamente justificada desde el momento que el objetivo que se persigue con ambos recursos es diferente.

²⁰ Las líneas fundamentales de este nuevo Acuerdo se podrían resumir del siguiente modo:

- Se deroga el contrato de inserción, aunque se mantienen el resto de modalidades de contratación temporal.
- Para limitar el encadenamiento fraudulento de contratos, se establece que todos los trabajadores que durante un periodo de 30 meses hubieran tenido dos o más contratos temporales en los últimos 24 meses, para el mismo puesto de trabajo en la misma empresa, a partir de la reforma adquirirán la condición de fijos.
- Se establece un plan extraordinario para la conversión del empleo temporal en fijo.
- Se reducen las cuotas empresariales, tanto por desempleo como en la aportación al FOGASA.
- El contrato de fomento de la contratación indefinida mantiene todas sus bonificaciones, las cuales además se amplían a 4 años para mayores de 45 años, demandantes de empleo inscritos al menos 6 meses en la Oficina de Empleo, mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en situación de exclusión social y víctimas de violencia de género.
- Se elimina el límite de edad para el contrato para la formación cuando los trabajadores provengan de programas de políticas de empleo o se trate de personas con discapacidad.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Estructurar adecuadamente estas políticas públicas, difundirlas entre los empresarios y hacerles llegar las numerosas ventajas que su implantación puede suponer en términos económicos y sociales para sus organizaciones productivas, es una tarea que corresponde a las diferentes Administraciones. La consecución de ese objetivo al que nos venimos refiriendo, el “desarrollo sostenible de la economía española”, dependerá en gran parte de la habilidad política con la que se maneje este asunto de vital importancia en el día a día de las empresas. Con lo cual, toca a las Administraciones Públicas trabajar la concienciación de las empresas entorno de los beneficios del teletrabajo o el trabajo a tiempo parcial como una cuestión determinante de la nueva sociedad, sin perder por ello el carácter de la productividad con este cambio.

1.2.2.3. La necesidad de atender al tamaño de la empresa como elemento diferenciador.

Particular importancia tendrá también el tamaño de la empresa, ya que en principio, será menos complicado arbitrar mecanismos de conciliación en organizaciones productivas de mayor envergadura. Sin embargo, la realidad empresarial española está presidida por las PYMES, de manera que de nuevo cobra relevancia abrir un espacio a la imaginación y a la creatividad de las políticas de intervención, que se verán abocadas al fracaso si se fundamentan en la asunción de costes excesivos por parte de las empresas.

Resultará por tanto imprescindible adecuar las políticas públicas sobre conciliación a las características propias de cada empresa. Por un lado, la Administración no podrá perder de vista esta circunstancia, y deberá reconocer el especial esfuerzo que conlleva para una pequeña empresa emprender medidas para facilitar a sus trabajadores la compatibilización entre trabajo y familia; por otra parte, las empresas cuentan con un instrumento privilegiado para adecuar las medidas en materia de conciliación a sus características y necesidades: a través de la negociación colectiva es perfectamente viable la adaptación de cualquier política de intervención.

1.2.2.4. Situación personal y familiar del trabajador.

La multiplicidad de los actuales modelos de familia (por oposición a la monolítica concepción de la familia tradicional), obliga a diferenciar las medidas en base a distintas variables, como la existencia en el núcleo familiar de miembros dependientes que requieren cuidados especiales, la conveniencia de proporcionar al trabajador mecanismos reforzados de equilibrio en situaciones de crisis familiar, o la necesidad de tomar en consideración las demandas específicas de las familias monoparentales (en las que se resulta imposible hablar de reparto de funciones). En definitiva, se trata de ofrecer soluciones adecuadas a las demandas que plantea la complejidad de la realidad familiar de nuestro tiempo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Familias monoparentales, es decir, aquéllas en que un solo progenitor (la madre con carácter general) asume en solitario las cargas familiares (por viudedad, por separación o divorcio o por maternidad de madre soltera). Este tipo de familia se ha incrementado en España de manera progresiva en los últimos años, sobre todo debido al aumento de los casos de separación o divorcio. Algunos estudios²¹ sitúan en casi el 10% de hogares monoparentales (padre o madre solos que conviven con hijos menores) sobre el total de núcleos familiares con hijos menores de 18 años. Estas familias requieren de un apoyo adicional y específico ya que presentan mayores dificultades de conciliación entre trabajo y familia y mayor riesgo de exclusión social.

Conflictividad familiar: Apoyar a la familia significa también tener en cuenta los fenómenos de la conflictividad familiar en sus distintas vertientes (de pareja, entre padres e hijos, etc.). Desde la aprobación de la legislación reguladora de la separación, el divorcio y la nulidad matrimonial en 1981, se ha producido un incremento gradual y progresivo de casos de rupturas matrimoniales en nuestro país. Teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos están implicados hijos menores de edad, cuyo interés debe prevalecer, y que las responsabilidades parentales no se extinguen con la ruptura de la pareja, parece conveniente apoyar la solución pacífica de los conflictos. De ahí que sea importante proporcionar recursos sociales de protección y apoyo a la familia cuando atraviesen situaciones de conflicto o ruptura, como los servicios de orientación y/o mediación familiar, así como puntos de encuentro familiar para facilitar el cumplimiento del régimen de visitas de los hijos por parte del progenitor no custodio.

La ausencia de instrumentos adecuados para compaginar las responsabilidades profesionales y familiares está desembocando también en un nuevo modelo de relaciones entre padres (ambos trabajadores) e hijos, e incluso entre los propios miembros de la pareja. La conflictividad familiar aumenta a medida que los componentes de la familia que trabajan fuera de casa se ven incapaces de cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones como pareja o como padres. En multitud de ocasiones la dedicación excesiva al trabajo está rompiendo los canales de comunicación intrafamiliares. Y al margen de los efectos nocivos que este estilo de vida enfocado principalmente en el trabajo despliega en aspectos de la vida cotidiana (pensemos, por ejemplo, en la alteración de los hábitos alimenticios), genera profundos sentimientos de insatisfacción en los padres y madres que entienden la paternidad como una responsabilidad que va más allá de la mera obligación de proporcionar sustento económico. La reducción de los índices de natalidad, el desarrollo cultural y el avance en la asunción de la igualdad entre hombres y mujeres, ha provocado que los hijos se consideren un bien preciado, y los padres (ya no sólo las madres) reivindiquen un espacio para ejercer como tales y participar de todos los aspectos de su vida²².

²¹ Flaquer, Lluís; Almedra, Elisabet y Navarro-Varas, Lara. *Monoparentalidad e Infancia*. Colección Estudios Sociales nº20. Fundación La Caixa. Obra Social. Barcelona, 2006. Págs.: 53-54.

²² "El concepto de paternidad compartida aparece ya en los nuevos padres, reivindicando una participación en sus nuevas funciones similar en todos los niveles sociales". ALBERDI, I. y ESCARIO, P.: *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, p. 35.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

1.2.2.5. Conciliación desde la corresponsabilidad entre sexos. Los efectos negativos de focalizar las medidas de conciliación en la mujer.

No deja de resultar paradójico que la conciliación de la vida laboral y familiar se haya venido enfocando tradicionalmente desde una perspectiva sexista, cuando precisamente mediante las reformas legislativas referentes a esta materia, se pretendía avanzar hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares²³. La pregunta que debemos formularnos es obvia: ¿las medidas para la conciliación se han concebido para que sean las mujeres las que puedan compaginar las obligaciones profesionales y familiares?

Tras la lectura de la normativa vigente, se extrae como conclusión que el legislador ha apostado por el reconocimiento, de una serie de derechos vinculados a la armonización de la vida laboral y familiar (permisos y reducciones de jornada, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento, cuidado de familiares o por riesgo durante el embarazo y protección específica frente al despido motivado por el ejercicio de estos derechos) que tienen como principal protagonista a la mujer, mientras el hombre aparece situado en un segundo plano. No parece que haya nada que objetar al hecho de que la mujer sea la principal destinataria de los derechos mencionados cuando se trate de supuestos vinculados a la maternidad biológica.

El problema es que el legislador ha partido de un presupuesto erróneo en lo que respecta a la posibilidad de reducir jornada o solicitar una excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes: no ha querido reconocer que en los hogares españoles no existe aún corresponsabilidad entre sexos en cuanto a la asunción de las responsabilidades familiares. Por tanto, aunque formalmente nada impida a un hombre acogerse a estos derechos, en la práctica, existen múltiples condicionantes que van a evitar que esto suceda.

La discriminación femenina en el ámbito laboral, fehacientemente constatada en lo que respecta a materias como la salarial o el desempeño de puestos de responsabilidad en la empresa, adquiere una especial dimensión en el momento de la contratación, durante el proceso de selección de personal. Así, aunque la formación y experiencia de los trabajadores en general se configuran como factores decisivos a la hora de tomar la determinación de contratar, cuando los aspirantes al puesto de trabajo poseen características similares, la circunstancia de ser hombre o mujer (y en este último caso, sobre todo si se trata de jóvenes casadas o con pareja), resulta concluyente para decantarse por uno u otro candidato. Más del 15 por 100 de las mujeres entrevistadas se ha sentido discriminada en alguna ocasión en el proceso de selección, según los datos facilitados por el Observatorio para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, del Instituto de la Mujer.

²³ Así lo expresa de manera contundente la Exposición de Motivos de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Resulta palpable la circunstancia de que en estos procesos selectivos las empresas efectúan una valoración negativa -en términos estrictamente economicistas- del coste que a corto plazo les puede suponer un posible embarazo de la trabajadora. Existe una asentada cultura social -y por tanto también empresarial- en nuestro país, desde la que se da por sentado que la compatibilización "pacífica" de las obligaciones profesionales y las familiares no es viable, y se asume como un dogma que la búsqueda del equilibrio entre ambas facetas de la vida es algo intrínsecamente femenino.

Es paradójico que, al detenerse a reflexionar sobre la efectividad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar establecidas en la legislación estatal, se constate que la atribución de una serie de derechos específicos a los trabajadores para atender responsabilidades familiares, ha desplegado un efecto negativo sobre la contratación femenina, es decir, ha propiciado, en el ámbito de la empresa privada, justo lo contrario de lo que se pretendía. De ahí la importancia del impulso desde los poderes públicos de políticas que apuesten por medidas de actuación integral. Desde algunas CCAA, se ha intentado paliar este efecto no deseado incentivando a los varones para que soliciten el permiso parental, la excedencia o la reducción de jornada, de tal manera que la cuantía de la subvención es mayor si el hombre asume esta responsabilidad familiar. No obstante, aunque el tema se está encauzando de manera adecuada -pero insuficiente-, nos enfrentamos a una cuestión que exige el compromiso tanto del legislador (estatal o autonómico), como de los sujetos implicados y, en definitiva, de toda la sociedad. ¿Hasta cuándo va a resultarnos extraño que el padre en lugar de la madre disfrute de una excedencia para cuidar al hijo de ambos? Debemos apostar por una nueva revolución cultural que redimensione el principio de igualdad entre sexos.

Volviendo a la realidad, lo cierto es que en nuestro país el cuidado de los hijos y de los familiares dependientes continúa siendo una cuestión mayoritariamente femenina. Resulta gráfica la referencia al Estudio de la Seguridad Social (2003) según el cual, en España sólo un 1,52 % de los hombres pide el permiso por paternidad (recordemos que de las 16 semanas por permiso de maternidad reconocidas a la trabajadora, el padre puede hacer uso de 10 semanas, siempre y cuando 6 sean disfrutadas por la madre tras el parto). Y, analizando los datos relativos a 2004 y 2005, en ninguna CCAA, el porcentaje de hombres que solicitaron el disfrute de este permiso alcanzó el 2 %. Globalmente, considerando todo el territorio nacional, las mujeres hicieron uso íntegramente del permiso de maternidad en un 98,24 %²⁴.

1.2.2.6. El nivel de renta como condicionante para el acceso a las ayudas públicas en materia de conciliación.

²⁴ Instituto Nacional de Seguridad Social. Estadística sobre los permisos de maternidad por Comunidades Autónomas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Hasta fechas bastante recientes las intervenciones públicas que reconocían ayudas económicas a las familias en nuestro país, restringían enormemente el acceso a las mismas, fijando unos límites de renta tan estrictos como requisito para poder optar a su percepción, que realmente las configuraban como ayudas asistenciales. Actualmente, perviven en nuestro Ordenamiento las denominadas prestaciones por hijo a cargo - reguladas por la Ley General de Seguridad Social- que participan de esta naturaleza. Como sabemos, se trata de prestaciones a las que se tiene derecho por tener a cargo a hijos o menores acogidos que no tengan más de 18 años, o mayores si son discapacitados (con un grado de discapacidad de más del 65 %). En este año 2006 los límites de ingresos para percibir la prestación se fijan para la unidad familiar en 9.091 euros anuales (que se incrementan en un 15% por cada hijo o menor acogido). Para familias numerosas con más de 3 hijos a cargo, el límite se establece en 15.500 euros al año.

No obstante, el panorama está dando muestras puntuales de cambio. Conforme a la normativa vigente²⁵, las trabajadoras con niños menores de 3 años, tienen reconocido el derecho a percibir una paga mensual de 100 euros. Los únicos requisitos que se han de cumplir son trabajar fuera de casa y estar dada de alta en la Seguridad Social. Nos encontramos por tanto ante una ayuda que no se encuentra vinculada al nivel de rentas de la unidad familiar.

También a nivel estatal se establecen ayudas indirectas o deducciones fiscales de las que se pueden beneficiar las familias por hijos o que tengan a su cargo a personas mayores de 65 años y las madres con hijos menores de 3 años.

Por su parte, las Comunidades Autónomas están siendo las artífices del cambio de mentalidad en relación a esta materia, si bien la tendencia no se ha seguido de manera uniforme en todas ellas. Así, en algunas se reconoce el derecho a la obtención de ayudas por nacimiento o adopción del primer hijo, sin límites de renta familiar²⁶, mientras en otras sólo se accede a estas ayudas a partir del segundo hijo o cuando se trata de nacimientos, adopciones o acogimientos múltiples²⁷.

La misma disparidad en cuanto al ritmo y la intensidad de intervención se observa respecto a las Comunidades Autónomas en materia de deducciones fiscales.

En nuestra opinión la concepción de las políticas familiares como meros instrumentos de carácter asistencial debe ser superada. En la sociedad actual, las dificultades para compaginar las responsabilidades familiares y

²⁵ Establecida por la Ley 46/2002 de Reforma Parcial del IRFP (que entró en vigor el 17 de enero de 2003).

²⁶ Las ayudas comienzan a ser universales en varias Comunidades Autónomas: Castilla-León, Cataluña, País Vasco, Navarra, Murcia, Valencia y Cantabria), mientras que en el resto se establecen límites de ingresos. *II Informe sobre Ayudas a la familia de las Comunidades Autónomas Españolas*, Instituto de Política Familiar, 2003, p. 5.

²⁷ Las ayudas directas en estos casos van dirigidas a familias en las que se producen situaciones especiales (partos múltiples) o cargas familiares elevadas (familias numerosas), por lo que de nuevo la naturaleza de las mismas es más asistencial que de promoción de la familia. *II Informe sobre Ayudas a la Familia...*, *op.cit.*, p. 6.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

profesionales afectan a la mayoría de los trabajadores, y debemos reconocer que se trata de una problemática que se encuentra instalada, fundamentalmente, en las familias con niveles medios de renta.

En definitiva, el concepto de beneficiarios de las ayudas públicas en materia de conciliación, ha de ser mucho más amplio que el empleado para delimitar quien tiene derecho a percibir una prestación asistencial. La asistencia social como instrumento para garantizar unos recursos de subsistencia a los ciudadanos más necesitados, se rige por una lógica interna diferente a la que debe presidir el diseño y puesta en práctica de medidas que contribuyan a compatibilizar trabajo y familia.

En conclusión, las políticas de conciliación deben ir mucho más allá, al enmarcarse en el ámbito de la consecución de la igualdad real en el empleo entre hombres y mujeres, así como del fomento de la corresponsabilidad entre sexos respecto de las obligaciones domésticas y familiares, todo ello sin perder de vista las necesidades de las empresas, que demandan que estas intervenciones se configuren como un nuevo instrumento para fomentar la productividad, de ahí que sea tan importante el tema que nos ocupa, siendo el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo nuevas formas contractuales que van encaminadas a facilitar la relación del individuo tanto con su familia como con su entorno laboral.

1.2.3. La conciliación de la vida laboral y familiar en el Derecho Internacional. Los convenios de la OIT

La preocupación de la OIT por los temas relacionados con la protección de la maternidad y el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, ha sido una constante desde que en el año 1919 (el mismo de su Constitución), se aprobase el primer Convenio referente a esta materia.

* El Convenio nº 3 de 29 de noviembre de 1919, sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto²⁸

Contiene la regulación de los permisos subsidiados de 12 semanas (con cargo a los seguros sociales o a fondos públicos), el derecho a la asistencia sanitaria gratuita, el tratamiento de las enfermedades vinculadas al embarazo y al parto, el permiso por lactancia natural y la ilegalidad del despido comunicado durante el permiso.

Otros convenios posteriores son:

²⁸ El Convenio de la OIT nº 3 de 1919, fue ratificado por España en 1922.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

* El Convenio nº 100 de 6 de junio de 1951 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor²⁹

* El Convenio nº 103 de 4 de junio 1952, sobre protección de la maternidad.³⁰

Insiste en el reconocimiento de un descanso de maternidad de 12 semanas al menos, de las cuales como mínimo 6 tendrán que disfrutarse tras el parto. Además, se alude a la previsión por las legislaciones nacionales de un descanso prenatal suplementario en caso de enfermedad como consecuencia del embarazo así como a la prolongación del descanso puerperal cuando la enfermedad tenga su causa en el parto.

La mujer que se ausente del trabajo en virtud de este permiso, tendrá derecho a percibir prestaciones en metálico ("suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado") y asistencia médica ("comprendiendo la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas").

Las prestaciones tanto dinerarias como relativas a asistencia médica a las que se refiere la norma irán a cargo de seguro social obligatorio o estarán a cargo de fondos públicos. Se establece la obligación para los Estados que ratifiquen el Convenio de regular prestaciones con cargo a los fondos de asistencia pública para aquellas mujeres que no reúnan los requisitos para percibir las primeras.

Finalmente, el Convenio reconoce el derecho a disfrutar de permisos de lactancia retribuidos y a la protección frente al despido

* Convenio nº 111, de 15 de junio de 1960, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Se considera discriminación a los efectos de este Convenio:

- a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

²⁹ Ratificado por España en 1967.

³⁰ Ratificado por España en 1966.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

* Convenio nº 156 de 3 de junio de 1981, de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares³¹.

El art. 3.1 de este Convenio dispone lo siguiente: "Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales".

Cuando la norma hace referencia a responsabilidades familiares del trabajador, en tal expresión incluye tanto a los hijos a cargo como a otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado.

Dado que el Convenio persigue combatir la discriminación en materia de empleo y ocupación, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo.
- b) Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la Seguridad Social.
- c) Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como servicios o medios de asistencia a la infancia y asistencia familiar.
- d) Promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.
- e) Fomentar medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

* Convenio nº 183 de 15 de junio de 2000, sobre protección de la maternidad³².

Los aspectos fundamentales de este Convenio son los siguientes:

- a) La trabajadora tendrá derecho a un permiso por maternidad de, al menos, 14 semanas, de las cuales 6 tendrán que disfrutarse necesariamente tras el parto.
- b) Cuando el alumbramiento se produzca después de la fecha prevista, el período prenatal de la licencia se prolongará, sin reducir la duración de la licencia obligatoria tras el parto.

³¹ Ratificado por España en 1985.

³² No ha sido ratificado aún por España.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- c) Se presta una especial atención a la protección de la salud de la trabajadora embarazada o lactante, estableciendo la obligación de los Estados de proveer instrumentos adecuados en materia de prevención de riesgos laborales para evitar que las afectadas desempeñen trabajos que pongan en peligro su salud o integridad física y la del hijo.
- d) Al igual que sus antecesores, este Convenio reitera la obligación de proporcionar tanto prestaciones pecuniarias como médicas a la madre y al hijo.
- e) Se considera nulo el despido de la mujer embarazada o durante la licencia por maternidad, o tras haberse reintegrado al trabajo durante un periodo que será fijado por la legislación de cada Estado. En estos casos, se producirá la inversión de la carga de la prueba, de manera que será el empleador quien tendrá que demostrar que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo, el nacimiento o la lactancia del hijo.
- f) Al término de la licencia, la mujer ha de tener garantizado el derecho a retornar a su mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración.
- g) Los Estados se convierten en garantes del cumplimiento efectivo del principio de igualdad y no discriminación en el empleo por causas relacionadas con la maternidad. De este modo, se prohíbe obligar a la mujer que solicita un empleo a revelar datos sobre su estado, bien sometiénndose a reconocimiento médico para determinar si está o no embarazada, bien exigiendo que presente un certificado sobre dicha circunstancia.

En definitiva, de la lectura de los Convenios de la OIT referentes a temas relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, extraemos las siguientes conclusiones:

► Desde que apareciese el primero de ellos en el año 1919, lamentablemente hemos avanzado muy poco en cuanto a la protección social que el ordenamiento jurídico internacional brinda a los sujetos afectados cuando presentan una situación de necesidad provocada por sus responsabilidades familiares³³.

► Resulta curioso observar como se hace necesario insistir a lo largo del tiempo en el reconocimiento de los derechos enunciados. Tal reiteración no es sino una muestra evidente de la toma de conciencia por parte de la OIT de las dificultades a la hora de poner en práctica las medidas legislativas apuntadas. Los Estados no tienen problemas en garantizar formalmente derechos como el permiso maternal o por lactancia, el derecho a la asistencia sanitaria o la obligación de regular prestaciones adecuadas, pero materializarlos en la práctica laboral cotidiana es mucho más complicado.

► El tema más abordado y, paradójicamente, el que menos evolución ha experimentado en el seno de la OIT, es el del permiso por maternidad. Las

³³ TORTUERO PLAZA, J.L.: *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral. Del permiso de paternidad obligatorio...al apoyo a las PYMES*, Madrid, Civitas, 2006, pp. 40-41.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Últimas reformas operadas (2000), básicamente inciden en su duración, que se amplía de un mínimo de 12 semanas a 14. Cuestiones como la obligatoriedad de reconocer prestaciones dinerarias y sanitarias, o la prohibición de despedir a la mujer con motivo del ejercicio de estos derechos, están reguladas desde el año 1919.

► Las referencias incluidas en los Convenios, van dirigidas hacia la protección de la maternidad biológica, dejando a un lado de manera inexplicable la adopción y el acogimiento.

► Llama la atención la ausencia de cualquier referencia al permiso de paternidad. Es necesario que la OIT asuma igualmente un papel pedagógico, a la par que legislativo, e incida en aspectos que fomenten la corresponsabilidad entre sexos en la asunción de las responsabilidades familiares.

► Sin lugar a dudas, el Convenio más interesante, a los efectos que nos ocupan, es el Convenio nº 156 de 3 de junio de 1981, de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Son relevantes las referencias que contiene a instrumentos básicos en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en materia de empleo: información, educación, orientación y formación profesional, servicios de atención familiar y específicos de atención a la infancia.

1.2.4. La normativa comunitaria en materia de conciliación

En el ámbito del ordenamiento comunitario, tendremos que esperar hasta la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales (1989), para encontrar alguna referencia al tema que nos ocupa. La conciliación de la vida profesional y familiar formaba parte ya desde entonces de las acciones destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Así, el art. 19 de la Carta Comunitaria, disponía que las acciones destinadas a garantizar la consecución de la igualdad de trato entre sexos, "también implican el desarrollo de instalaciones que permitan a los interesados compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares".

Ya en el año 2000, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluyó en su articulado una referencia expresa a la conciliación de la vida laboral y familiar, que posteriormente se incorporó a la Constitución Europea.

La Constitución Europea, en su Parte II rubricada "La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión", denomina a su Título IV "Solidaridad". En dicho Título, el art. II-93 dispone lo siguiente:

1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o la adopción de un niño.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En esta línea, el Consejo Europeo de Lisboa, celebrado los días 23 y 24 de marzo de 2000, reconoció la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades en todos sus aspectos, incluyendo la reducción de la segregación profesional y la simplificación de la conciliación de la vida laboral y familiar. En Lisboa se concluyó que unos de los objetivos prioritarios de las políticas activas de empleo, deberá ser que la proporción de mujeres activas supere el 60 % en 2010.

Posteriormente, el Consejo Europeo de Barcelona de marzo de 2002, estableció que los Estados miembros deberían eliminar los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral y tenían que crear antes del 2010 estructuras de acogida para al menos el 90 % de los niños en edad comprendida entre los tres y seis años y el 33 % de los niños menores de tres años.

No debemos perder de vista un dato esencial. La Unión Europea carece de competencia directa en el ámbito de las políticas familiares, cuyo diseño, definición y aplicación corresponde a los Estados miembros. Por eso, en lo referente a este tema, las diferentes intervenciones legislativas comunitarias, se han incardinado en el ámbito de la búsqueda de la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (incluyendo por supuesto el ámbito de la ocupación y el empleo). La conciliación hasta ahora no había constituido un fin en sí misma, sino un instrumento para la consecución real de la igualdad entre sexos.

Sin embargo, el panorama está cambiando, en la actualidad, la Unión Europea ha de hacer frente a un doble reto: por un lado, el problema demográfico, centrado en unas tasas muy bajas de natalidad, unidas al aumento de la población dependiente como consecuencia del incremento de la esperanza de vida; por otra parte, no podemos obviar los criterios de mera racionalidad económica. La participación de las mujeres en el mercado de trabajo sin lugar a dudas va a constituir un elemento clave de cara al desarrollo económico de la UE³⁴.

La evolución en el interés de la Unión Europea por abordar temas relacionados con la conciliación, viene explicado por tanto en base a los criterios anteriormente apuntados.

Si nos detenemos en el análisis de los diversos instrumentos normativos comunitarios que han incidido sobre nuestro objeto de estudio, comprobamos cómo la percepción del problema y los mecanismos de intervención para subsanarlo, han experimentado cambios significativos en los últimos años.

El legislador comunitario, preocupado desde hace 30 años por los problemas de discriminación laboral femenina (la primera Directiva es 1975), ha tenido que ir aumentando la intensidad de esta preocupación cuando la desigualdad ha desplegado efectos muy negativos no sólo en el ámbito de la justicia social, sino también en la conformación demográfica de la sociedad europea y puede constituir un serio inconveniente para el crecimiento económico sostenido de la UE.

³⁴ Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/2129). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Ponente: Regina Bastos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

1.2.4.1. Las Directivas Comunitarias.

Este proceso se puede observar de manera nítida si nos detenemos aunque sea brevemente en la enumeración de las principales Directivas que abordan esta cuestión y aludimos a los aspectos fundamentales en los que inciden.

Las Directivas a las que debemos hacer referencia son las siguientes:

* Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Los principios básicos sobre los que se sustenta esta Directiva son dos:

a) Un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben retribuirse del mismo modo.

b) Cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema deberá basarse sobre criterios comunes a los trabajadores masculinos y femeninos, y establecerse de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

* Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuando al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.

De acuerdo con la Directiva 76/207/CEE, el principio de la igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razones de sexo, ya sea directa o indirecta, en relación con la situación familiar o matrimonial. Como es lógico, la Directiva no será un obstáculo para las disposiciones relativas a la protección de la mujer (embarazo, maternidad) ni para las medidas de discriminación positiva encaminadas a corregir las desigualdades que afecten a las oportunidades de las mujeres en su acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. Se hace especial hincapié en el control de los criterios selección para los empleos y puestos de trabajo y en relación con todos los niveles de la jerarquía profesional.

En virtud de esta Directiva, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

a) Se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio o se revisen si el deseo de protección que las inspiró ya no tiene razón de ser;

b) Puedan declararse nulas o modificarse las disposiciones opuestas al principio que figuren en los convenios colectivos, los contratos individuales de trabajo y los reglamentos internos de las empresas.

El legislador comunitario no olvida el relevante papel de los agentes sociales en relación a esta materia, invitándoles a participar en la puesta en práctica de las medidas reguladas a través de la negociación colectiva.

Finalmente, la Directiva insiste en la posibilidad para los ciudadanos comunitarios de hacer valer su derecho a la aplicación del principio de

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

igualdad y no discriminación ante el orden jurisdiccional competente, haciendo una referencia específica a la obligación de las legislaciones estatales de proteger a los trabajadores frente a los despidos que tengan un móvil discriminatorio.

Los aspectos novedosos introducidos por la Directiva 2002/73/CE son los siguientes:

a) Por primera vez a escala comunitaria, se define el acoso sexual como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Dado que el acoso sexual constituye una forma de discriminación por motivo de género, queda prohibido. Los Estados miembros deberán velar porque el perjuicio sufrido por una persona sea efectivamente reparado o indemnizado. Dicha compensación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori. Se insta a los empresarios a tomar medidas preventivas contra el acoso sexual y a presentar a los empleados información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa.

b) Se vuelve a incidir en la protección a la que podrá acogerse una mujer con permiso de maternidad, que tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

c) El legislador comunitario se implica en la definición de una cuestión de gran trascendencia: concretar en qué situaciones una diferencia de trato por razón de sexo puede estar justificada. Esto podría ocurrir si dicha característica constituye un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo.

* Directiva 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia.

La Directiva 92/85/CEE supone la aplicación de la Directiva Marco 89/391/CEE en lo referente a la protección de las situaciones de la trabajadora vinculadas a su maternidad biológica.

Las cuestiones centrales de esta Directiva se pueden sintetizar del siguiente modo:

a) El permiso de maternidad tendrá una duración mínima de catorce semanas consecutivas distribuidas antes y/o después del parto, de las cuales dos semanas son obligatorias antes de la fecha prevista del parto.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán de un permiso sin pérdida de remuneración para someterse a los exámenes prenatales en el caso en que dichos exámenes sólo pudieran realizarse durante el horario de trabajo.

c) Se insiste en la relevancia de las evaluaciones de riesgos en las empresas, concretando en cada puesto de trabajo qué actividades se consideran nocivas para la salud de la trabajadora y/o su hijo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

d) La exposición de las trabajadoras a dichos riesgos deberá evitarse mediante una adaptación provisional de sus condiciones de trabajo o de su tiempo de trabajo. Si la adaptación es técnica y/u objetivamente imposible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario deberá garantizarles un cambio de puesto de trabajo. Cuando el traslado a otra actividad sea imposible, las trabajadoras disfrutarán de una baja laboral durante todo el período considerado necesario para la protección de su seguridad y su salud.

e) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un periodo consecutivo al parto, previa presentación de un certificado médico, cuando exista la posibilidad de traslado a un puesto de trabajo diurno o, cuando dicho traslado no sea posible, una baja laboral o una prolongación del permiso de maternidad.

f) Queda prohibido el despido de las mujeres por razones inherentes a su estado durante un período que abarcará desde el inicio del embarazo hasta el final de la baja. En caso de despido, el empresario deberá aducir por escrito motivos justificados para el mismo. Deberán tomarse medidas de protección para proteger a las trabajadoras de las consecuencias de un despido improcedente.

* Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996, sobre permiso parental y la ausencia del trabajo para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Esta Directiva reviste una relevancia trascendental desde el momento que es el fruto del Convenio Marco sobre Permiso Parental firmado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

Según los firmantes de Acuerdo, *"una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares"*, de manera que *"la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa"*.

En esta línea, el Acuerdo marco prevé:

a) El reconocimiento del derecho a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o a la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales. En principio, el permiso parental debería concederse de forma no transferible.

Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales tienen un importante margen de actuación al permitir la Directiva que concreten una serie de aspectos:

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo.
- Subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año.
- Ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción.
- Fijar los períodos de preaviso que debe dar al empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental.
- Definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de importancia estratégica).
- Autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.

b) La protección frente al despido originado por hacer uso del permiso parental se configura como una garantía esencial de cara a la efectividad real de la medida.

c) Igualmente relevante resulta el reconocimiento del derecho a la reincorporación al mismo puesto de trabajo o a otro equivalente, tras haber disfrutado de este permiso, y que el trabajador goce íntegramente de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en la fecha de inicio del permiso parental hasta el final del permiso.

d) El legislador comunitario también presta atención a los supuestos de urgencia familiar, indicando a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que adopten las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo en caso de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes tales como una enfermedad o un accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.

Como resulta evidente de la lectura de las Directivas mencionadas, existe una gran dispersión en la normativa relativa a igualdad entre hombres y mujeres en los aspectos relacionados con el empleo. Por eso, en la actualidad, se ha elaborado una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. El objetivo de la propuesta es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria sobre esta materia, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas relativas a este tema con el fin de hacerlas más claras y eficaces en beneficio de todos los ciudadanos.

1.2.4.2. Programas, Instrumentos e Informes complementarios.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Para finalizar con las referencias al tratamiento comunitario de los temas relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, debemos aludir a otra serie de instrumentos y actuaciones impulsadas desde la UE³⁵:

* Programa elaborado por la Comisión de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1996-2000). Desde la Comisión se considera imprescindible apostar por el principio de transversalidad (*mainstreaming*), es decir, por la integración de la dimensión de género en todas las políticas y acciones emprendidas por los Gobiernos.

* Decisión 2000/228/CE del Consejo, de 13 de marzo, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2000, en la que se prevé el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, poniendo de relieve la necesidad de introducir medidas encaminadas a la conciliación de la vida laboral y familiar. Cita en concreto qué medidas pueden contribuir a alcanzar este objetivo: establecimiento de reglas en materia de interrupción de carrera, regulación del permiso parental y del trabajo a tiempo parcial e introducción de formas de trabajo flexible.

* Decisión 2001/51/CE del Consejo, por la que se establece un Programa de Acción Comunitaria sobre la Estrategia en materia de Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005). Entre los objetivos que plantea esta Decisión, se encuentra el de promover y difundir los valores y prácticas sobre los que se sustenta el principio de igualdad y fomentar el papel de los interlocutores sociales fomentando la implantación de buenas prácticas en las empresas.

* Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un Programa de Acción Comunitaria para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

* Propuesta de Decisión 2004/0194 del Parlamento y del Consejo (modificaría las dos Decisiones anteriores).

* Resolución del Consejo de la Unión Europea y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar. A través de esta Resolución, se "alienta" a los Estados miembros a:

- Estudiar la posibilidad de que los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad por nacimiento o adopción de hijos –manteniendo sus derechos en materia laboral-, que se tendría que disfrutar simultáneamente al permiso de maternidad de la madre.

- Evaluar la posibilidad de que las respectivas legislaciones reconozcan a los hombres trabajadores derechos que les permitan prestar un apoyo sustancial a la vida familiar.

³⁵ TORTUERO PLAZA, J.L.: *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad...*, op.cit., pp. 55 y ss.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Reforzar las medidas que favorezcan un reparto equilibrado entre los trabajadores –hombres y mujeres- de los cuidados que deban prestarse a los hijos, personas de edad, personas con discapacidad y otras dependientes de ellos.

- Incrementar las medidas que fomenten el desarrollo de servicios de apoyo a las familias y, en especial, la mejora de las estructuras de cuidado de los niños.

- Otorgar una protección específica a las familias monoparentales.

- Estudiar la posibilidad de armonizar los horarios escolares y laborales.

- Analizar la posibilidad de reflejar en los programas escolares la conciliación de la vida familiar y de la actividad profesional como presupuesto para la igualdad de hombres y mujeres.

- Recopilar datos y publicar con regularidad informes cuantitativos sobre la participación de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo y en la vida familiar.

- Proporcionar apoyo a la investigación científica para permitir el desarrollo de nuevas ideas sobre esta materia.

- Aplicar incentivos y medidas de apoyo a las organizaciones no gubernamentales que se comprometan activamente con estos objetivos.

- Realizar periódicamente campañas informativas y de sensibilización para hacer progresar las mentalidades, tanto en el conjunto de la población como en grupos específicos.

- Alentar a las empresas, especialmente a las PYMES, a introducir y aplicar en mayor medida prácticas de gestión que tengan en cuenta la vida familiar de sus trabajadores.

* Informe de la Comisión sobre conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/2129-INI), que desemboca en una Propuesta de Resolución. Las líneas fundamentales de actuación que propone este Informe se pueden sintetizar del siguiente modo:

- Necesidad de actualizar el concepto tradicional de familia, que a partir de ahora debe incluir distintos proyectos de vida en común.

- La conciliación de la vida laboral y familiar no debe considerarse por las empresas como un coste, sino como una inversión útil, ya que favorece el crecimiento a largo plazo.

- Conveniencia de impulsar modelos innovadores en materia de tiempo de trabajo y organización de la actividad productiva. Se señala la importancia del horario de trabajo flexible, del teletrabajo (cuando sea posible), y del trabajo a tiempo parcial de calidad (de manera que no se vean afectadas las perspectivas de carrera a largo plazo ni el nivel de protección social).

- Relevancia de las campañas de información y sensibilización.

- Fomento de experiencias piloto en las empresas.

- Elaboración por parte de cada Estado de una guía de información destinada a los interlocutores sociales, jefes de empresa, directores de recursos humanos y trabajadores, con ejemplos de buenas prácticas para conciliar mejor actividad profesional y familia.

- Valoración en términos profesionales del trabajo doméstico.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Ampliación del abanico de medidas a las que se pueden acoger los trabajadores para atender el cuidado de niños y personas dependientes, para que tengan mayor libertad de elección: subsidios, desgravaciones fiscales, ayudas en metálico, bonos (cupones de servicios o para la contratación de una persona en el domicilio).

- Regulación de permisos parentales remunerados con una parte intransferible y permisos por urgencia familiar.

- Desarrollo de micro guarderías en las empresas, a instancia de las autoridades nacionales, regionales y locales y de los interlocutores sociales y las empresas.

* Informe de la Comisión (COM 358 final, de 19 de junio de 2003) sobre la aplicación de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre permiso parental celebrado por UNICE, CEEP y CES. En este Informe se analiza el grado de cumplimiento de la Directiva, en los Estados miembros, incidiendo en los siguientes aspectos: ámbito de aplicación, edad del niño, duración del permiso y modalidades de su concesión (a tiempo completo o parcial, en bloque o de forma fragmentada), individualidad del derecho y transferibilidad entre los padres, condiciones y formalidades, restricciones y pequeñas empresas, protección contra el despido, derechos y situación del trabajador con permiso parental, y ausencia del trabajo por fuerza mayor.

1.2.5. Experiencias en el derecho comparado. Especial alusión a países del entorno comunitario.

1.2.5.1. El hilo conductor de las políticas familiares en Europa: protección de la maternidad/paternidad como medida de fomento de la natalidad e impulso del desarrollo económico.

Tal y como hemos señalado anteriormente, en el ámbito de la UE, estamos asistiendo en los últimos años a un interés creciente por incidir en los temas relacionados con la conciliación de la vida laboral familiar. Como hemos visto, la intervención legislativa desde instancias comunitarias se ha centrado básicamente en:

a) Fomento de reformas legislativas en aras a la consecución efectiva del principio de igualdad entre hombre y mujer en materia retributiva y de ocupabilidad y empleo.

b) Protección de la seguridad y salud de la trabajadora en situaciones vinculadas a la maternidad biológica (embarazo, parto y lactancia).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

c) Regulación del permiso parental y de las ausencias al trabajo por motivos familiares.

En los países de nuestro entorno, las medidas relacionadas con la materia que estamos desarrollando, se centran fundamentalmente en el reconocimiento de permisos por maternidad (cuya duración oscila bastante entre unos Estados y otros), paternidad (sólo en algunos casos y sometidos a más limitaciones) y los denominados permisos parentales (que equivaldrían a nuestras excedencias), dirigidos tanto a los padres como a las madres.

1.2.5.2. La conciliación de la vida laboral y familiar en la Europa de los 15.

La actividad legislativa comunitaria ha propiciado que los países de la Unión Europea regulen en sus respectivos ordenamientos permisos de maternidad, paternidad y parentales, si bien la transposición de las Directivas que han sido artífices de estas reformas, se ha realizado de manera bastante irregular y heterogénea³⁶.

Tal vez la medida que se ha regulado de una forma más pacífica es la referente a la protección frente al despido vinculado al disfrute de estos permisos. En cuanto al resto de las medidas, los diferentes países de la UE difieren en multitud de cuestiones: duración de los permisos, retribución o no de los mismos, posibilidad o no de transferirlos entre el padre y la madre, abono de prestaciones de la Seguridad Social durante los mismos, cuantía de dicha prestación, etc.

Por lo demás, en los países de la UE, la protección de la familia se estructura en torno a las siguientes prestaciones y medidas³⁷:

- a) Prestaciones familiares por hijo a cargo.
- b) Prestaciones por maternidad
- c) Ayudas económicas por permisos parentales.
- d) Medidas relativas a la reducción de la jornada
- e) Ventajas fiscales.

Los países que destacan por contar con una regulación digna de mención son:

- Irlanda, Reino Unido y Suecia por regular permisos de maternidad de mayor duración.

- Finlandia ha reconocido a los padres un permiso por nacimiento (adopción o acogimiento) de hijo de entre 18 y 30 días.

- En Bélgica, Dinamarca, Francia y Suecia, la licencia por nacimiento se sitúa en torno a las 2 semanas.

³⁶ Vid. LÓPEZ LÓPEZ, M.T. y VALIÑO CASTRO, A.: *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*, Madrid, CES, 2004, pp.32 y ss.

³⁷ LÓPEZ LÓPEZ, M.T., UTRILLA DE LA HOZ, A. y VALIÑO CASTRO, A.: *Políticas públicas y familia. Análisis de la situación en España*, Madrid, Fundación Acción Familiar, Ed. Cinca, 2006, pp. 258 y ss.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- En España, Austria, Francia, Grecia, Luxemburgo, Países Bajos y Portugal, el permiso de maternidad cuenta con una prestación de la Seguridad Social cuya cuantía se fija en el 100 % de la base reguladora.

- Suecia, no obstante, es el país de la UE que posee una legislación más avanzada en materia de conciliación, ya que además de reconocer una licencia de 10 días al padre, por nacimiento de un hijo, prevé el disfrute de otros 60 días (retribuidos al 80 %) de permiso parental³⁸.

Pero sin duda, el aspecto en el que nos aventajan con mucho los países de la UE de los 15, es la atención y los recursos que se destinan al cuidado de los niños distinguiendo dos franjas de edad: de 0 a 3 años y de 3 a 6 años.

1.2.6. El marco legal de referencia en nuestro país

Según el Informe del CES sobre el Panorama Sociolaboral de la mujer en España de 2004, España se sitúa a la cola de la Unión Europea en cuanto a las facilidades que otorga la legislación interna para disfrutar de los permisos para conciliar la vida laboral y familiar. Como vamos a tener ocasión de analizar, la duración de las ausencias remuneradas por nacimiento de hijo es de dos días (cuatro en ciertos supuestos), mientras que en Suecia, Dinamarca, Finlandia y Gran Bretaña, es superior a dos e incluso tres semanas. Las excedencias parentales en España tienen una larga duración y son bastante flexibles en algunos aspectos, pero están exentas de remuneración. Asimismo la regulación española de las licencias por motivos familiares urgentes es la menos desarrollada, y no sólo porque no garantiza su remuneración cuando se trate de periodos más largos, sino también porque los motivos que autorizan su aplicación son más limitados³⁹.

La legislación española sólo destaca como una de las regulaciones más avanzadas la relativa a los permisos de maternidad (y el correlativo subsidio como prestación de la Seguridad Social, cifrado en la percepción del 100 por 100 de la base reguladora).

Veamos cuales son las medidas arbitradas por nuestro ordenamiento en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar.

1.2.6.1. La fijación de mínimos legales por el Estado.

Resulta imprescindible situar en su justa medida la importancia de la intervención del legislador laboral estatal en lo que respecta a la búsqueda del equilibrio entre lo profesional y lo personal. Debemos asumir que la legislación laboral ha recogido una serie de derechos mínimos relacionados con esta materia que no agotan en absoluto las posibilidades de desarrollo,

³⁸ Vid. *Una contribución determinante, la tuya*, op. cit., pp. 17-18.

³⁹ En Suecia, por ejemplo, se autorizan permisos en caso de enfermedad de la persona encargada del cuidado de los hijos; en Grecia, la legislación permite 4 días libres a los padres para que realicen un seguimiento del progreso de los hijos en el colegio: en Polonia se establecen días libres remunerados en caso de que los hijos tengan problemas escolares.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

sino que constituyen un mero punto de partida, abierto a cualquier otra vía de intervención.

En el ordenamiento jurídico-laboral español, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, constituye el punto de referencia obligado a la hora de estudiar las medidas legislativas establecidas en aras a la consecución del ansiado equilibrio entre lo profesional y lo familiar. Los derechos recogidos en este texto normativo, se pueden sintetizar del siguiente modo:

a) Permiso de maternidad: implica la suspensión del contrato y derecho a reserva del puesto de trabajo (art. 48.4 ET), que podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y trabajadores afectados:

- En los supuestos de maternidad, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Respetando esta última previsión, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

- En los casos de adopción o acogimiento de menores de 6 años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En estos casos la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión judicial o administrativa de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si trabajan tanto el padre como la madre, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

b) Permisos retribuidos por emergencias familiares (art. 37.3 b) y f) ET:

- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

c) Reducción de la jornada por motivos familiares o permiso parental a tiempo parcial (art. 37.4, 5 y 6 ET):

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso corresponde al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Derecho a reducción de la jornada de entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Ejercitable por el trabajador que 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. El ejercicio de este derecho supondrá una disminución proporcional del salario. 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 no desempeñe actividad retribuida alguna. La concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Este derecho encuentra una limitación: si dos o más trabajadores de la misma empresa lo generasen por el mismo sujeto causante, el empresario podrá restringir su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- La Ley 12/2001, introdujo una nueva causa de reducción de jornada: el nacimiento de hijos prematuros o de hijos que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto. En este caso, se da a los padres el derecho a elegir entre dos opciones: ausentarse del trabajo una hora (en este caso se entiende que nos encontramos ante un permiso retribuido) o reducir su jornada hasta un máximo de dos horas (con disminución proporcional del salario).

d) Excedencias o permisos parentales a tiempo completo (art. 46.3 ET):

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de períodos de excedencia, cuya duración será computable a efectos de antigüedad. Además, durante este tiempo el trabajador podrá asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año, la excedencia conlleva el derecho a la reserva del puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Las posibilidades que se ofrecen son las siguientes:

- A un período no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, con independencia de que sea por naturaleza, por adopción o se trate de un acogimiento (permanente o preadoptivo), a contar desde la fecha del nacimiento del niño o, en su caso, la resolución judicial o administrativa.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- A un período de hasta un año 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.

e) Riesgo durante el embarazo y período de lactancia (art. 48.5 ET y 26 LPRL):

Cuando tras la preceptiva evaluación de riesgos establecida en el art. 16 LPRL, se concluya que existe un riesgo cierto para la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, en período de lactancia o de parto reciente, el empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para evitar tal situación, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Tales medidas pueden incluir, si ello es necesario, la no realización de trabajo nocturno o a turnos.

Si tal adaptación no es posible o, aún siéndolo, las condiciones de trabajo continúan siendo nocivas para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá pasar a desempeñar las funciones de un puesto de trabajo diferente, dentro de su categoría o grupo profesional (movilidad funcional ordinaria). Para ello, tal situación deberá acreditarse con el correspondiente certificado médico. Además, el empresario, previa consulta con los representantes de los trabajadores, debe determinar la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

Excepcionalmente, cuando resulte imposible reubicar a la trabajadora en un puesto de trabajo de su mismo grupo o categoría profesional, será posible destinarla a otro diferente (movilidad funcional extraordinaria), conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Finalmente, si la movilidad funcional resultase inviable, podrá suspenderse el contrato de trabajo (art. 45.1 d ET) y la trabajadora tendrá derecho a percibir la prestación regulada en los arts. 134 y 135 TRLGSS (cuya cuantía se fija en el 75 por 100 de la base reguladora) 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 compatible con su estado.

f) Protección en materia de despido (art. 53.4 ET):

Se considerará que es nula la decisión empresarial de extinguir el contrato de trabajo en los siguientes supuestos:

- Cuando afecte a trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

- Cuando se despida a trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la fecha del comienzo del período de suspensión, o a los trabajadores que hayan solicitado alguno de los permisos o excedencias que hemos mencionado anteriormente.

g) Ayuda a las madres en los tres primeros años de maternidad⁴⁰. Se aplicará sólo para la madre mientras tenga hijos menores de tres años y sin límite en base al nivel de rentas de la unidad familiar. Los primeros años de

⁴⁰ Establecida por la Ley de Reforma Parcial del IRPF 46/2002, está en vigor desde enero de 2003.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

crianza de un hijo implican unos gastos extra, por lo que se quiere ayudar a las familias a sufragar parte de dichos gastos. Por eso, esta medida consiste en una compensación por el coste económico y laboral de la maternidad, y será compatible con la deducción por hijos. La cuantía de la ayuda es de 100 euros mensuales.

Sin embargo, la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, se planteaba la consecución de unos objetivos muy ambiciosos (aumento de la natalidad, fomento efectivo de las políticas de igualdad, equilibrio entre los ámbitos laboral y familiar de los trabajadores, reparto de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres), utilizando medidas que, tras seis años de andadura, se han revelado ineficaces para alcanzar dichos fines. Actualmente, podemos afirmar que el único de los objetivos cumplidos ha sido el que tenía una naturaleza meramente formal: la transposición de las Directivas comunitarias relacionadas con este tema (Directivas 92/85/CEE, de 19 de octubre, sobre salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada y 96/34/CEE, de 3 de junio, reguladora del permiso parental por nacimiento de hijos).

Y es que, desde nuestro punto de vista, la intervención legislativa estatal, sólo está llamada a constituir un mero punto de partida de cara a la consecución del deseado equilibrio entre lo laboral y lo personal, fomentando, además de lo apuntado, nuevas formas de relación contractual, como el caso que nos ocupa, es decir, la contratación a tiempo parcial o el fomento del teletrabajo. Las medidas legislativas han de ir acompañadas del convencimiento por parte de los agentes sociales de la importancia de su efectividad en la práctica laboral cotidiana. Si la cultura empresarial española no evoluciona en esta dirección, las medidas legislativas carecerán de eficacia.

A día de hoy, debemos aceptar que la Ley 39/1999 no ha cubierto las expectativas que había generado. A pesar de ello, debemos mirar hacia el futuro con optimismo, pues el mero hecho de que se haya abierto un espacio a la discusión en torno a este tema en las diferentes instancias representativas de nuestro país, es un dato absolutamente positivo. En el debate político actual, la conciliación de la vida laboral y familiar ocupa un lugar destacado. En la campaña para las elecciones generales de marzo de 2004, todos los partidos políticos dedicaron un espacio prioritario –dentro de sus programas relativos a política social- a este tema.

En definitiva, la conciliación de la vida laboral y personal del individuo, emerge con fuerza como uno de los temas que centrarán el debate político y legislativo en los próximos años. Encauzar de manera adecuada las diferentes políticas legislativas y propiciar los mecanismos para que las mismas resulten verdaderamente eficaces cuando se apliquen en un mercado de trabajo heterogéneo y en constante evolución, constituye todo un reto para la sociedad actual, que tendrá que esforzarse desde todos los ámbitos afectados por afianzar esta cultura del bienestar que pretende conjugar de manera pacífica lo profesional y lo personal, adoptando nuevas formas de relacionarse laboralmente y yendo más allá que las ayudas apuntadas con anterioridad. Es decir, hay que ahondar en la concienciación de los agentes sociales como

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

promotores de nuevas representaciones laborales, haciéndoles partícipes de estos cambios, y haciéndoles ver que todo ello, además de responder a unos requerimientos sociales que se hacen palpables, incide en el carácter productivo del factor trabajo.

1.2.6.2. Referencia a diversas Leyes nacionales:

Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

La Ley de Igualdad publicada el 23 de marzo de 2007 supone un paso importante hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. El artículo 14 de nuestra Constitución proclama este principio y establece en el artículo 9.2 que es obligación de los Poderes Públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en las que se integra, sea real y efectiva.

La justificación y necesidad de esta Ley está plenamente argumentada en una sociedad como la nuestra donde los desequilibrios de género son importantes en todos los ámbitos pero más en el laboral. La violencia de género, la discriminación salarial, el desempleo femenino, el pequeño porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad así como las dificultades para compaginar la vida familiar, personal y laboral son los aspectos que intenta paliar la ley.

Uno de sus objetivos principales es resolver la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales y para ello propone actuaciones para favorecer el empleo de las mujeres, facilitar su carrera profesional y mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Una de las primeras medidas que establece es la obligatoriedad de interpretar y aplicar las normas jurídicas teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se da un paso importante al establecer que este principio informará con carácter transversal todas las políticas y actuaciones de los poderes públicos.

Otra de las novedades más significativas que aporta en el ámbito laboral es el permiso de paternidad. Asimismo, el permiso de maternidad se amplía en dos semanas en caso de hijo discapacitado pudiendo hacer uso del mismo indistintamente el padre o la madre. Estas medidas contribuyen a fomentar el reparto de responsabilidades familiares intentando evitar la discriminación basada en esas responsabilidades y que normalmente han sufrido las mujeres.

La Ley declara la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato en el ámbito laboral y adoptar las medidas que sean necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación. Estas medidas se han de recoger en Planes de Igualdad en el caso de empresas de más de 250 trabajadores o aquellas en las que se establezca así en el convenio colectivo aplicable. Para el resto de empresas es voluntario el diseño e implantación de estos planes.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En cualquier caso será aconsejable que las empresas, aunque no tengan esta obligación, realicen estos planes como componente más de la responsabilidad social corporativa ya que las Administraciones Públicas van a valorar positivamente este aspecto a la hora de otorgar subvenciones o adjudicar contratos. Además en este sentido la Ley dispone que el Gobierno impulse la adopción de estos planes en las pequeñas y medianas empresas mediante medidas de fomento incluido el apoyo técnico.

Un aspecto que se menciona dentro de este apartado de los planes de igualdad es el relativo al acoso sexual en el trabajo, obligando a las empresas a aplicar medidas de prevención y disponer de cauces específicos para las reclamaciones y denuncias.

Los planes de igualdad han de contener un conjunto de medidas de acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad entre hombres y mujeres y eliminar discriminaciones por razón de sexo.

El contenido mínimo de estos planes viene recogido en la Ley. Los puntos principales son los siguientes:

1. Objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa teniendo en cuenta los resultados que se hayan obtenido de un diagnóstico previo.
2. Estrategia y acciones para conseguir los objetivos.
3. Sistema de seguimiento y evaluación del plan.

Con el fin de premiar a las empresas que se distingan por sus políticas de igualdad y conciliación se crea un distintivo empresarial de calidad en materia de igualdad que concederá el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Otro punto a destacar es que se promueve la participación de las mujeres en los consejos de administración, incentivando una composición equilibrada de estos órganos, que se ha de producir de forma progresiva.

En relación a las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, la Ley se queda corta ya que se limita a reconocer el derecho a la conciliación pero no profundiza en las medidas para conseguir ese equilibrio tan necesario. Este punto parece que la ley lo deja para que sea cada empresa quien, en función de sus peculiaridades, vaya implantando medidas que mejoren la calidad de vida de sus recursos humanos.

Como conclusiones, hay que expresar que esta Ley es un paso importante pero no definitivo hacia la consecución de una sociedad más justa e igualitaria. En muchos puntos habrá que esperar a su desarrollo posterior para saber cómo se va a aplicar y será pasado un tiempo desde su entrada en vigor cuando podremos conocer si los datos relacionados con el empleo femenino, posición en cargos de responsabilidad, actitudes discriminatorias, violencia de género etc. han evolucionado a mejor.

Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

Según los datos del Libro Blanco sobre la "Atención a las personas en situación de dependencia en España", elaborado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, se calcula que en nuestro país hay más de 1 millón de personas dependientes, y la cifra va en aumento hasta el punto de que según las previsiones comunitarias, en pocos años ascenderá hasta el millón y medio.

En los últimos 30 años, el número de personas mayores de 65 años se ha incrementado considerablemente (en el año 2000 constituían el 16,6 % de la población total española). Y en los últimos 20 años, el grupo constituido por personas mayores de más de 80 años se ha duplicado⁴¹. Además, el 9 % de la población española sufre alguna discapacidad⁴², es evidente por tanto que nuestra población tiene una tendencia acusada al envejecimiento. El incremento de la proporción de personas de 65 o más años sobre el total de la población nacional será aproximadamente un 18% en 2010, cerca del 22% en 2025, y alrededor del 30% en 2040.

Hasta ahora, el cuidado y atención de las personas en situación de dependencia, había sido asumido básicamente por las familias, y en concreto por las mujeres. En el contexto actual, este esquema de solidaridad familiar se encuentra necesitado de una reforma que remueva sus bases.

La nueva Ley reconoce un nuevo derecho de ciudadanía en España, de carácter universal: el derecho de las personas que no se pueden valer por sí mismas a ser atendidas por el Estado, quien les garantiza una serie de prestaciones.

La dependencia se define en este texto normativo como "el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria" (art. 2.2.). Y dentro de esta situación se diferencian tres grados (dependencia moderada, dependencia severa y gran dependencia) para instrumentar las medidas de protección a las que se tiene derecho.

Los principios básicos en los que se inspira la Ley son los siguientes:

- Naturaleza universal y pública de las prestaciones.
- Derecho de los ciudadanos a acceder a las prestaciones en condiciones de igualdad.
- Atención a las personas en situación de dependencia de forma integral e integrada.
- Promoción de las condiciones precisas para que las personas dependientes puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible.

⁴¹ Exposición de Motivos de la Ley.

⁴² Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Participación de todas las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus competencias.

Los titulares de los derechos reconocidos en la Ley serán los españoles que cumplan los siguientes requisitos:

- Encontrarse en situación de dependencia.
- Tener 3 o más años de edad.
- Residir en territorio español y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la solicitud.

Las prestaciones de dependencia tienen un contenido diverso. Así, podrán consistir en prestaciones de servicios⁴³, económicas y ayudas para la financiación de necesidades específicas.

Una de las novedades más interesantes es que se regula la labor de los parientes que atienden a un enfermo y les obliga a afiliarse a la Seguridad Social. Se reconoce por tanto la figura del "cuidador familiar", es decir, y consecuentemente tendrá derecho a percibir una retribución.

Se calcula que el coste aproximado de la reforma, podría constituir el 1% del PIB español. Por su trascendencia, se ha arbitrado un plazo de aplicación de ocho años (2007-2015). Esto significa que su aplicación será progresiva y no llegará a todos los usuarios hasta el año 2015.

La cuestión más conflictiva que se plantea en relación a esta iniciativa legislativa es la financiación. La Ley prevé que la financiación sea compartida entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las corporaciones locales. Lo que sí se concreta es que la aportación del Estado en ningún caso será superior al 50%. Al margen de esta previsión, el tema de la financiación carece de desarrollo específico. Esta circunstancia ha sido criticada por el Consejo de Estado, en el Dictamen que elaboró sobre el Anteproyecto⁴⁴, alertando de que son muchas las interrogantes que se plantean en relación a este tema, crucial para la puesta en marcha de la Ley. Habrá por tanto que especificar qué porcentaje de la financiación corresponde a las Comunidades Autónomas y en qué medida tendrán que hacer frente a los gastos los propios beneficiarios, quienes en principio, han de contribuir en función del tipo y coste del servicio y de su capacidad económica.

Otro de los puntos conflictivos de la Ley, puesto de manifiesto por el Consejo de Estado, es el límite de edad mínimo fijado para considerar que una persona se encuentra en situación de dependencia ya que se ha excluido a los menores de 3 años. Este órgano consultivo entiende que debería buscarse una fórmula para prestar una atención específica a los menores (de 3 años o

⁴³ El art. 13 de la Ley especifica dichos servicios, clasificándolos en función de sus finalidad en: a) Servicios para la promoción de la autonomía personal (prevención y teleasistencia) y b) Servicios de atención y cuidado (ayuda a domicilio, centros de día y de noche, centros residenciales).

⁴⁴ Aprobado el 23 de marzo de 2006.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

de otra edad) que se encuentren en una situación especial de dependencia originada por una enfermedad o discapacidad cuya atención requiera de unos servicios especializados más allá de los que necesita cualquier menor de 3 años. Recuerda el Consejo de Estado la importancia de la "atención temprana" para los niños con deficiencias o limitaciones graves en la etapa de 0 a 6 años⁴⁵.

Ley de Medidas para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El objetivo que se plantea esta iniciativa legislativa es el de fomentar una nueva cultura de la corresponsabilidad entre sexos en la asunción de las responsabilidades familiares y domésticas.

Son dos los ejes sobre los que gira la Ley:

- La regulación de medidas en el ámbito laboral, de la Seguridad Social y tributario.
- El fomento de la colaboración activa de los agentes sociales a través de la negociación colectiva y del respaldo a las acciones formativas que favorezcan la nueva cultura de la corresponsabilidad.

En lo que respecta a las medidas en el ámbito laboral, las novedades que presenta la Ley son las siguientes:

a) Introducción en el tenor literal del art. 37.3 b) ET, de una referencia expresa a la adopción y al acogimiento preadoptivo o permanente de menores para hacer uso del permiso por nacimiento de hijo (recordemos que son 2 días ampliables a 4 cuando el trabajador tenga que desplazarse).

b) Se añadiría una nueva letra al art. 37.3, la g), en virtud de la cual se regula una nueva causa para poder disfrutar de permisos retribuidos: las situaciones de dependencia severas o graves, en los términos que se establezcan convencionalmente.

c) Se propone reformar la redacción del art. 34.2 ET, de manera que mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa, no sólo se fomente la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sino que también se negocie la organización flexible del tiempo de trabajo que permita mejorar la conciliación de los horarios laborales y escolares.

d) También se incidiría en la duración del permiso de lactancia, alterando lo dispuesto en el art. 37.4 ET. La propuesta es reconocer a las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, el derecho a ausentarse 2 horas del trabajo (en la redacción actual, 1 hora), que podrán fraccionarse. La mujer podrá elegir entre disfrutar de este permiso o reducir su jornada 1 hora (1/2 hora en la actualidad).

⁴⁵ Capítulo IV Libro Blanco de la Dependencia.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

e) Se añade un nuevo apartado al art. 37.4: las trabajadoras que se reincorporen a su puesto de trabajo tras disfrutar del permiso de maternidad, podrán optar por modificar su contrato de tiempo completo por un contrato a tiempo parcial o por reducir la jornada (según lo apuntado anteriormente).

f) En cuanto al derecho a reducir la jornada por motivos familiares regulado en el art. 37.5, se propone que la redacción se modifique, ampliando la edad del menor a 9 años (ahora se concreta en 6 años), incluyendo una causa adicional, como es el cuidado de una persona en situación de dependencia severa o grave y permitiendo al trabajador no sólo que reduzca jornada (entre al menos 1/3 y un máximo de la mitad de la misma), sino que también pueda optar por un contrato a tiempo parcial.

g) El art. 39 ET relativo a la movilidad funcional, incluiría en su redacción un párrafo final: se favorecerá la conciliación de la vida laboral, familiar y personal mediante la movilidad funcional, a través de la negociación colectiva y a la acción formativa.

h) En cuanto a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, además de la maternidad, se haría referencia en el art. 45.1 d) ET a la paternidad, en los términos que se determinen en la negociación colectiva.

i) El período de excedencia para atender al cuidado de los hijos, se computará a partir de la fecha de finalización del permiso de maternidad (conforme a la redacción actual se contabiliza a partir de la fecha de nacimiento del hijo), o en el caso de adopción o acogimiento, tras la resolución judicial o administrativa. Con tal previsión se modifica el art. 46.3 ET.

1.2.6.3. Otras iniciativas de la Administración Central del Estado en materia de conciliación. Los Planes de Acción Sectorial.

Una vez sentadas bases mínimas establecidas por la legislación estatal, la Administración, siendo consciente de las dificultades que reviste en la práctica laboral cotidiana la puesta en marcha de medidas que ayuden a los trabajadores a compaginar de la manera más pacífica posible sus obligaciones laborales y familiares, ha optado por la elaboración de una serie de Planes de Acción Sectorial mediante los cuales se pretende incidir en los aspectos más problemáticos que envuelven el tema de la conciliación.

En este contexto hemos de situar los Planes que a continuación se enumeran:

A) Plan Integral de Apoyo a la Familia (2001-2004), fundamentado en torno a las siguientes líneas estratégicas:

1. Política fiscal y de rentas.
2. Mejora de las prestaciones de Seguridad Social por hijo a cargo.
3. Conciliación de la vida familiar y laboral⁴⁶.

⁴⁶ Las medidas concretas que se proponen en el marco presupuestario de las políticas activas desarrolladas por los Servicios Públicos de empleo serían:

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

4. Política de vivienda.
5. Favorecer el acceso a las familias a las nuevas tecnologías.
6. Revisión del Derecho de Familia.
7. Desarrollo de los servicios de orientación y/o mediación familiar.
8. Apoyo a las familias en situaciones especiales.
9. Fomento de la participación social y el acceso a la cultura de las familias.
10. Nueva Ley de protección a las familias numerosas.

B) IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2003-2006).

Sus áreas prioritarias de actuación serían las siguientes:

1. Introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.
2. Igualdad entre hombres y mujeres en la vida económica.
3. Participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones.

1. Ampliar la ayuda de la Seguridad Social para que las mujeres desempleadas sean contratadas después de su maternidad. La medida supone ampliar a todas las mujeres desempleadas, suprimiendo el requisito de "parada de larga duración", la bonificación del 100% de la cuota empresarial durante un año cuando son contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.

2. Establecer una bonificación de la aportación empresarial a la Seguridad Social para la contratación de padres y madres solteros en situación de paro y con hijos a cargo.

3. Establecer una bonificación del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante un año en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad cuando se produzca la reincorporación de la mujer al puesto de trabajo.

- Elaborar un "Código de buenas prácticas" sobre conciliación de la vida familiar y laboral en las empresas, en colaboración con los Agentes Sociales.

- Adaptar la normativa que regula la educación infantil al entorno europeo. En particular, siguiendo dos líneas de actuación: a) mejorando la calidad de los servicios y dando respuesta a las necesidades asistenciales y educativas de los niños y al bienestar social de las familias, b) adaptando la organización, funcionamiento y atención de los centros, así como la definición de los perfiles del personal especializado que les atiende para responder a las necesidades de niños y familias.

- Incrementar los servicios de atención a la primera infancia en colaboración con las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, con el fin de ampliar las redes de servicios que faciliten la conciliación y extender gradualmente la oferta de plazas públicas para niños y niñas menores de 3 años hasta cubrir la demanda existente.

- Incrementar, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos, el desarrollo de Servicios de:

- Ayuda a Domicilio y Teleasistencia, para la atención de personas mayores y discapacitadas con autonomía funcional limitada.

- Estancias Diurnas y Estancias Temporales en Residencias para personas mayores y discapacitadas dependientes, con el fin de facilitar la conciliación de las tareas profesionales y domésticas a sus familias.

- Facilitar la prolongación de la vida laboral de los mayores mediante la compatibilidad entre el trabajo y el cobro de una pensión de jubilación. Se llevarán a cabo las modificaciones legales necesarias que afecten a la regulación de la jubilación parcial, de manera que se posibilite la compatibilidad entre el cobro de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

4. Promoción de la calidad de vida de las mujeres.
5. Fomento en la igualdad en la vida civil.
6. Transmisión de valores y actitudes igualitarias.
7. Conciliación de la vida familiar y laboral⁴⁷.
8. Cooperación.

C) Plan Nacional de Acción para el Empleo (2004-2006).

Entre las prioridades del Plan se sitúa acortar las diferencias en materia de empleo entre hombres y mujeres. Para ello será imprescindible establecer un sistema adecuado de incentivos para el acceso de la mujer al mercado de trabajo y a la vez aumentar los servicios para el cuidado de los niños y las personas dependientes.

Como vemos, en todos ellos se contienen referencias a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, si bien hemos de señalar que desde el punto de vista técnico-jurídico, la metodología empleada no es de recibo ya que provoca múltiples disfunciones⁴⁸:

- En primer lugar, las medidas propuestas en los diferentes Planes se encuentran dispersas y no siempre se desarrollan de manera adecuada.
- Además, en la mayoría de las ocasiones se trata de meras declaraciones programáticas, al carecer de concreción presupuestaria.

1.2.7. La actuación de las CCAA.

A la hora de elaborar políticas públicas de intervención en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, las Comunidades Autónomas se encuentran en un lugar privilegiado para actuar en su ámbito territorial, ya que la Administración autonómica es perfecta conocedora de las peculiaridades existentes en su ámbito de actuación.

⁴⁷ Las iniciativas más destacadas contempladas en esta área del IV Plan de Igualdad de Oportunidades son las siguientes:

- Incentivar a las empresas que establezcan planes de acción que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral
- Promover que el acceso de trabajadoras y trabajadores a la formación continua se realice, parcialmente, en horario laboral
- Incrementar las plazas de escuelas o centros de educación infantil para la atención de menores de 0 a 3 años
- Fomentar la creación de guarderías por las propias empresas, procurando que se establezcan en los entornos más próximos a los centros de trabajo
- Aumentar los servicios de atención a las personas dependientes.

⁴⁸ ARAGÓN MEDINA, J., CÁNOVAS MONTERO, A. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2005, pp. 230-231.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Siguiendo la estela de los Planes sectoriales a nivel nacional, la mayoría de las CCAA han optado por la elaboración de sus propios Planes de Igualdad, Empleo o Protección Familiar, en los cuales se suelen incluir medidas de actuación referentes a nuestro objeto de estudio.

Las principales medidas que se están adoptando a día de hoy desde las Administraciones autonómicas, son las siguientes:

A) Ayudas o subvenciones a empresas:

a) Subvenciones a las empresas para la contratación de sustitutos cuando un trabajador o trabajadora solicite una reducción de jornada o una excedencia para el cuidado de hijos o familiares dependientes.

Las características de estas subvenciones son variables dependiendo de una serie de circunstancias:

- Puede consistir en la concesión de una cantidad fija o de un porcentaje de las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

- Si el contrato de sustitución se formaliza con una mujer también la cuantía de la subvención se puede incrementar, e incluso la contratación como sustituta de una mujer puede subvencionarse con una cantidad más o menos elevada tomando en consideración su situación particular (mujeres desempleadas más de un determinado periodo de tiempo, víctimas de violencia de género o con riesgo de exclusión social).

b) Ayudas a empresas para la contratación de personas con responsabilidades familiares. La cuantía de las ayudas experimenta variaciones dependiendo de las circunstancias concretas del caso. Se presta una atención especial a las mujeres responsables de familias monoparentales, así como aquellas que tienen unos niveles tanto de renta como de formación bajos.

c) Ayudas a empresas que reincorporen a trabajadores tras haber disfrutado éstos de permisos de maternidad o paternidad.

d) Subvenciones a empresas por novación de contratos que supongan con carácter indefinido el ascenso o promoción profesional de trabajadoras.

e) Subvenciones a empresas para cubrir una parte de los gastos que conlleve aplicar medidas de flexibilización de horarios para compatibilizar la vida personal y laboral.

f) Subvenciones a empresas para la puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación.

g) Subvenciones a empresas para la realización de estudios sobre los efectos de las condiciones laborales en la vida familiar.

h) Subvenciones a empresas por el establecimiento de guarderías infantiles.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

B) Ayudas a trabajadores:

a) Ayudas a los trabajadores que reducen su jornada o solicitan una excedencia para el cuidado de hijos o familiares. Por lo general, las CCAA establecen una cuantía superior para la ayuda si la reducción de jornada o la excedencia la solicita el trabajador varón.

b) Ayudas para facilitar la conciliación a trabajadoras por cuenta ajena. Se subvencionan los gastos del cuidado de niños menores de 3 años o los gastos originados por la contratación de una persona cuidadora de menores o familiares dependientes, siempre que no tengan cubierto este servicio gratuitamente a través de centros concertados en la propia CCAA.

c) Ayudas económicas a los trabajadores por nacimiento, adopción o acogimiento de hijos. Estas ayudas experimentan un incremento a medida que crece el número de hijos o cuando se trata de partos múltiples.

d) Prioridad para acceder a los cursos de formación ocupacional a las personas que tengan cargas familiares.

C) Prestación de otros servicios (vinculados a Bienestar Social y Educación):

a) Especial atención a los centros de atención socio-educativa (guarderías infantiles) para menores de 3 años.

b) Medidas relativas al funcionamiento de centros docentes públicos: ampliación de horarios, aula matinal, comedor, apertura en vacaciones, facilidades en el transporte, realización de actividades extraescolares, ayudas para libros de texto (cheque-libro), asesoramiento gratuito en supuestos específicos.

c) Ayudas económicas a favor de personas mayores o discapacitadas:
- Para la adecuación funcional básica de viviendas.
- Atención a domicilio o en centros de día.

D) Políticas de información y sensibilización:

La mayoría de las CCAA han emprendido campañas de información y sensibilización, tanto de la sociedad en general como de los empresarios en particular, sobre la necesidad de evolucionar en lo referente a tres aspectos bien determinados que se encuentran íntimamente relacionados entre sí:

- La igualdad efectiva entre hombres y mujeres tanto en el acceso al empleo como en la carrera profesional.

- La introducción en las organizaciones productivas de un nuevo concepto de responsabilidad social que permita establecer mecanismos para conseguir el equilibrio entre las obligaciones profesionales y las familiares.

- El reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

La puesta en marcha por parte de las empresas de Programas o Planes concretos sobre igualdad y/o conciliación de la vida profesional y familiar, puede tener importantes repercusiones prácticas: concesión de premios, autorización para hacer uso para fines publicitarios de esta circunstancia o la preferencia en la contratación por parte de las Administraciones Públicas.

Las conclusiones que extraemos tras el acercamiento al elenco de medidas que en materia de conciliación se están emprendiendo desde las diferentes Comunidades son las siguientes:

a) En primer lugar, cabe subrayar la gran dispersión de las medidas, las cuales se acometen dentro de la misma Administración autonómica por diferentes Consejerías. Si bien esto en principio no supondría un inconveniente, pues significa que se está aplicando el principio de transversalidad de las políticas sobre igualdad y conciliación propugnado desde la Unión Europea, de cara al ciudadano sí que resulta nocivo, ya que dificulta la difusión y comprensión de las iniciativas que se han adoptado.

b) En segundo término, no podemos dejar de subrayar las diferencias en cuanto a las políticas adoptadas por cada CCAA. No cabe duda de que en lo referente a esta materia nos encontramos al inicio de un largo camino. El espacio de actuación que se abre a las políticas autonómicas, conlleva irremediabilmente que no todas avancen de manera uniforme. Dos aspectos llaman la atención: el mayor o menor grado de desarrollo de medidas de intervención pública dependiendo de la CCAA de que se trate, y la supeditación de determinadas ayudas económicas al requisito de no superar un determinado nivel de rentas en la unidad familiar.

c) Las políticas públicas autonómicas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar deben contar con una dotación presupuestaria definida. El hecho de que en los distintos Planes de Empleo, Igualdad o de Apoyo a la Familia, se haga mención a mecanismos concretos para fomentar la igualdad y la conciliación, pero después no se cuenten con recursos para su implementación, aboca al fracaso cualquier tipo de medida.

d) Varias CCAA tienen proyectadas reformas en materia de igualdad y conciliación. Por su trascendencia, destacamos la emprendida por la Junta de Andalucía en materia de protección por maternidad, adopción o acogimiento de las trabajadoras autónomas. La Administración autonómica tiene previsto subvencionar tanto la cuota correspondiente a la Seguridad Social, como la contratación de un trabajador sustituto mientras dura el permiso (con un máximo de 3000 euros), cuya duración se equipara al de las trabajadoras por cuenta ajena, esto es 16 semanas.

1.3 CONCLUSIONES

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

1.- En el reto sobre conciliación de la vida familiar y laboral que poco a poco se va imponiendo en la sociedad, es imprescindible el impulso de las políticas de igualdad multidireccionales y transversales desde las Administraciones Públicas. La consecución de unas cotas aceptables de igualdad material entre hombres y mujeres en las múltiples facetas de la vida continúa planteándose como un objetivo a alcanzar hoy, casi treinta años después de que se consagrara formalmente en el art. 14 de la Constitución Española el principio de igualdad y no discriminación. Ni la legislación comunitaria que nos vincula, ni la normativa estatal interna, a pesar de las numerosas reformas a las que hemos asistido sobre esta materia, están alcanzando de manera satisfactoria el objetivo que se habían planteado.

2.- El impulso de políticas de conciliación se viene topando insistentemente con la idea asentada en la cultura empresarial española de que las medidas flexibilizadoras del tiempo y el lugar de trabajo que se destinen a la armonización de las obligaciones profesionales y personales, suponen un importante coste económico que no puede recaer sin más en las organizaciones productivas. Además, un relevante porcentaje de empresas (43 %) opina que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento laboral, especialmente de las mujeres.

3.- Las jornadas de trabajo prolongadas, a medio y largo plazo, generan más inconvenientes que ventajas. Y es que la conciliación de la vida laboral y familiar, también puede observarse desde la óptica de la prevención de riesgos laborales. Múltiples estudios demuestran que la tasa de siniestralidad laboral aumenta considerablemente durante las horas finales de la jornada laboral, especialmente cuando el trabajador se excede del tiempo de trabajo habitual. Este es otro motivo por el que la introducción de mecanismos de racionalización y flexibilización de los tiempos de trabajo debe plantearse como una medida rentable, no sólo desde la perspectiva social, sino también desde el punto de vista económico. Es decir, introduciendo de un modo más decidido el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo garantizamos mejores condiciones de los propios trabajadores, ahondando con ello en el concepto de conciliación.

4.- La incorporación de buenas prácticas en materia de conciliación en las empresas, pueden contribuir considerablemente a la reducción de los índices de absentismo laboral al permitir una mayor planificación de las ausencias de los trabajadores, así como a la retención de trabajadores cualificados, que optarán por su permanencia en una organización productiva que no les sitúa en la disyuntiva trabajo o familia.

5.- Indudablemente, uno de los aspectos que se tendrán que valorar como decisivos en la configuración de las nuevas empresas "responsables socialmente", será el de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al tratarse de una cuestión que ha emergido con fuerza en el debate social en nuestros días, ahondando en las nuevas formas de contratación como el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

6.- La necesidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral supone un reto para la empresa cada vez más consciente del valor del capital humano disponible y del valor de la diversidad en los recursos humanos. En este ámbito las NNTT juegan un papel fundamental, permitiendo flexibilizar el entorno de trabajo. Su utilización supone una transformación interna de las organizaciones y la adopción de nuevos modelos de trabajo e interacción.

7.- La racionalización del uso de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral y el desarrollo del teletrabajo tiene unos efectos positivos que es necesario potenciar: ahorro de costes fijos para la empresa (menor necesidad de espacio de oficinas), ahorro en costes de transporte reduciéndose la contaminación del medio ambiente, mayor equilibrio del trabajador y su entorno, incremento de la incorporación al trabajo de colectivos de difícil inserción laboral. La incorporación del teletrabajo y las ventajas de las NNTT en las grandes corporaciones es un hecho con consecuencias y efectos medibles y cuantificables.

8.- Cualquier medida que se adopte en materia de conciliación y en especial sobre el trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo habrá de tomar en consideración un factor relevante: la diversidad de destinatarios. Las intervenciones que se impulsen desde la Administración, no pueden ser planas para todos los trabajadores, sino que deben tenerse en cuenta las múltiples situaciones en las que puede encontrarse cada individuo. Por ello es necesario organizar en bloques a los destinatarios de estas políticas, atendiendo a su concreta situación laboral por un lado, y a sus particulares necesidades personales y familiares por otro.

9.- En relación a las medidas a implantar en las empresas privadas, cualquier política pública en materia de conciliación, ha de partir de una premisa: las organizaciones productivas han de confiar en que facilitar a sus trabajadores la armonización entre lo profesional y lo personal no va a suponer un descenso en su productividad y rentabilidad, sino que, a largo plazo, el proceso repercutirá favorablemente en los resultados de la organización productiva. Se abre por tanto un espacio a la creatividad, ya que los mecanismos para alcanzar este fin podrán ser de muy diversa índole.

10.- El abanico organizativo de las medidas puede seguir estructurándose dependiendo de la situación laboral concreta del individuo. Es un dato constatado que la reivindicación por parte del trabajador de sus derechos laborales se encuentra fuertemente condicionada por la naturaleza de su vínculo contractual con la empresa. Por tanto, las políticas de intervención sobre esta materia, deberán prestar una atención especial a los colectivos más desprotegidos (trabajadores en precario), si realmente se persigue su eficacia.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

11.- La circunstancia de que las ayudas económicas dirigidas a subvencionar políticas de conciliación de la vida familiar y laboral se declaren compatibles con otras ayudas públicas destinadas, en la mayoría de los casos, al fomento del empleo, entendemos que resulta plenamente justificada desde el momento que el objetivo que se persigue con ambos recursos es diferente.

12.- Estructurar adecuadamente las políticas públicas sobre conciliación, difundirlas entre los empresarios y hacerles llegar las numerosas ventajas que su implantación puede suponer en términos económicos y sociales para sus organizaciones productivas, es una tarea que corresponde a las diferentes Administraciones. La consecución de ese objetivo al que nos venimos refiriendo, el “desarrollo sostenible de la economía española”, dependerá en gran parte de la habilidad política con la que se maneje este asunto de vital importancia en el día a día de las empresas. Con lo cual, toca a las Administraciones Públicas trabajar la concienciación de las empresas entorno de los beneficios del teletrabajo o el trabajo a tiempo parcial como una cuestión determinante de la nueva sociedad, sin perder por ello el carácter de la productividad con este cambio.

13.- Es importante adecuar las políticas públicas sobre conciliación a las características propias de cada empresa. Por un lado, la Administración no podrá perder de vista esta circunstancia, y deberá reconocer el especial esfuerzo que conlleva para una pequeña empresa emprender medidas para facilitar a sus trabajadores la compatibilización entre trabajo y familia.

14.- La multiplicidad de los actuales modelos de familia (por oposición a la monolítica concepción de la familia tradicional), obliga a diferenciar las medidas en base a distintas variables, como la existencia en el núcleo familiar de miembros dependientes que requieren cuidados especiales, la conveniencia de proporcionar al trabajador mecanismos reforzados de equilibrio en situaciones de crisis familiar, o la necesidad de tomar en consideración las demandas específicas de las familias monoparentales (en las que se resulta imposible hablar de reparto de funciones). En definitiva, se trata de ofrecer soluciones adecuadas a las demandas que plantea la complejidad de la realidad familiar de nuestro tiempo.

15.- La ausencia de instrumentos adecuados para compaginar las responsabilidades profesionales y familiares está desembocando también en un nuevo modelo de relaciones entre padres (ambos trabajadores) e hijos, e incluso entre los propios miembros de la pareja. La conflictividad familiar aumenta a medida que los componentes de la familia que trabajan fuera de casa se ven incapaces de cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones como pareja o como padres.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

16.- La reducción de los índices de natalidad, el desarrollo cultural y el avance en la asunción de la igualdad entre hombres y mujeres, ha provocado que los hijos se consideren un bien preciado, y los padres (ya no sólo las madres) reivindiquen un espacio para ejercer como tales y participar de todos los aspectos de su vida.

17.- La conciliación de la vida laboral y familiar se ha venido enfocando tradicionalmente desde una perspectiva sexista, cuando precisamente mediante las reformas legislativas referentes a esta materia, se pretendía avanzar hacia la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las responsabilidades familiares.

18.- Tras la lectura de la normativa vigente, se extrae como conclusión que el legislador ha apostado por el reconocimiento de una serie de derechos vinculados a la armonización de la vida laboral y familiar (permisos y reducciones de jornada, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento, cuidado de familiares o por riesgo durante el embarazo y protección específica frente al despido motivado por el ejercicio de estos derechos) que tienen como principal protagonista a la mujer, mientras el hombre aparece situado en un segundo plano.

19.- Formalmente nada impide a un hombre acogerse a los derechos vinculados a la armonización de la vida laboral y familiar, pero en la práctica, existen múltiples condicionantes que van a evitar que esto suceda, ya que la cuestión cultural es un elemento determinante en la actitud de los individuos. Normalmente es la mujer la que finalmente acaba accediendo por delante de la opción de los hombres.

20.- Cuando se reflexiona sobre la efectividad de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar establecidas en la legislación estatal, se constata que la atribución de una serie de derechos específicos a los trabajadores para atender responsabilidades familiares, ha desplegado un efecto negativo sobre la contratación femenina, es decir, ha propiciado, en el ámbito de la empresa privada, justo lo contrario de lo que se pretendía. De ahí la importancia del impulso desde los poderes públicos de políticas que apuesten por medidas de actuación integral.

21.- La concepción de las políticas familiares como meros instrumentos de carácter asistencial debe ser superada. En la sociedad actual, las dificultades para compaginar las responsabilidades familiares y profesionales afectan a la mayoría de los trabajadores, y debemos reconocer que se trata de una problemática que se encuentra instalada, fundamentalmente, en las familias con niveles medios de renta.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

22.- El concepto de beneficiarios de las ayudas públicas en materia de conciliación ha de ser mucho más amplio que el empleado para delimitar quien tiene derecho a percibir una prestación asistencial. La asistencia social como instrumento para garantizar unos recursos de subsistencia a los ciudadanos más necesitados, se rige por una lógica interna diferente a la que debe presidir el diseño y puesta en práctica de medidas que contribuyan a compatibilizar trabajo y familia.

23.- El recorrido normativo de la OIT destila a lo largo del tiempo una insistencia en el reconocimiento de los derechos enunciados. Tal reiteración no es sino una muestra evidente de la toma de conciencia por parte de la OIT de las dificultades a la hora de poner en práctica las medidas legislativas apuntadas. Los Estados no tienen problemas en garantizar formalmente derechos como el permiso maternal o por lactancia, el derecho a la asistencia sanitaria o la obligación de regular prestaciones adecuadas, pero materializarlos en la práctica laboral cotidiana es mucho más complicado.

24.- Sobre las Directivas emitidas por parte de la UE se puede ver cómo existe una gran dispersión en la normativa relativa a igualdad entre hombres y mujeres en los aspectos relacionados con el empleo. Por eso, en la actualidad, se ha elaborado una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. El objetivo de la propuesta es simplificar, modernizar y mejorar la legislación comunitaria sobre esta materia, reuniendo en un único texto las disposiciones de las directivas relativas a este tema con el fin de hacerlas más claras y eficaces en beneficio de todos los ciudadanos.

25.- En los países de nuestro entorno, las medidas relacionadas con la materia que estamos desarrollando, se centran fundamentalmente en el reconocimiento de permisos por maternidad (cuya duración oscila bastante entre unos Estados y otros), paternidad (sólo en algunos casos y sometidos a más limitaciones) y los denominados permisos parentales (que equivaldrían a nuestras excedencias), dirigidos tanto a los padres como a las madres.

26.- La actividad legislativa comunitaria ha propiciado que los países de la Unión Europea regulen en sus respectivos ordenamientos permisos de maternidad, paternidad y parentales, si bien la transposición de las Directivas que han sido artífices de estas reformas, se ha realizado de manera bastante irregular y heterogénea

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

27.- La intervención legislativa estatal, sólo está llamada a constituir un mero punto de partida de cara a la consecución del deseado equilibrio entre lo laboral y lo personal, fomentando además de lo apuntado, nuevas formas de relación contractual como el caso que nos ocupa, es decir, la contratación a tiempo parcial o el fomento del teletrabajo. Las medidas legislativas han de ir acompañadas del convencimiento por parte de los agentes sociales de la importancia de su efectividad en la práctica laboral cotidiana. Si la cultura empresarial española no evoluciona en esta dirección, las medidas legislativas carecerán de eficacia.

28.- La conciliación de la vida laboral y personal del individuo, emerge con fuerza como uno de los temas que centrarán el debate político y legislativo en los próximos años. Encauzar de manera adecuada las diferentes políticas legislativas y propiciar los mecanismos para que las mismas resulten verdaderamente eficaces cuando se apliquen en un mercado de trabajo heterogéneo y en constante evolución, constituye todo un reto para la sociedad actual, que tendrá que esforzarse desde todos los ámbitos afectados por afianzar esta cultura del bienestar que pretende conjugar de manera pacífica lo profesional y lo personal, adoptando nuevas formas de relacionarse laboralmente y yendo más allá que las ayudas apuntadas.

1.4 ANEXO

○ Bibliografía utilizada

- ALBERDI, I. y ESCARIO, P.: *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

- ARAGÓN MEDINA, J., CÁNOVAS MONTERO, A. y ROCHA SÁNCHEZ, F.: *Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2005.

- BARRERA CEREZAL, J.J.: "Hacia una política de fomento de la Responsabilidad Social de las Empresas", *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, nº 53, noviembre 2005.

- Base de Datos Europea MISSOC (Sistema de Información sobre la Protección Social en los Estados miembros de la UE y del EEE).

- Boletín Informativo Instituto Nacional de Estadística 7/2002

- BUQUERAS Y BACH, I.: "La conciliación de la vida personal, familiar con la vida laboral, imprescindible para lograr una Europa Social y más humana". Presidente de la Fundación Independiente y de la Comisión Nacional para la Racionalización y Normalización de los horarios españoles con los de los demás países de la Unión Europea.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- *Conciliación de la vida laboral, personal y familiar para que todo encaje*. Departamento Confederado de la Mujer. Secretaría para la Igualdad de Unión General de Trabajadores (8 de marzo de 2005).

- *Conciliación y competitividad*, Informe del Círculo de Empresarios, Madrid, 2005

- Convenio de la OIT nº 3 de 1919.

- Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística (Indicadores sociolaborales tercer trimestre 2004).

- FLAQUER, L.: *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Colección Estudios Sociales, núm. 3, Fundación La Caixa, 2000.

- FLAQUER, Lluís; ALMEDRA, Elisabet y NAVARRO-VARAS, Lara. *Monoparentalidad e Infancia*. Colección Estudios Sociales nº20. Fundación La Caixa. Obra Social. Barcelona, 2006.

- Informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada (2003/2129). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. Ponente: Regina Bastos.

- Instituto de Política Familiar: *Informe sobre la Evolución de la Familia en Europa 2006*.

- Instituto Nacional de Seguridad Social. Estadística sobre los permisos de maternidad por Comunidades Autónomas.

- Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras.

- Ley 46/2002 de Reforma Parcial del IRFP.

- Libro Blanco de la Dependencia.

- LÓPEZ LÓPEZ, M.T. y VALIÑO CASTRO, A.: *Conciliación Familiar y Laboral en la Unión Europea. Valoración de las políticas públicas*, Madrid, CES, 2004.

- LÓPEZ LÓPEZ, M.T., UTRILLA DE LA HOZ, A. y VALIÑO CASTRO, A.: *Políticas públicas y familia. Análisis de la situación en España*, Madrid, Fundación Acción Familiar, Ed. Cinca, 2006.

- Naciones Unidas, *World Population Ageing 1950-2050*.

- Panorama sociolaboral de la mujer en España, nº 38 2004. Informe elaborado por el Consejo Económico y Social.

- PRIETO LAFFARGUE, M.J.: "Horarios laborales y productividad", Informe realizado en el seno del Estudio: *Los horarios en España. Racionalizar los horarios: un reto necesario*. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios españoles y su normalización con los demás países de la Unión Europea.

- ROGOVSKI, N. y SIMS, E.: *Hacia el éxito corporativo a través del personal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

- TOBÍO, C.: "Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, 2002.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- TORTUERO PLAZA, J.L.: *50 Propuestas para Racionalizar la Maternidad y Facilitar la Conciliación Laboral. Del permiso de paternidad obligatorio...al apoyo a las PYMES*, Madrid, Civitas, 2006.

- *Una contribución determinante, la tuya. Maternidad, paternidad, permisos parentales, conciliación de la vida laboral y familiar y usos del tiempo.* Informe elaborado por el Departamento Confederal de la Mujer, Secretaría para la Igualdad, UGT, 2006

- VV.AA. (Coord. PALOMAR OLMEDA, A.): *El tratamiento del género en el ordenamiento español (Una visión multidisciplinar del tratamiento de la mujer en los distintos ámbitos sociales)*, Valencia, Tirant Lo Blanch/CCOO, 2005.

- VV.AA.: *Familia y dependencia. Nuevas necesidades, nuevas propuestas*, Madrid, Fundación Acción Familiar y Ed. Cinca, 2005.

- *II Informe sobre Ayudas a la familia de las Comunidades Autónomas Españolas*, Instituto de Política Familiar, 2003.

IV Plan de Igualdad de Oportunidades.

2. SEGUNDA PARTE. ESTUDIO EMPÍRICO REALIZADO A FAMILIAS

1. METODOLOGÍA

El objeto de esta investigación ha consistido en analizar la población española que tuviera entre 18 y 65 años y cumpliera al menos uno de dos requisitos:

- Tener a personas dependientes en la unidad familiar
- Ser trabajador en activo

El ámbito de aplicación es todo el Estado español, estratificado por Comunidades autónomas, tomando como fuente de información las guías telefónicas de las Comunidades autónomas.

La técnica de investigación social utilizada para la obtención de datos ha sido la encuesta. Tomamos como definición de encuesta aquella que entiende que se trata de *“un método de recogida de datos en el que la información se obtiene directamente de personas que han sido seleccionadas para establecer una base sobre la que puedan hacerse inferencias sobre una*

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

población más amplia".⁴⁹ La encuesta telefónica, como método de recogida de datos, se ha basado en un cuestionario de preguntas. Con carácter previo a la redacción del cuestionario, el grupo investigador llevó a cabo una labor de definición conceptual, concretando aquellos aspectos que habrían de incluirse en el cuestionario.

En cuanto a la forma de las preguntas, éstas han sido cerradas, utilizando el sistema de opción múltiple o el de escalas valorativas (muy mal, mal, regular, bien, muy bien). De este modo se consigue facilitar el tratamiento y la comparación de las respuestas.

El tamaño de la muestra ha sido de 1.071 encuestas telefónicas, con un error muestral para muestreo aleatorio simple (caso más desfavorable $P=Q=0,5$) y nivel de confianza del 95%, el error es $\pm 3\%$.

FICHA TÉCNICA.

ENCUESTA Más Familia	
ÁMBITO DE LA ENCUESTA	Nacional. Estratificando por Comunidades Autónomas.
UNIVERSO	Población española entre 18 y 65 años que cumpla al menos uno de los dos siguientes requisitos: <ul style="list-style-type: none">• Tener dependientes a su cargo• Trabajador en activo
PERIODO DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	Septiembre 2007 – Noviembre 2007.
MARCO	Guías telefónicas por comunidades autónomas.
ERROR DE MUESTREO	Para muestreo aleatorio simple

⁴⁹ MANHEIM, Jarol B.; RICH, Richard G. *Análisis político empírico. Métodos de investigación en Ciencia Política*. Alianza Universidad Textos. Madrid, 1986. Pág.145.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

	(caso más desfavorable $P=Q=0,5$) y nivel de confianza del 95%, el error es $\pm 3\%$.
TAMAÑO MUESTRAL	1.071 encuestas.
DISEÑO MUESTRAL	Muestro aleatorio estratificado por CCAA con cuotas por sexo (en cada CCAA), por sector y las dos condiciones que definen el universo. Se adjunta tabla con la distribución muestral
MÉTODO DE RECOGIDA	Encuestas telefónicas, entre las 9:00 y las 21:00 h.

A partir de estas premisas previas, con los datos obtenidos de la encuesta que se ha efectuado, se analizan los siguientes bloques básicos:

1. Aspectos relacionados con las situaciones de dependencia en las unidades familiares
2. Aspectos relacionados con las cuestiones laborales y profesionales de esas unidades familiares
3. Aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar

A estos efectos se han analizado las opiniones vertidas por los ciudadanos y ciudadanas encuestados/as considerando y tomando como referencia las siguientes variables:

9. Sexo
10. Edad
11. Relación laboral
12. Dependientes o no a cargo
13. Tipo de responsabilidad del puesto de Trabajo
14. Estado civil
15. Nivel de estudios
16. Nivel de renta

También se realizado una breve síntesis de los datos por Comunidades Autónomas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

2.2. DESARROLLO DE LAS ENCUESTAS

2.2.1. Aspectos relacionados con las situaciones de dependencia en las unidades familiares

2.2.1.1. Personas dependientes a cargo

A los efectos de este estudio, se entiende por persona dependiente a aquella que requiere el cuidado de otra. Esta necesidad de atención puede llegar a afectar a las características de la vida laboral y profesional del cuidador.

La mayor parte de los entrevistados, un 81,1%, refiere tener a su cargo personas dependientes, frente a los entrevistados que no tienen personas dependientes a su cargo, que se sitúa en el 18,9%.

✓ Análisis por sexos:

Existe una práctica identidad en las respuestas atendiendo a la diferenciación por sexos, reflejando casi los mismos porcentajes ante la pregunta de si tiene personas dependientes a cargo. De hecho, la variación es menor a dos puntos porcentuales (80% y 81,9% para hombres y mujeres, respectivamente).

Hay que tener en cuenta que se trata de un aspecto vivido en familia y, por tanto, afrontado fundamentalmente en pareja. Cuestión distinta, que no se va a tratar, es quién se encarga de manera efectiva y realiza los esfuerzos necesarios para prolongar los niveles de bienestar de la unidad familiar.

Otra característica reseñable es la elevada concurrencia de personas que han de atender a otras que no gozan de la autonomía necesaria, en unos niveles que no bajan del 80%.

P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.16.Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
HOMBRE	Válidos	SI	353	80,0	80,0	80,0
		NO	88	20,0	20,0	100,0
	Total		441	100,0	100,0	
MUJER	Válidos	SI	516	81,9	81,9	81,9
		NO	114	18,1	18,1	100,0
	Total		630	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por edad:

En lo que respecta a esta variable, se aprecia que, salvo en el tramo de edad de los más jóvenes, la mayor parte de la población encuestada tiene a su cargo personas dependientes, en niveles que superan el 80%. Las causas de esta dependencia pueden ser variadas, tales como la minoría de edad, la tercera edad o la discapacidad. Los datos muestran que es en esos tramos de edad cuando los encuestados se han de ocupar, tanto de hijos menores o minusválidos, como de ascendientes de elevada edad.

En el tramo inferior de edad (entre 18-29 años), la dimensión tan diferente de la respuesta afirmativa (37,8%) se podría explicar fundamentalmente por dos circunstancias: por un lado, por el retraso en tener el primer hijo y, por otro lado, la circunstancia de que los padres no sean todavía muy mayores.

Del tramo de edad de entre 30 y 45 años, el porcentaje de personas que contestan tener a su cargo personas dependientes es del 86%.

De las personas de entre 46 y 65 años que contestaron a la encuesta, el 84,8% contestaron afirmativamente a la pregunta.

P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.15.Edad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-29	Válidos	SI	37	37,8	37,8	37,8
		NO	61	62,2	62,2	100,0
		Total	98	100,0	100,0	
30-45	Válidos	SI	437	86,0	86,0	86,0
		NO	71	14,0	14,0	100,0
		Total	508	100,0	100,0	
46-65	Válidos	SI	390	84,8	84,8	84,8
		NO	70	15,2	15,2	100,0
		Total	460	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	SI	5	100,0	100,0	100,0

Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por estado civil:

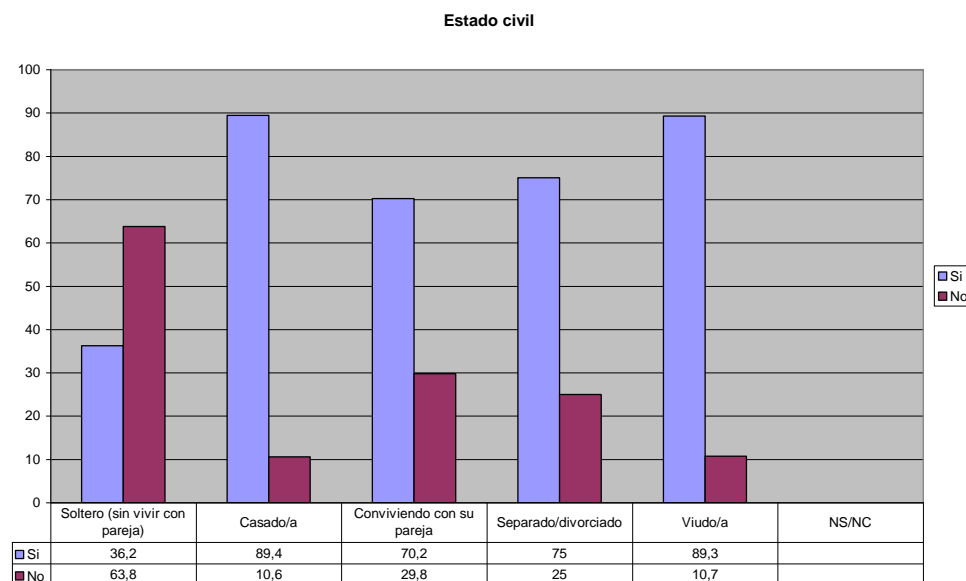
En este apartado se alude a la situación familiar de los encuestados a partir de su estado civil.

De los datos ofrecidos se desprende la existencia de dos grandes grupos si se atiende a la relación estado civil y dependientes a cargo.

Por un lado, se encuentran los solteros que no conviven con pareja, en cuyo caso poco más de un tercio de sus integrantes tiene personas a su cargo (36,2%), frente al resto, que en todos los rangos superan el 70%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Dentro de este último conjunto de colectivos, los segmentos con mayor respuesta afirmativa lo constituyen los casados/as y viudos/as, con un 89,4% y un 89,3%, respectivamente y, por detrás, los solteros convivientes en pareja y los separados/divorciados, que se hallan por encima del 70%.



Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.14.Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos	SI	50	36,2	36,2	36,2
		NO	88	63,8	63,8	100,0
		Total	138	100,0	100,0	
CASADO/A	Válidos	SI	722	89,4	89,4	89,4
		NO	86	10,6	10,6	100,0
		Total	808	100,0	100,0	
CONVIVIENDO CON SU PAREJA	Válidos	SI	33	70,2	70,2	70,2
		NO	14	29,8	29,8	100,0
		Total	47	100,0	100,0	
SEPARADO/DIVORCIADO/A	Válidos	SI	33	75,0	75,0	75,0
		NO	11	25,0	25,0	100,0
		Total	44	100,0	100,0	
VIUDO	Válidos	SI	25	89,3	89,3	89,3
		NO	3	10,7	10,7	100,0
		Total	28	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	SI	6	100,0	100,0	100,0

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de estudios:

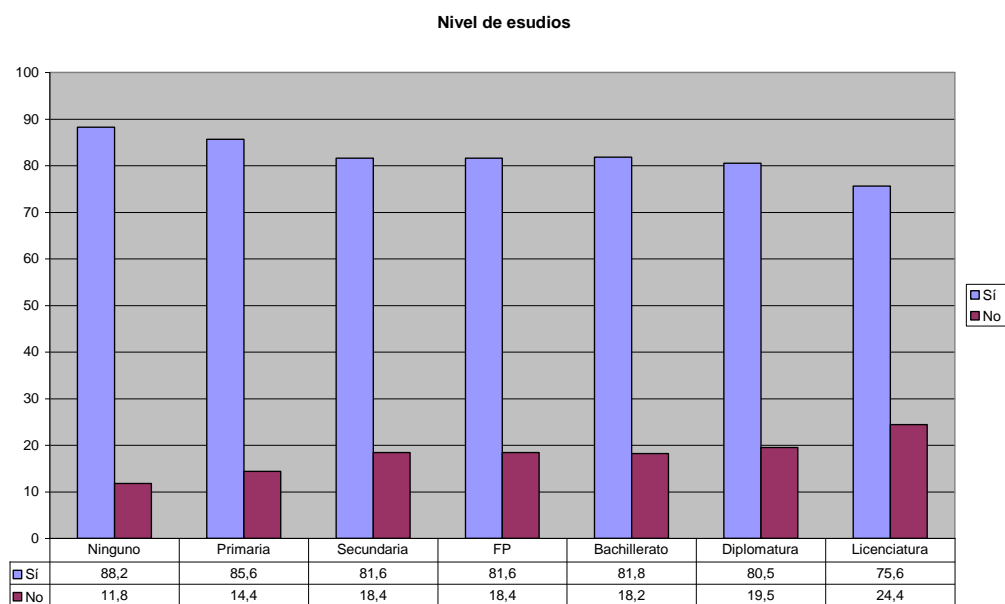
Si bien para todos los rangos de esta variable los porcentajes de contestaciones afirmativas son extremadamente elevados (en ningún caso por debajo del 75%), el mayor de todos lo ofrece el grupo de encuestados que

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

declaran no tener estudios (que alcanza el 88,2%); seguido del grupo de quienes han realizado estudios primarios, que se sitúan en el 85,6%.

En el extremo opuesto se encuentra el grupo de licenciados universitarios, que ofrece el valor más bajo (75,6 %).

Todos los grupos intermedios, excepto el de estudios primarios, muestran cifras muy similares, encontrándose entre el 80,5% de los diplomados, y el 81,8% de quienes han cursado bachillerato.



Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.2.Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.17.Estudios cursados de nivel más alto			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NINGUNO	Válidos	SI	30	88,2	88,2	88,2
		NO	4	11,8	11,8	100,0
		Total	34	100,0	100,0	
PRIMARIA	Válidos	SI	167	85,6	85,6	85,6
		NO	28	14,4	14,4	100,0
		Total	195	100,0	100,0	
SECUNDARIA	Válidos	SI	71	81,6	81,6	81,6
		NO	16	18,4	18,4	100,0
		Total	87	100,0	100,0	
FP	Válidos	SI	169	81,6	81,6	81,6
		NO	38	18,4	18,4	100,0
		Total	207	100,0	100,0	
BACHILLERATO	Válidos	SI	157	81,8	81,8	81,8
		NO	35	18,2	18,2	100,0
		Total	192	100,0	100,0	
DIPLOMATURA	Válidos	SI	95	80,5	80,5	80,5
		NO	23	19,5	19,5	100,0
		Total	118	100,0	100,0	
LICENCIATURA	Válidos	SI	180	75,6	75,6	75,6
		NO	58	24,4	24,4	100,0
		Total	238	100,0	100,0	

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por trabajo

Esta variable está relacionada con los aspectos laborales y profesionales, en tanto que diferencian a quienes desarrollan una actividad que permita la obtención de recursos, respecto de quienes guardan una situación diferente (con independencia que sea voluntaria o forzada).

De los datos obtenidos, se desprende que tres cuartas partes de las personas encuestadas con personas dependientes a su cargo realizan una actividad de carácter laboral o profesional remunerada (76%).

P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.4.Desarrolla una actividad profesional remunerada			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	Válidos	SI	639	76,0	76,0	76,0
		NO	202	24,0	24,0	100,0
		Total	841	100,0	100,0	
NO	Válidos	SI	230	100,0	100,0	100,0

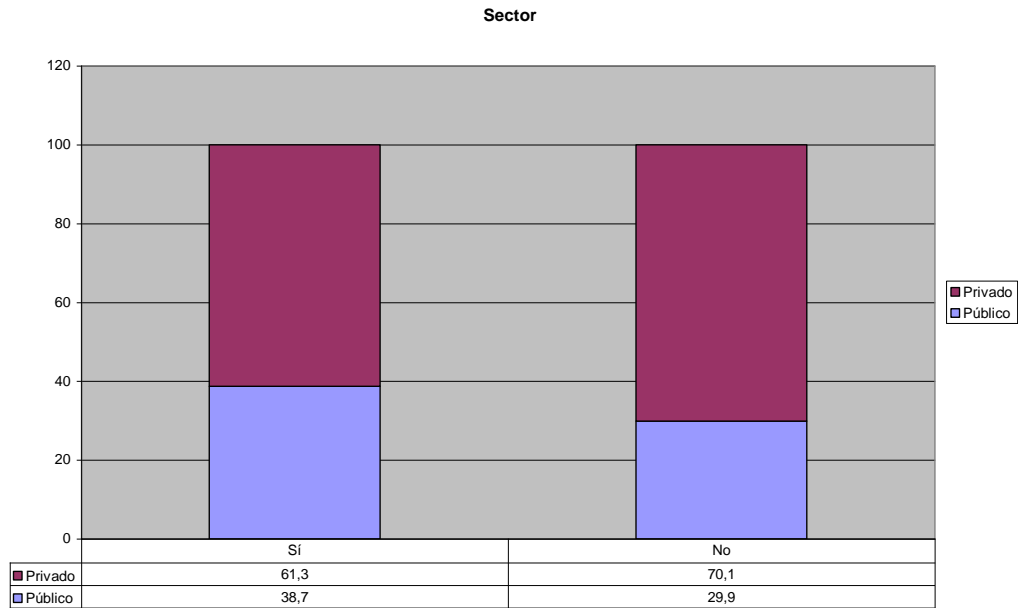
Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sector

En términos de sectores, en lo que se refiere a la titularidad y regulación legal de la empresa o entidad en la que se desarrolla la actividad, esto es, público/privado, cabe indicar algunos datos.

De las personas que trabajan, el 38,7% que contestaron tener personas dependientes a su cargo lo hacen en el sector público, frente a un 61,3% que lo hacen en el sector privado.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

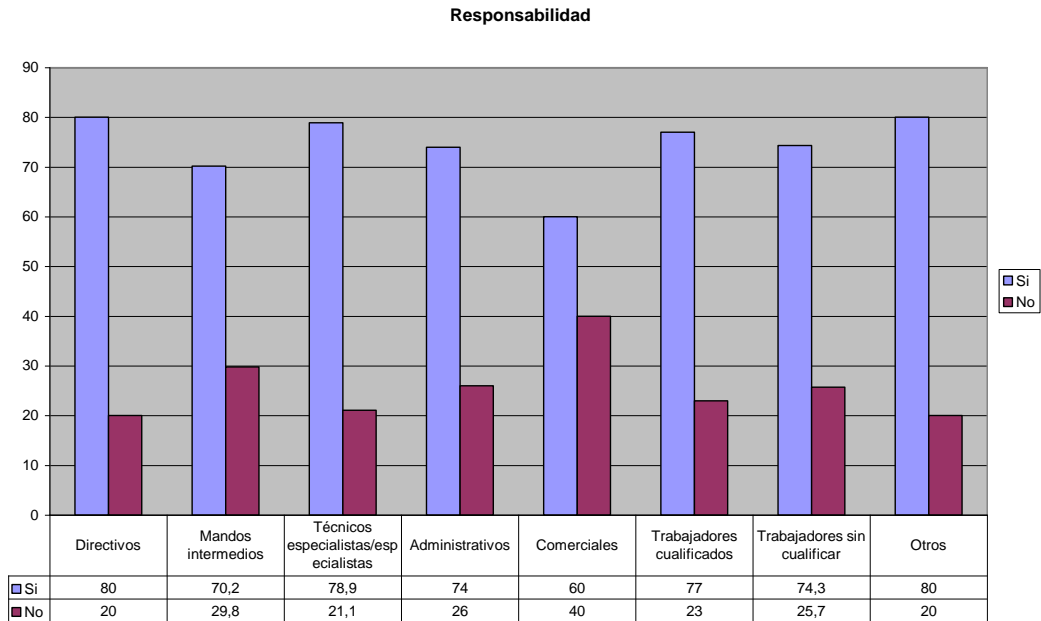
Se entiende por responsabilidad en el trabajo el tipo de puesto desempeñado, incluyéndose en el estudio: los directivos, los mandos intermedios, los técnicos especialistas, los administrativos, los comerciales, los trabajadores cualificados, los trabajadores sin cualificación y otros.

Tomando como referencia la variable responsabilidad profesional, son los directivos, junto con el grupo "otros", quienes alcanzan cifras porcentuales más elevadas dentro de la consideración de tener a su cargo personas dependientes (concretamente el 80%).

Por el contrario, son los comerciales los que recogen registros más bajos, con un 60%.

Todos los demás grupos superan en mayor o menor medida el 70%. Así, son el 70,2% de los mandos intermedios, el 74% de los administrativos, el 74,3 de los trabajadores sin cualificar, el 77% de los trabajadores cualificados, y el 78,9 de los técnicos generales y especialistas los que responden tener a su cargo personas dependientes.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo

P.4.3. Cuál es su grado de responsabilidad en el trabajo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DIRECTIVOS	Válidos	SI	16	80,0	80,0	80,0
		NO	4	20,0	20,0	100,0
		Total	20	100,0	100,0	
MANDOS INTERMEDIOS	Válidos	SI	40	70,2	70,2	70,2
		NO	17	29,8	29,8	100,0
		Total	57	100,0	100,0	
TÉCNICOS GENERALISTAS/ESPECIALISTAS	Válidos	SI	60	78,9	78,9	78,9
		NO	16	21,1	21,1	100,0
		Total	76	100,0	100,0	
ADMINISTRATIVOS	Válidos	SI	77	74,0	74,0	74,0
		NO	27	26,0	26,0	100,0
		Total	104	100,0	100,0	
COMERCIALES	Válidos	SI	12	60,0	60,0	60,0
		NO	8	40,0	40,0	100,0
		Total	20	100,0	100,0	
TRABAJADORES CUALIFICADOS	Válidos	SI	97	77,0	77,0	77,0
		NO	29	23,0	23,0	100,0
		Total	126	100,0	100,0	
TRABAJADORES SIN CUALIFICAR	Válidos	SI	84	74,3	74,3	74,3
		NO	29	25,7	25,7	100,0
		Total	113	100,0	100,0	
OTROS	Válidos	SI	56	80,0	80,0	80,0
		NO	14	20,0	20,0	100,0
		Total	70	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por relación laboral

Es éste un aspecto que guarda relación directa con el tipo de relación laboral en que se encuentra la persona con responsabilidades familiares de

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

atención y cuidado de otros, ya sean trabajadores por cuenta ajena, profesionales autónomos o empresarios.

A partir de los datos obtenidos, se aprecia que el porcentaje de empresarios con personas a su cargo es superior respecto al de trabajadores autónomos y al de trabajadores por cuenta ajena. Concretamente, un 83,3% de los empresarios tienen personas dependientes a su cargo, mientras que un 75,8% de los trabajadores autónomos y un 75,4% de los trabajadores por cuenta propia se encuentran en esta situación.

	Empresario	Autónomo	Cuenta propia
S	83,3	75,8	75,4
N	16,7	24,2	24,6

Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de renta

En este caso, la variable está constituida por las posibilidades materiales de las personas que deben hacer frente a las importantes responsabilidades familiares que supone el hacerse cargo de otras personas. Se mide tomando los ingresos líquidos mensuales de la unidad familiar.

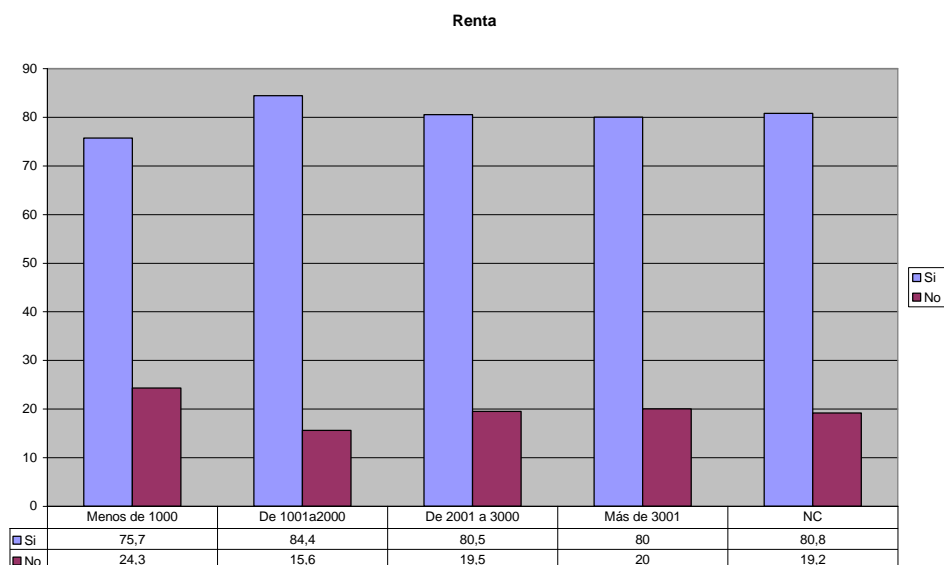
Analizando los datos, no se observan diferencias significativas según la capacidad económica. Los distintos niveles de renta cuentan con personas a cargo en una proporción similar, superándose en todos los tramos de ingresos el 75% de las respuestas afirmativas.

El grupo de personas situadas en el tramo inferior de rentas, menos de mil euros líquidos al mes, es el que cuenta con un menor porcentaje de personas dependientes (75,7 %). Una hipótesis a analizar sería comprobar si este hecho obedece a que se trata, en mayor medida, de personas más jóvenes, lo que se relacionaría con lo ya reseñado acerca del estado civil (solteros que no conviven con pareja).

El resto de los niveles de renta suelen tener ligeramente más personas a cargo. Se obtienen un 80% de respuestas en este sentido entre los que dicen ingresar más de 3001 euros al mes, y un 84,4% de los afirman obtener entre mil y dos mil euros en el mismo periodo.

En todo caso, parece desprenderse que el nivel de las rentas obtenidas no constituye un factor determinante para el hecho de tener, o no, personas a cargo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.18.Podría decirme que sueldo líquido o cantidad aproximada se han ingresado en su unidad familiar en el último mes			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MENOS DE 1000 EUROS	Válidos	Si	128	75,7	75,7	75,7
		NO	41	24,3	24,3	100,0
		Total	169	100,0	100,0	
DE 1001 A 2000 EUROS	Válidos	Si	325	84,4	84,4	84,4
		NO	60	15,6	15,6	100,0
		Total	385	100,0	100,0	
DE 2001 A 3000 EUROS	Válidos	Si	198	80,5	80,5	80,5
		NO	48	19,5	19,5	100,0
		Total	246	100,0	100,0	
MÁS DE 3001 EUROS	Válidos	Si	100	80,0	80,0	80,0
		NO	25	20,0	20,0	100,0
		Total	125	100,0	100,0	
NC	Válidos	Si	118	80,8	80,8	80,8
		NO	28	19,2	19,2	100,0
		Total	146	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

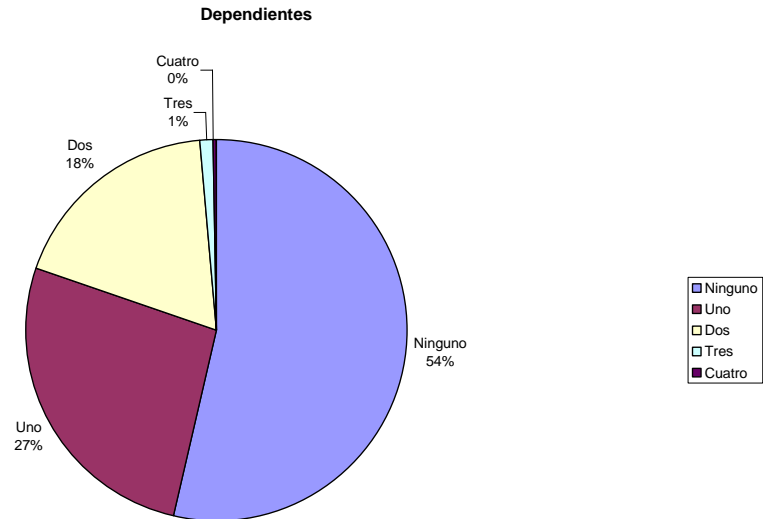
- Hijos menores de 12 años

✓ Análisis por dependientes:

En este apartado se hace mención al hecho de tener a cargo el cuidado y educación de niños de menos de 12 años.

De los datos obtenidos se desprende que más de la mitad de los encuestados declaran no tener este tipo de responsabilidades, y más de la cuarta parte debe hacer frente a la responsabilidad de atender un niño de menos de 12 años, un 18% atender a dos, y destaca que únicamente un 0,2% responde atender a más de tres.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.1. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

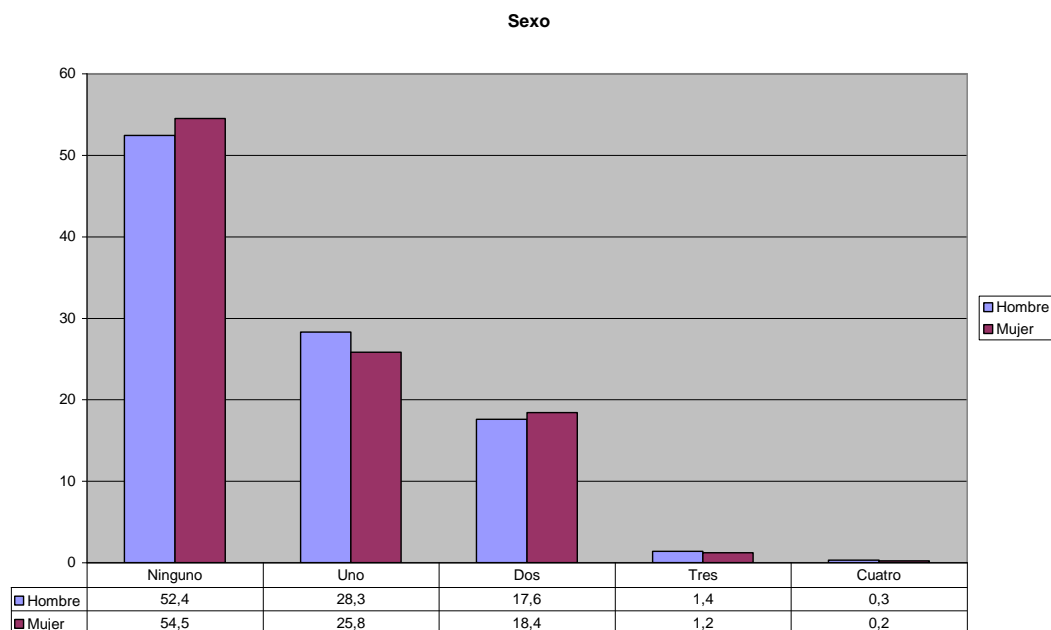
P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	Válidos	NINGUNO	466	53,6	53,6	53,6
		1	233	26,8	26,8	80,4
		2	157	18,1	18,1	98,5
		3	11	1,3	1,3	99,8
		4	2	,2	,2	100,0
		Total	869	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sexos:

Tomando como elemento determinante el sexo, hay que destacar que apenas se aprecian diferencias entre ambos; téngase en cuenta que la decisión de tener y cuidar hijos se toma mayoritariamente en pareja (con independencia del estado civil), aunque conviviendo con nuevas formas de familia que se están plasmando en la sociedad por su propio dinamismo y pluralidad (familias monoparentales de carácter voluntario).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.1. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

P.16. Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
HOMBRE	Válidos	NINGUNO	185	52,4	52,4	52,4
		1	100	28,3	28,3	80,7
		2	62	17,6	17,6	98,3
		3	5	1,4	1,4	99,7
		4	1	,3	,3	100,0
		Total	353	100,0	100,0	
MUJER	Válidos	NINGUNO	281	54,5	54,5	54,5
		1	133	25,8	25,8	80,2
		2	95	18,4	18,4	98,6
		3	6	1,2	1,2	99,8
		4	1	,2	,2	100,0
		Total	516	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por edad:

Tomando como referencia la variable edad, y dejando aparte aquellas personas que no han declarado la suya, destaca resaltar en primer lugar que el mayor valor (84,4%) corresponde a la respuesta "ninguno" de personas situadas en el tramo de mayor edad; resulta lógico tal dato por cuanto con mayor facilidad sus hijos ya habrán superado el umbral de los 12 años.

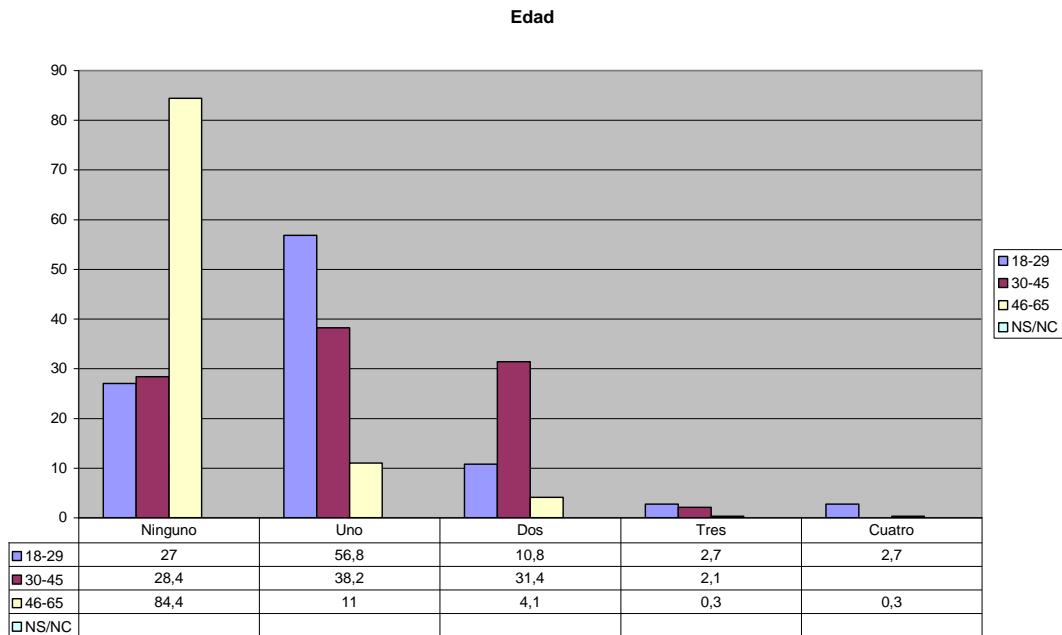
En cuanto a los que tienen un hijo menor de 12 años, la concentración se produce entre los menores de 30 años (56,8%), y a continuación el tramo

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

intermedio, de entre treinta y cuarenta y cinco años, con un valor también muy elevado (38,2%).

En cambio, la tendencia varía cuando se trata de dos hijos, en este caso el predominio se produce en el tramo de edad intermedia, alcanzando al 31,4% de sus integrantes, respecto de los extremos, el 10,8% de los más jóvenes, y 4,1% de los mayores de cuarenta y cinco años.

Por último, y para mayor número de hijos los valores son muy reducidos, circunstancia que podría venir derivada de la baja tasa de natalidad que se está produciendo en España en las últimas décadas.



Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P. 15. Edad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-29	Válidos	NINGUNO	10	27,0	27,0	27,0
		1	21	56,8	56,8	83,8
		2	4	10,8	10,8	94,6
		3	1	2,7	2,7	97,3
		4	1	2,7	2,7	100,0
		Total	37	100,0	100,0	
30-45	Válidos	NINGUNO	124	28,4	28,4	28,4
		1	167	38,2	38,2	66,6
		2	137	31,4	31,4	97,9
		3	9	2,1	2,1	100,0
		Total	437	100,0	100,0	
		46-65	Válidos	NINGUNO	329	84,4
1	43			11,0	11,0	95,4
2	16			4,1	4,1	99,5
3	1			,3	,3	99,7
4	1			,3	,3	100,0
Total	390			100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	NINGUNO	3	60,0	60,0	60,0
		1	2	40,0	40,0	100,0
		Total	5	100,0	100,0	

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

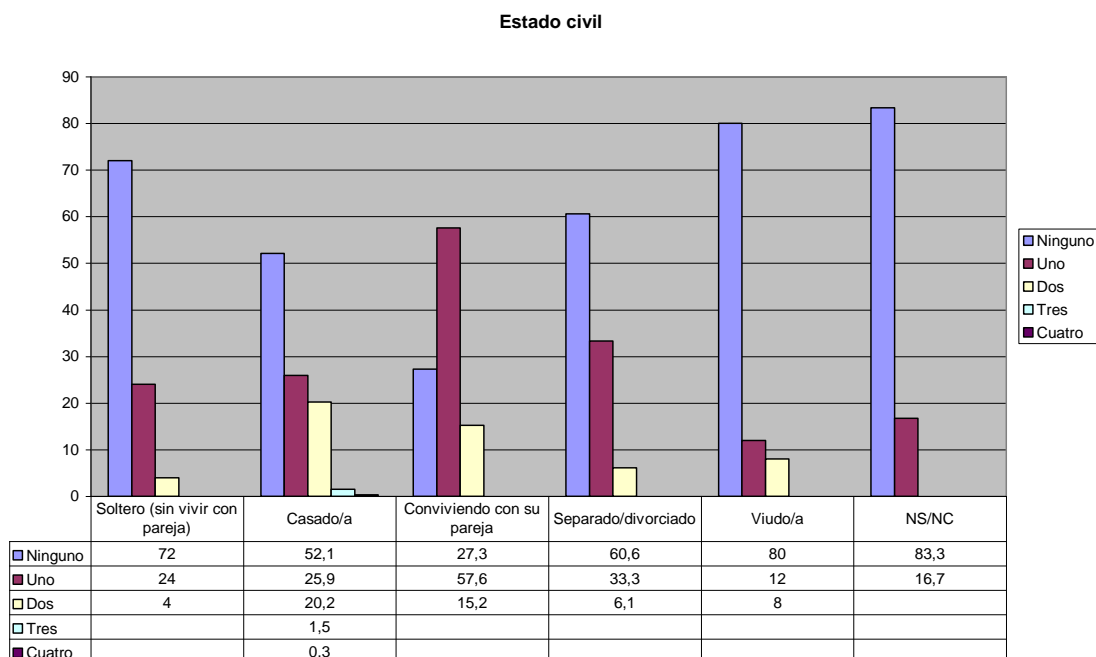
✓ Análisis por estado civil:

Un aspecto importante, relacionado directamente con la natalidad es el estado civil de las personas. De los datos ofrecidos en la encuesta, hay una serie de elementos que conviene resaltar.

En primer lugar, es destacable que casi la cuarta parte (24%) de los solteros sin pareja encuestados tiene a su cargo un menor de 12 años. Un 33,3% de los separados/divorciados, y un 12% de los/as viudos/as se encuentran en esa misma situación.

De ello se desprende que una porción importante de la población encuestada hace frente (de manera voluntaria o involuntaria) en solitario, al menos en principio, al cuidado y educación de niños en su primera infancia. Por otra parte, un 47,9% de los casados y un 72,6% de los convivientes sin estar casados tienen al menos un hijo con las características reseñadas.

En tercer lugar, y en la misma línea, hay que destacar que un 28% de los solteros sin pareja asumen esas mismas responsabilidades.



Personas con dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.1.Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

P. 14. Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos	NINGUNO	36	72,0	72,0	72,0
		1	12	24,0	24,0	96,0
		2	2	4,0	4,0	100,0
		Total	50	100,0	100,0	
CASADO/A	Válidos	NINGUNO	376	52,1	52,1	52,1
		1	187	25,9	25,9	78,0
		2	146	20,2	20,2	98,2
		3	11	1,5	1,5	99,7
		4	2	,3	,3	100,0
Total	722	100,0	100,0			
CONVIVIENDO CON SU PAREJA	Válidos	NINGUNO	9	27,3	27,3	27,3
		1	19	57,6	57,6	84,8
		2	5	15,2	15,2	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
SEPARADO/DIVORCIADO /A	Válidos	NINGUNO	20	60,6	60,6	60,6
		1	11	33,3	33,3	93,9
		2	2	6,1	6,1	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
VIUDO	Válidos	NINGUNO	20	80,0	80,0	80,0
		1	3	12,0	12,0	92,0
		2	2	8,0	8,0	100,0
		Total	25	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	NINGUNO	5	83,3	83,3	83,3
		1	1	16,7	16,7	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

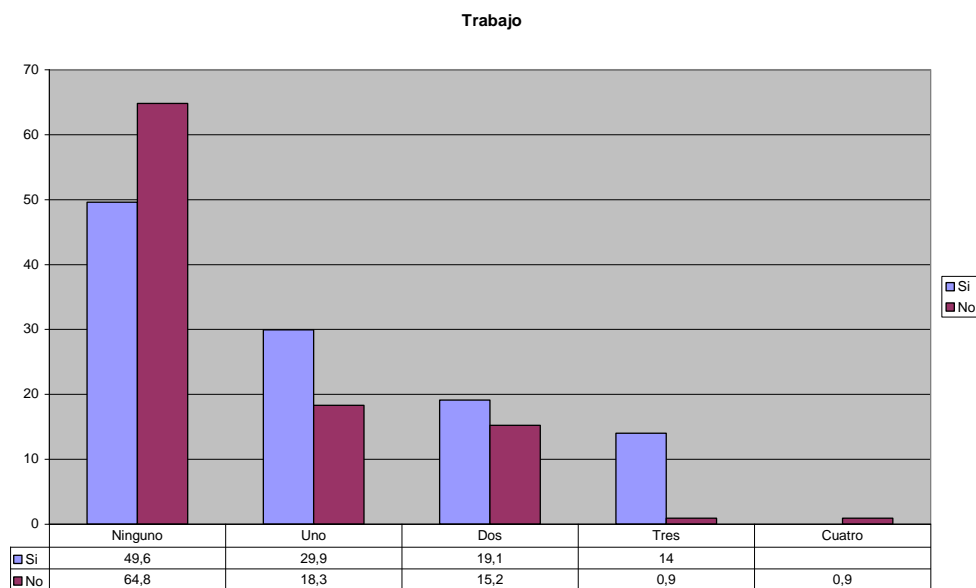
Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por trabajo:

Un dato relevante es que de los que declararon desarrollar una actividad profesional, casi la mitad no tienen hijos menores de 12 años (49,6%). Junto a ello, de los trabajadores activos y ocupados, casi un tercio no tiene más de un hijo con estas características (29,9%).

Por otra parte, casi dos tercios de los entrevistados declararon no trabajar ni tener hijos menores de 12 años; mientras que de los que no trabajan sólo poco más de un tercio tiene uno o más hijos de esa edad (35,3%).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas con dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.1. Digame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

P.2.1. Digame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

P.4. Desarrolla una actividad profesional remunerada		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	Validos NINGUNO	317	49,6	49,6	49,6
	1	191	29,9	29,9	79,5
	2	122	19,1	19,1	98,6
	3	9	1,4	1,4	100,0
	Total	639	100,0	100,0	
NO	Validos NINGUNO	149	64,8	64,8	64,8
	1	42	18,3	18,3	83,0
	2	35	15,2	15,2	98,3
	3	2	,9	,9	99,1
	4	2	,9	,9	100,0
	Total	230	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

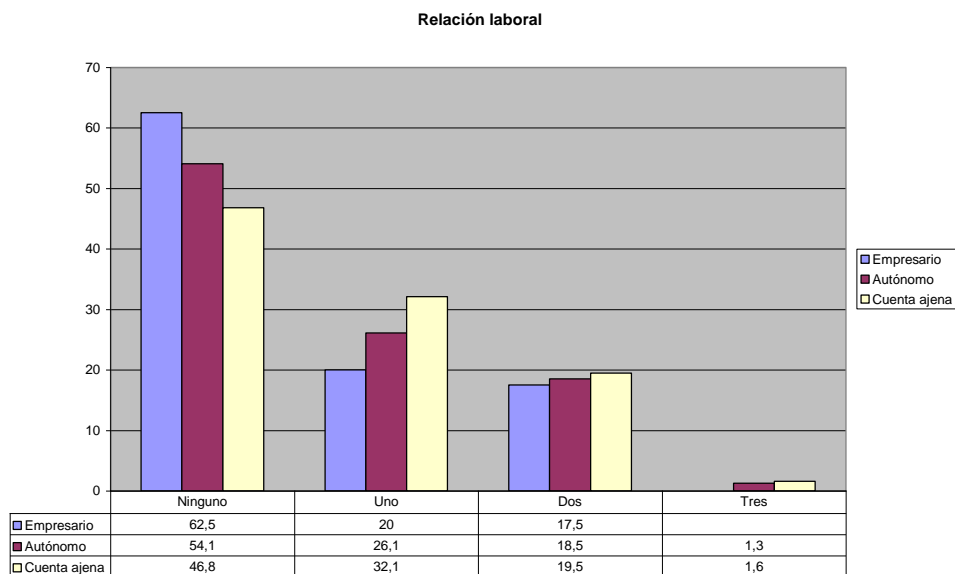
✓ Análisis por relación laboral:

Es destacable, tomando como referencia el hecho de que el entrevistado sea trabajador autónomo, empresario o trabajador por cuenta ajena, que el tipo de relación laboral no influye sobre la tendencia a tener un mayor o menor número de hijos en edad inferior a los 12 años.

Sí se observa que los niveles de autonomía en la relación laboral tienen relación directa con el hecho de *no tener hijos*. Los empresarios dicen no tener hijos en el 62,5% de las respuestas, los trabajadores autónomos en un 54,1% y los trabajadores por cuenta ajena en un 46,8%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Esa tendencia se mantiene conforme aumenta el número de hijos desde el primero hasta el tercero. De esta forma, entre los empresarios, un 20% declara tener un hijo, frente a un 26,1% de los trabajadores por cuenta propia, y un 32,1% de los trabajadores por cuenta ajena. El 17,5% de los empresarios respondieron tener dos hijos menores de doce años, frente a un 18,5% de los autónomos y un 19,5% de los trabajadores por cuenta ajena. Entre los que indicaron tener tres hijos, se incluyen el 1,3% de los autónomos y el 1,6% de los trabajadores por cuenta ajena.



Personas con dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.1. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

P.4.2.Me puede indicar si es usted		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EMPRESARIO	Válidos	NINGUNO	25	62,5	62,5
		1	8	20,0	82,5
		2	7	17,5	100,0
		Total	40	100,0	100,0
AUTONOMO	Válidos	NINGUNO	85	54,1	54,1
		1	41	26,1	80,3
		2	29	18,5	98,7
		3	2	1,3	100,0
	Total	157	100,0	100,0	
CUENTA AJENA	Válidos	NINGUNO	207	46,8	46,8
		1	142	32,1	79,0
		2	85	19,5	98,4
		3	7	1,6	100,0
	Total	442	100,0	100,0	

Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

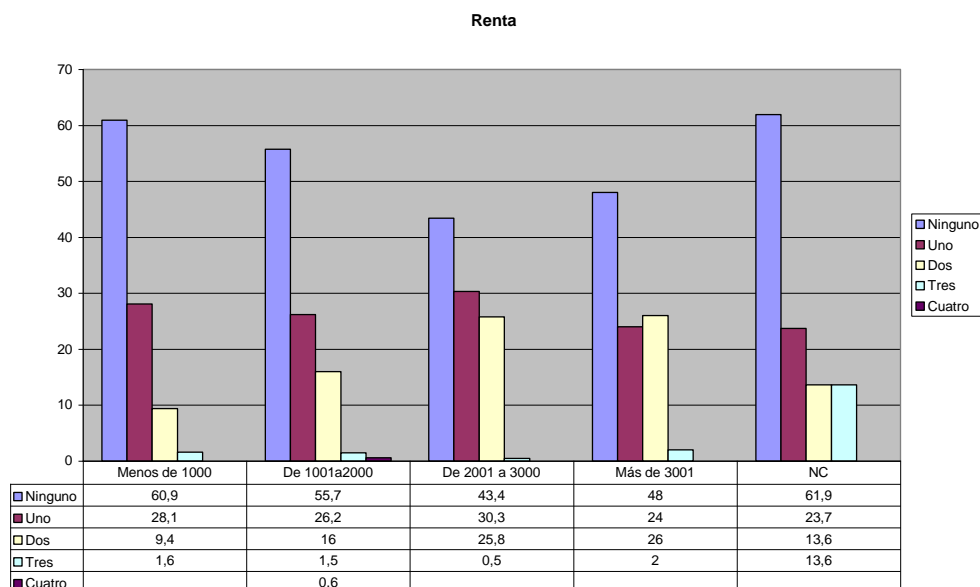
✓ Análisis por nivel de renta:

Dado que el tener hijos es, habitualmente, un hecho voluntario, y supone un importante incremento del gasto de las familias, la capacidad económica disfrutada o las expectativas optimistas o pesimistas previstas pueden resultar importantes para plantearse el momento de tener hijos y el número de ellos.

Los resultados de la encuesta muestran que, en primer lugar, y dejando aparte aquellas personas que no han contestado acerca del volumen de sus ingresos mensuales, parece existir una relación clara entre el nivel de rentas y el hecho de no tener hijos (excepción hecha del tramo más saneado económicamente, que rompe esa tendencia).

En lo que respecta al primer hijo, las diferencias no son especialmente llamativas, variando entre el 24% del grupo de personas que ingresaron más de tres mil euros, y el 30,3% de los que no llegan a esa cifra y superaron los dos mil euros. En medio se encuentra el grupo de encuestados que no llegan a mil euros al mes (28,1% de este grupo), y el 26,2% de los que ingresan o recaudan entre mil y dos mil euros al mes.

Además, la relación directa entre nivel de ingresos-número de hijos parece producirse en el caso del segundo hijo en una distancia que media entre el 9,4% de los que perciben menos de 1000 euros y el 26% por ciento de quienes superan los 3000 euros. Coincidiendo no sólo en los valores extremos, sino también en los intermedios. No obstante hay otro elemento fundamental que podría condicionar esta afirmación como sería la edad.



Personas con dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.1. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos menores de 12 años

P.18.Podría decirme que sueldo líquido o cantidad aproximada se han ingresado en su unidad familiar en el último mes			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MENOS DE 1000 EUROS	Válidos	NINGUNO	78	60,9	60,9	60,9
		1	36	28,1	28,1	89,1
		2	12	9,4	9,4	98,4
		3	2	1,6	1,6	100,0
		Total	128	100,0	100,0	
DE 1001 A 2000 EUROS	Válidos	NINGUNO	181	55,7	55,7	55,7
		1	85	26,2	26,2	81,8
		2	52	16,0	16,0	97,8
		3	5	1,5	1,5	99,4
		4	2	,6	,6	100,0
Total	325	100,0	100,0			
DE 2001 A 3000 EUROS	Válidos	NINGUNO	86	43,4	43,4	43,4
		1	60	30,3	30,3	73,7
		2	51	25,8	25,8	99,5
		3	1	,5	,5	100,0
Total	198	100,0	100,0			
MÁS DE 3001 EUROS	Válidos	NINGUNO	48	48,0	48,0	48,0
		1	24	24,0	24,0	72,0
		2	26	26,0	26,0	98,0
		3	2	2,0	2,0	100,0
Total	100	100,0	100,0			
NC	Válidos	NINGUNO	73	61,9	61,9	61,9
		1	28	23,7	23,7	85,6
		2	16	13,6	13,6	99,2
		3	1	,8	,8	100,0
		Total	118	100,0	100,0	

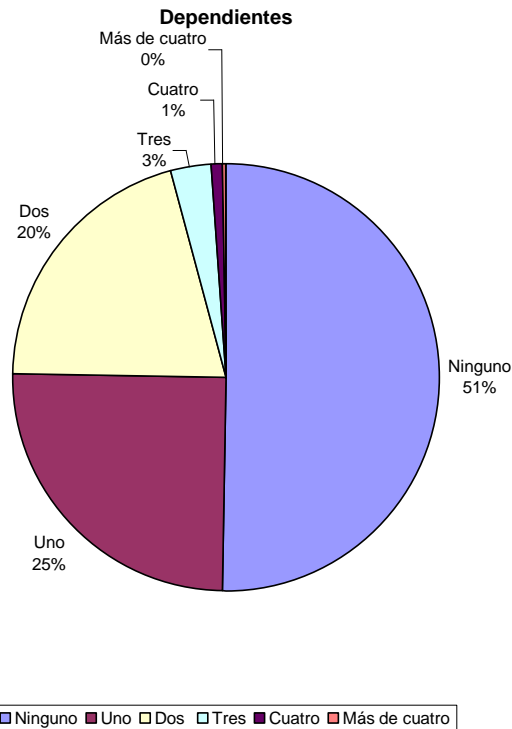
Personas dependientes a cargo menores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

- Hijos mayores de 12 años

✓ Análisis por dependientes:

Tomando como variable el tipo de persona dependiente a cargo, siendo éste el de hijos de más de 12 años, conviene resaltar que la mitad de las personas encuestadas (50,2%), declaran no tener ninguno; la cuarta parte (25,2%) tenía uno, mientras que algunos menos (el 20,4%) tiene dos. A partir de aquí, los porcentajes, dentro de la reducida tasa de natalidad, pasan a ser exiguos, las personas que declaran tener más de dos hijos constituyen el 4,2%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.2. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos mayores de 12 años

P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Sí	Válidos	NINGUNO	436	50,2	50,2	50,2
		1	219	25,2	25,2	75,4
		2	177	20,4	20,4	95,7
		3	28	3,2	3,2	99,0
		4	7	,8	,8	99,8
		MÁS DE 4	2	,2	,2	100,0
	Total	669	100,0	100,0		

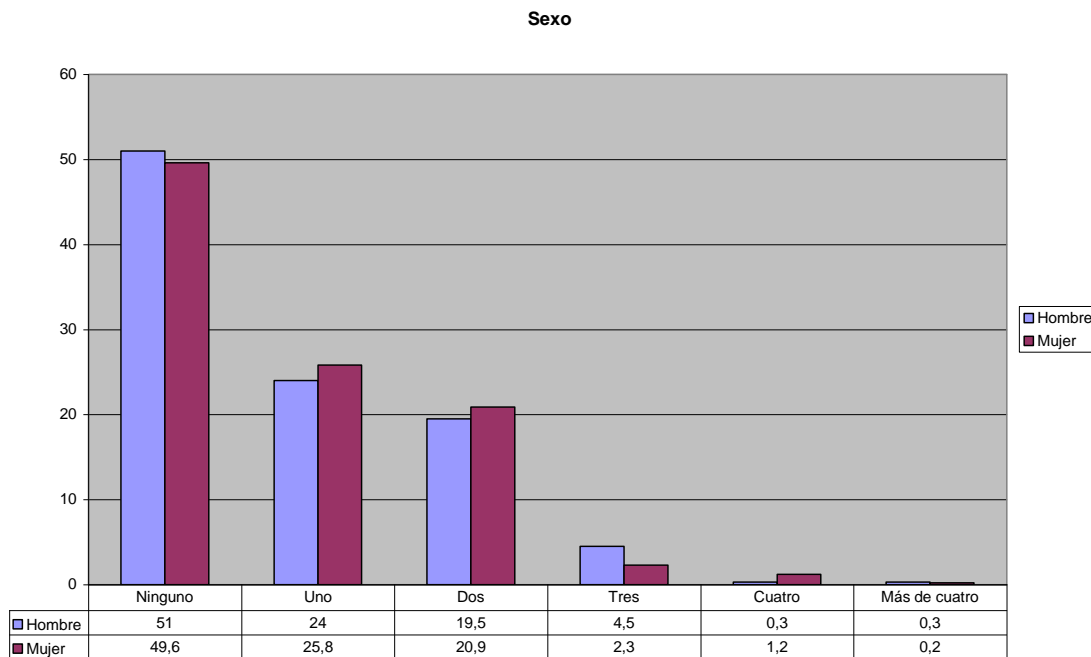
Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sexos:

En el análisis de la variable sexo, y como sucedía en el caso de los menores de 12 años, no se aprecian diferencias reseñables entre ambos, seguramente por la misma causa que se indicó allí.

No obstante, se produce alguna diferencia como es el hecho que para la respuesta "ninguno" los valores se invierten; en este caso, el valor otorgado para hombres (51%) es casi puntos superior al de las mujeres (49,6%), al contrario de lo que sucedía en el apartado precedente.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.2. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos mayores de 12 años

P.16.Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
HOMBRE	Válidos	NINGUNO	180	51,0	51,0	51,0
		1	86	24,4	24,4	75,4
		2	69	19,5	19,5	94,9
		3	16	4,5	4,5	99,4
		4	1	,3	,3	99,7
		MÁS DE 4	1	,3	,3	100,0
		Total	353	100,0	100,0	
MUJER	Válidos	NINGUNO	256	49,6	49,6	49,6
		1	133	25,8	25,8	75,4
		2	108	20,9	20,9	96,3
		3	12	2,3	2,3	98,6
		4	6	1,2	1,2	99,8
		MÁS DE 4	1	,2	,2	100,0
		Total	516	100,0	100,0	

Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por edad:

Destaca el hecho que el tramo que comprende a los más jóvenes predomine de manera tan clara (83%), el valor "ningún hijo mayor de 12 años a cargo". Una hipótesis que podría explicarlo es la concurrencia de dos circunstancias para que ello se produzca: el retraso en la edad de tener el primer hijo y que estamos analizando el hecho de tratarse de niños de más de 12 años.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

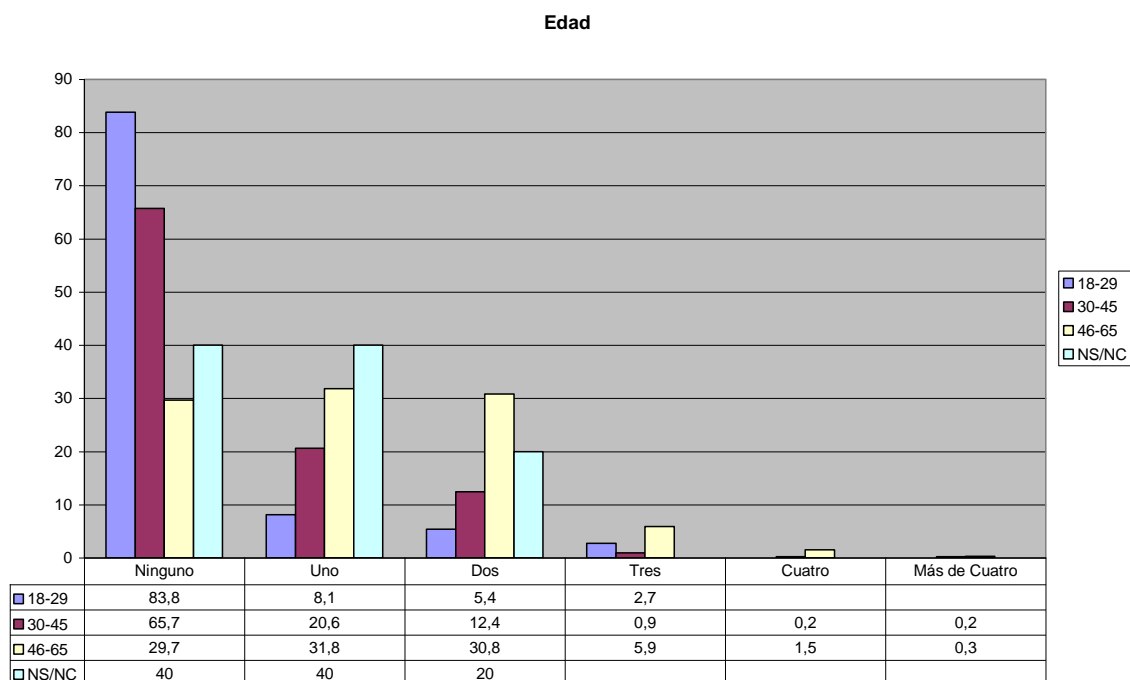
Por el contrario, es el tramo de mayor edad el que recoge valores más elevados para cada uno de los diferentes grupos de número de hijos (excepto, claro está, el que se corresponde con el valor "ninguno").

La respuesta de tener a cargo un menor de doce años fue la seleccionada por un 31,8% de los encuestados de más de cuarenta y cinco años, un 20,6% de los mayores de treinta y menores de cuarenta y seis años, y un 8,1% de los menores de treinta años.

A la respuesta *dos hijos* se acogieron el 30,8% del tramo de más edad, el 12,4% de los mayores de treinta años hasta cuarenta y cinco, y un 5,4% de los menores de treinta años.

El 5,9% de los encuestados integrados en el tramo de más edad confirmaron hacerse cargo de tres niños menores de 12 años, en este mismo sentido contestó el 0,9% del tramo intermedio, y el 2,7 de los más jóvenes.

Para más de tres niños a cargo, sólo el 1,8% de los mayores de cuarenta y cinco años, y el 0,4 del tramo de edad inmediatamente anterior seleccionaron estas opciones.



Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.2.Digame qué personas tiene a su cargo: hijos mayores de 12 años

P.15.Edad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-29	Válidos	NINGUNO	31	83,8	83,8	83,8
		1	3	8,1	8,1	91,9
		2	2	5,4	5,4	97,3
		3	1	2,7	2,7	100,0
		Total	37	100,0	100,0	
30-45	Válidos	NINGUNO	287	65,7	65,7	65,7
		1	90	20,6	20,6	86,3
		2	54	12,4	12,4	98,6
		3	4	,9	,9	99,5
		4	1	,2	,2	99,8
		MÁS DE 4	1	,2	,2	100,0
		Total	437	100,0	100,0	
46-65	Válidos	NINGUNO	116	29,7	29,7	29,7
		1	124	31,8	31,8	61,5
		2	120	30,8	30,8	92,3
		3	23	5,9	5,9	98,2
		4	6	1,5	1,5	99,7
		MÁS DE 4	1	,3	,3	100,0
		Total	390	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	NINGUNO	2	40,0	40,0	40,0
		1	2	40,0	40,0	80,0
		2	1	20,0	20,0	100,0
		Total	5	100,0	100,0	

Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por estado civil:

En lo que respecta a la situación familiar de los encuestados, sobresale el dato de los solteros que no conviven con pareja, en que los que tienen hijos mayores de 12 años sólo representan el 14% (y solo un hijo), mientras que los que declaran no tener ninguno alcanzan el 86%.

También los solteros, pero conviviendo con pareja, alcanzan niveles muy altos de respuesta para los que reseñan no tener a su cargo niños mayores de 12 años (el 72,7%), mientras que para los casados no se llega a la mitad del total (48,1%).

Son los separados/divorciados y los viudos (es decir, personas que han estado previamente casados pero que han dejado de estarlo) los que obtienen niveles más bajos dentro de esta misma situación, no tener a su cargo hijos mayores de 12 años, en concreto 30,3 y 40%, respectivamente.

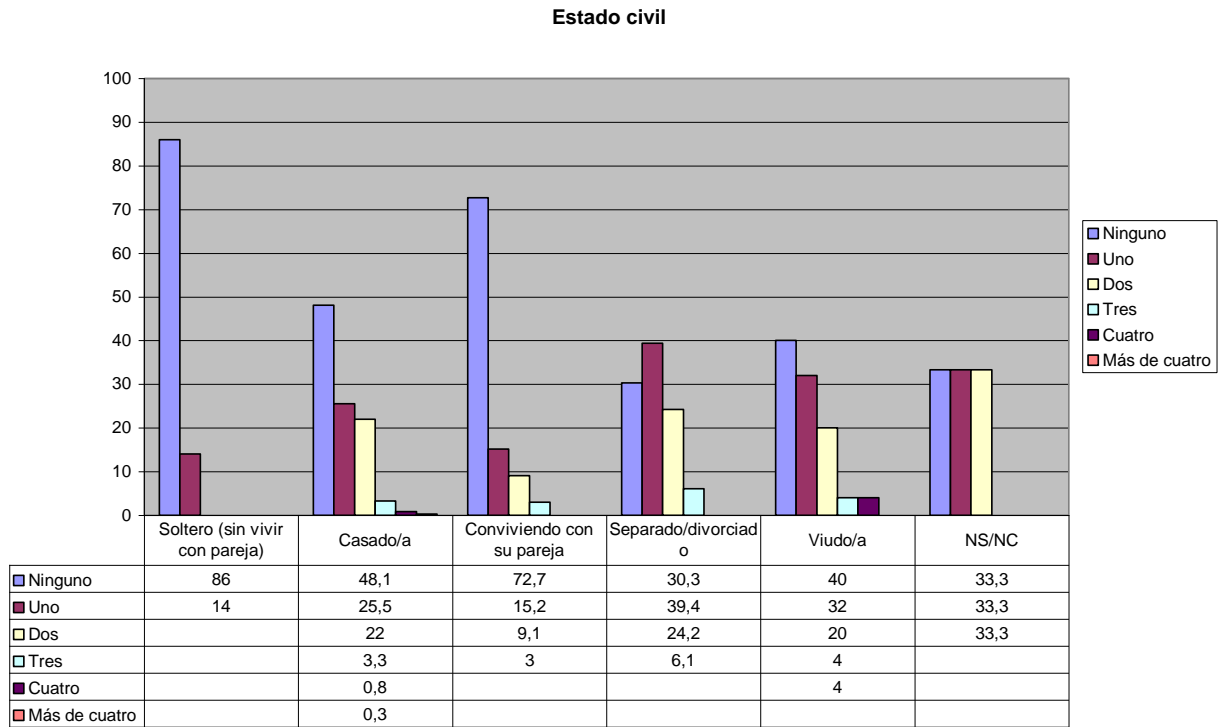
De entre los que declaran tener a su cargo un hijo, los porcentajes de los grupos de solteros (con o sin pareja) muestran una casi identidad en torno al 15%, mientras que son las personas separadas/divorciadas las que alcanzan un mayor porcentaje, prácticamente el 40%, y los viudos superan el 30%. Junto a ello, de los casados, una cuarta parte se integra en este grupo.

Entre los que declaran tener al menos dos hijos de los integrados en la categoría del apartado, del colectivo de casados, un 26,4% se integrarían en este aspecto. Pero de nuevo son los separados/divorciados y viudos los colectivos con mayores porcentajes (30% y 28%). Por el contrario, de los

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

solteros, menos del 10% en el caso de los convivientes y cifras no reseñables en el caso de los no convivientes, asumen esa responsabilidad.

En todo caso, esta variable (estado civil) se encuentra condicionada por la edad, y tal vez resultara interesante analizar series en el tiempo sobre su evolución.



Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.2. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos mayores de 12 años

P.14. Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Valídos	NINGUNO	43	86,0	86,0	86,0
		1	7	14,0	14,0	100,0
		Total	50	100,0	100,0	
CASADO/A	Valídos	NINGUNO	347	48,1	48,1	48,1
		1	184	25,5	25,5	73,6
		2	159	22,0	22,0	95,6
		3	24	3,3	3,3	98,9
		4	6	,8	,8	99,7
		MÁS DE 4	2	,3	,3	100,0
		Total	722	100,0	100,0	
CONVIVIENDO CON SU PAREJA	Valídos	NINGUNO	24	72,7	72,7	72,7
		1	5	15,2	15,2	87,9
		2	3	9,1	9,1	97,0
		3	1	3,0	3,0	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
SEPARADO/DIVORCIADO /A	Valídos	NINGUNO	10	30,3	30,3	30,3
		1	13	39,4	39,4	69,7
		2	8	24,2	24,2	93,9
		3	2	6,1	6,1	100,0
		Total	33	100,0	100,0	
VIUDO	Valídos	NINGUNO	10	40,0	40,0	40,0
		1	8	32,0	32,0	72,0
		2	5	20,0	20,0	92,0
		3	1	4,0	4,0	96,0
		4	1	4,0	4,0	100,0
		Total	25	100,0	100,0	
NS/NC	Valídos	NINGUNO	2	33,3	33,3	33,3
		1	2	33,3	33,3	66,7
		2	2	33,3	33,3	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

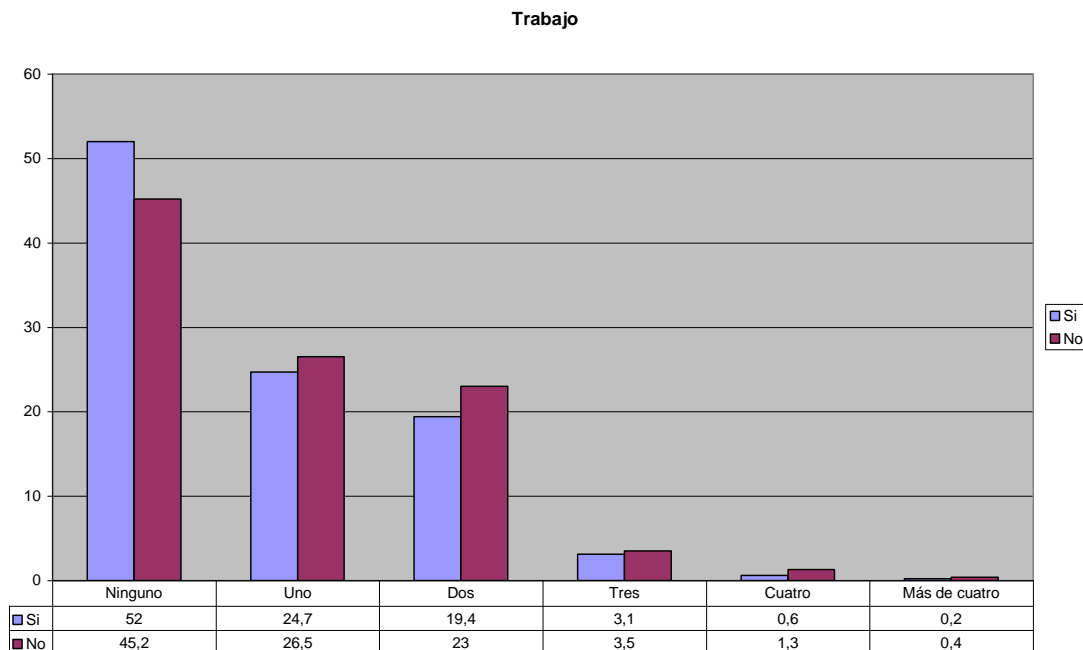
✓ Análisis por trabajo:

Ante la pregunta de si se desarrolla una actividad profesional remunerada, de los que declararon no tener en su unidad familiar hijos de más de 12 años, solo siete puntos separan a los que trabajan en una actividad retribuida de los que no lo hacen (en una relación (52%-45%))

En todos los grupos que tienen las responsabilidades objeto del apartado, es superior el porcentaje de personas que no desarrollan actividad profesional. Incluso, en los grupos de cuatro o más hijos a cargo, el porcentaje llega a duplicarse (si bien en términos absolutos resultan poco relevantes).

Muy posiblemente se suman dos aspectos importantes: el desempleo con la exclusividad del trabajo no remunerado en el seno del hogar familiar; es decir, y siempre que esta hipótesis resultara cierta, confluirían tanto circunstancias voluntarias como involuntarias.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.2. Dígame qué personas tiene a su cargo: hijos mayores de 12 años

P.4. Desarrolla una actividad profesional remunerada			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	Válidos	NINGUNO	332	52,0	52,0	52,0
		1	158	24,7	24,7	76,7
		2	124	19,4	19,4	96,1
		3	20	3,1	3,1	99,2
		4	4	,6	,6	99,8
		MÁS DE 4	1	,2	,2	100,0
		Total	639	100,0	100,0	
NO	Válidos	NINGUNO	104	45,2	45,2	45,2
		1	61	26,5	26,5	71,7
		2	53	23,0	23,0	94,8
		3	8	3,5	3,5	98,3
		4	3	1,3	1,3	99,6
		MÁS DE 4	1	,4	,4	100,0
		Total	230	100,0	100,0	

Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por relación laboral:

De los empresarios encuestados, menos de la mitad (el 42,5%) se integraban en el grupo de los que no tienen a su cargo hijos mayores de 12 años, mientras que los trabajadores, ya lo sean por cuenta propia o ajena se encuentran en torno al 52%.

En cambio, este mismo grupo de empresarios era el destacado en lo que se refiere al mantenimiento y, en su caso, cuidado de un hijo de estas

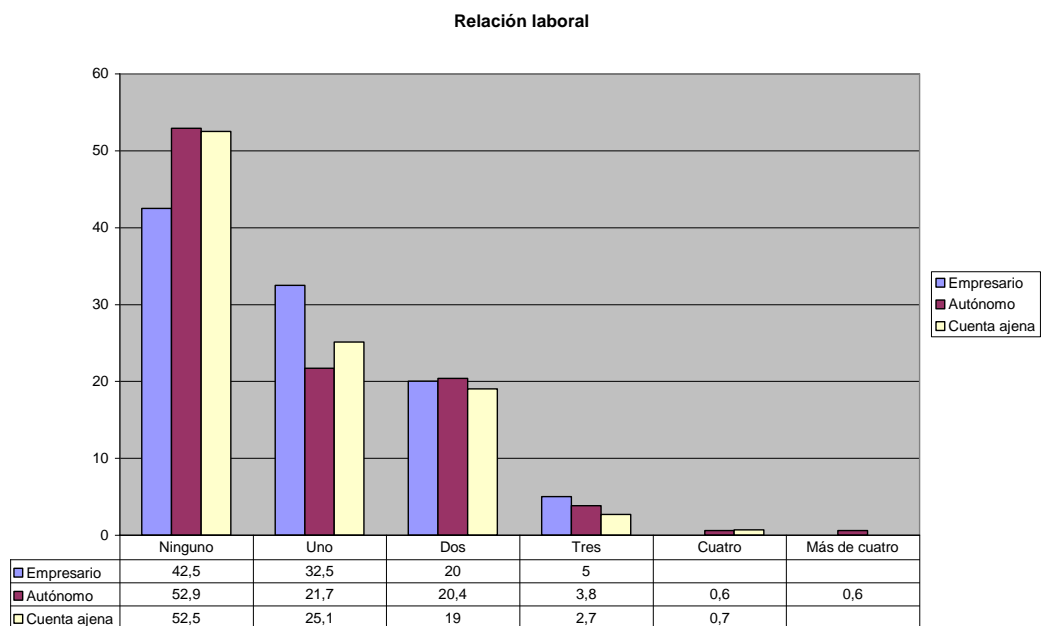
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

características, con un 32,5%, frente al 21 y 25 de los trabajadores autónomos y por cuenta propia, respectivamente.

Sin embargo, cuando se trata de afrontar el cargo de dos hijos, los tres grupos mantienen una práctica identidad en torno al 20%.

En el caso de concurrir tres hijos de más de 12 años, de nuevo es superior el porcentaje entre los empresarios 5%, respecto al resto de colectivos (3,8% de los autónomos, y 2,7% de los trabajadores por cuenta ajena).

Por último, para cuatro y más hijos, el grupo que mayores niveles alcanza es de los trabajadores por cuenta propia (1,2% frente al exiguo 0,7 en los trabajadores por cuenta ajena y el 0% de los empresarios).



Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.2.Digame qué personas tiene a su cargo: hijos mayores de 12 años

P.4.2.Me puede indicar si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EMPRESARIO	Válidos	NINGUNO	17	42,5	42,5	42,5
		1	13	32,5	32,5	75,0
		2	8	20,0	20,0	95,0
		3	2	5,0	5,0	100,0
		Total	40	100,0	100,0	
AUTONOMO	Válidos	NINGUNO	83	52,9	52,9	52,9
		1	34	21,7	21,7	74,5
		2	32	20,4	20,4	94,9
		3	6	3,8	3,8	98,7
		4	1	,6	,6	99,4
		MÁS DE 4	1	,6	,6	100,0
Total	157	100,0	100,0			
CUENTA AJENA	Válidos	NINGUNO	232	52,5	52,5	52,5
		1	111	25,1	25,1	77,6
		2	84	19,0	19,0	96,6
		3	12	2,7	2,7	99,3
		4	3	,7	,7	100,0
Total	442	100,0	100,0			

Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de renta:

Del análisis de los datos obtenidos por la encuesta, se destaca en primer lugar que, aproximadamente, la mitad de cada uno de los diferentes grupos de ingresos mensuales por unidad familiar, no cuenta en la misma con ningún niño mayor de 12 años; pero si prescindimos de quienes no hacen declaración expresa de sus rentas, sólo el de menos de 1000 euros al mes se encuentra por debajo (concretamente el 44,5%), contrariamente a lo que sucedía en el caso de hijos menores de 12 años.

En el caso de aquellas personas que cuentan en su unidad con un único hijo de estas características, se produce una relación inversa entre capacidad económica y porcentaje de encuestados por grupo. Así, mientras que se encuentran en esta situación el 18% de quienes ganan más de 3000 euros al mes, son casi un tercio (el 31,3%) de quienes dicen no alcanzar los 1000 euros.

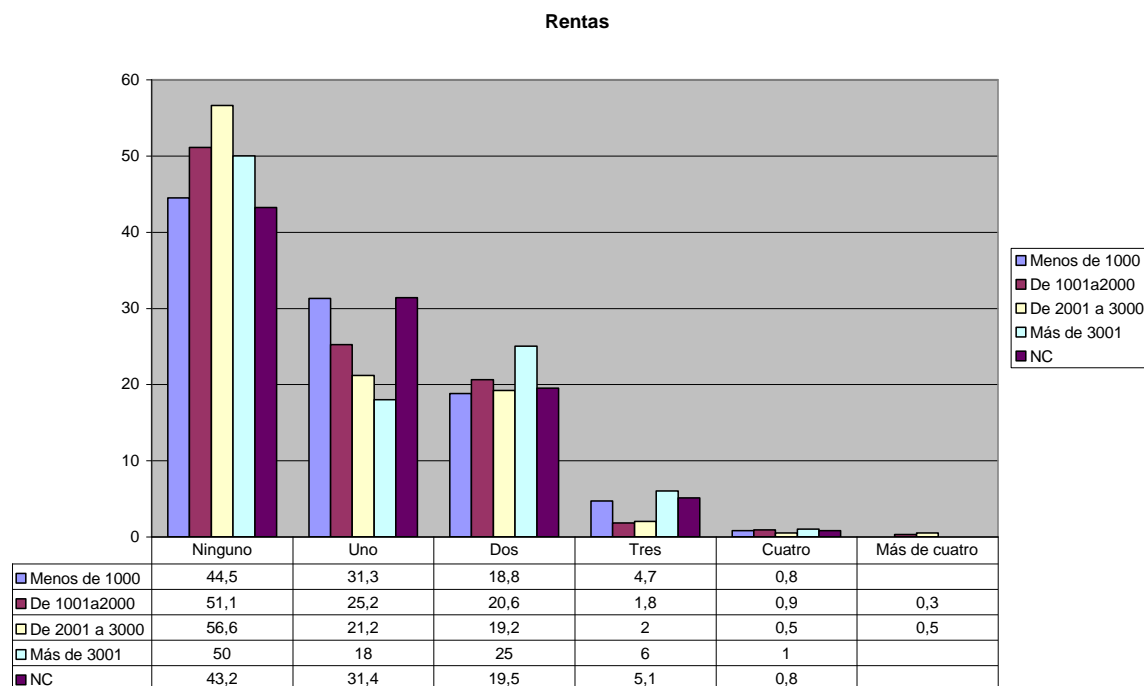
En el caso de las unidades que cuentan con dos niños, la proporción mayor se encuentra en el nivel de rentas más elevado, concretamente el 25% de este grupo, el resto está situado alrededor del 20%.

Otra circunstancia llamativa se produce para el tercer hijo, en esta circunstancia, los porcentajes más elevados se encuentran entre los rangos extremos de capacidad económica (el 4,7% de los que no llegan a mil euros al mes, y el 6% de quienes ingresan más de tres mil euros).

Para el supuesto de cuatro hijos o más, los valores no llegan a superar en ningún caso el 1%, siendo sus valores absolutos muy reducidos, encontrándose,

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

además en los tramos intermedios de renta (el 0,3% de los que perciben entre 1001 y 2000 euros al mes, y el 0,5% de los que ganan entre 2001 y 3000 euros).



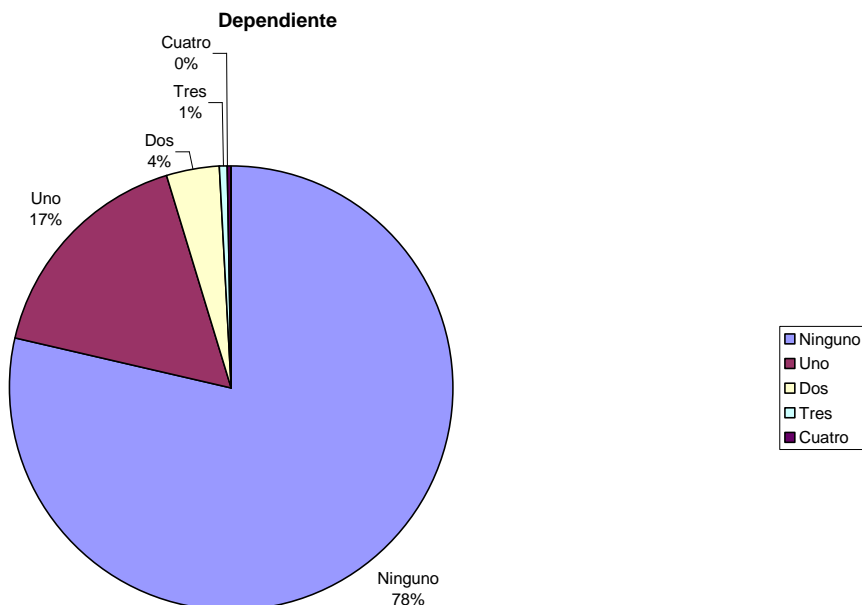
Personas con dependientes a cargo mayores de 12 años. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

- Adultos dependientes

✓ Análisis por dependientes:

De los datos obtenidos, resulta interesante destacar que un 21,4% del total de los encuestados que respondieron a la encuesta, afirmaron tener a su cargo adultos dependientes. En cuanto al número, un 16,6% afirmó tener un adulto a su cargo. Un 4,8% declaró que al menos dos personas adultas dependían de ellas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.3. Dígame qué personas tiene a su cargo: adultos dependientes

P.2. Podría decirme si tiene personas a su cargo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	Válidos	NINGUNO	683	78,6	78,6	78,6
		1	144	16,6	16,6	95,2
		2	35	4,0	4,0	99,2
		3	5	,6	,6	99,8
		4	2	,2	,2	100,0
		Total	869	100,0	100,0	

Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por edad:

En cuanto a esta variable, de los datos ofrecidos destaca el hecho que sean, precisamente, los intervalos inferiores de edad los que se encuentren exentos en mayor medida de cargas familiares en lo que respecta a los adultos dependientes. Así, el 85,5% de los menores de 30 años, y el 87,9% de los encuestados menores de cuarenta y seis años se encuentran en esta situación. En cambio, para los mayores de cuarenta y cinco años, la cifra baja hasta el 67,4%.

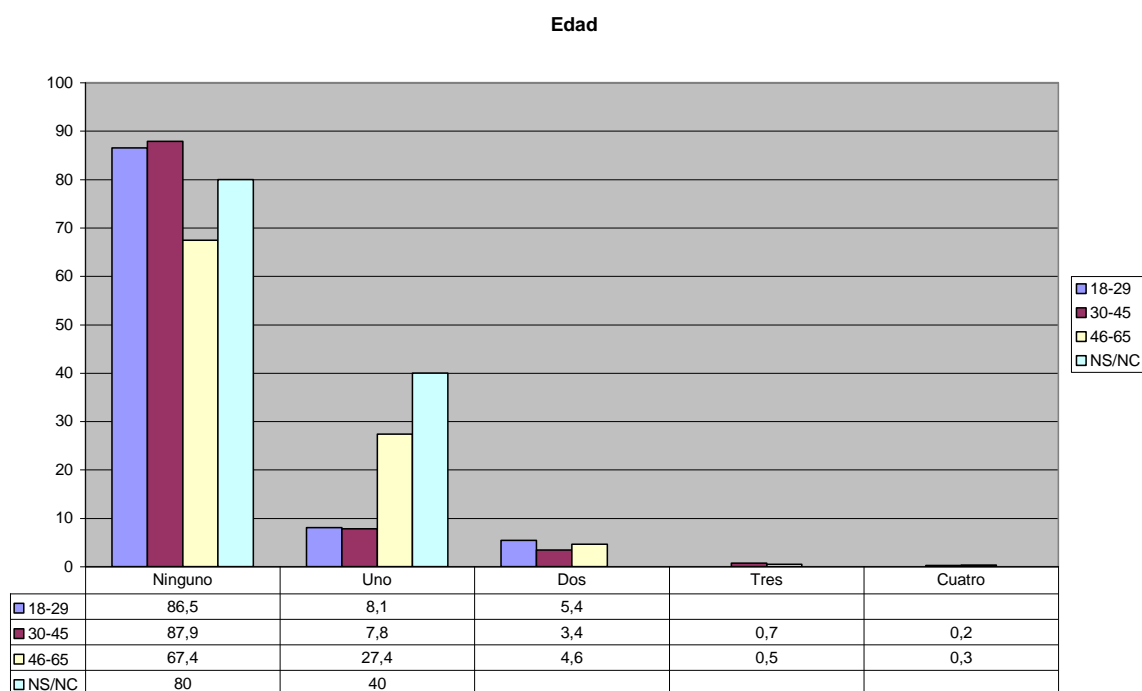
En cuanto a quienes deben responsabilizarse de un adulto, es el intervalo de mayor edad el que resulta más comprometido, superando la cuarta parte del total del colectivo (27,4%), mientras que en los dos primeros grupos ronda el 8%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Sin embargo, de entre quienes declararon tener a su cargo dos personas adultas, el mayor porcentaje (5,4%) lo ostenta el grupo de menores de 30 años, mientras que de los más mayores, es un 4,6%, y el tramo intermedio de edad alcanza el 3,4%.

Para quienes deben ocuparse de más de dos adultos, únicamente son los mayores de treinta años, en porcentaje que no alcanza el 1%, los que tienen esta obligación en su familia.

De los que no declararon su edad, si bien en términos porcentuales la importancia de quienes dicen ocuparse de un adulto es grande, nada menos que un 40%, aunque hay que indicar que sólo se trata de un encuestado.



Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.3.Digame qué personas tiene a su cargo: adultos dependientes

P.15.Edad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-29	Válidos	NINGUNO	32	86,5	86,5	86,5
		1	3	8,1	8,1	94,6
		2	2	5,4	5,4	100,0
		Total	37	100,0	100,0	
30-45	Válidos	NINGUNO	384	87,9	87,9	87,9
		1	34	7,8	7,8	95,7
		2	15	3,4	3,4	99,1
		3	3	,7	,7	99,8
		4	1	,2	,2	100,0
		Total	437	100,0	100,0	
46-65	Válidos	NINGUNO	263	67,4	67,4	67,4
		1	106	27,2	27,2	94,6
		2	18	4,6	4,6	99,2
		3	2	,5	,5	99,7
		4	1	,3	,3	100,0
		Total	390	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	NINGUNO	4	80,0	80,0	80,0
		1	1	20,0	20,0	100,0
		Total	5	100,0	100,0	

Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por estado civil:

De los que respondieron en la encuesta no tener responsabilidades familiares, en cuanto a hacerse cargo de adultos dependientes, son los solteros que conviven con pareja y los separados/divorciados quienes alcanzan mayores proporciones, en idéntico porcentaje (87,9%).

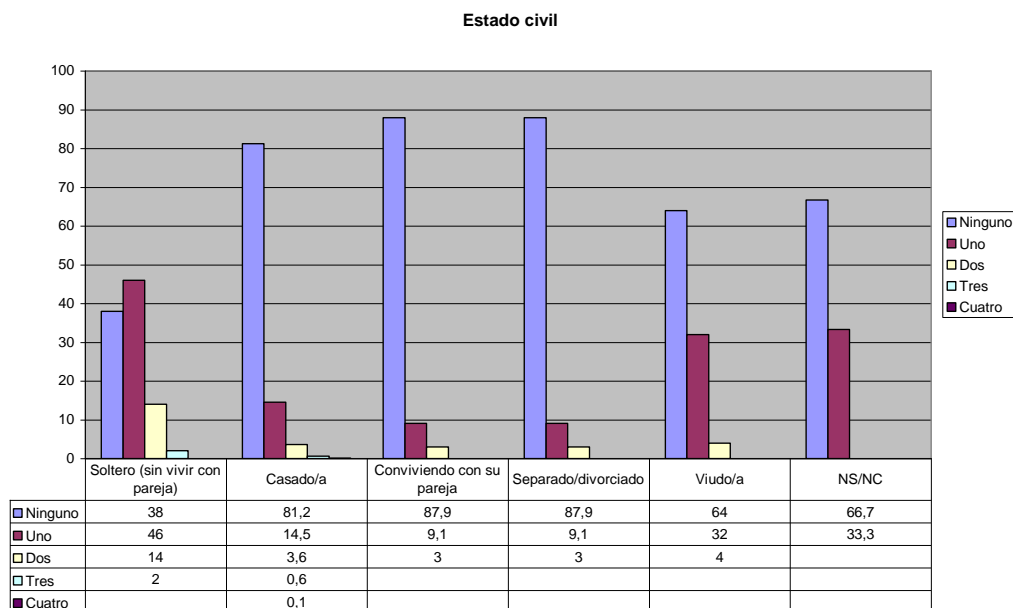
Por el contrario, son los solteros, en este caso sin convivencia con pareja, los que, en mayor medida se ocupan de otros adultos (sólo están exentos el 38% de este grupo).

De los que manifestaron ocuparse de un adulto dependiente, destaca que casi la mitad (el 46%) de los solteros que no conviven maritalmente se encuentran en esta situación, así como el 32% de los/as viudos/as.

Destaca el hecho de que sean personas sin apoyos familiares directos los que se encargan en mayor medida de esta responsabilidad respecto de los otros grupos y formas de familia.

También destaca para el caso de hacerse cargo de dos adultos el grupo de solteros sin convivencia con pareja (el 14%) respecto del resto que no supera en ningún caso el 4% (viudos/as).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.2.3. Dígame qué personas tiene a su cargo: adultos dependientes

P.14. Podría decirme si es usted		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos NINGUNO	19	38,0	38,0	38,0
	1	23	46,0	46,0	84,0
	2	7	14,0	14,0	98,0
	3	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	
CASADO/A	Válidos NINGUNO	586	81,2	81,2	81,2
	1	105	14,5	14,5	95,7
	2	26	3,6	3,6	99,3
	3	4	,6	,6	99,9
	4	1	,1	,1	100,0
Total	722	100,0	100,0		
CONVIENDO CON SU PAREJA	Válidos NINGUNO	29	87,9	87,9	87,9
	1	3	9,1	9,1	97,0
	2	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0		
SEPARADO/DIVORCIADO/A	Válidos NINGUNO	29	87,9	87,9	87,9
	1	3	9,1	9,1	97,0
	2	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0		
VIUDO	Válidos NINGUNO	16	64,0	64,0	64,0
	1	8	32,0	32,0	96,0
	4	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos NINGUNO	4	66,7	66,7	66,7
	1	2	33,3	33,3	100,0
	Total	6	100,0	100,0	

Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por relación laboral:

En lo que se refiere a la relación laboral hay que destacar que son los trabajadores por cuenta ajena los que alcanzan mayor proporción en lo que respecta a no tener ningún dependiente adulto a cargo.

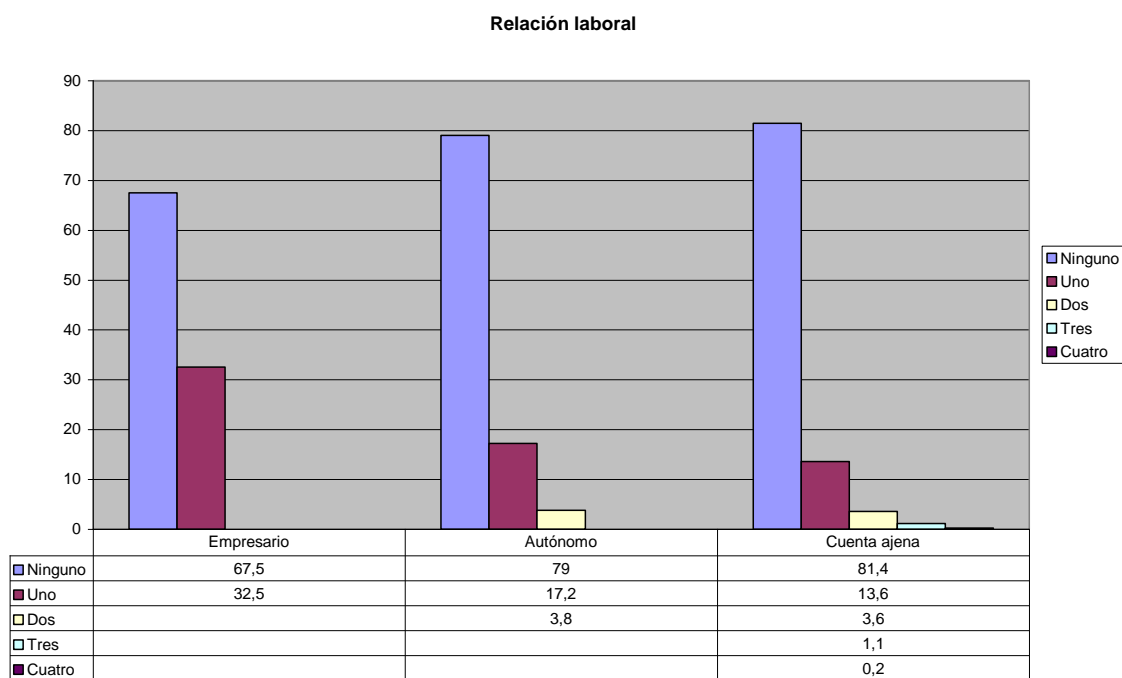
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Por el contrario, son los empresarios entrevistados los que han contestado en mayor medida, relativamente, tener un dependiente adulto a su cargo, casi un tercio de este colectivo (el 32,5%), frente al 17,2% de los trabajadores por cuenta propia, y al 13,6% de los que trabajan por cuenta ajena.

Sin embargo, de los empresarios encuestados, ninguno informó hacerse cargo de más de un adulto, circunstancia que contrasta con las otras categorías profesionales, que en mayor o menor medida sí lo hace.

Existen porcentajes muy similares entre trabajadores por cuenta propia y ajena cuando se trata de dos dependientes, 3,8% y 3,6%, respectivamente; mientras que, como ya se indicó, ningún empresario encuestado respondió en este sentido.

Por último, para el caso de tener más de dos adultos dependientes, tan sólo los trabajadores por cuenta ajena cuenta con un encuestado afirmándolo.



Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de renta:

De la relación entre nivel de rentas mensuales por unidad familiar y existencia o no de adultos dependientes a cargo, y caso de existir, el número de los mismos, se puede afirmar lo siguiente de acuerdo con los datos obtenidos de la encuesta:

En primer lugar, se produce una relación directa entre menor capacidad económica y mayores obligaciones familiares de este apartado. En este sentido, de los que declararon percibir más de 3000 euros, el 91% indicaron no

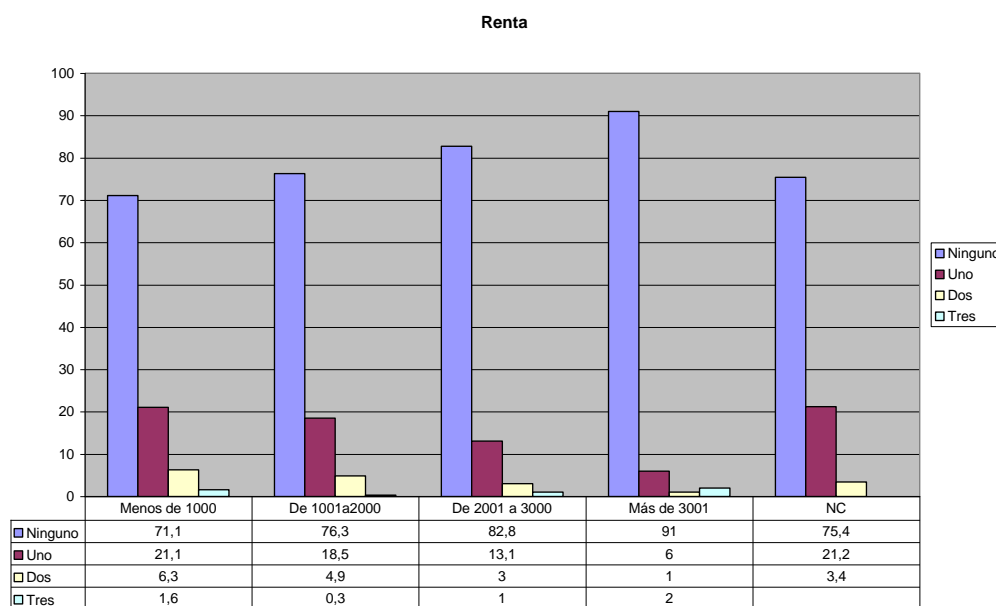
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

tener este tipo de responsabilidades frente a un 71,1% de los que no llegan a percibir 1000 euros al mes; en los tramos intermedios, es el 76,3% de los que perciben menos de 2000 euros y más de 1000, y el 82,8% de los que perciben entre 2001 y 3000 euros, los que se encuentran en esta situación.

Para el caso de contar con una persona adulta a cargo, son más de la quinta parte (21,1%) de los que ingresan menor cuantía de renta al mes los que se integran en esta situación, frente al 13,1% de los que obtienen más de 2000 euros al mes, o el 6% de quienes perciben mayores ingresos.

Para el caso de hacer frente a la dependencia de dos personas mayores, se aprecia una continuidad en la misma relación: desde el 6,3% en la franja económica inferior de ingresos hasta el 1% para los que disfrutan de mayores ingresos mensuales; pero también en los tramos intermedios se produce esa tendencia (4,9% para los que perciben ingresos en un intervalo de 1001 hasta 2000 euros, y el 3% para quienes han ingresado entre 2001 y 3000 euros).

Por último, para el supuesto de más de dos personas a cargo, son los que cuentan con mayores posibilidades financieras los que alcanzan mayor porcentaje (2%), y a continuación los que no llegan a 1000 euros (1,6%), mientras que los tramos intermedios son los que ofrecen porcentajes más bajos como es el caso del 1% de los que ingresan entre 2001 y 3000 euros al mes, o el 0,3% de quienes no superan los 2000 euros pero ganan más de 1000 euros.



Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.2.3. Dígame qué personas tiene a su cargo: adultos dependientes

P.18. Podría decirme que sueldo líquido o cantidad aproximada se han ingresado en su unidad familiar en el último mes			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MENOS DE 1000 EUROS	Válidos	NINGUNO	91	71,1	71,1	71,1
		1	27	21,1	21,1	92,2
		2	8	6,3	6,3	98,4
		3	2	1,6	1,6	100,0
		Total	128	100,0	100,0	
DE 1001 A 2000 EUROS	Válidos	NINGUNO	248	76,3	76,3	76,3
		1	60	18,5	18,5	94,8
		2	16	4,9	4,9	99,7
		3	1	,3	,3	100,0
		Total	325	100,0	100,0	
DE 2001 A 3000 EUROS	Válidos	NINGUNO	164	82,8	82,8	82,8
		1	26	13,1	13,1	96,0
		2	6	3,0	3,0	99,0
		3	2	1,0	1,0	100,0
		Total	198	100,0	100,0	
MÁS DE 3001 EUROS	Válidos	NINGUNO	91	91,0	91,0	91,0
		1	6	6,0	6,0	97,0
		2	1	1,0	1,0	98,0
		4	2	2,0	2,0	100,0
		Total	100	100,0	100,0	
NC	Válidos	NINGUNO	89	75,4	75,4	75,4
		1	25	21,2	21,2	96,6
		2	4	3,4	3,4	100,0
		Total	118	100,0	100,0	

Personas con adultos dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

- Personas discapacitadas

- ✓ Análisis por dependientes:

En este apartado de personas discapacitadas, un 3,9% de los encuestados que contestaron, afirmaron tener a su cargo un discapacitado.

El desglose es un 3,6% para un discapacitado a cargo, un 0,2% para quienes afirmaron tener dos, y un 0,1 los que se hacen cargo de tres discapacitados.

Ninguno	Uno	Dos	Tres
96,1	3,6	0,2	0,1

Personas discapacitadas a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

- ✓ Análisis por estado civil:

Lo más destacado de los datos obtenidos es el hecho que entre los encuestados que se hacen cargo de personas discapacitadas, el grupo que

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

sobresale es el de solteros que no conviven con pareja, un 8% de este colectivo, todos ellos indicando que se ocupaban de un dependiente.

Por detrás se encuentran los grupos de casados/as y viudos/as, ambos con un 4%, pero con una diferencia interna consistente en que mientras el primero de ellos se reparte entre uno, dos, o tres dependientes, en el caso de los viudos, todos ellos es para un dependiente.

	Soltero (sin convivir)	Casado	Soltero (conviviendo)	Separado/divorciado	Viudo/a	NS/NC
Ninguno	92	96	100	100	96	100
Uno	8	3,6			4	
Dos		0,3				
Tres		0,1				

Personas discapacitadas a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de estudios:

En lo que se refiere a la relación entre estudios realizados y dependientes discapacitados a cargo, los grupos de titulación académica más representados son los que se encuentran en la parte más baja; es decir, la carencia de estudios y los estudios primarios.

En el primer caso con un 6,6%, fraccionado simétricamente entre quienes tienen una persona adulta a su cargo y los que tienen dos; en el segundo caso, el 6,6% indica tener a su una persona sin autonomía física, psíquica, o sensorial, y un 0,6% tener tres personas en esas circunstancias.

Por detrás, se encuentra quienes han realizado estudios de formación profesional, en concreto el 4,7%, repartido de la siguiente forma: el 4,1% atiende un discapacitado, y el 0,6% a dos.

En el extremo opuesto se encuentran los diplomados (2,1%, todos en la casilla de un dependiente), y quienes han cursado bachillerato, el 1,9%, también para un dependiente.

De los licenciados, el 2,8% se integra entre los que se ocupan de un discapacitado.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

	Ninguno	Primaria	Secundaria	FP	Bachillerato	Diplomatura	Licenciatura
Ninguno	93,3	92,8	97,2	95,3	98,1	97,9	97,2
Uno	3,3	6,6	2,8	4,1	1,9	2,1	2,8
Dos	3,3			0,6			
Tres		0,6					

Personas discapacitadas a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por trabajo:

Casi el doble del porcentaje de encuestados que tienen que hacer frente a la responsabilidad de hacerse cargo de personas discapacitadas no desarrollan una actividad profesional retribuida, concretamente el 6,1% de los que no trabajan frente al 3,1% de los que sí lo hacen.

Destaca asimismo que los únicos que manifestaron tener a su cargo tres discapacitados son personas no ocupadas laboralmente, el 0,4%.

Sin embargo, sólo personas que trabajan se ocupan de dos personas discapacitadas, el 0,3%.

	Ninguno	Uno	Dos	Tres
Sí	95,9	2,8	0,3	
No	93,9	5,7		0,4

Personas discapacitadas a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

2.2.1.2. Quién se ocupa del cuidado de las personas dependientes

En términos generales, el conjunto de los datos aportados por la población encuestada reflejan que el 45,1% se ocupa de las personas dependientes, el 10,2% contesta que es su cónyuge o pareja quien se ocupa de las mismas, en el 31% de los casos son ambos, los cónyuges o parejas, quienes se ocupan de los familiares dependientes. En el resto de los las categorías los porcentajes se reducen considerablemente, sea porque se ocupa otra persona de la familia (4,1%), una persona ajena a la familia (2,4%) o una institución pública o privada (1,8%).

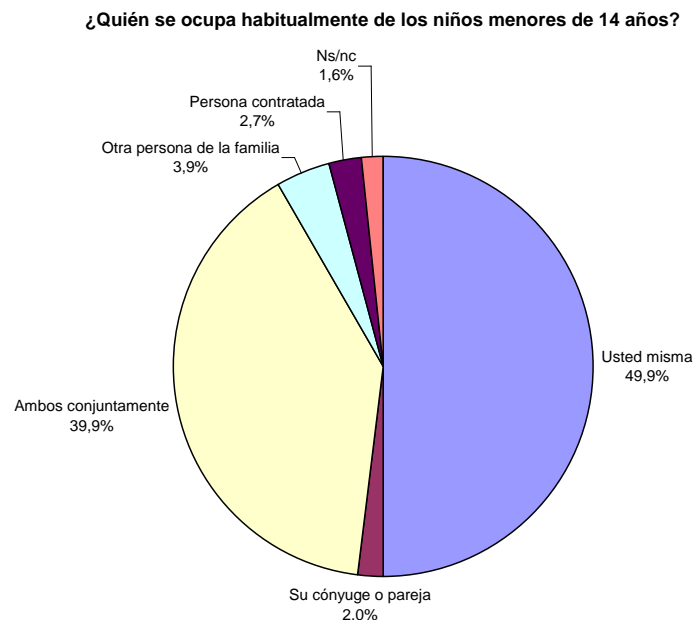
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

	Usted mismo	Cónyuge o pareja	Ambos	Otra persona de la familia	Persona ajena a la familia	Institución Pública/Privada	Otros
Cuidado de las personas dependientes	45,1	10,2	31	4,1	2,4	1,8	5,3

Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓Comparación con otras encuestas de ámbito nacional:

Se muestra una comparación con una encuesta de ámbito nacional llevada a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas en el año 2004 sobre actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza, en la que se preguntaba sobre la persona que se encargaba de cuidar los hijos menores de 14 años. En el informe actual, a diferencia del estudio del CIS, la pregunta relacionada con el cuidado se refiere a todas las personas dependientes en un sentido amplio, incluyendo tanto hijos, como adultos dependientes como discapacitados. Por este motivo no se puede establecer una comparación ni tan si quiera aproximada. Sirva, por tanto, el estudio del CIS como una mera referencia indicativa.

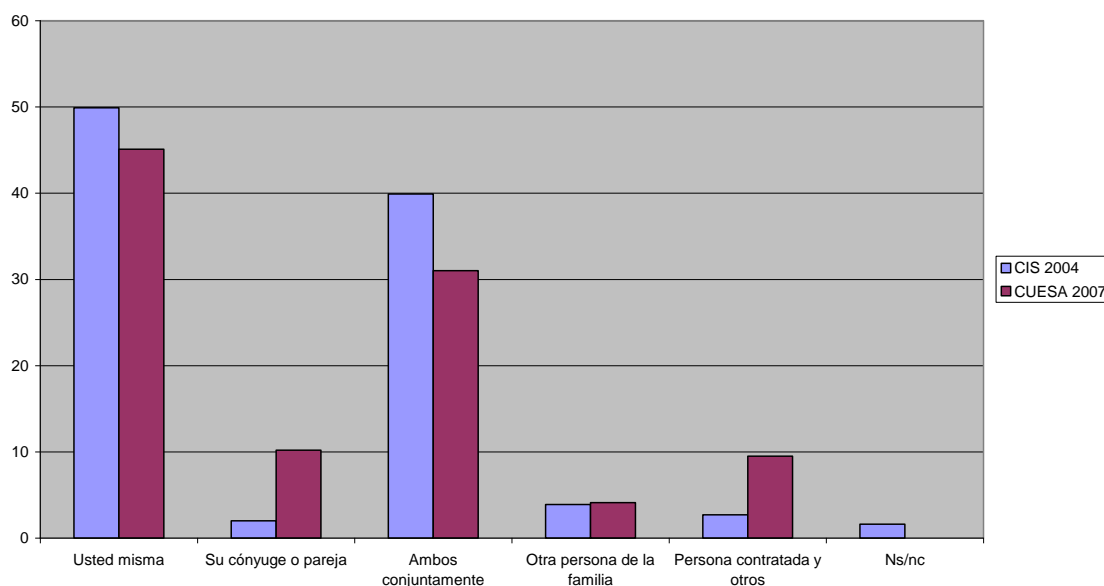


¿Quién se ocupa habitualmente de los niños menores de 14 años? CIS Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza Diciembre 2003-Enero 2004. Estudio nº 2.552. Centro de Investigaciones Sociológicas. Pregunta 3

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

No obstante, si comparamos los datos del CIS de 2004 y los resultados de la presente encuesta, no se observan excesivas diferencias, con unas tendencias relativamente similares. No hay gran diferencia, por tanto, entre las personas que se encargan de cuidar a los dependientes de la familia y entre las que se encargan de cuidar a los niños menores de 14 años. Ahora bien, es preciso tener en cuenta que la encuesta del CIS de 2004 iba dirigida a mujeres de manera exclusiva, mientras que la encuesta de CUESA se dirige a ambos sexos. Se trata de un elemento que distorsionaría fuertemente la comparación, aunque como podemos apreciar, los resultados no son significativamente diferentes.

¿Quién se ocupa del cuidado de las personas dependientes? (CUESA,2007) ¿quién se ocupa del cuidado de los menores de 14 años? (CIS,2007)



Comparación entre la pregunta "¿Quién se ocupa de los dependientes a cargo?" de la encuesta El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007) y la pregunta ¿Quién se ocupa habitualmente de los niños menores de 14 años? de la encuesta Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza. Diciembre 2003-Enero 2004. Estudio nº 2.552. Centro de Investigaciones Sociológicas. Pregunta 3

✓Análisis por sexos:

Del análisis de la división de funciones en el seno de la familia, en lo que respecta al cuidado y atención de sus elementos más vulnerables, desde la perspectiva del género se obtienen unos resultados interesantes de las contestaciones válidas de los encuestados.

En primer lugar, y como más destacado, se aprecian unas diferencias importantes; mientras una quinta parte (el 20,7%) de los hombres encuestados manifiesta ser el principal encargado del cuidado de las personas dependientes en su familia, en el caso de las mujeres el porcentaje alcanza nada menos que el 61,8%, casi tres veces más.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

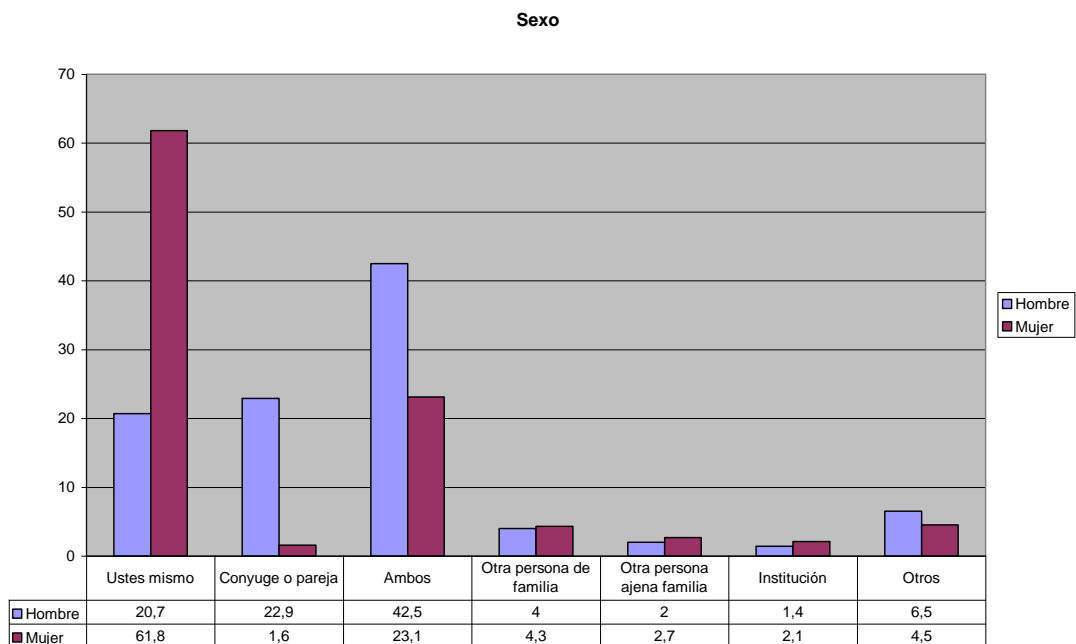
Asimismo, cuando se declara que es el cónyuge o pareja el principal protagonista de las tareas de cuidado de los otros miembros de la familia, los hombres indican en una proporción significativa, más la quinta parte, este hecho (22,9%); lo cual contrasta con el 1,6% de las mujeres.

De lo indicado hasta aquí parece desprenderse que la división por género de funciones en el hogar, y más concretamente en el cuidado de las personas que necesitan cuidados especiales y continuos, presenta importantes desequilibrios.

También es llamativa la diferencia que se produce cuando unos y otros contestan que estas funciones se realizan conjuntamente. Así, el 42,5% de los hombres encuestados consideran que su participación y la de su pareja, en términos de habitualidad, se realizan sin que existan grandes diferencias.

En cambio, sólo el 23,1% de las mujeres manifiestan esta misma apreciación. Sería, tal vez, interesante concretar si la percepción de unos y otros respecto de lo que consiste su participación es similar.

Para el caso de producirse un desplazamiento de estas responsabilidades hacia terceros (miembros o no de familia, instituciones, etc.) los porcentajes guardan gran similitud ya que así lo refiere el 13,9% de los hombres y el 13,6% de las mujeres.



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.3. Quién se ocupa habitualmente del cuidado de las personas dependientes de su familia (niños, ancianos, p

P.16. Sexo			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
HOMBRE	Valídos	USTED MISMO	73	20,7	20,7	20,7
		CONYUGE O PAREJA	81	22,9	22,9	43,6
		AMBOS CONJUNTAMENTE	150	42,5	42,5	86,1
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	14	4,0	4,0	90,1
		UNA PERSONA AJENA A LA FAMILIA (ASALARIADO)	7	2,0	2,0	92,1
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	5	1,4	1,4	93,5
		OTROS	23	6,5	6,5	100,0
		Total	353	100,0	100,0	
MUJER	Valídos	USTED MISMO	319	61,8	61,8	61,8
		CONYUGE O PAREJA	8	1,6	1,6	63,4
		AMBOS CONJUNTAMENTE	119	23,1	23,1	86,4
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	22	4,3	4,3	90,7
		UNA PERSONA AJENA A LA FAMILIA (ASALARIADO)	14	2,7	2,7	93,4
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	11	2,1	2,1	95,5
		OTROS	23	4,5	4,5	100,0
		Total	516	100,0	100,0	

Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓Análisis por edad:

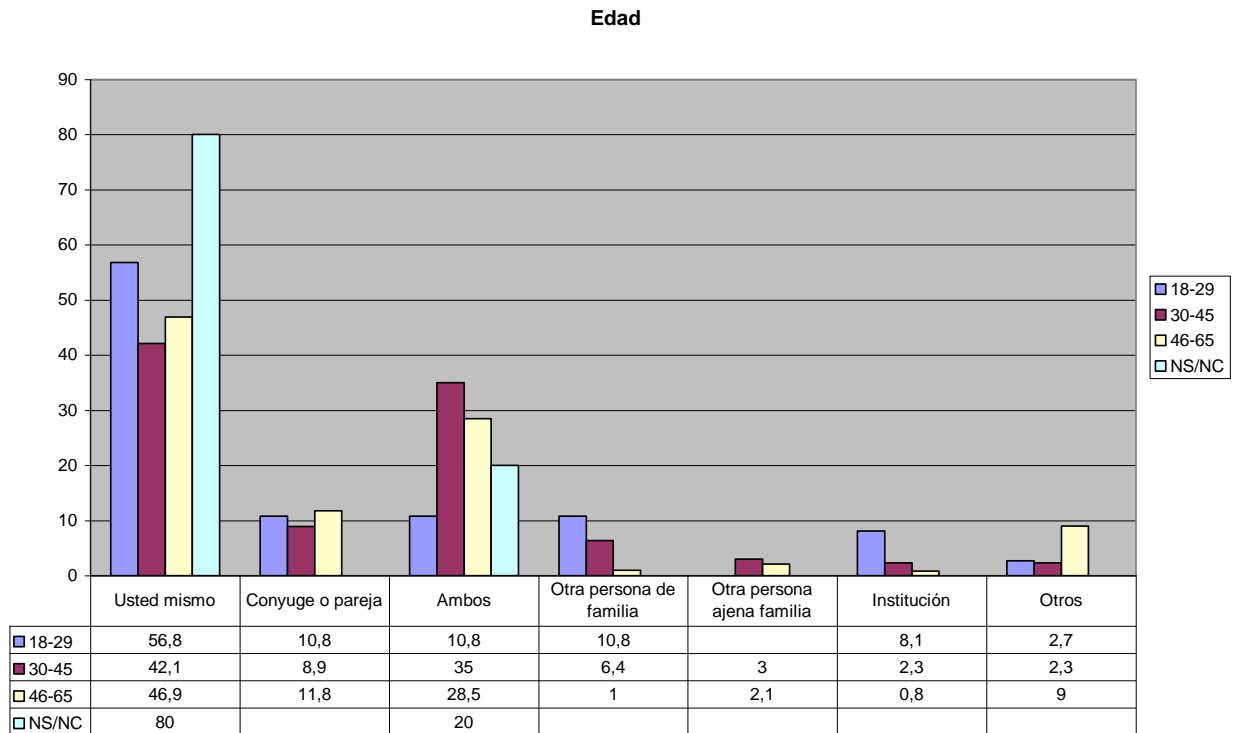
Tomando en consideración la variable edad en el cuidado de las personas dependientes de la familia, y dejando aparte las personas que no indican la suya, el grupo de edad cuyos integrantes dice en mayor medida ocuparse personal y directamente del cuidado de sus familiares es el constituido por los menores de treinta años, concretamente el 56,8%, mientras que un 10,8% de este mismo colectivo dice hacerlo conjuntamente con su pareja o cónyuge. Es asimismo el que más indica contar con la participación de terceras personas de la misma familia (10,8%), posiblemente se vea especialmente influenciado por la ayuda de abuelos en el cuidado de los niños; pero también destaca por el hecho de contestar en mayor proporción que los demás grupos de edad que estas funciones lo realizan instituciones públicas o privadas, el 8,1%.

El grupo de edad intermedio, comprendido entre 30 y 45 años obtiene el porcentaje más bajo, el 42,1% cuando los encuestados contestan ser los principales participantes de estas funciones, y también cuando dicen que es su cónyuge o pareja (el 8,9%), pero tienen el porcentaje más elevado, el 35%, cuando lo realizan conjuntamente entre ambos; por otra parte, es significativo que sean los que en mayor medida tengan ayuda de terceras personas ajenas a la familia (3%).

Es el grupo de entre 46 y 65 años el que más reconoce que es la pareja o el cónyuge el que se encarga de estas obligaciones familiares (11,8%),

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

mientras el 46,6% se ocupa directamente; pero apenas cuenta con la ayuda fundamental de otras personas de la misma familia (el 1%) ni de instituciones públicas o privadas (el 0,8%).



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.3. Quién se ocupa habitualmente del cuidado de las personas dependientes de su familia (niños, ancianos, personas discapacitadas)

P.15.Edad			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
18-29	Válidos	USTED MISMO	21	56,8	56,8	56,8
		CONYUGE O PAREJA	4	10,8	10,8	67,6
		AMBOS CONJUNTAMENTE	4	10,8	10,8	78,4
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	4	10,8	10,8	89,2
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	3	8,1	8,1	97,3
		OTROS	1	2,7	2,7	100,0
		Total	37	100,0	100,0	
		30-45	Válidos	USTED MISMO	184	42,1
CONYUGE O PAREJA	39	8,9		8,9	51,0	
AMBOS CONJUNTAMENTE	153	35,0		35,0	86,0	
OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	28	6,4		6,4	92,4	
UNA PERSONA AJENA A LA FAMILIA (ASALARIADO)	13	3,0		3,0	95,4	
UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	10	2,3		2,3	97,7	
OTROS	10	2,3		2,3	100,0	
Total	437	100,0		100,0		
46-65	Válidos	USTED MISMO	183	46,9	46,9	46,9
		CONYUGE O PAREJA	46	11,8	11,8	58,7
		AMBOS CONJUNTAMENTE	111	28,5	28,5	87,2
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	4	1,0	1,0	88,2
		UNA PERSONA AJENA A LA FAMILIA (ASALARIADO)	8	2,1	2,1	90,3
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	3	,8	,8	91,0
		OTROS	35	9,0	9,0	100,0
		Total	390	100,0	100,0	
NS/INC	Válidos	USTED MISMO	4	80,0	80,0	80,0
		AMBOS	1	20,0	20,0	100,0

Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓Análisis por estado civil:

A partir de los datos ofrecidos, son las personas sin cónyuge o pareja (en sus diferentes variantes) las que se encargan directamente en mayor medida del cuidado de familiares dependientes, en especial las los/as viudos/as (100%), también los solteros sin convivencia (el 76%).

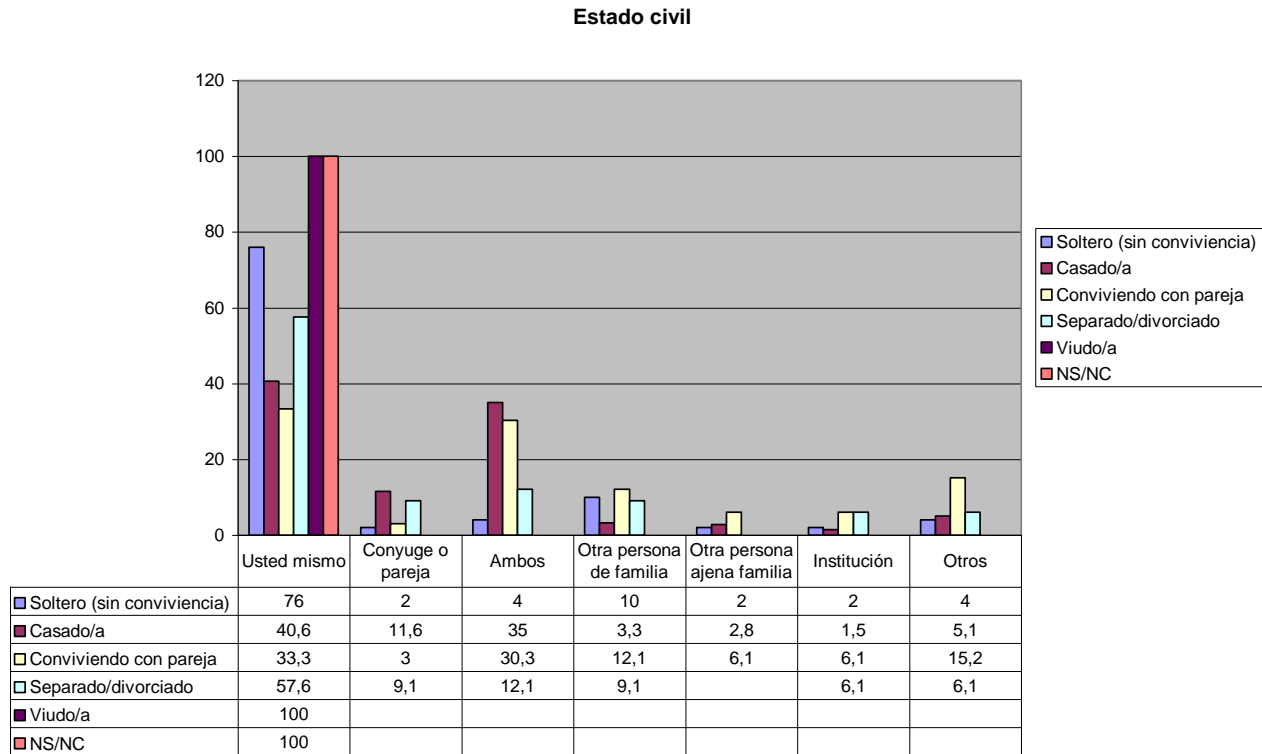
No obstante, se produce un caso especial para los solteros que conviven con su pareja; en este caso, un tercio de los mismos se ocupan, exclusiva o principalmente, con carácter de habitualidad del cuidado de personas dependientes, ocupando el porcentaje más bajo (33,3%). Pero alcanzan mayor porcentaje que los demás grupos de ayuda externa, ya se trate de personas de la misma familia, asalariados, instituciones o del más impreciso apartado "otros".

En el caso de los casados, destaca la importancia de la respuesta "ambos", que alcanza el 30,3%, es más elevado. Por otra parte, el 40,6% responde que las principales acciones de atención las realiza directamente, y

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

un 11,6% considera que es el cónyuge el que se ocupa fundamentalmente de estas funciones, mientras que cuentan con menor ayuda externa.

Son los solteros, tanto los que conviven con pareja como los que no, los que parecen tener mayor apoyo de otros integrantes de familia, el 12,1% y 10% respectivamente.



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.3. Quién se ocupa habitualmente del cuidado de las personas dependientes de su familia (niños, ancianos, personas discapacitadas)

P.14. Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado		
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos	USTED MISMO	38	76,0	76,0	76,0		
		CONYUGE O PAREJA	1	2,0	2,0	78,0		
		AMBOS CONJUNTAMENTE	2	4,0	4,0	82,0		
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	5	10,0	10,0	92,0		
		UNA PERSONA AJENA A LA FAMILIA (ASALARIADO)	1	2,0	2,0	94,0		
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	1	2,0	2,0	96,0		
		OTROS	2	4,0	4,0	100,0		
		Total	50	100,0	100,0			
		CASADO/A	Válidos	USTED MISMO	293	40,6	40,6	40,6
				CONYUGE O PAREJA	84	11,6	11,6	52,2
AMBOS CONJUNTAMENTE	253			35,0	35,0	87,3		
OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	24			3,3	3,3	90,6		
UNA PERSONA AJENA A LA FAMILIA (ASALARIADO)	20			2,8	2,8	93,4		
UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	11			1,5	1,5	94,9		
OTROS	37			5,1	5,1	100,0		
Total	722			100,0	100,0			
CONVIENDO CON SU PAREJA	Válidos			USTED MISMO	11	33,3	33,3	33,3
				CONYUGE O PAREJA	1	3,0	3,0	36,4
		AMBOS CONJUNTAMENTE	10	30,3	30,3	66,7		
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	4	12,1	12,1	78,8		
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	2	6,1	6,1	84,8		
		OTROS	5	15,2	15,2	100,0		
		Total	33	100,0	100,0			
SEPARADO/DIVORCIADO/A	Válidos	USTED MISMO	19	57,6	57,6	57,6		
		CONYUGE O PAREJA	3	9,1	9,1	66,7		
		AMBOS CONJUNTAMENTE	4	12,1	12,1	78,8		
		OTRA PERSONA DE LA FAMILIA (ABUELOS,ETC)	3	9,1	9,1	87,9		
		UNA INSTITUCIÓN PRIVADA O PÚBLICA	2	6,1	6,1	93,9		
		OTROS	2	6,1	6,1	100,0		
		Total	33	100,0	100,0			
VIUDO	Válidos	USTED MISMO	25	100,0	100,0	100,0		
NS/NC	Válidos	USTED MISMO	6	100,0	100,0	100,0		

Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de estudios:

En lo que respecta al grado formativo y actitudes en el cuidado de personas dependientes, se aprecian algunos rasgos que muestran diferenciaciones significativas que parecen indicar posibles influencias.

En primer lugar, y en lo que respecta al cuidado directo por parte de los entrevistados que manifestaron su situación, aquellos que se encuentran en grados formativos inferiores se ocupan en mayor medida en términos de habitualidad que quienes han obtenido titulaciones de grado mayor y deben hacerse cargo de personas dependientes.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

De esta manera, el 70% del conjunto de personas sin estudios se ocupan directamente de esta función, siendo también los que en menor medida trasladan estas acciones a su pareja o cónyuge, sólo el 3,3%, pero también son los que cuentan con menor participación de su pareja (tan solo el 13,3 % de los miembros de este grupo contestó que estas funciones se hacen conjuntamente). Además no parecen contar con la participación de personas ajenas a la familia ni de las instituciones.

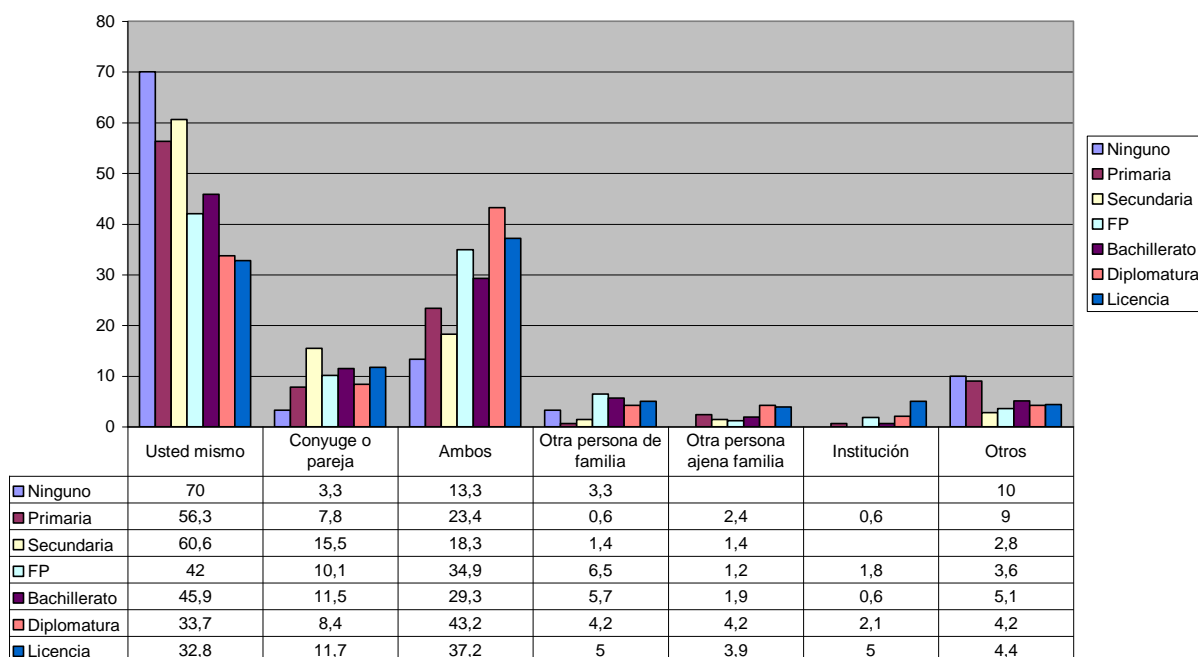
En el extremo contrario se encuentran los titulados universitarios, de grado medio y superior. En este grupo, la ocupación directa en el cuidado de los dependientes a cargo se observa en un tercio de los casos (33,7% y 32,8%, respectivamente); en cambio de las contestaciones ofrecidas se desprende que el grado de cooperación entre los miembros de la unidad familiar es superior (el 43,2% y el 37,2% respondieron que se ocupaban conjuntamente de cuidar habitualmente a las personas dependientes), pero también destacan en el hecho de buscar la colaboración externa, tanto de asalariados como de instituciones públicas y privadas; posiblemente está relacionado también con las disponibilidades financieras.

Los grados medios formativos muestran una situación intermedia en lo que respecta a la dedicación directa exclusiva y en la atención conjunta con cónyuge o pareja, pero se encuentran al mismo nivel que los titulados superiores en el traslado de esta responsabilidad a la pareja; sin embargo, destacan en contar con la ayuda de otras personas de la misma familia.

En todo caso, destaca el hecho de la escasa participación de los ámbitos institucionales, ya sean dependientes de entidades públicas o de la iniciativa privada, además del diferente grado de utilización que parece constatar en que sean los universitarios los que manera más clara hagan uso de estos instrumentos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Nivel de estudios



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por trabajo:

Ante la pregunta *¿desarrolla una actividad profesional remunerada?*, poco más de un tercio de los que contestaron afirmativamente (36,2%) se ocupan de sus dependientes en exclusiva o con ayuda complementaria de otras personas; pero destacan cuando contestan que las responsabilidades son compartidas con la pareja o cónyuge (37,2%), y alcanzan porcentajes estimables cuando consideran que es el otro miembro de la pareja el principal protagonista de estas acciones (12,8%).

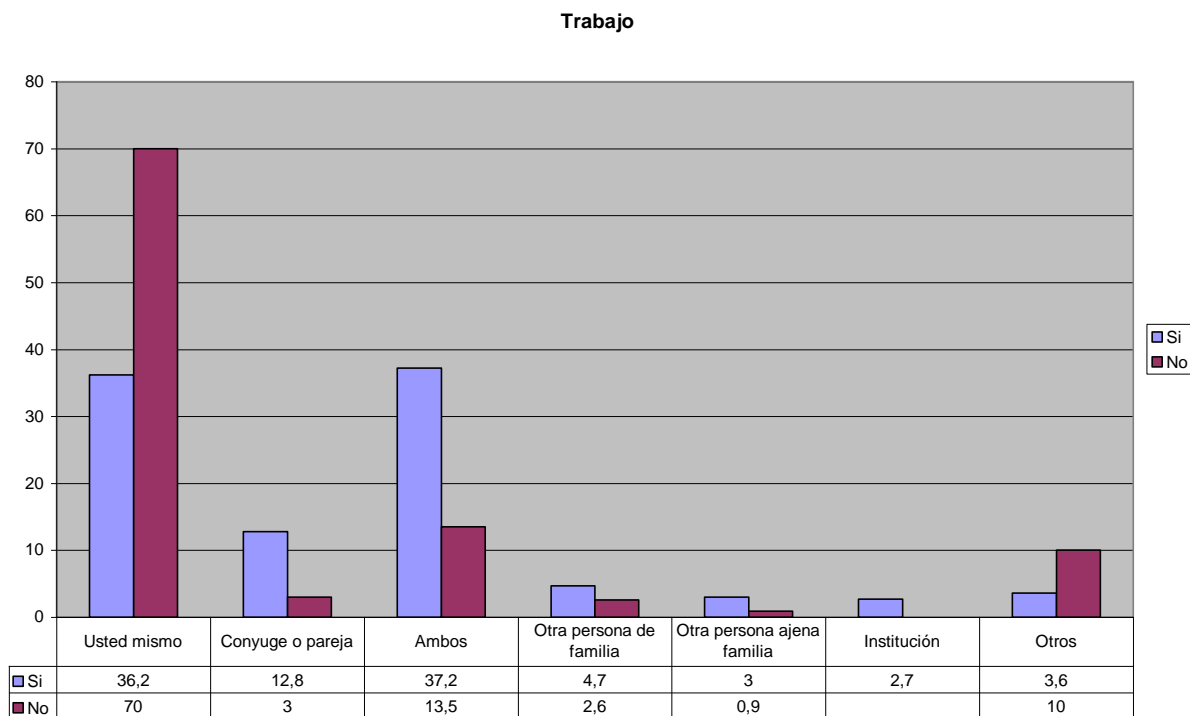
En cambio, de los que contestaron que no desarrollan una actividad profesional retribuida, un porcentaje abrumador se ocupa del cuidado de las personas de su familia que se encuentran en situación de dependencia (70%), mientras que sólo un 3% contesta que es su pareja quien se encarga de estas funciones.

En cuanto a la consideración de compartir estas funciones entre los miembros de la pareja (en caso de que exista, claro está), también el porcentaje de quienes contestaron en tal sentido es significativamente menor (el 13,5%). Es posible que se produzca una división de funciones entre la atención del hogar y sus miembros, y el trabajo desarrollado fuera del ámbito doméstico.

A la contestación de ser otras personas de la misma familia, o ajena a la misma, son mayores los porcentajes de quienes informan estar trabajando que los que no lo hacen.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Por último, sólo para los primeros tiene alguna relevancia, por su utilización, de las instituciones, que no parecen llegar a las personas que no trabajan, o que sólo lo hace uno de sus miembros.



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo:

Esta variable ofrece algunas perspectivas sobre el presente trabajo, que conviene exponer:

En primer lugar, los directivos son el grupo profesional que menos porcentaje alcanza cuando contesta ser quién se ocupa habitualmente del cuidado de las personas dependientes de su familia, concretamente un 12,5%, frente a un 46,4% de los trabajadores no cualificados, que se sitúan en el extremo opuesto. El resto de los grupos se mueven en un intervalo comprendido entre el 25% de los mandos intermedios y el 36,4 de los administrativos

En cambio, cuando la respuesta es que el protagonismo del cuidado recae directamente sobre el cónyuge o pareja, el porcentaje mayor lo ofrece el grupo de directivos (18,8%), seguido por el de los comerciales (16,7%); mientras que el menor, el de los administrativos, no supera el 7,8%, que junto con los trabajadores no cualificados, son los únicos que no alcanzan el 10%.

Una consideración especial merece el tratamiento de la respuesta "ambos", puesto que se establece de manera muy nítida una diferenciación entre los niveles superiores, que superan el 50% de las respuestas, concretamente el 56,3% de los directivos y el 52,5% de los mandos intermedios;

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

el resto de los grupos profesionales se encuentran alejados de estas cifras, comprendiéndose entre el 44,3% de los trabajadores cualificados y el 26,2% de los trabajadores sin cualificación.

Entre los que cuentan con la ayuda de personas distintas, pero de la misma familia (abuelos, etc.) sólo los comerciales (16,5%), los administrativos (10,4%) superan el 10%; mientras que de los directivos encuestados, ninguno contestó en este sentido.

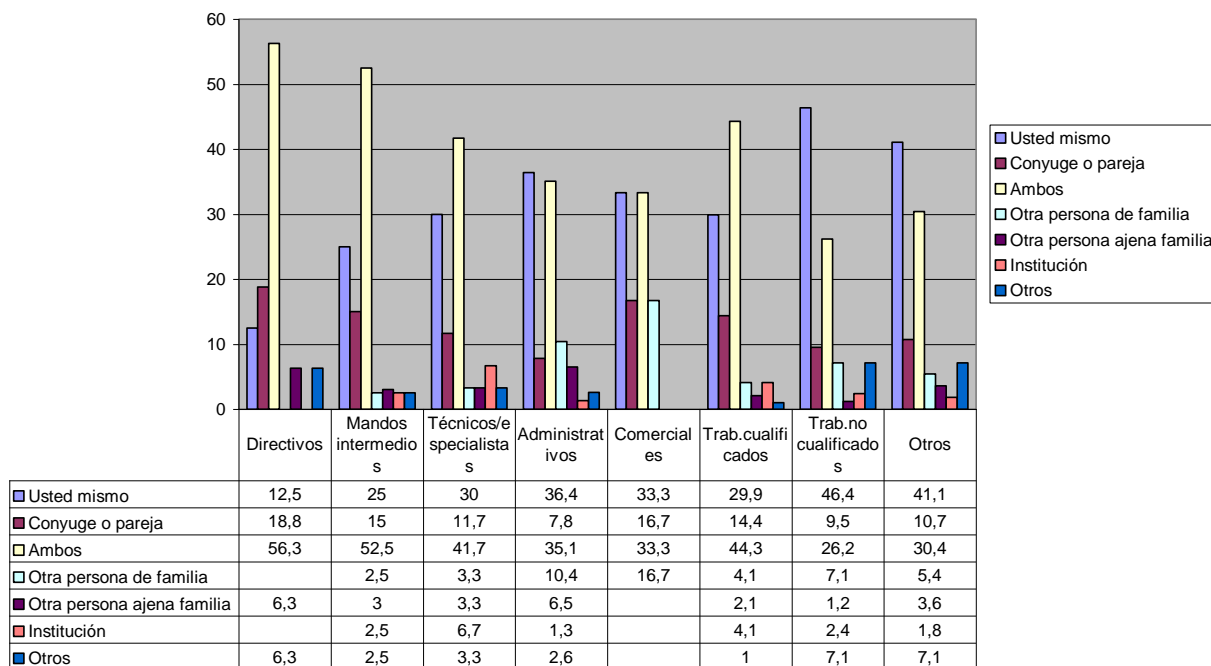
No sucede así cuando se trata de una persona ajena a la familia, en este caso son los administrativos y los directivos quienes destacan, con un 6,5% y 6,3%, respectivamente.

El resto de porcentajes se encuentra muy alejado, entre el 3,3% de los técnicos generalistas y los especialistas, y ninguno de los directivos.

Las instituciones parecen tener mayor presencia para los técnicos y especialistas, el 6,7% y los trabajadores cualificados, el 4,1%.

Por último, entre los que cuentan con otros instrumentos o personas distintas de las mencionadas (sin especificar), son los trabajadores cualificados y los directivos quienes alcanzan mayores porcentajes (7,1% y 6,3%).

Responsabilidad



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de renta:

Es interesante, desde la perspectiva de los ingresos percibidos mensualmente en la unidad familiar, cómo se producen diferenciaciones muy significativas, dando a entender que el nivel de rentas influye en las posibilidades de afrontar la dependencia con más o menos opciones.

Así, y al margen de quienes no quisieron declarar sus ingresos, se produce una estrecha relación consistente en que a mayor nivel de posibilidades financieras, menor ocupación directa de los dependientes. Este hecho sucede en todos los tramos de rentas planteados; Así, mientras que el 59,4% de quienes no llegan a percibir mil euros se ocupan directamente de sus dependientes, en el extremo opuesto, son el 27% de los que ingresan más de 3000 euros los que realizan estas funciones.

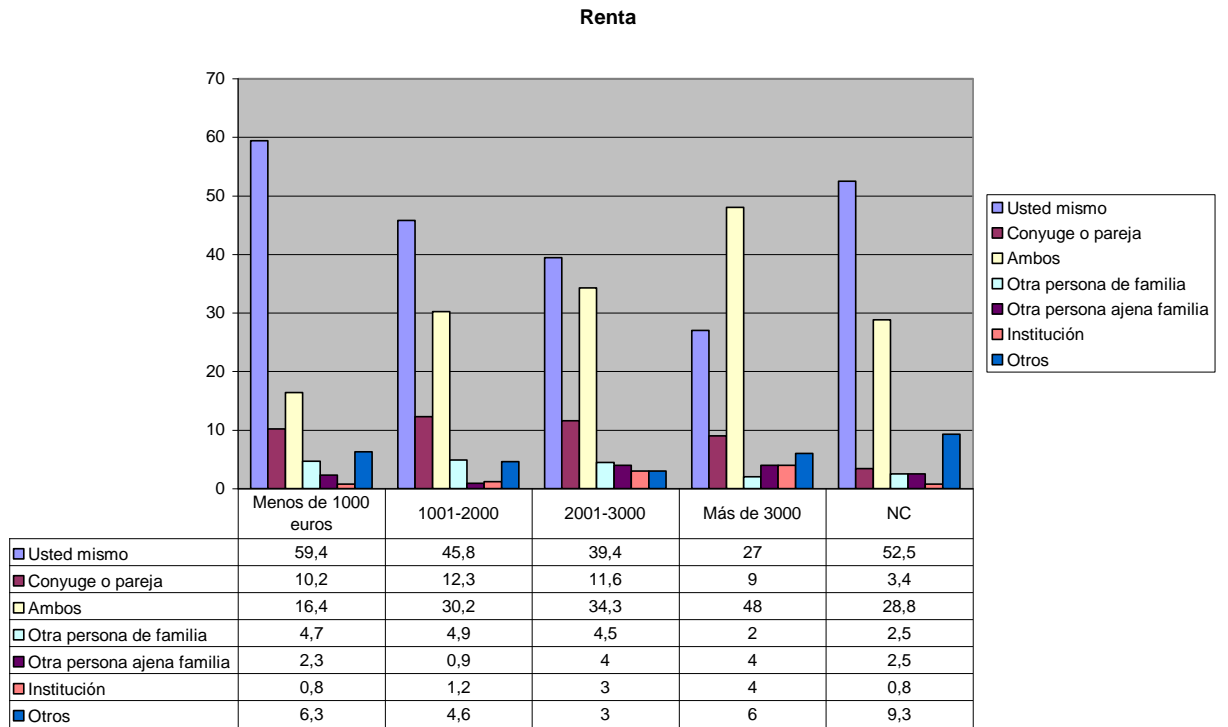
No se aprecian diferencias muy significativas cuando se traslada la función a la pareja o cónyuge, ya que los porcentajes se mueven entre el 9% de quienes ingresan mayores recursos financieros, y el 12,3% de quienes perciben entre 1001 y 2000 euros.

En el caso de cuidados compartidos entre los miembros de la pareja o matrimonio, sucede que la relación es directa a los ingresos percibidos, desde el 16,4% de quienes no alcanzan los mil euros, al 48% de los que superan los tres mil, mientras que en los tramos intermedios se produce una escala ascendente.

En cuanto a quienes cuentan con ayuda importante de otros integrantes de la familia, y excepto para el tramo de mayor potencial económico (2%), los porcentajes se mueven en el entorno del 4,5-4,9%.

Las instituciones públicas o privadas tienen un grado de implantación social que aumenta conforme se incrementan los tramos de ingresos, desde el 0,8% de quienes no llegan a mil euros, hasta el 4% de los que superan los tres mil euros.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Quién se ocupa de los dependientes a cargo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

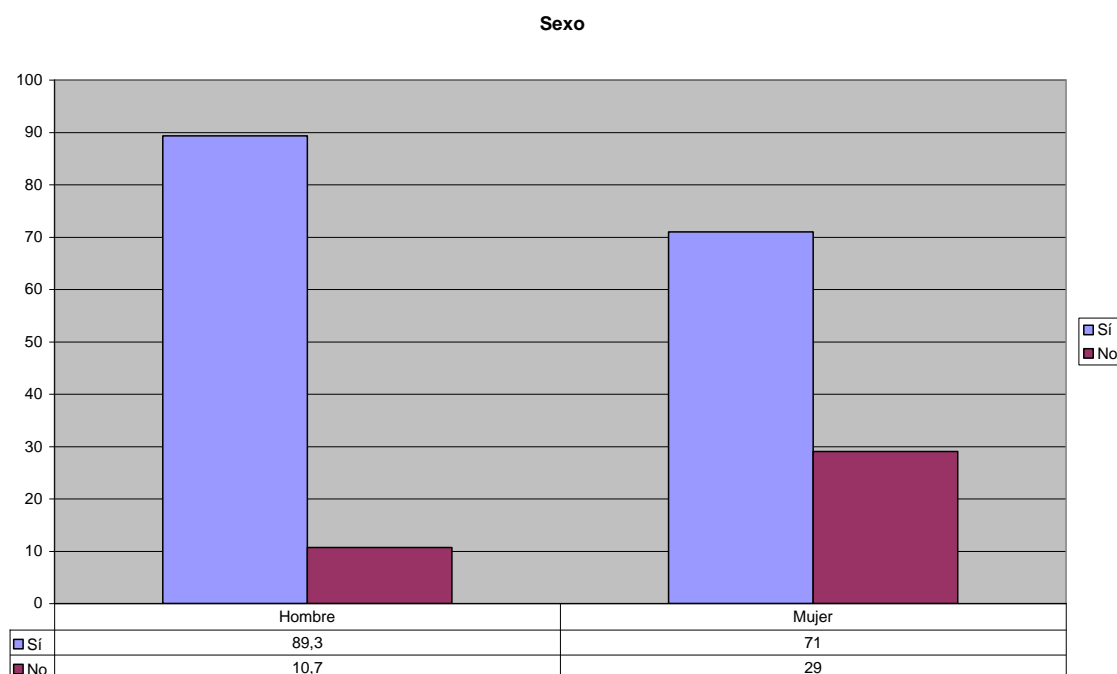
2.2.2. Aspectos Laborales y Profesionales

2.2.2.1 Desarrollo de la actividad laboral

De la población encuestada, un 78,5% responde tener una actividad laboral remunerada, mientras que el 21,5% responde negativamente a esta pregunta.

✓ Análisis por sexos:

De los hombres que contestaron a la encuesta, el 10,7% no desarrollan una actividad retribuida, mientras que, ante la misma pregunta, el 29% de las mujeres (casi el triple) se encuentra en esta situación.



Realiza una actividad remunerada. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

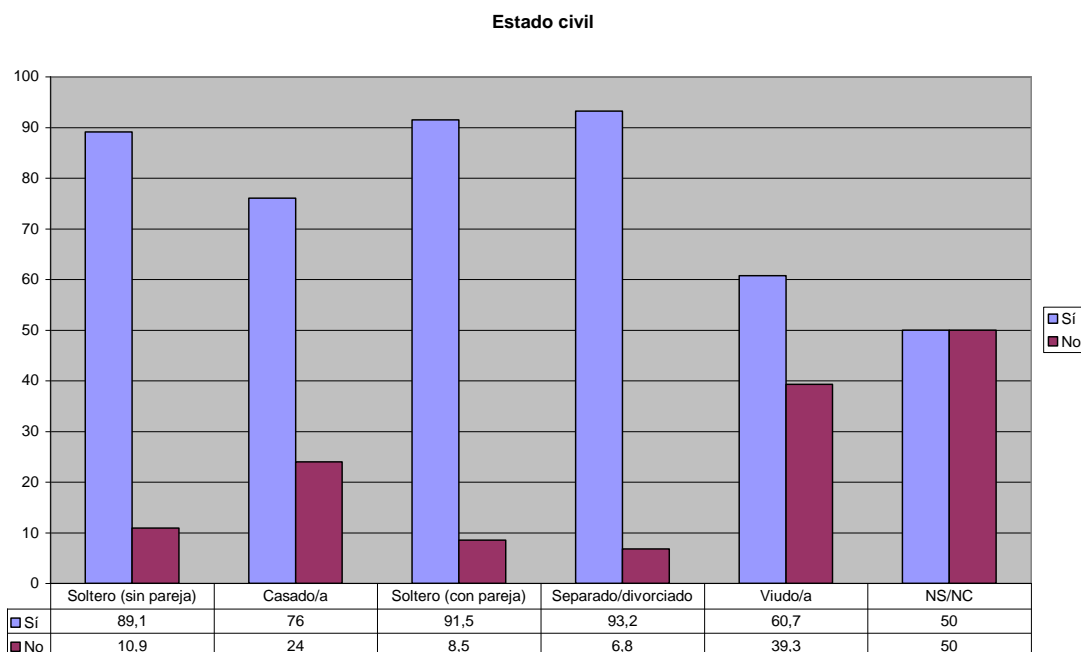
✓ Análisis por estado civil:

Desde la perspectiva de la ocupación profesional por estado civil, son los separados/divorciados (93,2%), los solteros con pareja habitual (91,5%), y los solteros sin convivencia con pareja (89,1%) los que alcanzan mayores cotas de ocupación.

Por el contrario, son los/as casados/as con un 76% de ocupación, y sobre todo los/as viudos/as (60,7%) quienes en menor medida están integrados en el ámbito profesional.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Sería interesante analizar, con más profundidad, si son o no son la edad y las convicciones tradicionales de la familia los elementos determinantes de la situación descrita.



Realiza una actividad remunerada. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

P.4.Desarrolla una actividad profesional remunerada

P.14.Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos	SI	123	89,1	89,1	89,1
		NO	15	10,9	10,9	100,0
		Total	138	100,0	100,0	
CASADO/A	Válidos	SI	614	76,0	76,0	76,0
		NO	194	24,0	24,0	100,0
		Total	808	100,0	100,0	
CONVIVIENDO CON SU PAREJA	Válidos	SI	43	91,5	91,5	91,5
		NO	4	8,5	8,5	100,0
		Total	47	100,0	100,0	
SEPARADO/DIVORCIADO /A	Válidos	SI	41	93,2	93,2	93,2
		NO	3	6,8	6,8	100,0
		Total	44	100,0	100,0	
VIUDO	Válidos	SI	17	60,7	60,7	60,7
		NO	11	39,3	39,3	100,0
		Total	28	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	SI	3	50,0	50,0	50,0
		NO	3	50,0	50,0	100,0
		Total	6	100,0	100,0	

Realiza una actividad remunerada. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

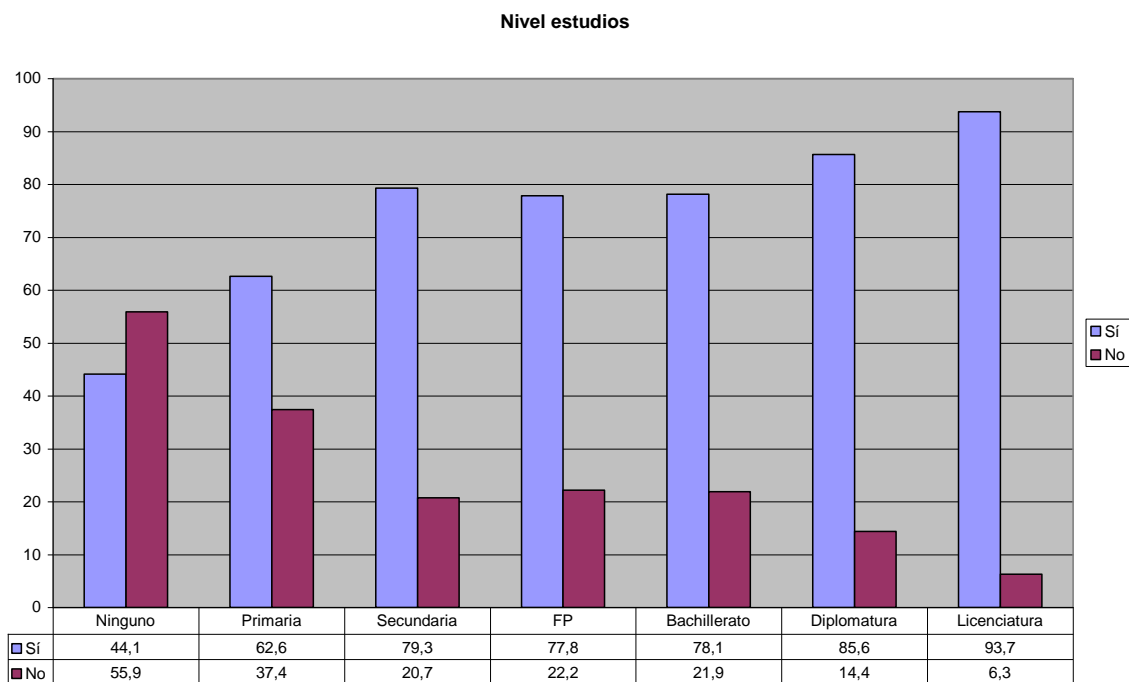
✓Análisis por nivel de estudios:

Lo primero que conviene resaltar es que se produce una relación directa entre ocupación efectiva y nivel formativo.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Si el único grupo por titulación que no alcanza el 50% de tasa de ocupación es, precisamente, el constituido por personas sin titulación académica (44,1%), el de los licenciados llega al 93,7%, más del doble de porcentaje.

En los tramos intermedios, FP y bachillerato se producen porcentajes de ocupación similares, en torno al 78%; mientras que entre quienes han desarrollado estudios básicos de primaria y secundaria, se produce una distancia de 16,7 puntos porcentuales entre ellos.



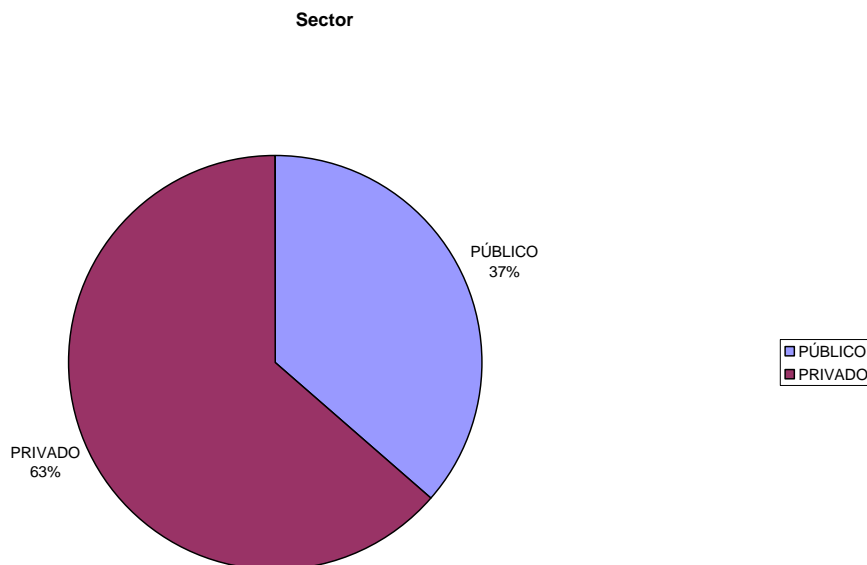
Realiza una actividad remunerada. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sector:

En términos de sectores, referido a la titularidad y regulación legal de la empresa o entidad en la que se desarrolla la actividad (público o privado), hay unos datos que conviene extraer.

Más de un tercio de los encuestados que trabajan, desempeñan su actividad en el sector público, concretamente un 36,5%; y el 63,5% lo hacen en el sector privado.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



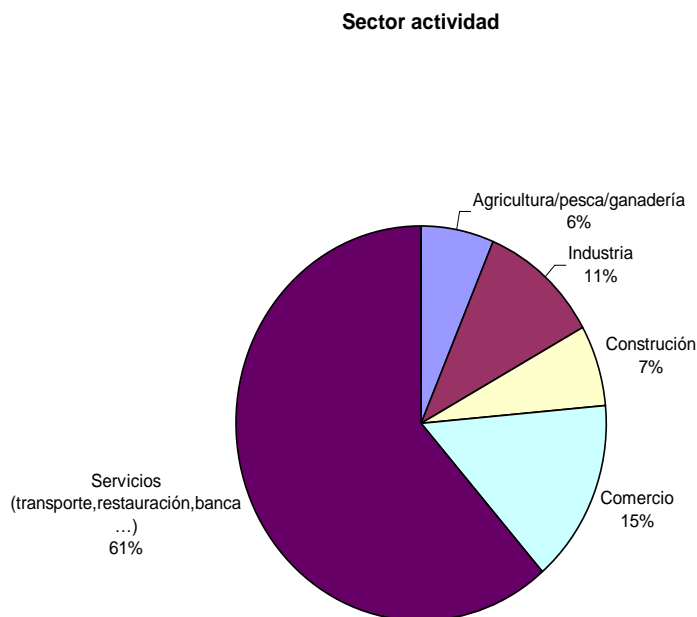
Realiza una actividad remunerada. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sector de actividad:

De los encuestados ocupados, la gran mayoría realiza su desempeño profesional en el sector servicios (61,5%), seguido de quienes se ocupan en el comercio, que no dejan de constituir servicios, con el 15%, y la industria (10,6%).

Los sectores con menor representación lo constituyen la construcción y el sector primario, en términos próximos al 6,5%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Realiza una actividad remunerada. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

▪ Motivos por los que no se trabaja

En una visión conjunta, sin desglosar sus elementos internos, se aprecia que la causa más aducida para no desarrollar una actividad profesional es la dificultad para poder compatibilizarla con las necesidades de atención familiar (34,4%).

El segundo valor más destacado es no querer o no necesitar trabajar, con un 27,8%.

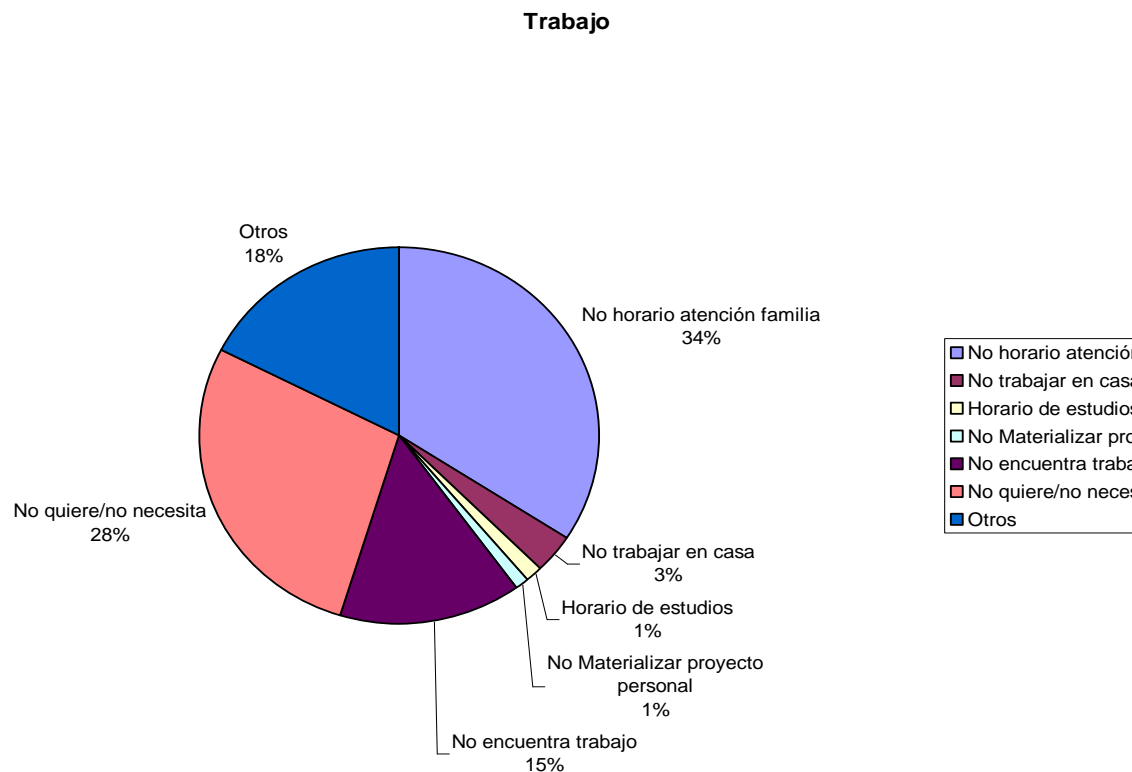
Las dificultades para encontrar un trabajo en general, alcanza al 15% de los encuestados que no tienen empleo.

Existe también una proporción de encuestados que indican que el motivo para no trabajar es no encontrar uno que se pudiera realizar en el domicilio (3,3%).

En cuanto a los que prefieren dedicar el tiempo a realizar acciones formativas su proporción respecto del total es escasa, representando el 1,4%.

Por último, un porcentaje elevado (17,6%) considera que hay otras causas, distintas de las descritas por las que no trabajan.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Motivos por los que no trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sexos:

Para los encuestados que no trabajan, cuando se les pregunta por la causa de ello, los resultados que se obtienen resultan muy diferentes dependiendo del sexo del entrevistado, y esto sucede en todas las opciones.

Así, mientras que el 20,5% de los hombres manifiestan no trabajar por no encontrar un empleo cuyo horario se ajuste a las necesidades de atención familiar, en el caso de las mujeres, el porcentaje casi llega al doble (38,1%), lo cual resulta esclarecedor sobre quién se encarga de estas funciones.

En el caso de no trabajar por la ubicación del desempeño profesional, prefiriendo el propio domicilio, y aunque porcentualmente no es una opción muy destacada, es mayor en el caso de las mujeres (3,6%) que en el de los hombres (2,3%). Debe pensarse que es una opción que, en determinados casos, podría facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional.

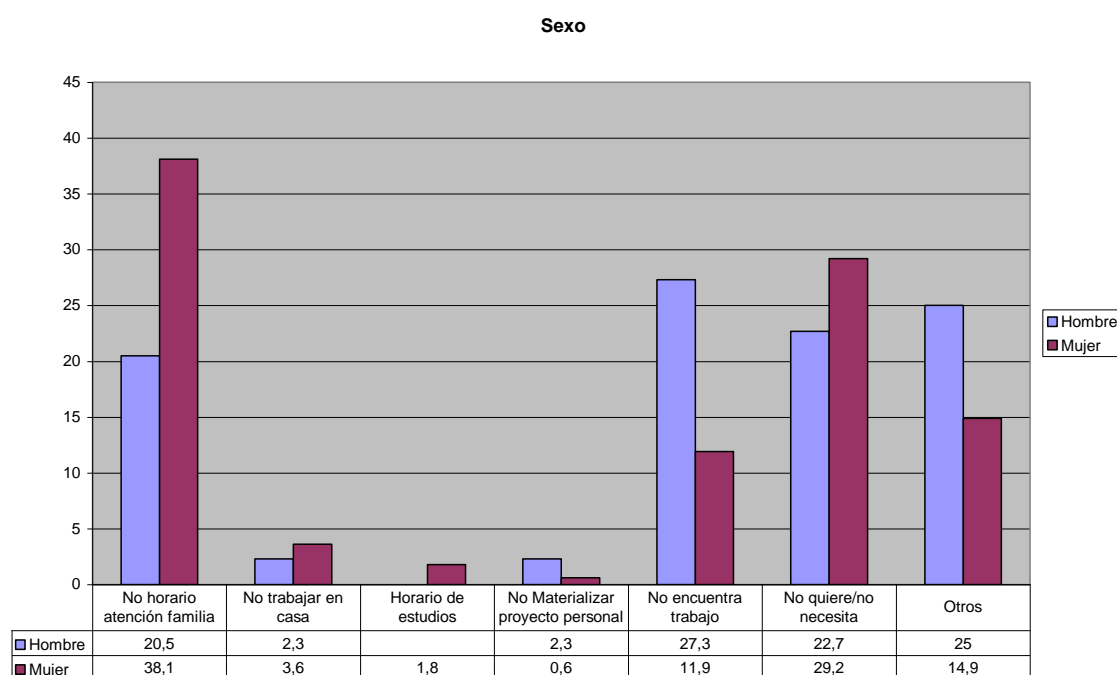
Para el caso de no trabajar por la incompatibilidad de horarios con la realización de un proyecto personal, son los hombres (2,3% de los casos) quienes destacan, ya que las mujeres que contestaron por esta opción son el 0,6%. Por el contrario, es más elevado el porcentaje de mujeres que prefieren dedicar el tiempo a realizar y completar estudios.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En el caso importante de no trabajar, sencillamente, por no encontrar un empleo, es muy significativo que más de la cuarta parte de los hombres (27,3%) y el 11,9% de las mujeres no trabajen por esta causa. Seguramente esta diferencia se encuentra condicionada por las opciones anteriormente descritas.

El hecho de considerar no querer o no necesitar trabajar, del total de mujeres, un 29,2% de las mujeres, y un 22,7% de los hombres manifestaron preferencia por esta opción.

Por último, un porcentaje muy elevado de hombres, el 25%, consideró que no trabajan por causas distintas de las propuestas, frente a un 14,9% de las mujeres.



Motivos por los que no trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por edad:

En todos los tramos de edad, la opción más destacada, por haber sido la elegida por más encuestados, es la referida a no trabajar por las dificultades horarias que supondría para poder atender adecuadamente a su familia, especialmente se aprecia en el grupo de personas entre 30 y 45 años, en que un 39,3% contestó en tal sentido; mientras que en el tramo de edad de más de 46 años, el porcentaje alcanza el 31,2%, y en el tramo de más jóvenes, el 33,3%.

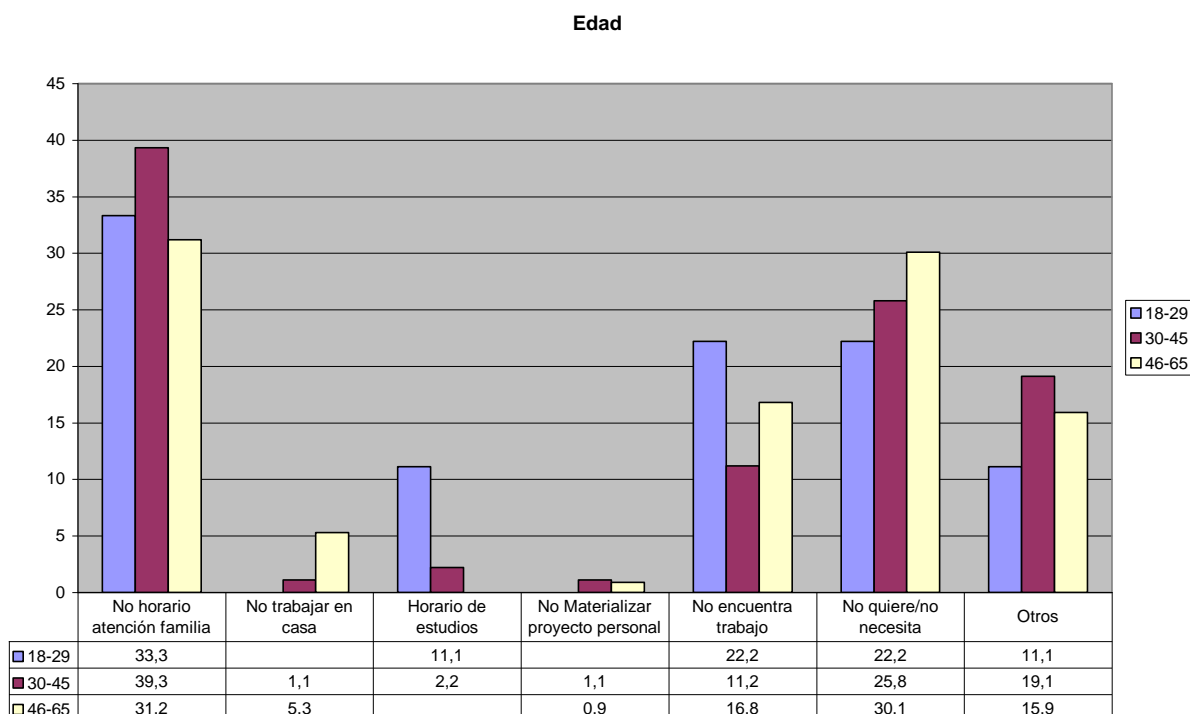
Entre quienes trabajarían si lo pudieran hacer en el domicilio, destacan los encuestados de más edad (5,3%); los más jóvenes no parecen mostrar interés por esta posibilidad.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En el importante aspecto de no trabajar por no encontrar empleo, destacan los intervalos extremos; el que alcanza porcentaje más elevado es el de menores de treinta años (22,2%); mientras que el bajo lo integra el de personas de entre treinta y sesenta y cinco años con un 11,2%; en medio se encuentra el de más de cuarenta y seis años (16,8%).

Cuando se responde que no se quiere o no se necesita trabajar, las cifras muestran una tendencia ascendente conforme aumenta la edad, desde el 22,2% entre los más jóvenes, hasta el 30,1% entre los más mayores; en medio se encuentra el grupo de personas entre treinta y cuarenta y cinco años con un 25,8%.

Fuera de estas opciones se encuentra el 19,1% de los mayores de treinta y menores de cuarenta y seis años, y el 15,9% de los que superan esa edad, mientras que entre los más jóvenes, el 11,1% se encuentran en esta situación.



Motivos por los que no trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por estado civil:

De las personas casadas, un 35,4% no desempeña una actividad retribuida por no encontrar un trabajo con horario compatible con la atención familiar, frente a un 30% de los/as viudos/as y a un 25% de los solteros que no conviven con su pareja.

De quienes indicaron que la causa de no trabajar era la imposibilidad de trabajar en el domicilio, por no encontrar un trabajo que lo permitiera, se encuentran un 6,3% de los solteros que no conviven con su pareja y un 2,8% de

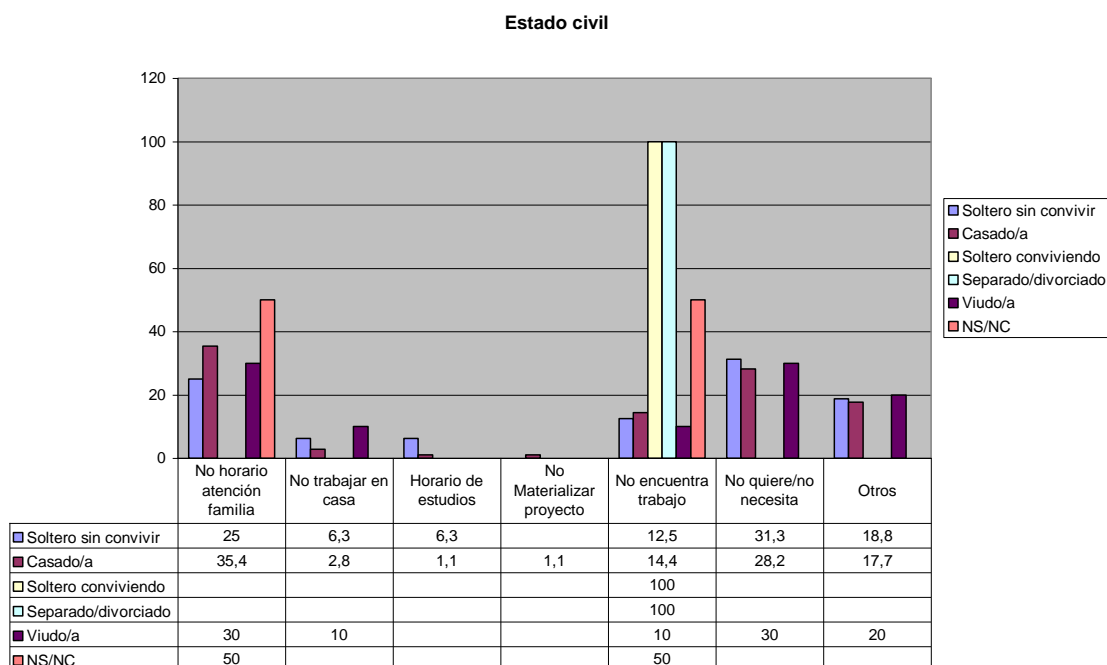
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

los casados; en el caso de los viudos, el porcentaje es el más elevado (10%), aunque numéricamente sea poco significativo.

En el caso de quienes alegaron incompatibilidad con los estudios a causa del horario, sólo es relevante para los solteros sin convivencia (6,3%), seguramente la edad influye en ello.

Es significativo que quien contesta no trabajar por no encontrar un puesto de trabajo sea la mitad que quienes dijeron que la causa eran las dificultades para compatibilizar la vida familiar en el caso de los solteros que no conviven con pareja (12,5% frente a un 25%), y que el porcentaje sea aún menor en los casados (14,4% frente a un 35,4%). De los solteros convivientes y los separados/divorciados, todos dijeron no trabajar por no encontrar un empleo.

De los que declararon no querer o no desear trabajar, el mayor porcentaje lo tiene el grupo de solteros sin pareja (31,3%) y algo menor el de los casados (28,2%).



Motivos por los que no trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por nivel de renta:

Casi un tercio de las personas que ingresaron en su unidad familiar en el último mes menos de mil euros y no trabajan (32,6%), se encuentran en esta situación por no encontrar empleo con horario compatible con sus responsabilidades familiares, mientras que por no encontrar un empleo en general representa el 20,9%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

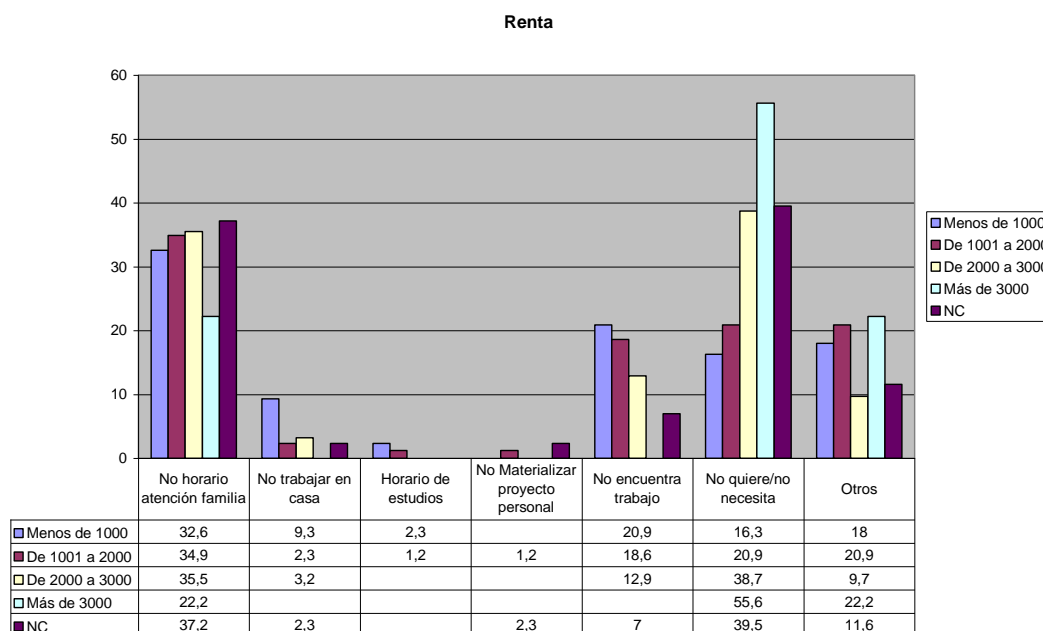
Sin embargo, por incompatibilidad con la realización de estudios son un 2,3%, y los que no quieren trabajar o no lo necesitan son el 16,3%, siendo el porcentaje más bajo de los diferentes grupos de rentas; El 9,3% trabajaría si encontrase un empleo que se pudiera realizar desde casa. También hay un 18% que no desempeña una actividad retribuida por causas diferentes de las expresadas.

De las personas que contestaron la encuesta y percibieron en su unidad familiar entre 1000 y 2000 euros en el último mes, el 34,9% indicó no trabajar por no encontrar un trabajo con un horario que le permitiera atender adecuadamente a su familia; por no encontrar trabajo en general un 18,6%, por no desear o no necesitar un 20,9%; por no poder realizarlo en el propio domicilio un 2,3%.

Por los demás conceptos los porcentajes resultan muy exigüos, el 1,2% por no poder compatibilizar con estudios, y por dificultar materializar un proyecto personal, excepto en el apartado "otros", que alcanza el 20,9%.

Cuando la cantidad ingresada en la unidad familiar está comprendida entre 2000 y 3000 euros, el porcentaje mayor de contestaciones para no trabajar es considerar no querer o necesitar trabajar (38,7%), en proporción muy similar se encuentra el hecho de no encontrar un trabajo compatible con la atención de familiares (35,5%), mientras que no encontrar un trabajo es respondido por un 12,9%; y un 3,2% aceptaría un trabajo que se pudiera realizar en el domicilio.

Un caso singular es el de aquellas personas con niveles de ingresos líquidos superiores; de ellos, el 55,6% no trabajan por no querer o necesitar trabajar; un 22,2% consideran que la causa de no encontrarse ocupado es la dificultad para atender a su familia. Un alto porcentaje (22,2%) estima que existen causas distintas a las incluidas en el cuestionario por las que no desempeñan una actividad profesional.

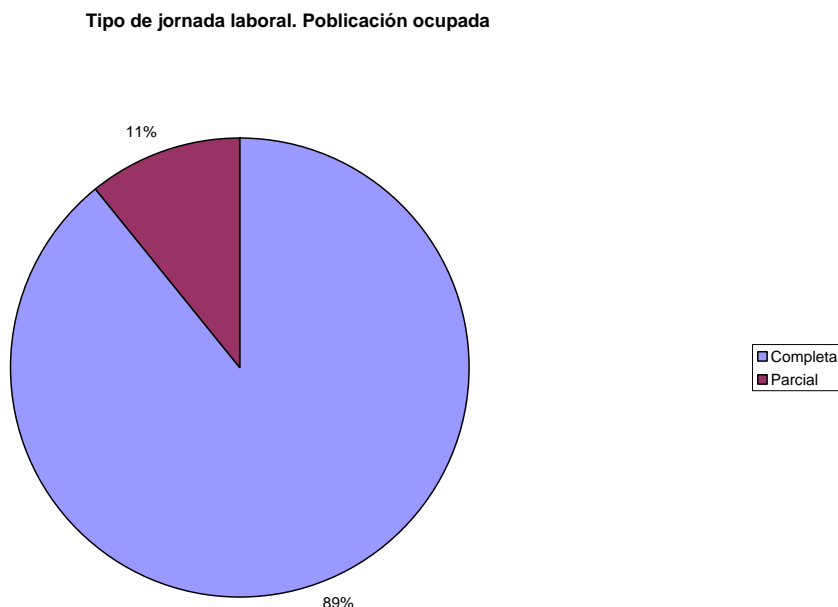


Motivos por los que no trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

2.2.2.2. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo o dedica a su actividad?

En el global de la población ocupada que se entrevistó telefónicamente, un 89% desempeñan su trabajo a jornada completa, mientras que tan sólo un 11% lo hace con jornada a tiempo parcial. Es necesario contrastar las posibles variaciones que puedan darse entre las diferentes variables al respecto.



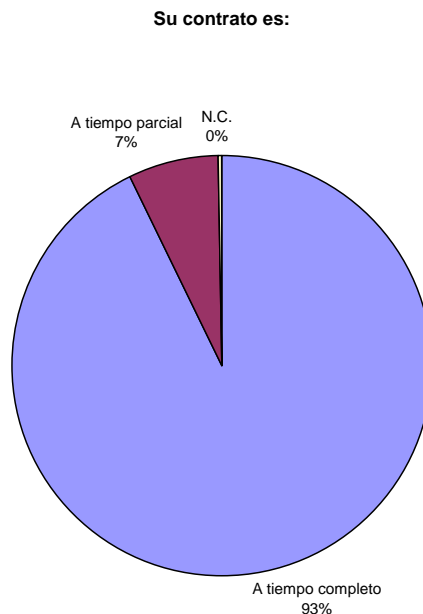
Tipo de jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓Comparación con otras encuestas de ámbito nacional:

Para la comparación de los resultados relativos a la jornada laboral se ha elegido la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo⁵⁰ realizada por el CIS en el año 2003. En ella se preguntaba a los trabajadores qué tipo de jornada incluía su contrato.

⁵⁰ Pregunta nº3 de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2003. CIS, estudio nº 2.470. Octubre de 2002-enero de 2003.

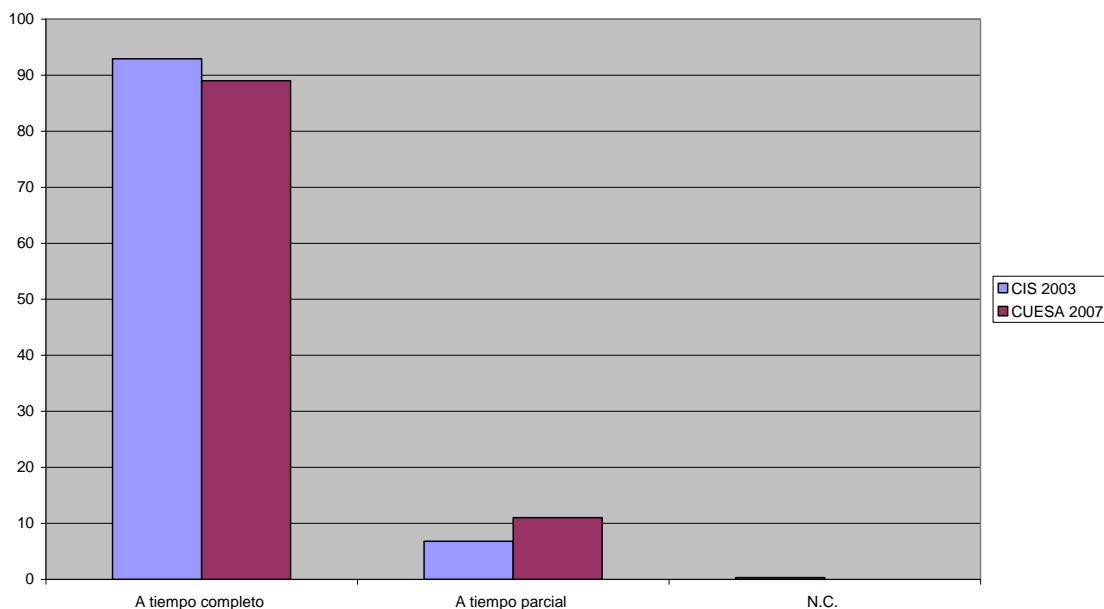
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Su contrato es: a tiempo completo o a tiempo parcial. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Estudio nº 2.470. Centro de Investigaciones Sociológicas. Octubre. 2002-enero de. 2003.

Los resultados de la actual encuesta no son muy diferentes a los del CIS de aquel momento, aunque sí se observa un ligero incremento del tipo de jornada laboral a tiempo parcial en el estudio actual.

Tipo de jornada laboral. Comparación entre las encuestas del CIS (2003) y CUESA (2004)

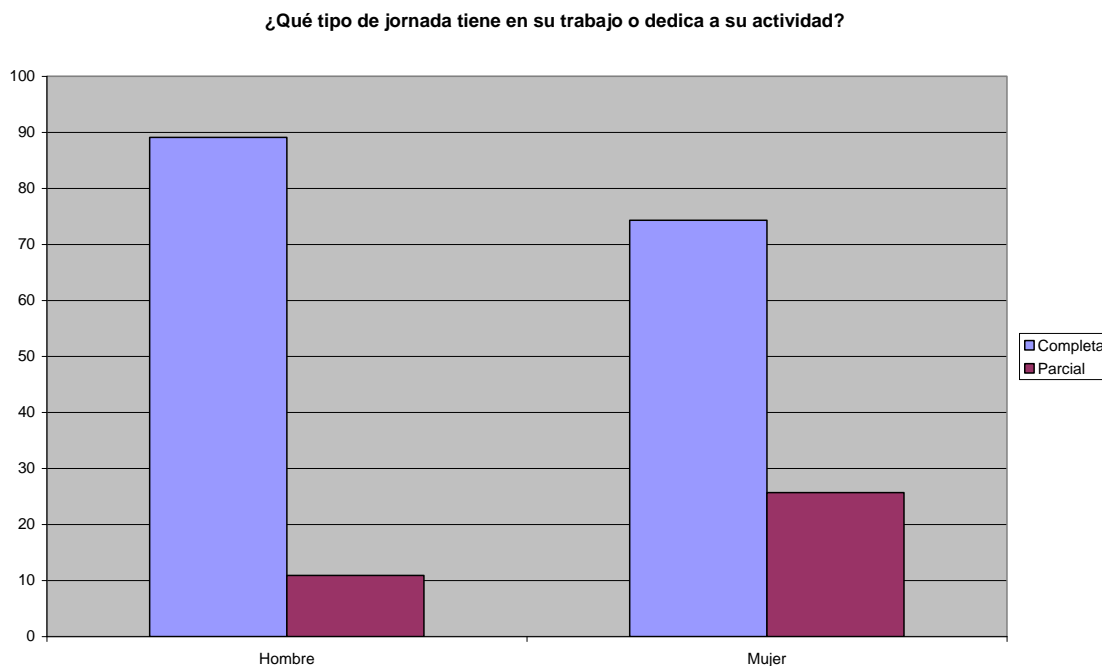


Comparación entre la pregunta ¿qué tipo de jornada tiene en su trabajo o dedica a su actividad? El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares, URJC, CUESA.2007 y la pregunta "su contrato es: a tiempo completo o a tiempo parcial". V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Estudio nº 2.470. Centro de Investigaciones Sociológicas. Octubre. 2002-enero de. 2003.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por sexos:

Los hombres encuestados tienen trabajo a jornada completa en un 89,1% de los casos, mientras que las mujeres encuestadas lo tienen en un 74,3%. Por el contrario, las mujeres utilizan el contrato a tiempo parcial en mayor medida que los hombres, con un registro del 25,7%, frente al 10,9% de los hombres.



Tipo de jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

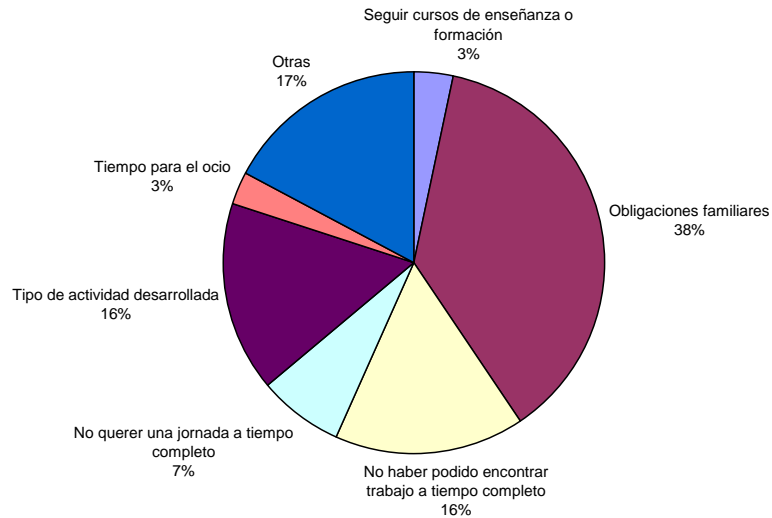
▪ Motivos de la elección de la jornada parcial

Entre los trabajadores con jornada laboral a tiempo parcial que contestaron la entrevista telefónica, la primera razón elegida para desarrollar su actividad con esta modalidad contractual, son las obligaciones familiares, en un 38% de los casos. La segunda razón se refiere a otros motivos que no se explicitan (17%) y el no haber podido encontrar un trabajo con jornada a tiempo completo y el tipo de actividad desarrollada (17%).

Sin embargo, estos datos contrastan en cierto modo con la pregunta anterior, de la que se deduce que el tener familiares a cargo no incrementa la situación laboral a tiempo parcial, salvo cuando se incrementa el número de familiares dependientes por encima de dos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Motivo de elección de la jornada parcial

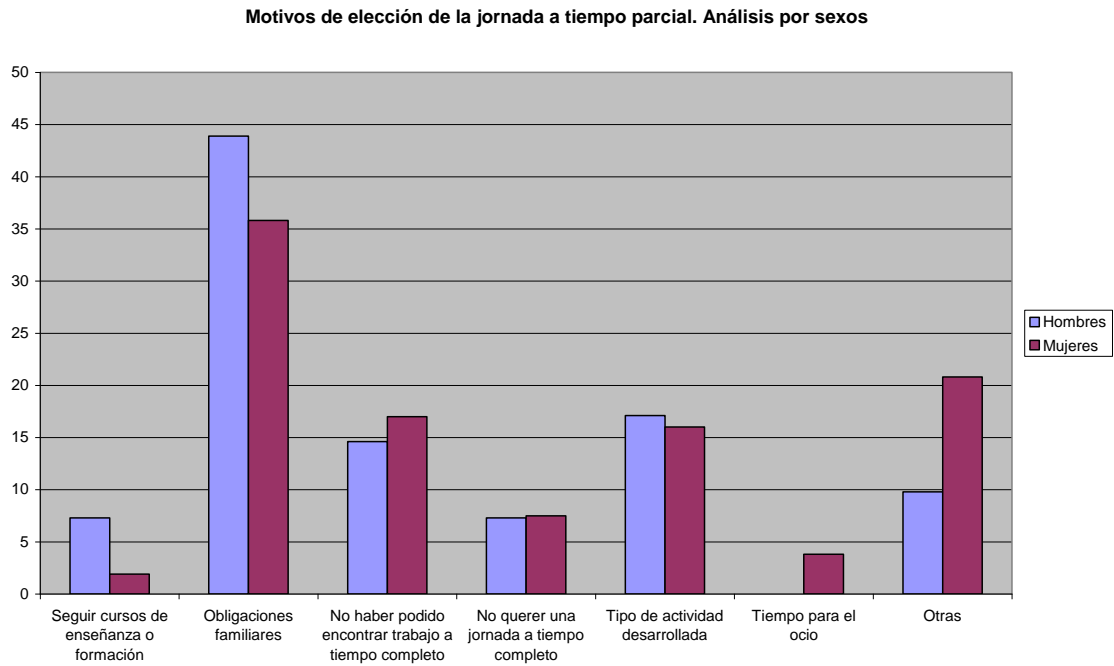


Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por sexos:

Sorprendentemente, entre la población encuestada, los hombres afirman desarrollar una jornada a tiempo parcial por razones familiares, en una proporción superior a la de las mujeres, con un 43,9% por un 35,8% de las mujeres. En los dos siguientes motivos de importancia como son el no haber podido encontrar una jornada a tiempo completo o las características del tipo de trabajo, las diferencias entre hombres y mujeres son pequeñas. Existe un porcentaje elevado de mujeres que argumentan otras razones para la elección de trabajos a tiempo parcial (20,8%).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



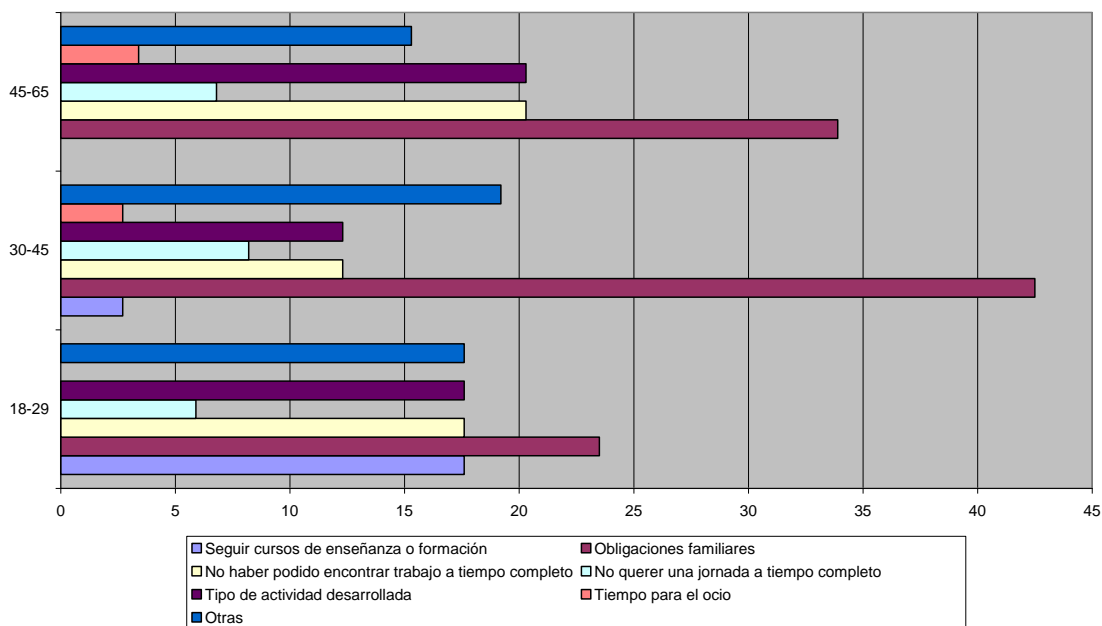
Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por edades:

Las obligaciones familiares son la primera causa de elección de la jornada a tiempo parcial en todos los grupos de edad. Los encuestados con edades comprendidas entre los 30 y 45 años son los más afectados por las obligaciones familiares, condicionando la elección de este tipo de jornada a un 42,5%. Esta proporción es menor entre los 45 y 65 años, con un 33,9%. Las obligaciones familiares entre los encuestados situados entre los 18 y los 29 años suman un 23,5%. Las posibles razones de esta distribución por edades podrían consistir en el hecho de que en las sociedades actuales los padres con niños de corta edad se hallan entre los 30 y los 45 años.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Motivos de elección de la jornada parcial. Análisis por edades

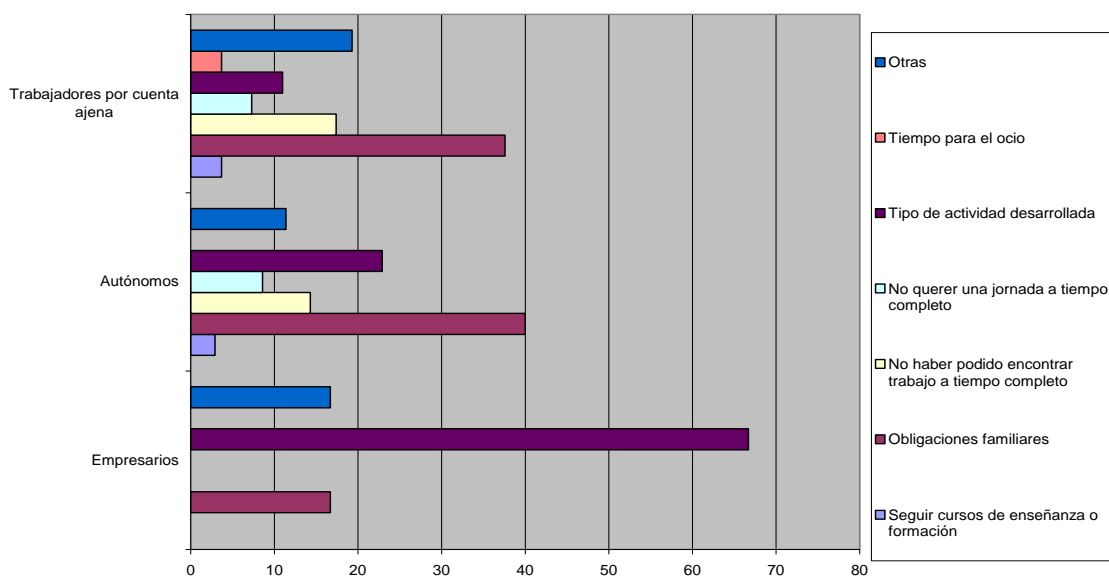


Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por tipo de relación laboral:

El motivo de elección de la jornada parcial varía en función del tipo de colectivo. Entre los empresarios el principal motivo es el tipo de actividad desarrollada, en un 66,7% de sus respuestas. En cambio, los autónomos, en un 40% de los casos, y los trabajadores por cuenta ajena, en un 37,8%, afirman que son las obligaciones familiares la causa del trabajo a tiempo parcial.

Motivos de elección de la jornada parcial. Análisis por tipo de relación laboral



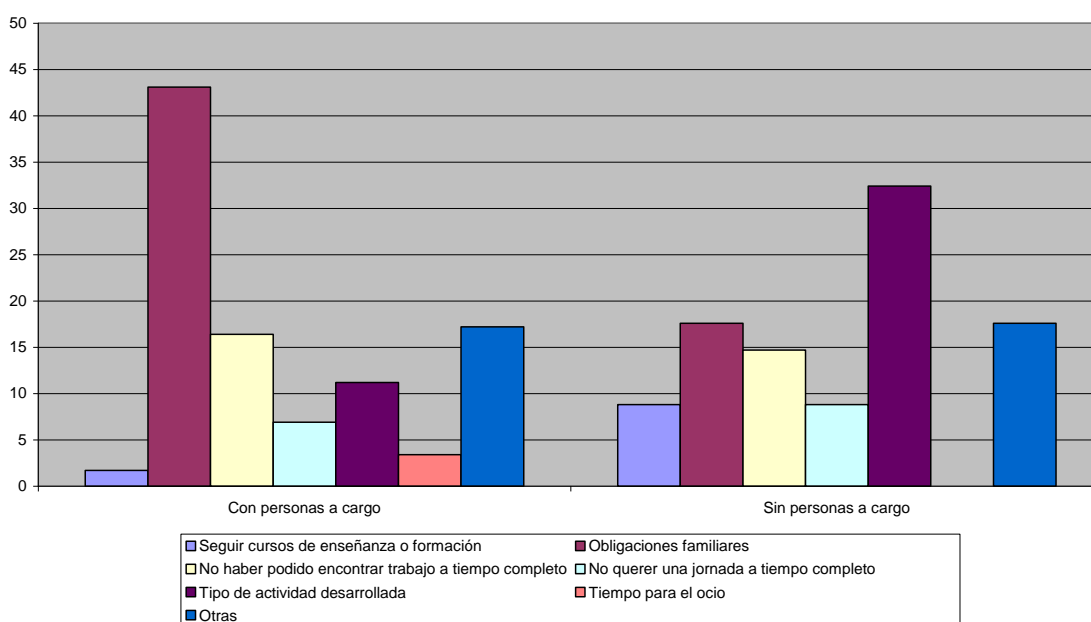
Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajadores con personas a cargo:

Los resultados señalan que los encuestados con personas a cargo presentan las obligaciones familiares como principal causa del desempeño del trabajo a tiempo parcial., en un 43,1% de las respuestas. Aquellos que no tienen personas a cargo muestran que el tipo de actividad desarrollada es la principal causa de elección del trabajo a tiempo parcial, con un 32,4% de las respuestas.

Motivos de elección de la jornada parcial. Análisis por trabajadores con personas a cargo

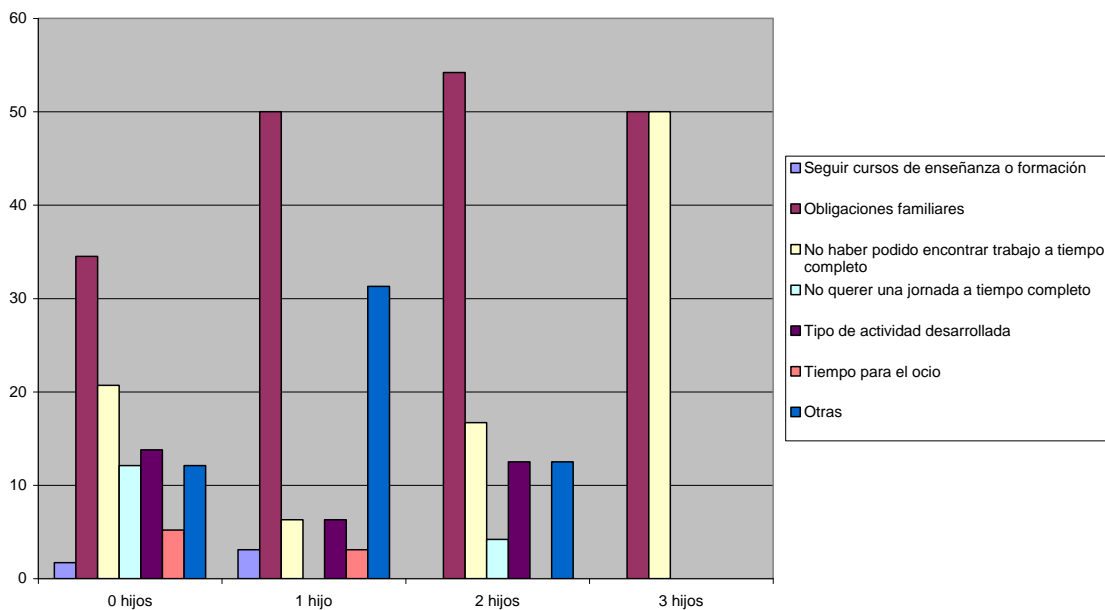


Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

Si tenemos en cuenta el número de hijos menores de 12 años, se observa que el porcentaje aumenta en cuanto se tiene un hijo, alcanzando las obligaciones familiares el 50% de las respuestas en ese caso.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Motivos de elección de la jornada parcial. Hijos menores de 12 años

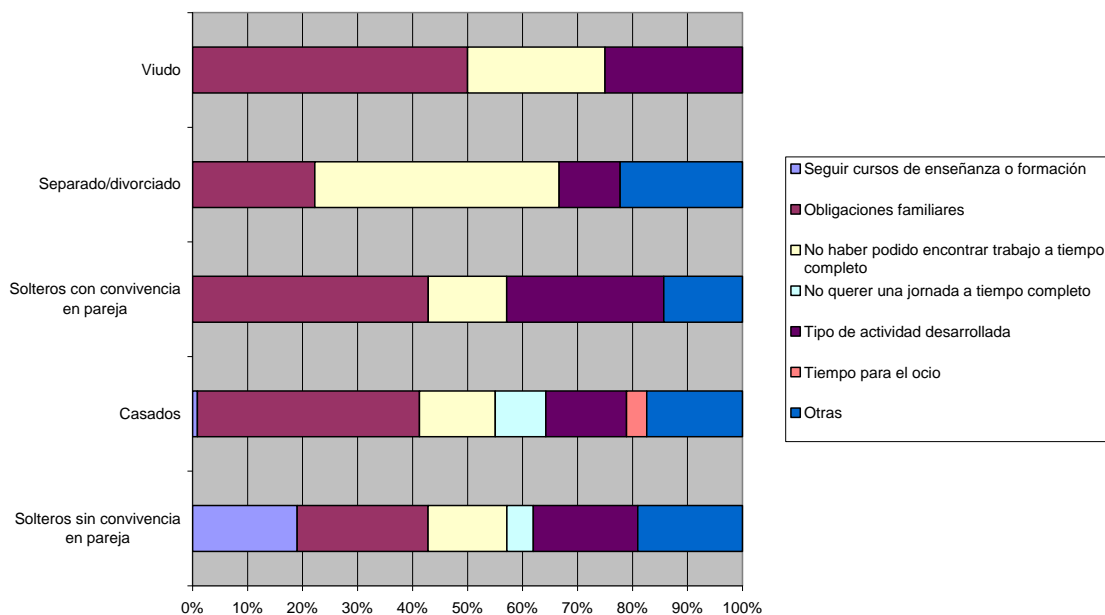


Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por estado civil:

Los resultados muestran que los viudos son los que más basan la elección de trabajos a tiempo parcial por razón de sus obligaciones familiares, alcanzando el 50% de sus respuestas. Les siguen los solteros con convivencia en pareja, con un 42,9% y los casados con un 40,4%.

Motivos de elección de la jornada parcial. Análisis por estado civil

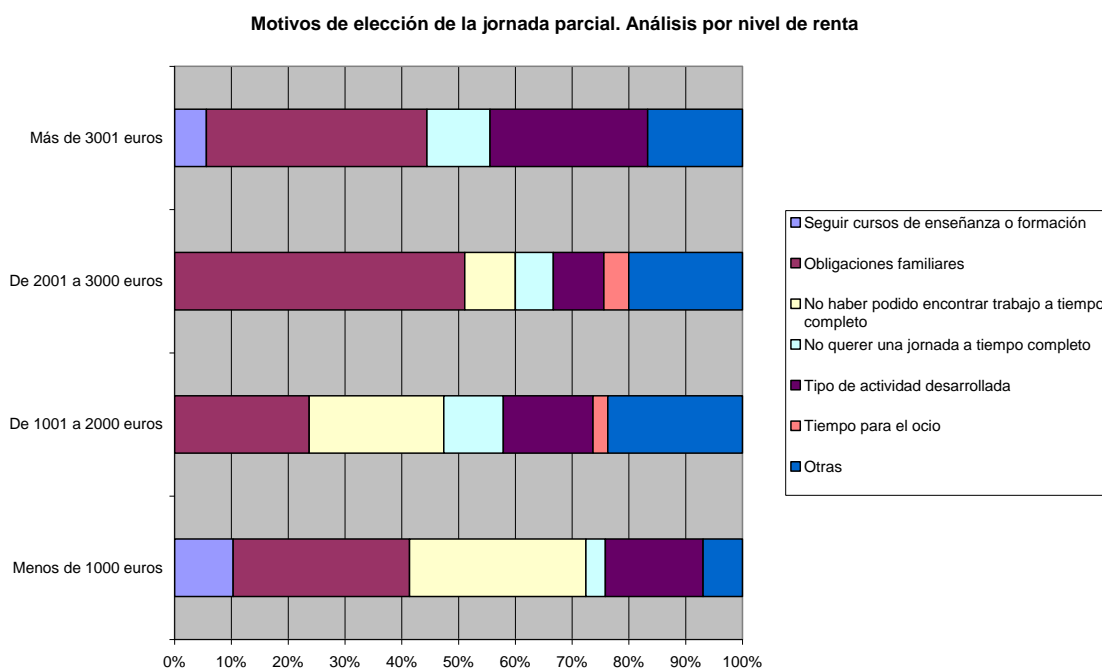


Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de renta:

Las obligaciones familiares resultan la causa mayoritaria para la elección de jornada a tiempo parcial para todos los niveles de renta. Esta causa alcanza un porcentaje más elevado (51,1%) entre aquellos que tienen ingresos mensuales entre 2001 y 3000 euros. Se observa que, en niveles inferiores de renta, se combinan las obligaciones familiares con la necesidad de mantener un trabajo a tiempo parcial, porque no resulta posible encontrar un trabajo a tiempo completo.



Motivos de elección de la jornada parcial. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

2.2.2.3. Número de horas dedicadas al trabajo

▪ Número de horas efectivas en el lugar de trabajo

La media de las horas efectivas en el lugar de trabajo de toda la población encuestada que desempeña alguna actividad es de 39,17 horas semanales.

horas efectivas

media

39,17

Número de horas efectivas en el lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓Comparación con otras encuestas de ámbito nacional:

La V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2003 mostraba unos datos de 39,98 horas efectivas semanales, lo que muestra una casi identidad con los resultados del presente estudio.

✓Análisis por sexos:

En el estudio por sexos se observa que el número de horas trabajadas por los hombres es de 41,11 en tanto que las de las mujeres son de 37,4. Se produce una diferencia de 4 horas semanales entre ambos sexos.

horas efectivas	Hombres	Mujeres
	41,11	37,4

Número de horas efectivas en el lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓Análisis por tipo de relación laboral:

Los trabajadores por cuenta ajena, con 38,3 horas semanales, realizan menos horas que los trabajadores por cuenta propia, con 39,41 horas de los empresarios y 41,7 horas de los autónomos.

Empresario	39,41
Autónomo	41,7
Trabajador por cuenta ajena	38,3

Número de horas efectivas en el lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓Análisis por trabajadores con personas a cargo:

No se observan diferencias entre los trabajadores que tienen personas dependientes a su cargo, de aquellos que no las tienen.

Con personas a cargo	39,12
Sin personas a cargo	39,3

Número de horas efectivas en el lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

Los trabajadores que tienen hijos menores de 12 años reducen la jornada laboral a medida que van incrementando el número de hijos, si bien el verdadero salto cuantitativo se produce a partir del tercer hijo, con 33,5 horas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Hijos menores de 12 años	Nº horas
	39,6
0	5
	39,0
1	1
2	38,3
3	33,5

. Número de horas efectivas en el lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de renta:

Los trabajadores con ingresos inferiores a 1000 euros mensuales desarrollan una jornada laboral menor que otros con ingresos superiores, con 37,8 horas semanales.

Menos de 1000 euros	37,8
De 1001 a 2000 euros	39,9
De 2001 a 3000 euros	38,6
Más de 3001 euros	39,4

Número de horas efectivas en el lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

▪ Número de horas semanales de transporte

La media de horas a la semana dedicadas por la población encuestada para desplazarse de casa al trabajo y viceversa es de 3,5 horas semanales.

✓ Análisis por tipo de responsabilidad en el trabajo:

Según los datos aportados por la población encuestada, los técnicos generalistas y especialistas, los trabajadores cualificados y los comerciales, son los colectivos que más tiempo invierten semanalmente en transporte por motivos de trabajo (en torno a las cuatro horas semanales). Por el contrario, son los directivos y los administrativos los colectivos profesionales que menos tiempo invierten en transporte semanalmente para desplazarse por razón de su trabajo, algo más de una hora menos que los profesionales mencionados anteriormente.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Directivos	2,8
Mandos intermedios	3,8
Técnicos generalistas/especialistas	4,09
Administrativos	2,8
Comerciales	3,9
Trabajadores cualificados	4,09
Trabajadores sin cualificar	3,9
Otros	3,3

.Número de horas de transporte semanales. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de estudios:

De los datos facilitados por los encuestados, aquellos que tienen estudios de formación profesional y secundaria, con 2,6 y 3,2 horas respectivamente, son los que menor tiempo dedican al transporte para desplazarse a sus actividades laborales, mientras que el resto de categorías están en las 3,8 horas semanales utilizadas en transporte. El caso de las personas con licenciatura alcanza el porcentaje de horas más elevado, con 3,9.

Ninguno	2,6
Primaria	3,6
Secundaria	3,2
Formación Profesional	2,8
Bachillerato	3,8
Diplomatura	3,8
Licenciatura	3,9

Número de horas de transporte semanales. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por estado civil:

Las personas que conviven con su pareja son el colectivo, de los encuestados, que más tiempo a la semana emplean para desplazarse por motivos laborales, con 4,6 horas, junto con los solteros que no conviven con su

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

pareja, con 3,7 horas. Los viudos son que menos tiempo utilizan por este motivo, con 1,7 horas semanales.

Soltero (sin convivir con su pareja)	3,7
Casado/a	3,4
Conviviendo con su pareja	4,6
Separado/a Divorciado/a	3,3
Viudo	1,7

Número de horas de transporte semanales. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

▪ Número de horas extras en casa/lugar de trabajo

La población que se ha encuestado en esta pregunta realiza una media de 8,1 horas laborales extras semanales, ya sea en su domicilio o en el lugar donde desempeña habitualmente su trabajo.

✓ Análisis por sexos:

Las mujeres encuestadas afirman realizar una media de 7,2 horas laborales extraordinarias a la semana, mientras que los hombres encuestados afirman realizar una media de 8,9 horas laborales extraordinarias a la semana.

✓ Análisis por edades:

Por edades, las personas encuestadas con una edad entre 30 y 45 años son las que más horas extraordinarias realiza fuera de su jornada habitual de trabajo, las personas con edades entre 18 y 29 son las que menos horas extraordinarias realizan fuera de su jornada laboral, según se desprende de la tabla siguiente.

18-29	6,3
30-45	8,7
46-65	7,9

Número de horas en casa/lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por trabajadores con personas a cargo:

Las personas con trabajo y familiares dependientes que se han encuestado afirman realizar 8,7 horas semanales extraordinarias fuera de su jornada laboral habitual, 2 horas más que las realizadas por las personas con empleo y sin familiares en situación de dependencia.

Cuando son dos las personas dependientes en la unidad familiar el número de horas extras semanales ascienden a 9,4 horas, cuando son tres las

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

personas dependientes en la unidad familiar el número de horas extras semanales fuera de la jornada laboral desciende a las 5 horas.

✓ Análisis por estado civil:

Separados/as, divorciados/as son los que, con diferencia respecto al resto de categorías, más horas extraordinarias realizan fuera de su jornada laboral con 12,1 horas extraordinarias semanales, los siguen los/as casados/as con 8,4% horas extraordinarias semanales, siendo los viudos los que menos horas extraordinarias realizan en este sentido, con 5.

Soltero (sin convivir con su pareja)	6
Casado/a	8,4
Conviviendo con su pareja	6
Separado/a Divorciado/a	12,1
Viudo	5

Número de horas en casa/lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de renta:

Por cuantía de ingresos no se dan grandes fracturas en las categorías de la variable.

Menos de 1000 euros	7
De 1001 a 2000 euros	8,3
De 2001 a 3000 euros	9,3
Más de 3001 euros	7,2

Número de horas en casa/lugar de trabajo. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

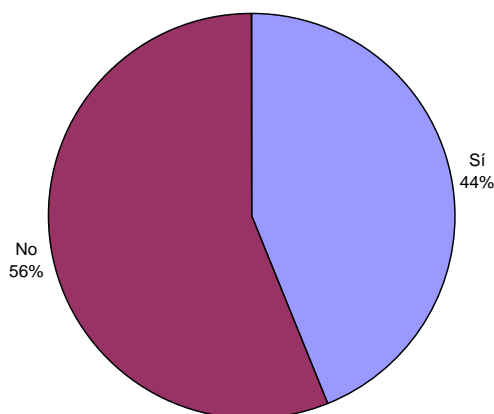
2.2.2.4. En su actividad laboral trabaja los siguientes días...

Un aspecto importante para las posibilidades reales de conciliación de la vida laboral y familiar dentro de los elementos internos de las condiciones en que se desarrolla la actividad profesional.

- ... Sábados

A partir de las respuestas válidas ofrecidas, se desprende que el 43,9% de los encuestados trabajan todos o algunos sábados.

Trabajo en sábados



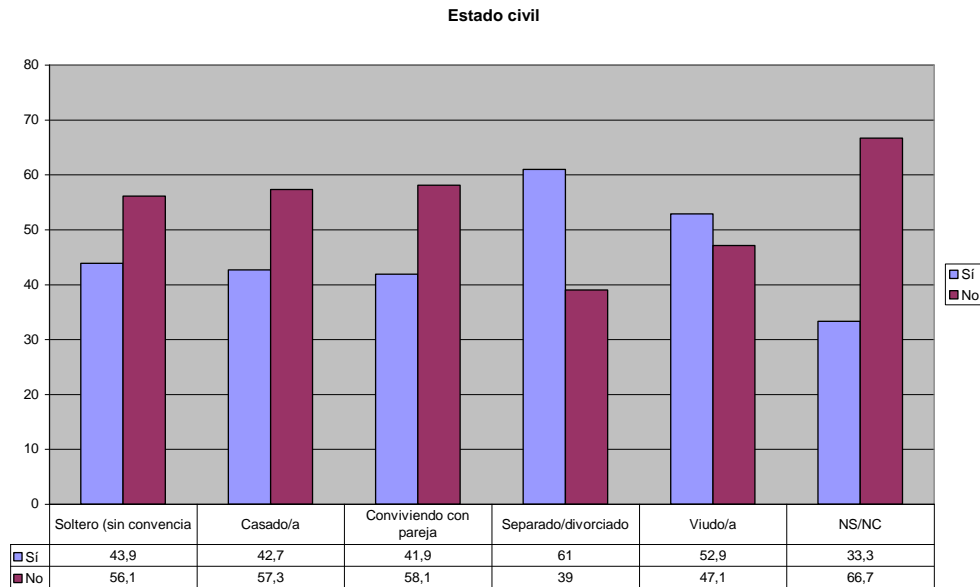
Sábados que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por estado civil:

De las personas que han contestado a la encuesta, y haciendo mención a su estado civil, el grado mayor de personas que han de trabajar todos o algunos sábados, teniendo a su cargo personas dependientes, se encuentra el grupo de separados o divorciados (61%); también las personas viudas alcanzan porcentajes muy reseñables (52,9%).

El resto de los grupos guardan porcentajes muy similares entre sí. Así, el 43,9% de los solteros que no conviven con pareja trabajan también los sábados, para el caso de los casados es el 42,7%, mientras que son el 42,7 de los solteros que conviven con su pareja los que responden estar en esta situación.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Sábados que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de estudios:

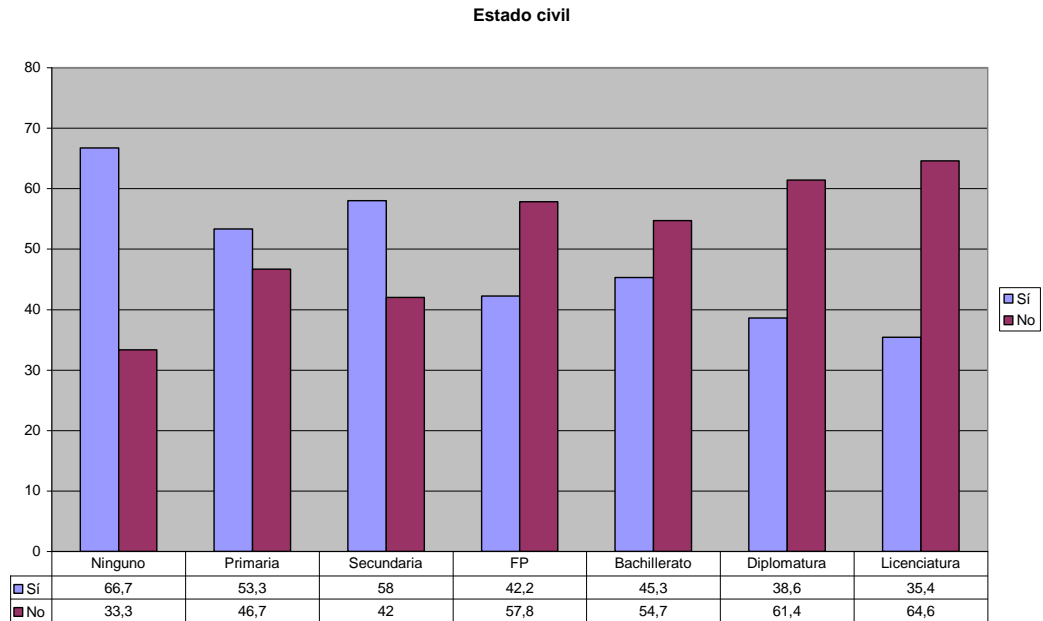
Tomando como base esta variable, se aprecian algunos datos que es interesante resaltar.

Es destacable, en primer lugar, que los titulados universitarios, diplomados y licenciados, con personas dependientes a su cargo, son los que alcanzan niveles más bajos cuando se pregunta si deben trabajar los sábados; en concreto, el 35,4% de los licenciados, y el 38,6% de los diplomados.

El otro extremo se encuentra representado por el grupo de personas sin estudios, alcanzando un porcentaje realmente elevado, el 66,7%.

En los niveles formativos intermedios, destaca el grupo de personas que han cursado secundaria (58%), por encima del grupo de primaria (53,3%). Entre los que han cursado formación profesional, el 42% trabajan en sábado y tienen personas dependientes a su cargo, y un 45,3% de los que han cursado bachillerato.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

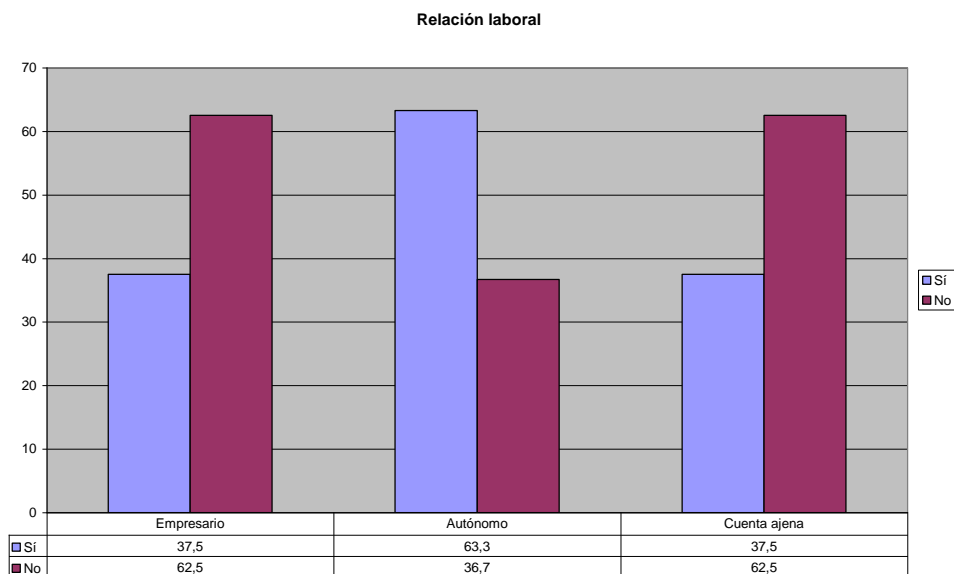


Sábados que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por relación laboral:

Existe similitud en los porcentajes de empresarios y trabajadores por cuenta ajena cuando responden trabajar los sábados teniendo personas dependientes, concretamente el 37,5% de cada uno de estos colectivos.

Sin embargo, para esta misma situación alcanza al 63,3% de los trabajadores autónomos.



Sábados que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

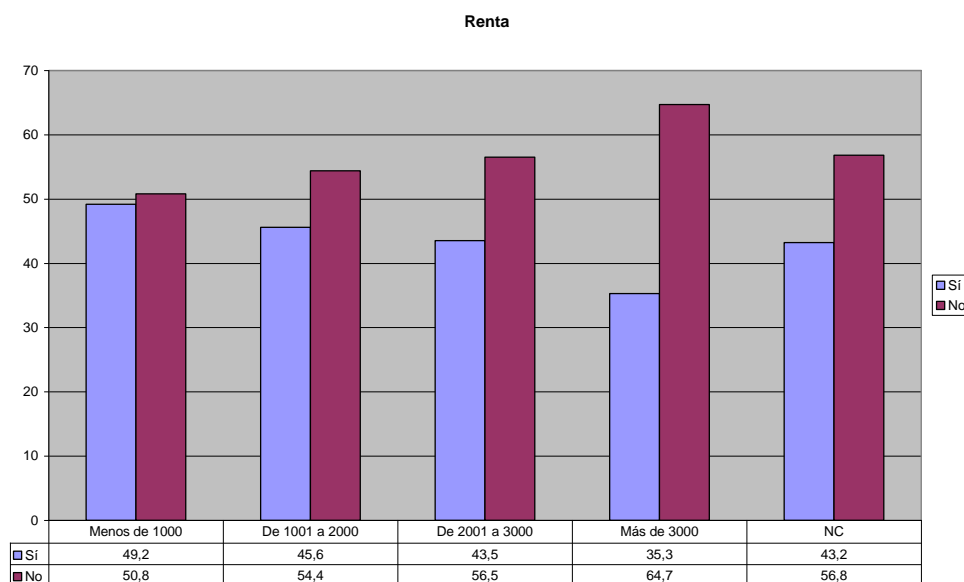
✓ Análisis por nivel de renta:

De la consideración de la variable renta, lo que se aprecia es que conforme se asciende en los tramos de ingresos, se reduce el porcentaje de personas con dependientes a su cargo que trabajan los sábados.

A partir de esta constatación, se observa que casi la mitad de los encuestados que no ingresaron mil euros en su unidad familiar y tienen a su cargo personas deben acudir a su puesto de trabajo los sábados.

En el otro extremo se encuentran quienes respondieron haber obtenido más de tres mil euros; en este caso, apenas se supera el tercio del grupo (35,3%).

En los tramos intermedios de rentas también se aprecia el hecho indicado, ya que es el 45,6% de los que superan los mil euros al mes, sin superar los dos mil; y el 43,5% de los que no llegan a los tres mil, superando los dos mil, los que deben acudir a su puesto de trabajo durante los sábados.



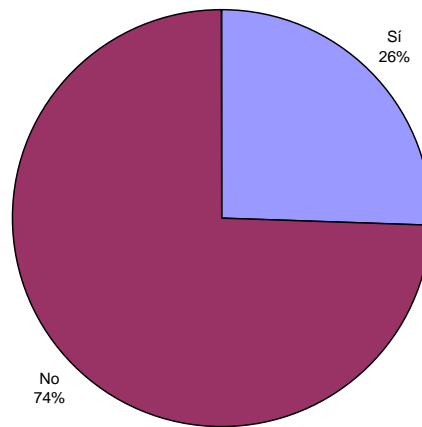
Sábados que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

▪ ... Domingos

De los ocupados que respondieron a la pregunta de si trabajaban en alguna ocasión en domingo, una cuarta parte lo hicieron de forma afirmativa.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Trabajo en domingo



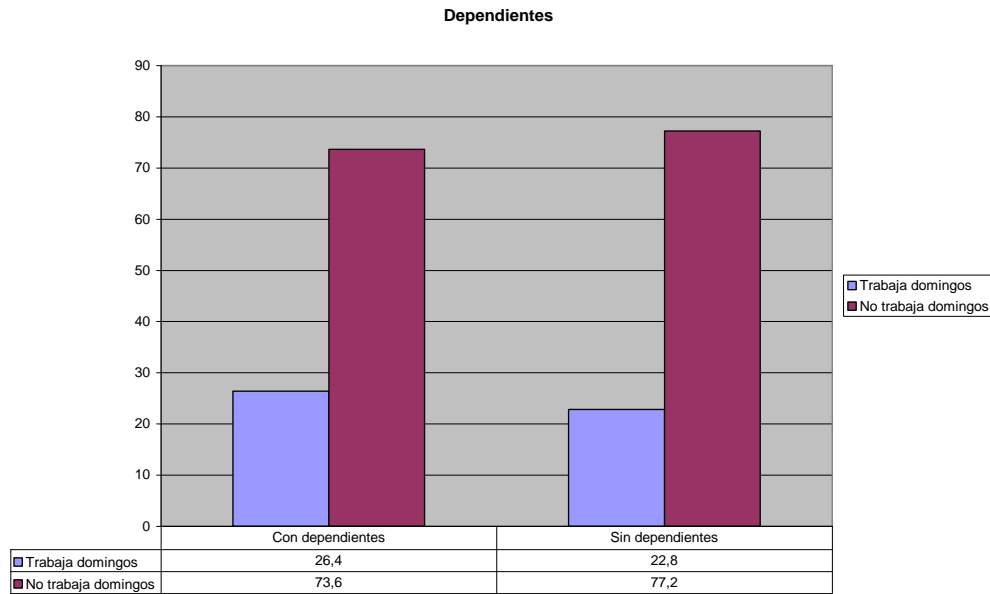
Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por dependientes:

De los datos obtenidos a partir de la encuesta, se desprende que el porcentaje de activos que en su actividad laboral trabaja los domingos y tiene dependientes a su cargo (26,4%), es casi un punto mayor que el obtenido prescindiendo de esta última consideración.

En cambio, de los que trabajan en domingo y no tienen personas a su cargo (22,8%), su porcentaje es 2,8 puntos inferior que el obtenido sin considerar la variable "por dependiente".

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

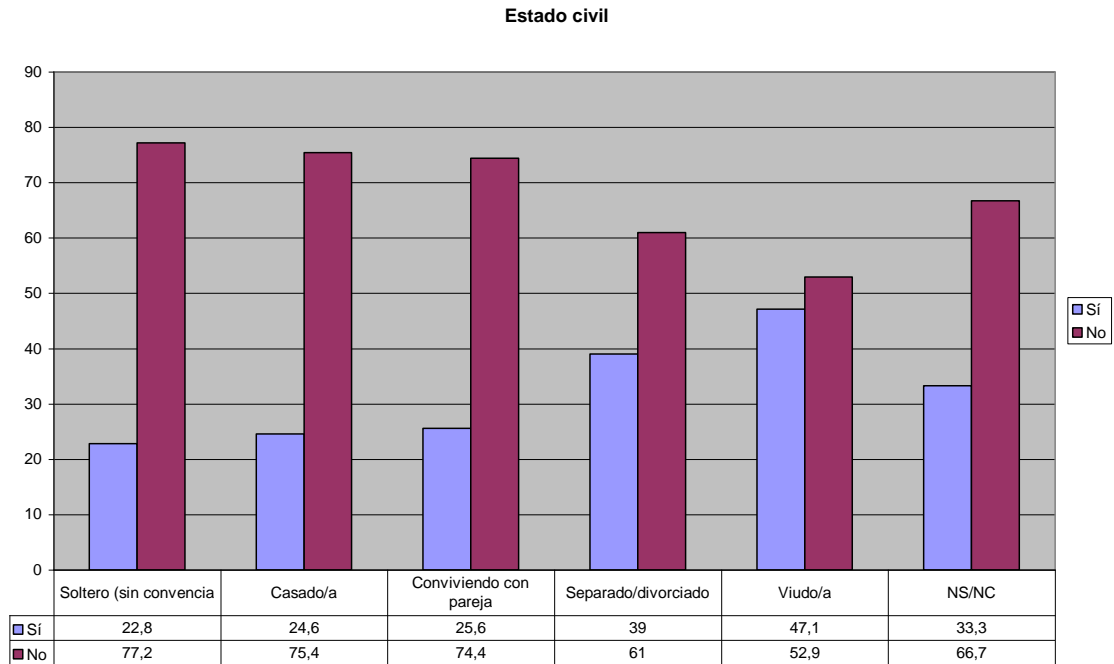
✓ Análisis por estado civil:

Del desglose de ocupados que responde a la pregunta de si su actividad se extiende a los domingos, considerado por estado civil, es el grupo de personas viudas el que obtiene un porcentaje más elevado (47,1%), seguido del grupo de separados/divorciados (39%).

Por el contrario, es el de solteros que no conviven con pareja el que obtiene el porcentaje menor (22,8%).

Los valores intermedios se encuentran en los casados (24,6%, exactamente un punto porcentual por debajo del dato global), y los solteros que conviven con su pareja (25,6%, exactamente el mismo que el dato global).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

P.7.B. En su actividad laboral trabaja los siguientes días: Domingos

P.14.Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos	SI	28	22,8	22,8	22,8
		NO	95	77,2	77,2	100,0
		Total	123	100,0	100,0	
CASADO/A	Válidos	SI	151	24,6	24,6	24,6
		NO	463	75,4	75,4	100,0
		Total	614	100,0	100,0	
CONVIENDO CON SU PAREJA	Válidos	SI	11	25,6	25,6	25,6
		NO	32	74,4	74,4	100,0
		Total	43	100,0	100,0	
SEPARADO/DIVORCIADO/A	Válidos	SI	16	39,0	39,0	39,0
		NO	25	61,0	61,0	100,0
		Total	41	100,0	100,0	
VIUDO	Válidos	SI	8	47,1	47,1	47,1
		NO	9	52,9	52,9	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	SI	1	33,3	33,3	33,3
		NO	2	66,7	66,7	100,0
		Total	3	100,0	100,0	

Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de estudios

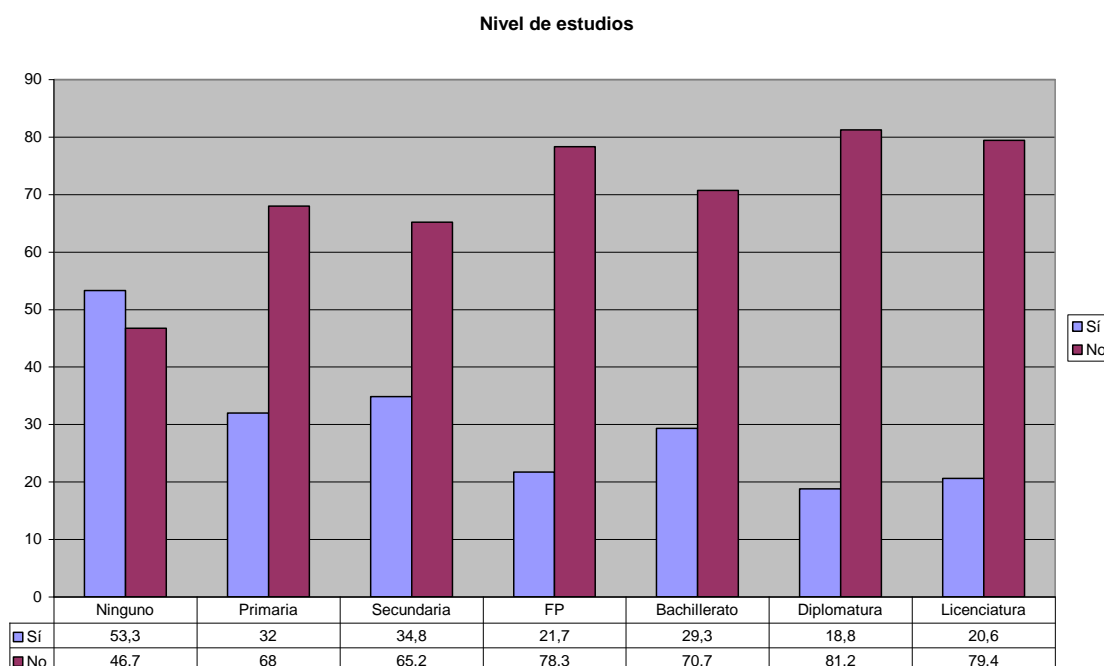
Relacionando el nivel de estudios de los encuestados y el trabajo efectivo en domingos, sean todos o algunos, se desprende que el grupo que en mayor medida se encuentra en esta situación es la de aquellos que no poseen titulación académica (53,3%), siendo el único que supera la mitad del total de sus integrantes.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En el extremo opuesto se encuentran los titulados universitarios, diplomados y licenciados, son estos los grupos por niveles formativos con porcentajes menores (18,8% y 20,6%, respectivamente).

En los grupos de estudios primarios y secundarios, en torno a un tercio de sus miembros (32% y 34,8%, respectivamente) contestaron afirmativamente ante la cuestión de si trabajaban durante los domingos.

Sobre la incidencia de la cuestión sobre los que han cursado formación profesional o bachillerato, ésta es dispar; si para el primer caso se alcanza el 21,7%, para los segundos se llega al 29,3%.



Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

P.7.B. En su actividad laboral trabaja los siguientes días: Domingos

P.17. Estudios cursados de nivel más alto			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NINGUNO	Válidos	SI	8	53,3	53,3	53,3
		NO	7	46,7	46,7	100,0
		Total	15	100,0	100,0	
PRIMARIA	Válidos	SI	39	32,0	32,0	32,0
		NO	83	68,0	68,0	100,0
		Total	122	100,0	100,0	
SECUNDARIA	Válidos	SI	24	34,8	34,8	34,8
		NO	45	65,2	65,2	100,0
		Total	69	100,0	100,0	
FP	Válidos	SI	35	21,7	21,7	21,7
		NO	126	78,3	78,3	100,0
		Total	161	100,0	100,0	
BACHILLERATO	Válidos	SI	44	29,3	29,3	29,3
		NO	106	70,7	70,7	100,0
		Total	150	100,0	100,0	
DIPLOMATURA	Válidos	SI	19	18,8	18,8	18,8
		NO	82	81,2	81,2	100,0
		Total	101	100,0	100,0	
LICENCIATURA	Válidos	SI	46	20,6	20,6	20,6
		NO	177	79,4	79,4	100,0
		Total	223	100,0	100,0	

Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

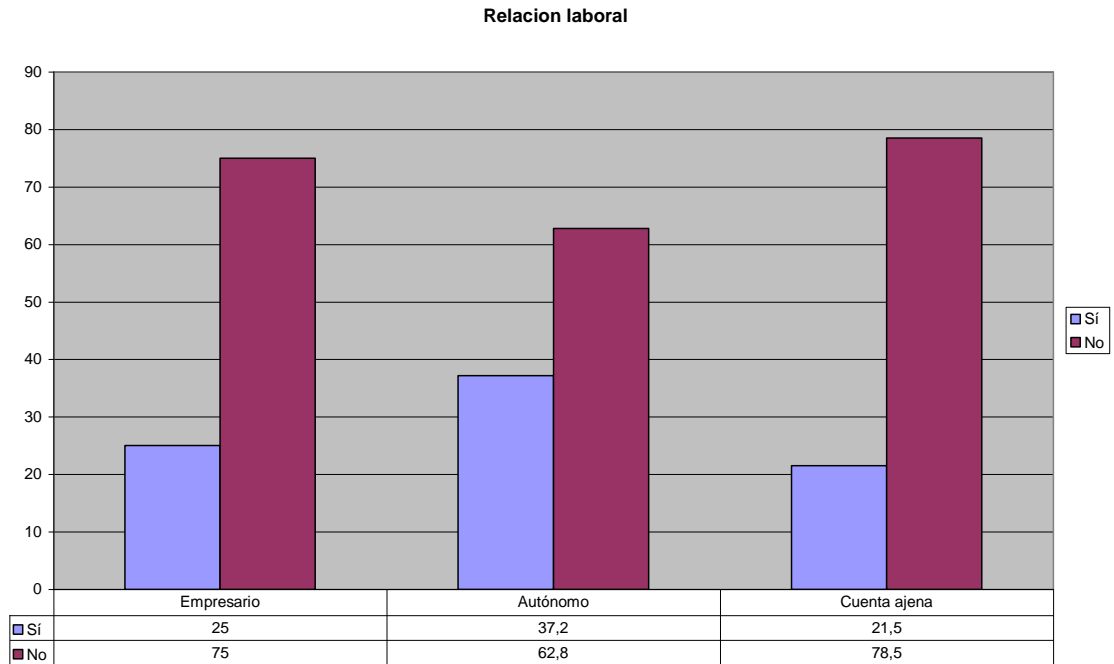
✓ Análisis por relación laboral:

La cuarta parte de los empresarios que respondieron a la encuesta, lo hicieron en el sentido de indicar que durante los domingos también desarrollan su actividad profesional.

En el caso de los trabajadores autónomos, el porcentaje supera en mucho el tercio de sus integrantes (37,2%), siendo el que alcanza la cifra más elevada.

El colectivo con menor porcentaje es el de trabajadores por cuenta ajena, que en todo caso supera la quinta parte de sus integrantes (21,5%).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

P.7.B. En su actividad laboral trabaja los siguientes días: Domingos

P.4.2.Me puede indicar si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
EMPRESARIO	Válidos	SI	12	25,0	25,0	25,0
		NO	36	75,0	75,0	100,0
		Total	48	100,0	100,0	
AUTONOMO	Válidos	SI	77	37,2	37,2	37,2
		NO	130	62,8	62,8	100,0
		Total	207	100,0	100,0	
CUENTA AJENA	Válidos	SI	126	21,5	21,5	21,5
		NO	460	78,5	78,5	100,0
		Total	586	100,0	100,0	

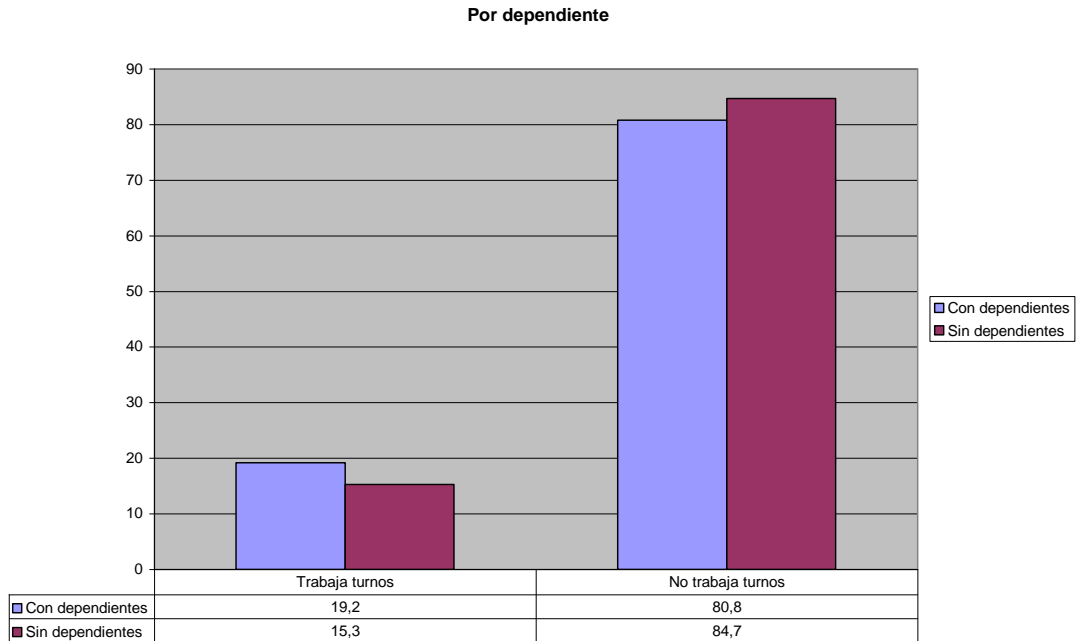
Domingos que se trabaja. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

- ...Sistemas de turnos

✓Análisis por dependientes:

De los encuestados que manifestaron estar desarrollando una actividad profesional y tener a su cargo personas dependientes, casi la quinta parte (19,2%) deben, o eligen, realizar su jornada por el sistema de turnos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Sistemas de turnos. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

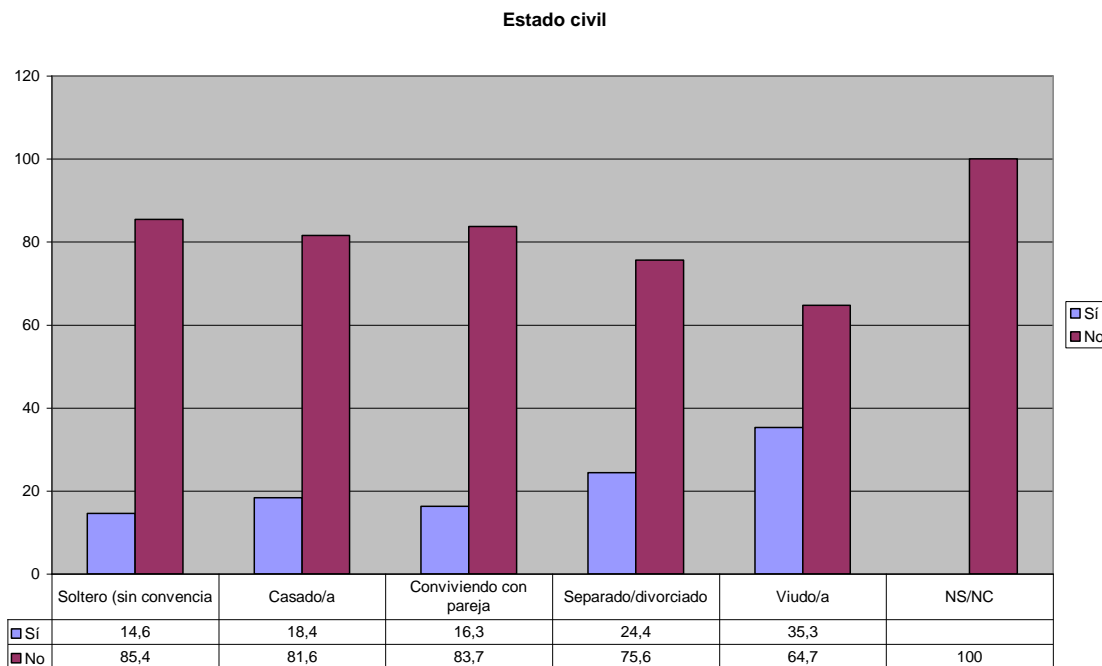
✓ Análisis por estado civil

Al margen de aquellos encuestados que no han revelado su estado civil, los porcentajes más elevados de personas que trabajan por el sistema de turnos se encuentran entre los viudos, que supera el tercio del colectivo (35,3%), y los separados y divorciados (24,4%).

El resto de los grupos se encuentran por debajo del 20%. Así, de los casados, un 18,4% trabajan bajo esta modalidad. Algo inferior es el porcentaje de solteros que conviven con pareja, concretamente el 16,3%.

No obstante, es el colectivo de solteros, en este caso que no conviven con pareja, el que muestra cifras más bajas, no alcanzando el 15%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Sistemas de turnos. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

P.7.C. En su actividad laboral trabaja los siguientes días: Sistema de turnos

P. 14. Podría decirme si es usted			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SOLTERO (SIN CONVIVIR CON SU PAREJA)	Válidos	SI	18	14,6	14,6	14,6
		NO	105	85,4	85,4	100,0
		Total	123	100,0	100,0	
CASADO/A	Válidos	SI	113	18,4	18,4	18,4
		NO	501	81,6	81,6	100,0
		Total	614	100,0	100,0	
CONVIENDO CON SU PAREJA	Válidos	SI	7	16,3	16,3	16,3
		NO	36	83,7	83,7	100,0
		Total	43	100,0	100,0	
SEPARADO/DIVORCIADO /A	Válidos	SI	10	24,4	24,4	24,4
		NO	31	75,6	75,6	100,0
		Total	41	100,0	100,0	
VIUDO	Válidos	SI	6	35,3	35,3	35,3
		NO	11	64,7	64,7	100,0
		Total	17	100,0	100,0	
NS/NC	Válidos	NO	3	100,0	100,0	100,0

Sistemas de turnos. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

2.2.2.5. A qué hora empieza y termina su jornada laboral

- Comienzo de la jornada laboral

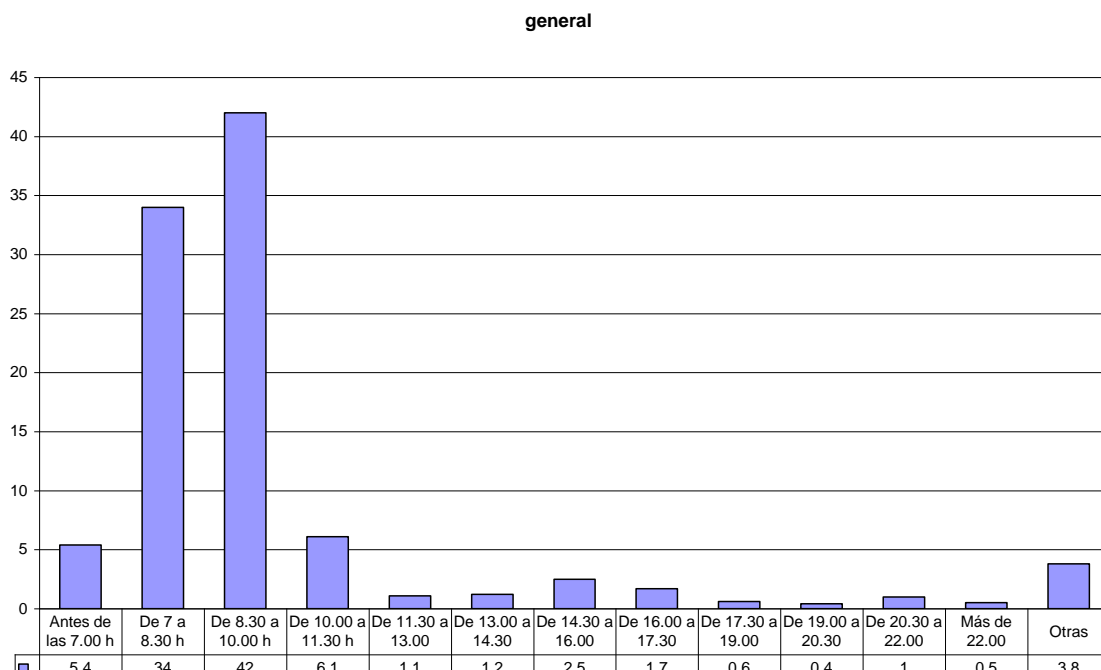
Sin concurrencia con otros aspectos, se aprecia claramente que la inmensa mayoría de los encuestados ocupados que han contestado, comienzan su jornada laboral en unos tramos horarios muy concretos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En efecto, el 34% del total comienza su desempeño laboral entre las 7.00 a 8.30, y el 42% se integra entre las 8.30 a 10.00.

Esto quiere decir que en el periodo de tres horas comprendido entre las 7.00 y las 10.00, más de tres cuartas partes (76%) del conjunto de los ocupados que han contestado se encuentran en su puesto de trabajo.

Esta gran concentración deja escaso margen para el resto de las horas del día, sólo en el periodo entre las 10.00 a 11.30 con el 6%, y antes de las 7.00 con el 5,4% alcanzan cierta relevancia.



Comienzo de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por dependientes:

Si se aprecia el hecho de tener, o no, a cargo personas dependientes, lo más destacado a partir de las respuestas de los encuestados es lo siguiente:

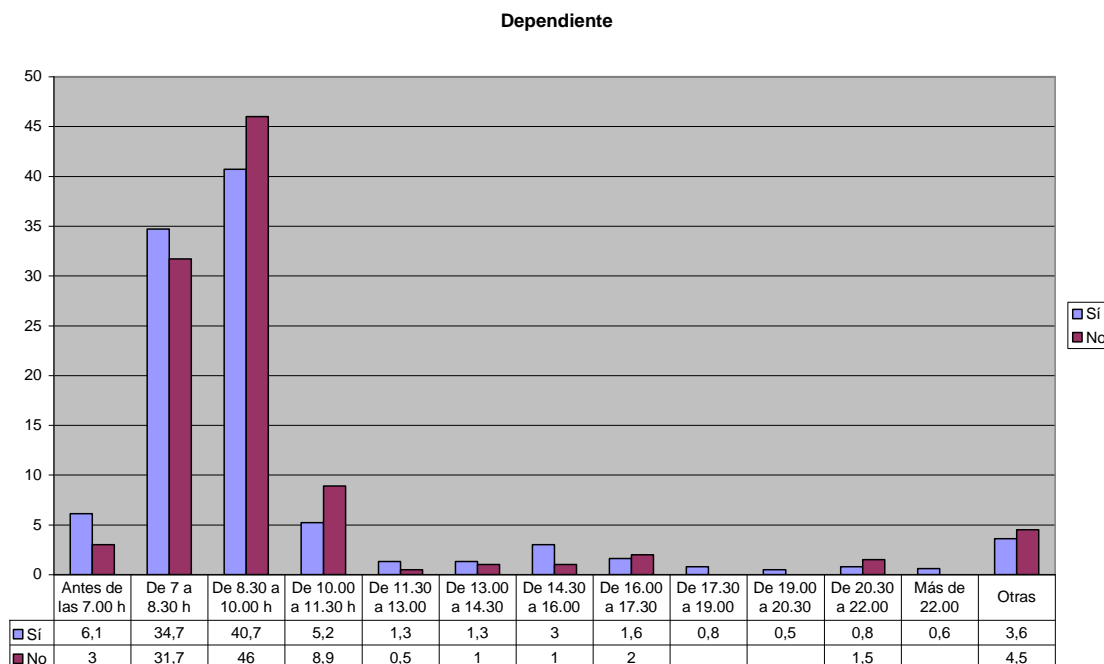
Cuando el comienzo de la jornada es antes de las 7.00, se aprecia que las personas con personas a cargo duplican, en términos relativos, a quienes no tienen esas responsabilidades (6,1% frente a 3%).

Para el tramo comprendido entre las 7.00 a 8.30, el porcentaje de personas con responsabilidades familiares en grado de dependencia es del 34,7%, mientras que las que no cuentan con esta responsabilidad es del 31,7%.

En cambio, para el tramo de 8.30 a 10.00, es donde se produce la mayor concentración global, suponiendo que un 40,7% de las personas con dependientes a cargo se incorporan a su puesto de trabajo, frente a un 46% de quienes no tienen esas responsabilidades.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

De nuevo, para el intervalo horario entre las 10.00 y las 11.30, es inferior la cifra de personas con dependientes (5,2%) que quienes no las tienen 8,9%.



Comienzo de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por sexos:

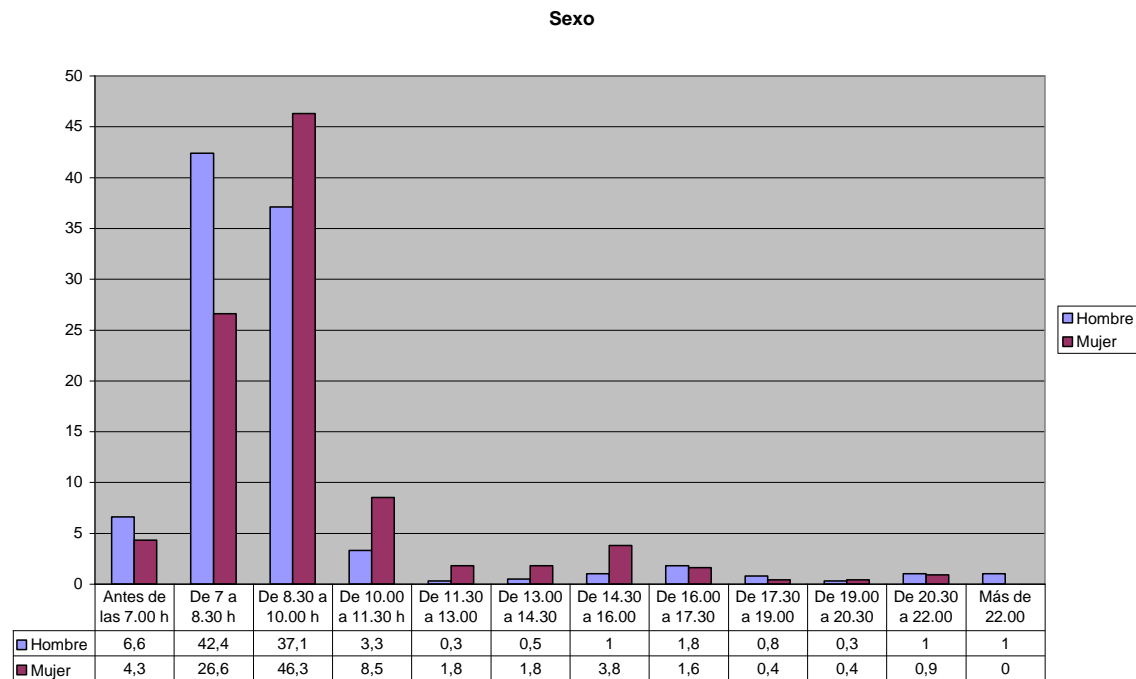
Al diferenciar por género los tramos horarios de entrada al trabajo, se aprecian como aspectos más destacados:

En primer lugar, que en los tramos horarios donde se concentran los valores, tanto para hombres como para mujeres (de 7.00 a 08.30" y de 8.30 a 10.00) se produce una diferenciación interna consistente en que el primero de tramos horarios citados recoge la contestación del 42,4% de los hombres frente a un 26,6% del total de las mujeres; en el segundo tramo mencionado, la situación se invierte ya que un 37,1% de los hombres comienzan su actividad profesional entre las 8.30 y antes de las 10.00, mientras que para ese mismo tramo horario, es el 46,3% para las mujeres.

De los demás intervalos horarios, alcanza cierta relevancia por su frecuencia el que comienza a las 10.00 hasta las 11.30; en éste, un 3,3% de los hombres, y un 8,5% de las mujeres comienzan su jornada laboral diaria. También para el caso de comienzo de jornada diaria destaca la respuesta "antes de las 7.00", ya que el 6,6% de los hombres y el 4,3% de las mujeres la seleccionaron en la encuesta.

Fuera de los ya aludidos, todos referidos a la mañana, hay que mencionar que un 3,8% de las mujeres comienza su jornada laboral entre las 14.30 y las 16.00.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Comienzo de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓Análisis por edad:

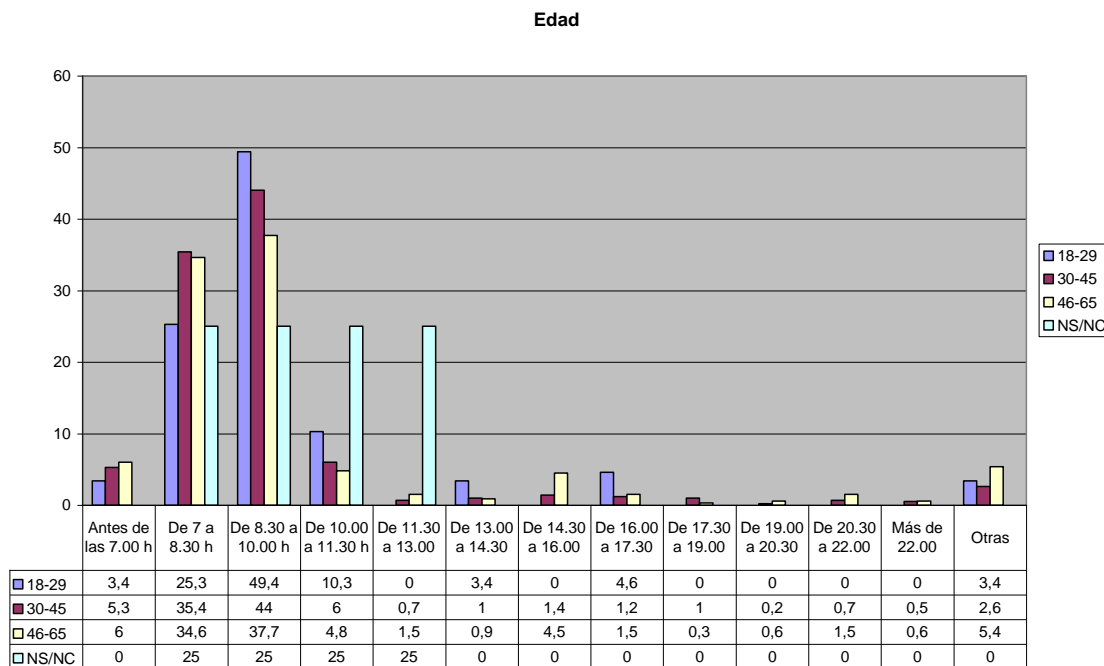
En el análisis de la edad referido al comienzo de la jornada laboral se puede indicar lo siguiente:

Entre los más jóvenes, el mayor valor (49,4%), que alcanza casi la mitad, se sitúa en el periodo que va desde las 8.30 a las 10.00, mientras que la cuarta parte (25,3%) se encuentra en el inmediatamente anterior, de 7.00 a 8.30; mientras el 10,3% tiene el inicio de su actividad laboral entre las 10.00 y las 11.30.

De los encuestados de entre treinta y cuarenta y cinco años, los valores ofrecidos más destacados se encuentran en la siguiente distribución: el 44% del total comienza a trabajar entre las 8.30 y las 10.00, un 35,4% justo antes del intervalo anterior, y un 5,3% antes de las 7.00 de la mañana, mientras que el 6% entra a su puesto entre las 10.00 y las 11.30.

Para el caso de los ocupados más mayores, destaca el reparto más equilibrado entre los dos intervalos principales; así el 37,7% comienza a trabajar entre las 8.30 y 10.00, el 34,6% lo hace durante el intervalo horario anterior. El otro rasgo destacable es que el 4,5% comienza su trabajo entre las 14.30 y las 16.00.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Comienzo de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por estado civil:

De los encuestados activos y ocupados que han contestado a la encuesta, en lo que se refiere a su estado familiar, lo más destacable es lo siguiente:

Para el caso de los solteros que no conviven con pareja, más de la mitad (52,8%) entran a trabajar entre las 8.30 y las 10.00, el 29,3% lo hace entre las 7.00 y las 8.30, mientras que un porcentaje muy bajo (1,6%), lo hace antes de las 7.00.

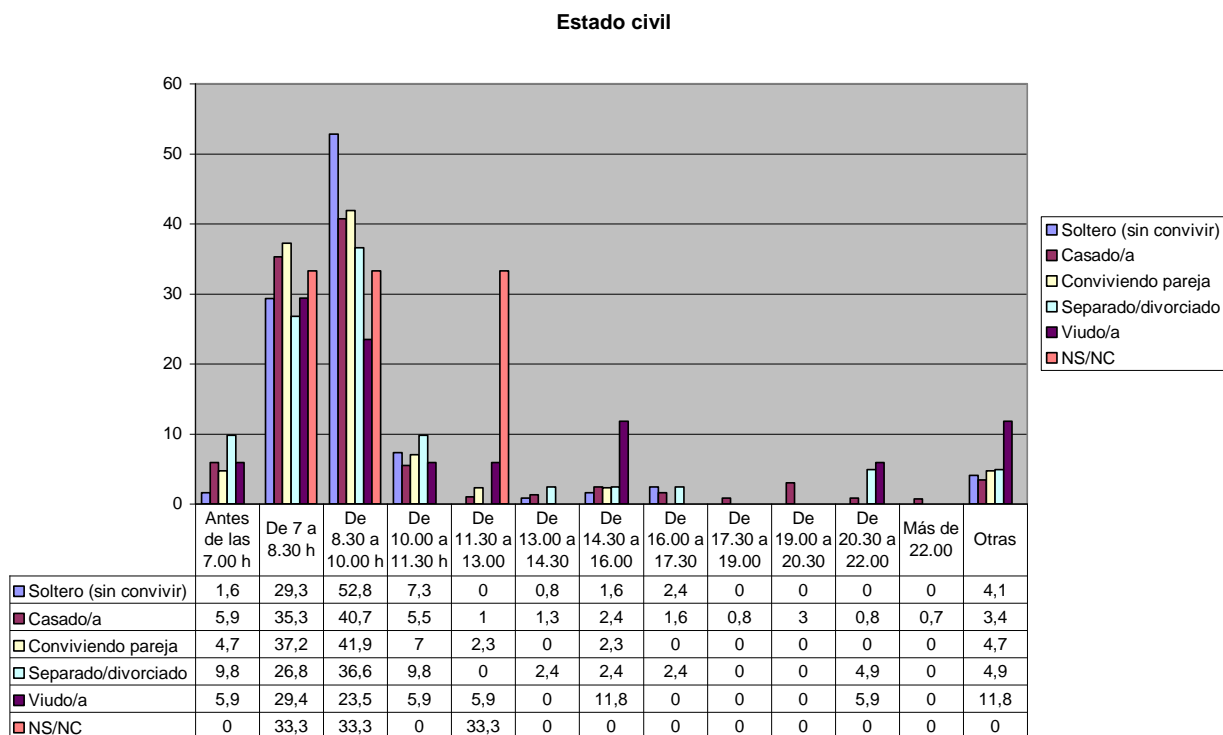
En el caso de los casados, el 40,7% se integra a su puesto de trabajo entre las 8.30 y las 10.00, mientras el 35,3% lo hace justo antes, y un 5,9% entra a trabajar antes de las 7.00 de la mañana.

De los solteros que conviven con su pareja, se aprecia escasa diferencia en los porcentajes de entrada entre los tramos horarios más significativos, 41,9% para el tramo de 8.30, y 37,2% para el comprendido entre las 7.00 y 8.30.

Los separados y divorciados muestran una menor concentración que los grupos anteriores en tramos determinados; en efecto, en la franja horaria que va desde las 8.30 a las 10.00 ocupa al 36,6% del colectivo; entre las 7.00 y las 8.30, son un 26,8% los que entran a trabajar, pero entre las 10.00 y las 11.30 son un 9,8, idéntico porcentaje que los que entran antes de las 7.00, mientras un 4,9% habitualmente entra a su trabajo entre las 20.30 y 22.00.

Sin embargo, son las personas viudas las que muestran una mayor distribución entre los diferentes tramos horarios.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Comienzo de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

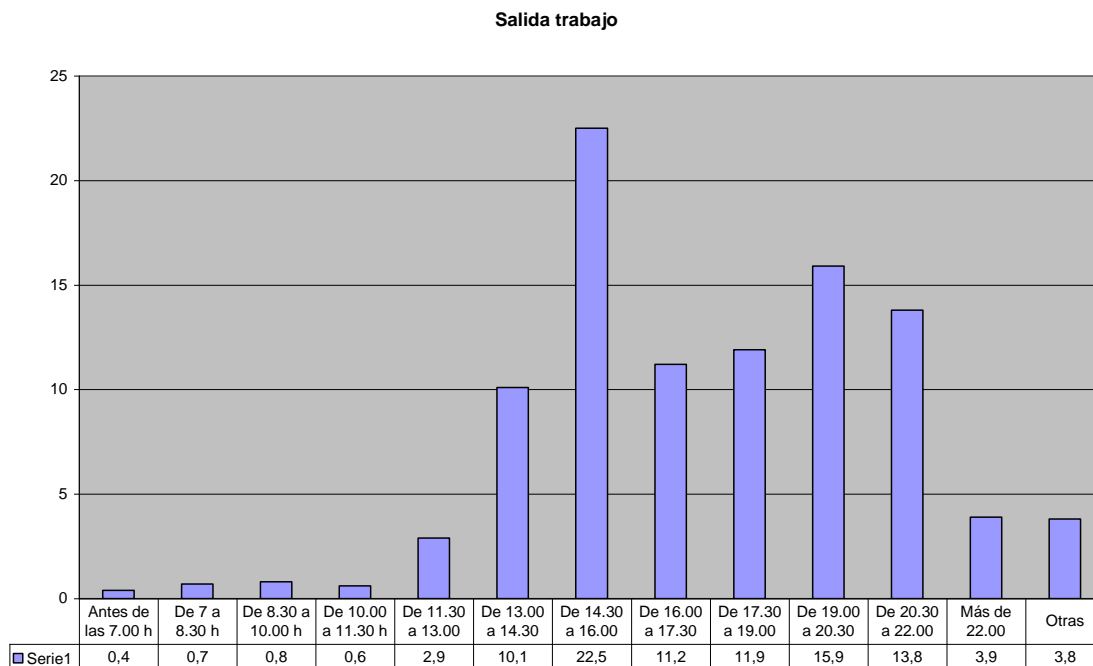
▪ Finalización de la jornada laboral

Se aprecia en lo que se refiere al momento de la salida del trabajo, una vez concluida la jornada laboral, que la mayor frecuencia y porcentaje se produce entre las 14.30 y las 16.00 con un 22,5% del conjunto de los encuestados con respuestas válidas, seguido del tramo horario que va desde las 19.00 y las 20.30, en este caso con 15,9%.

Por otra parte, un 13,8% responde que deja su puesto de trabajo entre las 20.30 y 22.00, mientras que en los tramos 16.00 a 17.30 y 17.30 a 19, suponen en torno a un 11% para cada uno de ellos.

También hay que resaltar que el 13,8% se mantiene en su puesto de trabajo hasta después de las 20.30 y antes de las 22.00; y aún, un 3,9% sale del trabajo más tarde de las 22.00.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Finalización de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por dependientes:

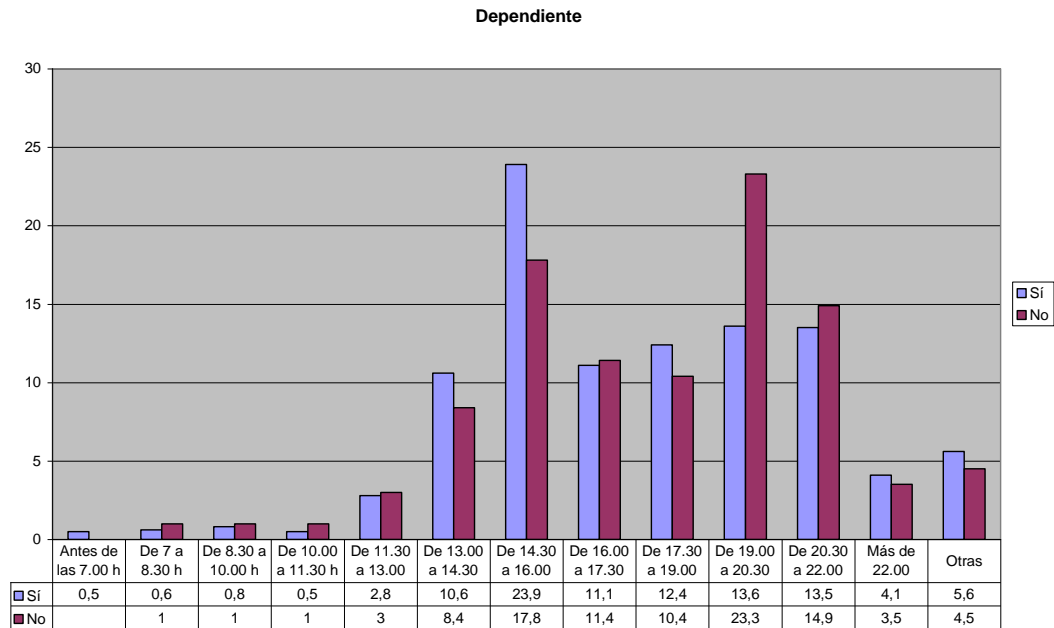
Apreciado este apartado desde el punto de vista de la variable "por dependientes", los aspectos que resultan más interesantes son los siguientes:

De los que tienen a su cargo personas dependientes, el mayor porcentaje de tramo horario en su momento de salida diaria se produce en el comprendido entre las 14.30 y 16.00 con un 23,9%, que para ese mismo tramo, las personas que no tienen a su cargo personas dependientes, el porcentaje es del 17,8%.

Sin embargo, el periodo horario en que mayor concentración se produce de personas sin dependientes es el que va desde las 20.30 a 22.00, alcanzando un 14,9%, frente al 13,5% de ocupados con dependientes a cargo para el mismo periodo.

También hay que señalar que el 4,1% de activos ocupados con personas dependientes a cargo, permanecen en su puesto de trabajo hasta más tarde de las 22.00, frente a un 3,5% de quienes no tienen esta responsabilidad.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Finalización de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por sexos:

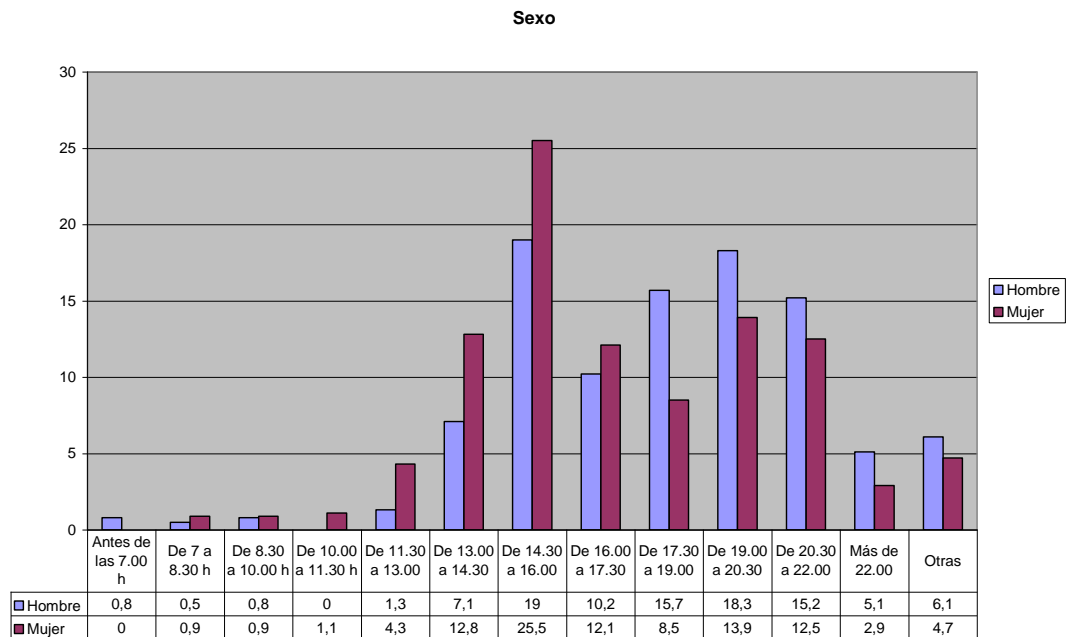
En el análisis por sexo, se aprecia que existen diferencias reseñables en lo concerniente a la hora de salida del trabajo.

El contraste más destacado se aprecia en el tramo horario de 14.30 a 16.00; si bien es el tramo más destacado para ambos sexos, en el caso de las mujeres se llega a la cuarta parte del total (25,5%) frente al 19% de los hombres. También en el que se corresponde con el periodo 13.00 a 14.30 alcanza diferencias reseñables, 12,8% de las mujeres, frente al 7,1% de los hombres.

Del tramo 16.00 a 17.30, el porcentaje de mujeres que salen del trabajo es el 12,1%, mientras que el de los hombres es el 10,2%.

En todos los tramos correspondientes a horas posteriores se invierte la situación y en todos ellos el porcentaje de hombres supera al de mujeres.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

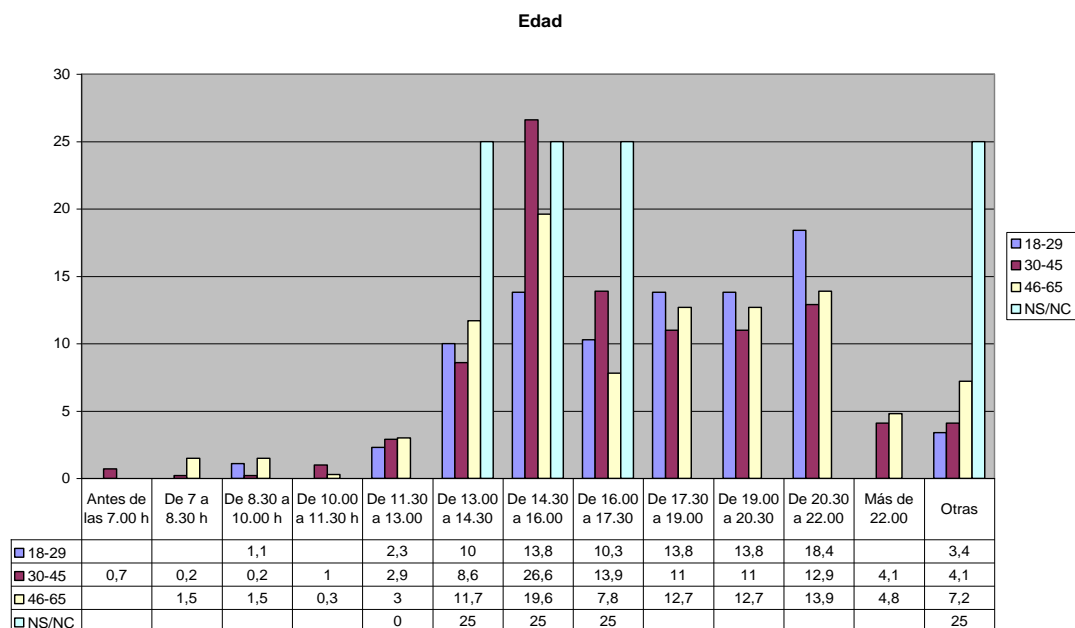


Finalización de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por edad:

Son los encuestados más jóvenes, de edades comprendidas entre 18 y 29 años, los que muestran valores porcentuales más elevados cuando se trata de periodos horarios posteriores a las 17.30 y hasta las 22.00.

Para el caso de los encuestados de entre 30 a 45 años, se aprecia como rasgo más destacado que el tramo en que se concentra el mayor valor es en el periodo entre las 14.30 y 16.00 con el 26,6%.



Finalización de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

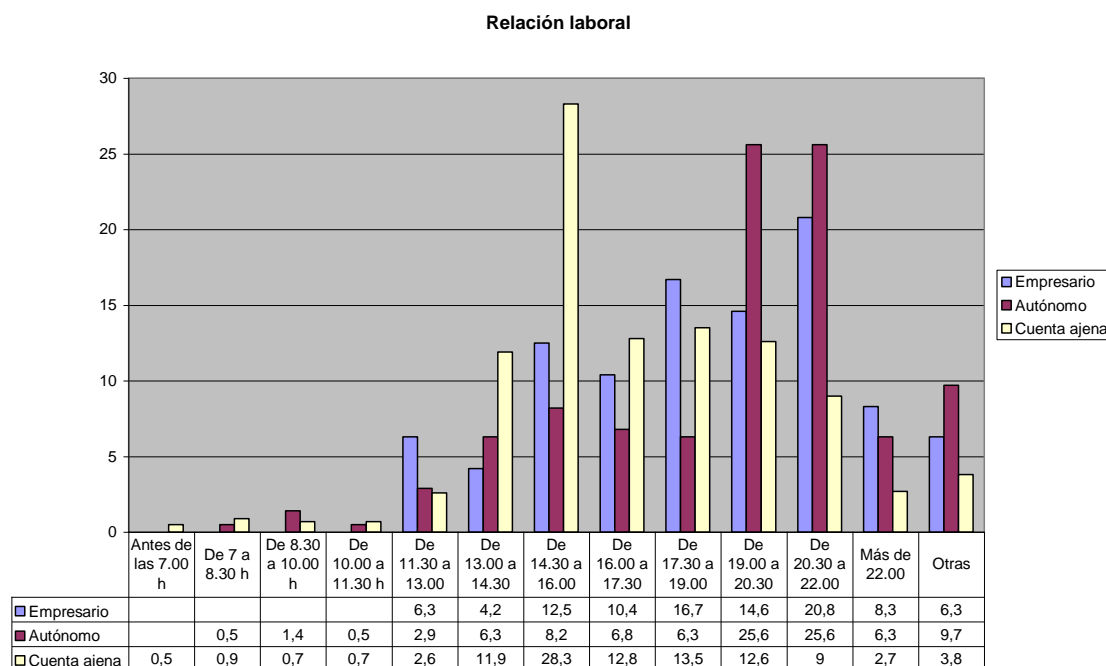
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por relación laboral:

Son los empresarios los que muestran un valor mayor para el tramo "más de 22.00 h" con un 8,3% del total del colectivo, por un 6,3% de los trabajadores autónomos y un 2,7% de los trabajadores por cuenta ajena; destaca también para el tramo de 11.30 a 13.00 en que termina su jornada el 6,3% de los empresarios encuestados, aunque el valor más elevado (20,8%) es en el tramo 20.30 a 22.00.

En el caso de los trabajadores autónomos, tanto en el tramo que va desde 19.00 a 20.30 como en el que se inicia a las 20.30 llegando a las 22:00, se alcanza el 25,6%, lo que indica que entre estos dos periodos se supera la mitad del colectivo.

En los trabajadores por cuenta ajena, se aprecia una mayor distribución a lo largo del día, más fraccionado, que en los otros colectivos. Pero se produce una muy importante concentración en un periodo concreto, el que va de las 14.30 a las 16.00, en éste periodo, el 28% del colectivo termina su jornada.



Finalización de la jornada laboral. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

2.2.3. Aspectos de conciliación de la vida laboral y familiar

2.2.3.1 Valoración, en escala de 0 a 10 cómo la empresa en la que trabaja aplica las medidas de conciliación

Las valoraciones globales efectuadas por la población encuestada tiende a los valores medios (5) en todas las medidas de conciliación planteadas, excepto en los referido al teletrabajo, que es valorado con 1,9, lo que muestra que el teletrabajo puede ser una cuestión pendiente en lo relativo a su implantación en el mercado laboral.

Medidas	Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares	Reducción de la jornada por maternidad/paternidad y el cuidado de otros dependientes	Flexibilidad horaria entrada/salida/comidas	Posibilidad para trabajar desde remoto/desde casa	Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales	Plan de carrera facilidad o igual desarrollo/promoción hombres y mujeres
Valoración Global	5,08	5,05	4,68	1,9	5,26	5,02

Valoración de las medidas de conciliación aplicadas en su empresa. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓Análisis por trabajadores con personas a cargo:

No existen diferencias significativas en esta cuestión. Se mantiene una valoración media en todas las medidas de conciliación, excepto en la medida sobre teletrabajo, que es valorada negativamente, en tono a 2 en ambos casos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Medidas	Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares	Reducción de la jornada por maternidad/paternidad y el cuidado de otros dependientes	Flexibilidad horaria entrada/salida/comidas	Posibilidad para trabajar desde remoto/desde casa	Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales	Plan de carrera facilitador igual desarrollo/promoción hombres y mujeres
Trabajador con dependientes	4,9	4,9	4,6	1,79	5,1	5,01
Trabajador sin dependientes	5,55	5,35	4,9	2,28	5,6	4,76

Valoración de las medidas de conciliación aplicadas en su empresa. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por tipo de responsabilidad en el trabajo:

Por tipo de puesto de trabajo sí se pueden apreciar ciertas diferencias. Respecto a la reducción de jornada por permiso de maternidad/paternidad, los comerciales y los trabajadores sin cualificar los valoran un punto menos que el resto de categorías, que está sobre 5.

En lo que se refiere a la medida de flexibilidad horaria, también comerciales con 3,6 y trabajadores sin cualificar con 4,3, son los colectivos que peor valoran la misma, siendo los directivos quienes mejor ven esta medida (siempre dentro de valores intermedios) con una puntuación del 5,05.

El teletrabajo es la medida peor puntuada, siendo los directivos quienes más positivamente la ven con 3,43 y los que más negativamente la ven los comerciales con 0,9.

Medidas	Excedencia	Reducción de la	Flexibilidad horaria	Posibilidad	Flexibilidad	Plan de
---------	------------	-----------------	----------------------	-------------	--------------	---------

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

	para el cuidado de hijos y otros familiares	jornada por maternidad/paternidad y el cuidado de otros dependientes	entrada/salida/comidas	para trabajar desde remoto/desde casa	para atender circunstancias familiares puntuales	carrera facilitador igual desarrollo/promoción hombres y mujeres
Directivos	5,05	5,16	5,05	3,43	6,05	5,76
Mandos intermedios	4,8	4,84	4,38	1,73	5,2	5,07
Técnicos generalistas/especialistas	5,2	5,05	4,6	1,86	5,29	5,30
Administrativos	5,2	5,4	5,01	1,44	5,51	5,42
Comerciales	4,8	4,29	3,6	0,9	5,05	5,36
Trabajadores cualificados	5,18	5,33	4,33	1,13	4,81	4,82
Trabajadores cualificar sin	4,7	4,3	4,17	1,39	5,26	4,16
Otros	4,9	5,12	4,6	1,75	5,28	5,29

Valoración de las medidas de conciliación aplicadas en su empresa. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Por nivel de estudios, la excedencia para el cuidado de hijos o familiares es la mejor valorada por la población encuestada con estudios de bachillerato y diplomatura, con un 5,7 y un 5,6 respectivamente, y la peor valorada por la población con estudios de secundaria, con 4,05.

Medidas	Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares	Reducción de la jornada por maternidad/paternidad y el cuidado de otros dependientes	Flexibilidad horaria entrada/salida/comidas	Posibilidad para trabajar desde remoto/desde casa	Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales	Plan de carrera facilitador igual desarrollo/promoción hombres y mujeres
Primaria	4,6	4,94	5,14	2,45	5,59	5,27
Secundaria	4,05	4,35	4,22	2	4,4	5,06
FP	5,18	4,04	5,03	1,58	4,7	4,33
Bachillerato	5,72	4,4	3,65	1,8	5,58	4,5
Diplomatura	5,6	4,71	3,12	0,8	4,9	5,5
Licenciatura	4,37	4	4,5	3,03	4,66	5,03

Valoración de las medidas de conciliación aplicadas en su empresa. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por estado civil:

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En cuanto a reducción de jornada por maternidad/paternidad los que peor valoran la medida son los/as separados/as y divorciados/as con un 3,86, la mejor valoración proviene de los viudos con 6,36, el resto de categorías gira alrededor del 5.

El teletrabajo continúa siendo la medida menos valorada, sin diferencias significativas.

Los planes de carrera equitativos para hombres y mujeres es peor valorado por los/as casados/as y los/as divorciados/as con 3,7, mientras que en el resto de categorías las puntuaciones en la escala valorativa se mantiene en el 5.

Medidas	Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares	Reducción de la jornada por maternidad/paternidad y el cuidado de otros dependientes	Flexibilidad horaria entrada/salida/comidas	Posibilidad para trabajar desde remoto/desde casa	Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales	Plan de carrera facilitador igual desarrollo/promoción hombres y mujeres
Soltero (sin convivir con pareja)	5,1	5,29	4,9	2,21	5,66	4,8
Casado/a	5,1	5,08	4,69	1,8	5,25	5,11
Conviviendo con pareja	5,1	4,8	4,69	1,7	5,02	5,32
Separado/a Divorciado/a	4,1	3,86	4,1	1,45	4,29	3,7
Viudo	4,9	6,36	4,23	3,08	5,46	5,38
NS/NC	6	6,5	5	2	6	5,5

Valoración de las medidas de conciliación aplicadas en su empresa. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

✓ Análisis por nivel de renta:

Los datos en esta variable no arrojan resultados relevantes, aunque sí destaca que en todas las medidas son valoradas más negativamente por el tramo de población encuestada que afirma disponer de más de 3001 euros de ingresos mensuales.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

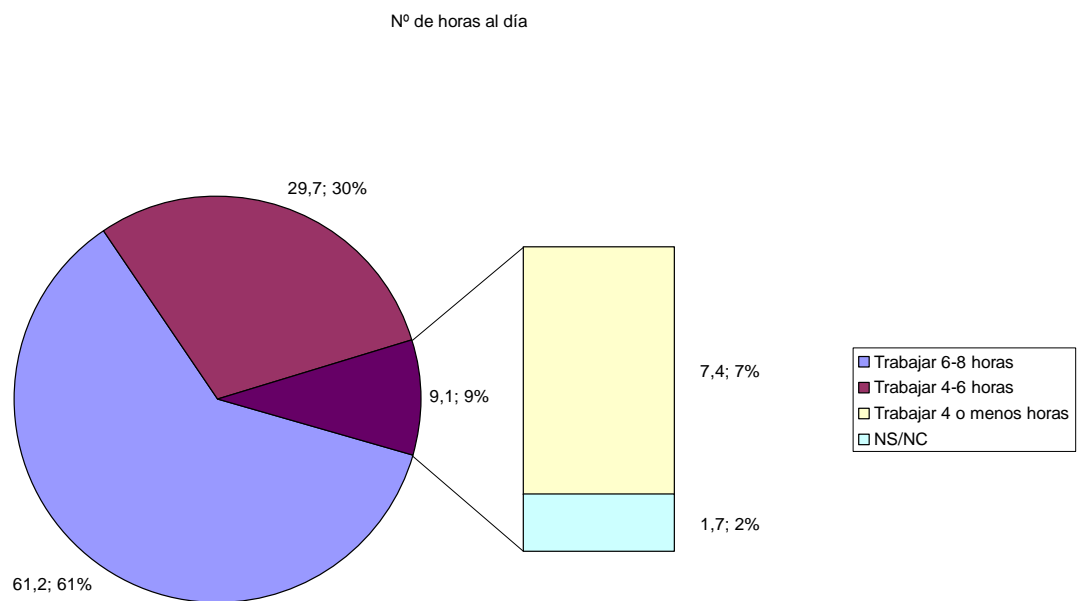
Medidas	Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares	Reducción de la jornada por maternidad/paternidad y el cuidado de otros dependientes	Flexibilidad horaria entrada/salida/comidas	Posibilidad para trabajar desde remoto/desde casa	Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales	Plan de carrera facilitador igual desarrollo/promoción hombres y mujeres
Menos 1000 euros	5	5,1	4,2	2,4	4,65	4,9
1001 a 2000 euros	4,5	4,4	4,4	2,1	4,86	4,3
2001 a 3000 euros	5,3	5,1	4,3	2,3	5,4	5,5
Más de 3001 euros	4	3,5	2,4	1	4,2	4,6

Valoración de las medidas de conciliación aplicadas en su empresa. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

2.2.3.2. Valorar qué jornada de trabajo se ajustaría a sus necesidades reales para hacer familia y trabajo compatibles

- Nº de horas laborales diarias

En términos generales, el 61,2% de la población encuestada señala preferible trabajar entre 6 y 8 horas al día, el 29,7% trabajar entre 4 y 6 horas al día y el 7,5% trabajar 4 o menos horas al día. El 1,7% no sabe o no contesta.



El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

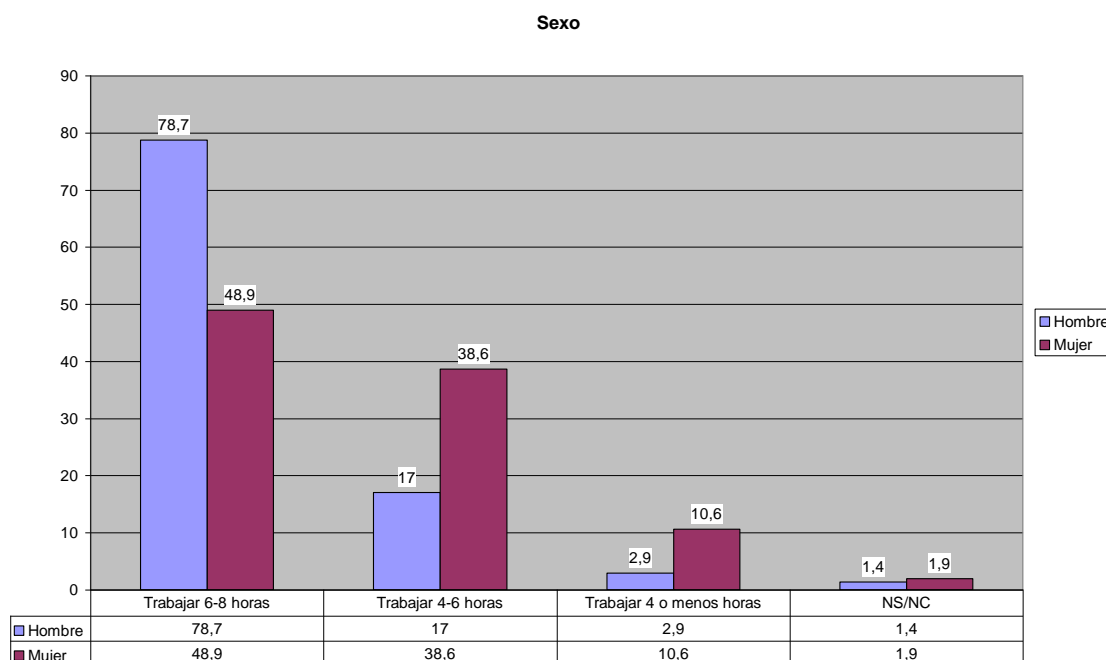
Valoración del nº de horas de trabajo al día. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por sexos

Por sexos, los hombres encuestados responden más preferible trabajar entre 6 y 8 horas al día en 78,7%, mientras que las mujeres encuestadas lo señalan en un 48,9%.

En cambio, respecto a la posibilidad de trabajar entre 4 y 6 horas al día, las mujeres responden a esta opción en un 38,6%, más del doble que los hombres (17%).

Aunque en la tercera opción, trabajar 4 horas o menos, los porcentajes descienden, sigue siendo la mujer, con mucha diferencia respecto a los hombres (2,9%) la más que más se decanta por esta posibilidad con un 10,6%.



Valoración del nº de horas de trabajo al día. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por edad:

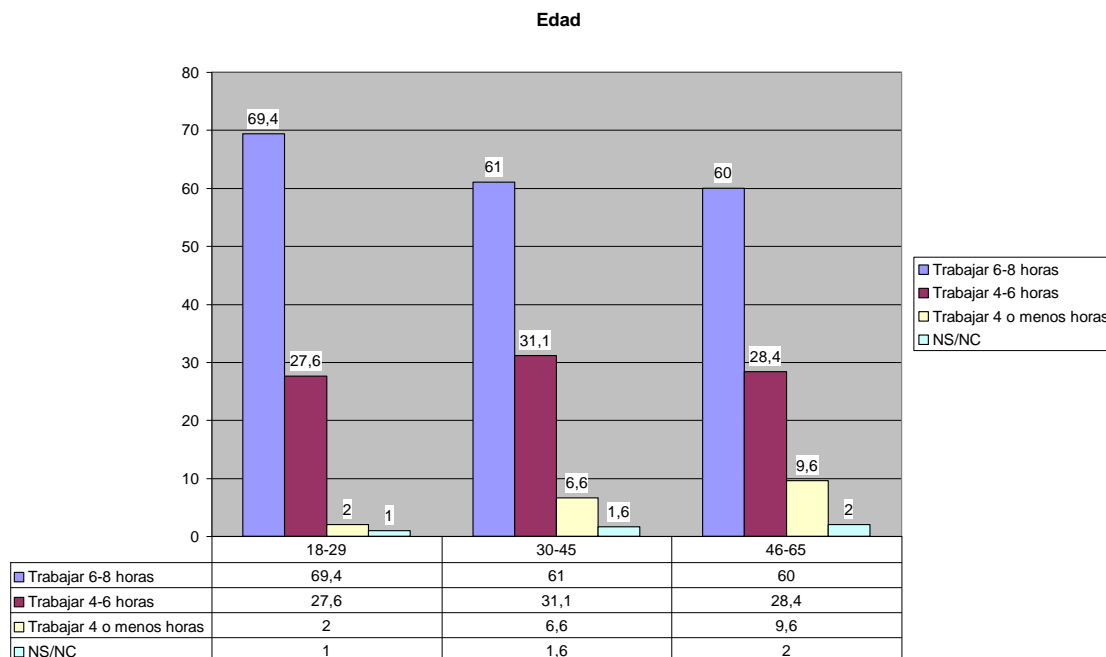
Por tramos de edad, casi el 70% del tramo más joven señala lo ideal el trabajar entre 6 y 8 horas. Los dos tramos restantes se sitúan en el 60%.

La posibilidad de trabajar entre 4 y 6 horas es más elegida por el tramo de edad entre 30 y 45 años (31,1%), cuatro puntos porcentuales superior al resto de tramos de edad, que gira alrededor del 28%.

La posibilidad de trabajar 4 horas o menos es la más elegida por el tramo de personas de mayor edad, con un 9,6%, el tramo intermedio lo señala en un

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

6,6% de los casos y el tramo más joven de edad lo elige en mucha menor medida, un 2%.



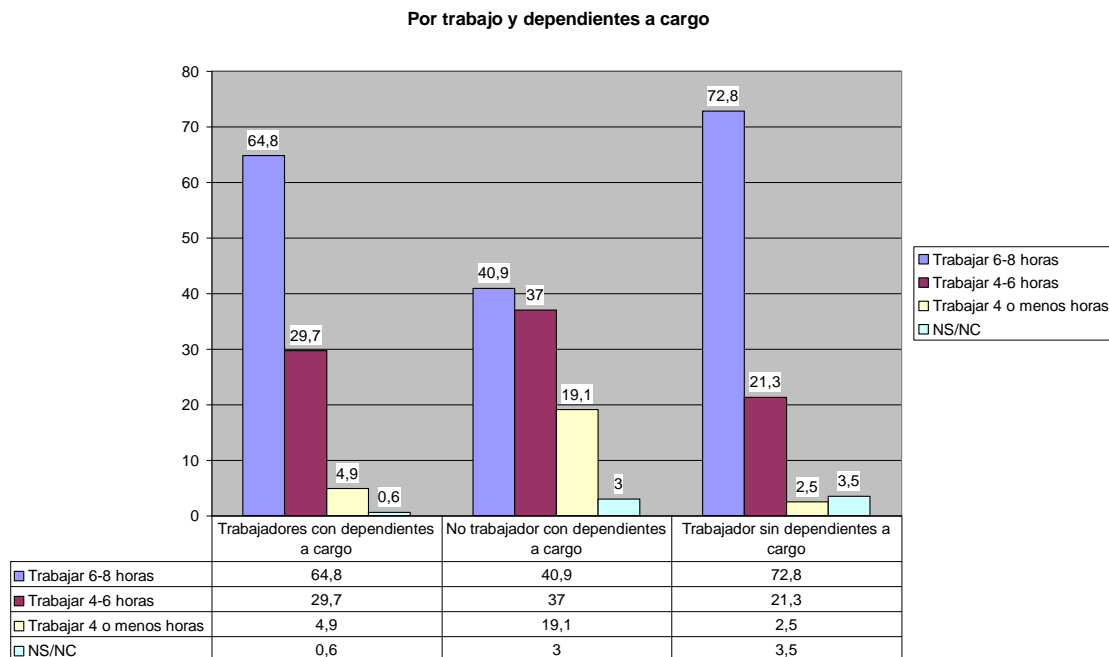
Valoración del nº de horas de trabajo al día. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

✓ Análisis por trabajadores con personas a cargo

La posibilidad de trabajar entre 6 y 8 horas al día es la más escogida por los trabajadores sin dependientes a cargo (72,8%), los trabajadores con dependientes a cargo eligen esta opción en un 64,8% de los casos y las personas sin trabajo con personas dependientes a cargo son las que menos señalan esta cuestión con un 40,9%, pero por el contrario son las que más consideran la opción de trabajar 4 horas o menos al día (19,1%, frente al 4,9% de los trabajadores con personas dependientes a cargo y al 2,5% de los trabajadores sin personas dependientes a cargo).

De todos modos, las opciones de jornada laboral que desearían la mayoría de los encuestados, la primera, con mucha diferencia sobre la segunda, es la clásica jornada laboral de 6 y 8 horas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Valoración del nº de horas de trabajo al día. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

- Nº de días laborales semanales

Con los datos globales de la población encuestada se desprenden los siguientes resultados una conclusión muy contundente; el 83% responde que trabajar 5 días es lo más deseable a sus necesidades.

- ✓ Análisis por sexos:

Por sexo, no hay diferencias muy significativas, el hombre, en un 84,1% de los casos prefiere trabajar cinco días a la semana, la mujer en el 82,2% de los casos.

Respecto a trabajar cuatro días a la semana, los hombres encuestados lo manifiestan deseable esta necesidad en un 3,4% de los casos, mientras que las mujeres lo manifiestan en un 7% de los casos.

La posibilidad de trabajar tres días a la semana también la refieren algo más las mujeres (2,9%) que los hombres (1,4%).

Aunque las opciones de trabajar más de 4 días a la semana no son significativas, los hombres encuestados las mencionan más que las mujeres.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

2.2.3.3. Situación que estima más deseable para desempeñar su trabajo, en relación a su vida personal y familiar

Analizando los datos globales de la población encuestada se aprecian los siguientes resultados:

El 52,8% prefiere trabajar presencialmente en la oficina/lugar de trabajo, el 12,1% considera preferible trabajar desde el domicilio, mientras que el 33,4% restante responde que es más deseable alternar el teletrabajo en casa con el trabajo presencial de perfil clásico.

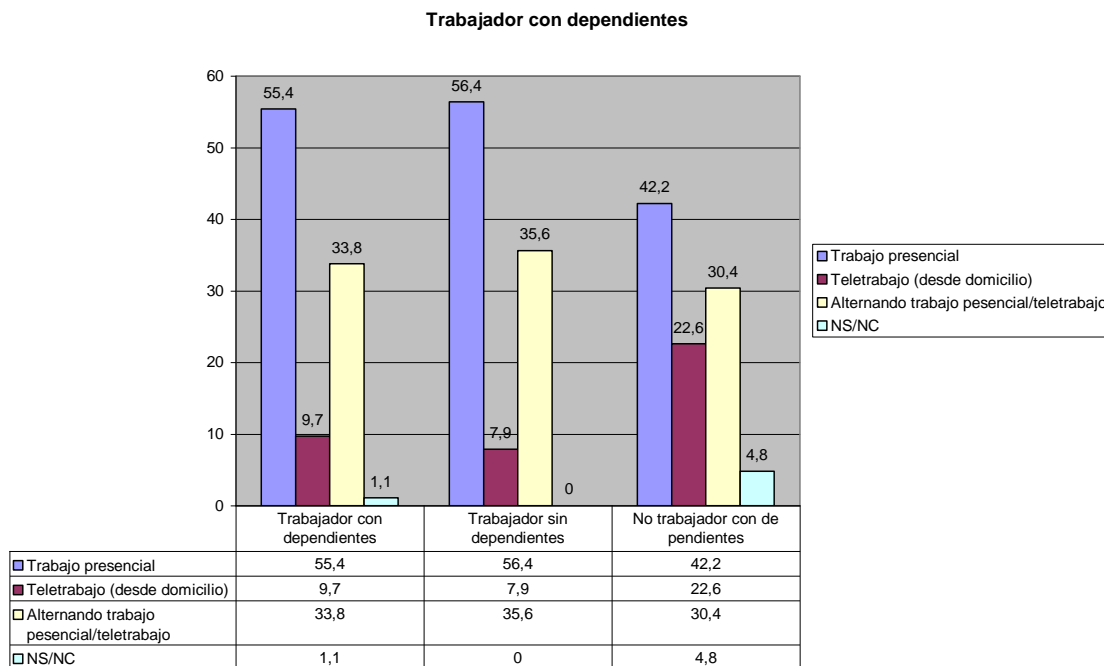
✓ Análisis por trabajadores con dependientes

El trabajo presencial, como venimos comentando, es la opción más elegida por la población encuestada, tanto los trabajadores con familiares dependientes como los trabajadores sin familiares dependientes alcanzan porcentajes superiores al 55%, mientras que las personas sin empleo con familiares dependientes eligen esta opción en un 42,2% de los casos.

El teletrabajo desde el domicilio es considerado deseable por las personas sin actividad retribuida con familiares dependientes en un 22,6% de los casos, mientras que trabajadores con familiares dependientes y trabajadores sin familiares dependientes están en cifras muy inferiores (9,7% y 7,9% respectivamente).

Asimismo, el combinar teletrabajo en el domicilio con el trabajo presencial es la segunda opción más señalada por los tres grupos de la variable, con porcentajes superiores al 30%, siendo las personas con actividad remunerada sin familiares dependientes, las que estiman más deseable esta opción.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Valoración del nº de días de trabajo a la semana. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

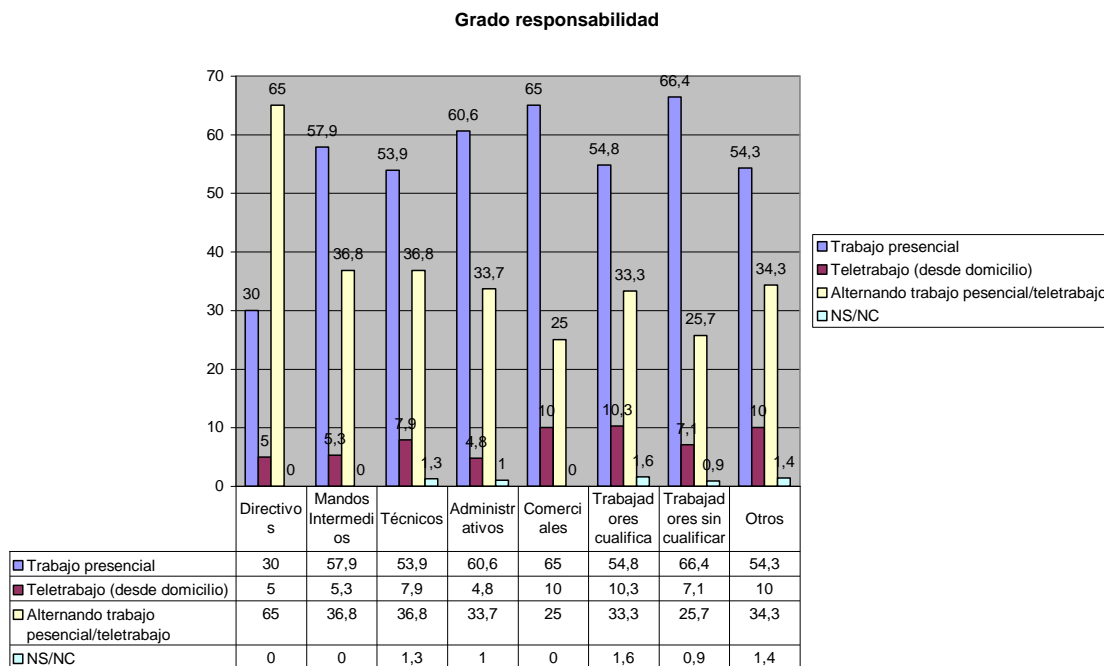
✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Trabajadores sin cualificar (66,4%), comerciales (65%) y administrativos (60,6%) los grupos profesionales encuestados que más han incidido en contestar que el trabajo presencial es el ajustado a sus circunstancias laborales.

El compatibilizar trabajo presencial con teletrabajo es la posibilidad más señalada, con mucha diferencia sobre el resto de grupos profesionales (que giran en valores medios del 35%), por los directivos (65%), siendo los trabajadores sin cualificar con un 25,7% y los comerciales con un 25%, los grupos profesionales que ven menos viable esta posibilidad laboral a sus circunstancias.

Respecto a desempeñar la actividad profesional exclusivamente mediante técnicas telemáticas no presenciales los valores son mucho menores que en las dos posibilidades, como viene siendo habitual en esta pregunta. Trabajadores sin cualificar, comerciales y la categoría otros son los grupos que más señalan esta opción (10% en los tres casos). El resto de valores para los demás grupos fluctúa entre el 7,9% y el 5%.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Valoración del nº de días de trabajo a la semana. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA (2007)

2.2.3.4. Valoración de aspectos que ayudan a hacer más compatible familia y empleo

- Jornada a tiempo parcial

✓ Análisis por sexos:

Es valorado mejor por las mujeres (6,9), que por los hombres (6,1)

✓ Análisis por edad

Por intervalos de edad las valoraciones son muy similares, alcanzando para todos ellos una media aproximada del 6,5.

✓ Análisis por tipo de relación laboral

También por relación laboral los valores medios de las categorías de esta variable giran alrededor del 6,5, excepto los empresarios, que valoran la jornada a tiempo parcial algo peor con 5,9.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- ✓ Análisis por trabajadores con dependientes

No hay diferencias significativas en este aspecto que reseñar.

- ✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Los técnicos son los que mejor valoran la jornada a tiempo parcial (6,9), mientras que el resto está por encima de 6, excepto directivos (5,3) y comerciales (5,9).

- ✓ Análisis por nivel de estudios

Los valores oscilan entre 6,4, que valoran las personas con mayores estudios, y 7 por parte de aquellos/as encuestados/as sin ningún estudio reglado.

- ✓ Análisis por estado civil

Todos valoran este tipo de jornada laboral en torno al 6,3.

- ✓ Análisis por nivel de renta

No hay diferencias significativas; el tramo mayores ingresos valora la jornada a tiempo parcial como medida 6,5 y el tramo de menores ingresos valora 7 la misma.

- Jornada continua

- ✓ Análisis por sexos:

Los hombres (7,4) valoran mejor esta medida que las mujeres (7,2), aunque la diferencia no es relevante al objeto del estudio.

- ✓ Análisis por edad

Las valoraciones de los diferentes intervalos de edad son muy homogéneas, girando en torno al 7,3.

- ✓ Análisis por tipo de relación laboral

La peor valoración es la registrada por los autónomos, con 6,6, mientras que empresarios y trabajadores por cuenta ajena están en valores del 7,5.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

También en esta variable son los valores registrados son muy similares, con una media para las tres categorías de 7,2.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Comerciales y directivos son los que mejor valoran (8,8 y 8,4) esta medida, el resto valora cerca de 8 excepto Otros y trabajadores sin cualificar (7,1 y 7).

✓ Análisis por nivel de estudios

Mejor valorada la jornada continua por personas con licenciatura (7,7), siendo peor valorada por personas con secundaria y ningún estudio (6,7 y 6,8).

✓ Análisis por estado civil

Los que conviven con pareja valoran 8, siendo la mejor valoración al respecto de la jornada continua. El resto categorías en otros estados civiles oscila en valores muy similares que van del 7,2 al 7,5.

✓ Análisis por nivel de renta

No hay diferencias significativas; el tramo de mayores ingresos alcanza registros del 7,3, mientras que el tramo de ingresos 1001-2000 registra una puntuación de 7,6.

▪ Jornada partida

✓ Análisis por sexos

Los hombres valoran mejor esta medida, con una puntuación de 4,04, que las mujeres con 3,3. En general, esta medida está mucho peor valorada que la jornada continua y la jornada a tiempo parcial.

✓ Análisis por edad

La peor puntuación procede del intervalo de edad 30-45, que registra un 3,3, mientras que el resto de intervalos gira en torno a 4.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Se aprecia una diferencia significativa en esta variable en las puntuaciones registradas, la peor valoración viene por parte de los trabajadores por cuenta ajena (3,2), mientras que los empresarios ven valoran esta cuestión con un 4,6, más de un punto de diferencia entre ambos.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

Las personas con actividad profesional remunerada valoran 3,3 la jornada partida, aquellos con actividad laboral y sin dependientes a cargo y aquellos sin empleo remunerado y con dependientes a cargo valoran esta cuestión en torno a 4.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

La mejor puntuación procede de los trabajadores sin cualificar (4,2) y los comerciales (4,1), el resto de grupos profesionales consignados está en el valor 3 de la escala valorativa.

✓ Análisis por nivel de estudios

La mayor puntuación procede de las personas sin ningún estudio reglado (5,7), por el contrario, las personas con diplomatura valoran este aspecto de la jornada con 2,9.

✓ Análisis por estado civil

La jornada partida es la mejor valorada por los solteros que no conviven con su pareja (3,9), por el contrario, aquellos que conviven con su pareja son los que la han puntuado peor (2,9). El resto de valores oscila 3,4 y 3,8, a excepción de la categoría OTROS, que se sitúa en 4,8.

✓ Análisis por nivel de renta

El tramo de aquellos que obtienen menores ingresos mensuales en la unidad familiar valora la jornada partida peor (2,5), el resto oscila entre 3,3 (el tramo de 2001 a 3000) y 3,9 (los dos restantes tramos de ingresos).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Flexibilidad horario de entrada/salida del trabajo

- ✓ Análisis por sexos

Hay una valoración muy alta por ambos sexos respecto a esta medida, los hombres la puntúan 7,5 y las mujeres 7,9.

- ✓ Análisis por edad

La puntuación menor procede de las personas entre 46 y 65 años (7,4), el resto de intervalos de edad está en torno a 7,9.

- ✓ Análisis por tipo de relación laboral

Las cifras son similares en los tres casos, sobre 7,5.

- ✓ Análisis por trabajadores con dependientes

Sin diferencias reseñables en torno a valores de 7,6 en los tres casos.

- ✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Los grupos profesionales de la variable se dividen en torno a dos valores; directivos, mandos intermedios, comerciales, trabajadores sin cualificar y OTROS, que valoran esta medida con 7,5, mientras que el resto de grupos profesionales (técnicos, administrativos y trabajadores cualificados) valoran en torno a 8 dicha medida.

- ✓ Análisis por nivel de estudios

Peor valorada esta medida de conciliación por las personas sin estudios (6,7), la valoración del resto de las categorías oscila entre 7,4 y 8.

- ✓ Análisis por estado civil

No hay diferencias significativas por estado civil, los valores oscilan entre 7,7 y 8, excepto OTROS, con 8,8.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de renta

No hay diferencias significativas; el tramo de menores ingresos registra una puntuación de 7,7. El tramo de ingresos entre 1001-2000 euros registra una puntuación de 8.

▪ Flexibilidad del tiempo dedicado a la comida

✓ Análisis por sexos

Los hombres valoran 6,8 y las mujeres 7 la medida, con lo que no se producen diferencias reseñables en este sentido.

✓ Análisis por edad

Por intervalos de edad las valoraciones son muy similares, cercanas al 7 en todos ellos.

✓ Análisis por tipo de relación laboral

En esta variable también los valores son muy homogéneos, cercanos todos ellos al 6,6.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

Aquellos que no poseen una actividad profesional remunerada con dependientes son los que valoran mejor esta medida (7,3), mientras que el resto está en torno al valor 6,7.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

La mejor valoración procede de los trabajadores cualificados (7,4) y la peor procede de los directivos (6,1). La valoración del resto de grupos profesionales está en torno al 6,5.

✓ Análisis por nivel de estudios

No hay diferencias significativas, oscilan los valores entre 6,7 de las personas con licenciatura y 7,3 de las que tienen estudios de secundaria.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por estado civil

No hay diferencias reseñables, los valores de todas las categorías de la variable oscilan entre 6,6 y 7, excepto la categoría OTROS que alcanza un valor de 7,8.

✓ Análisis por nivel de renta

Los dos tramos de menores ingresos obtienen las mejores puntuaciones (7,1 y 7,3), los dos tramos de mayores ingresos registran peor valoración (6,6 y 6,5).

▪ Flexibilidad para trabajar en ocasiones desde casa

✓ Análisis por sexos:

Las mujeres (6,2) valoran esta medida casi un punto por encima que los hombres (5,2).

✓ Análisis por edad

Los que peor valoran esta medida son las personas en las edades comprendidas entre 18 y 29 años (5,1), el resto de intervalos de edad valora la medida en valores cercanos a 6.

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Mejor valorado por los autónomos (5,9) sin grandes diferencias con empresarios y trabajadores por cuenta ajena.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

Las personas sin actividad profesional remunerada con dependientes a cargo son las que perciben esta medida (7,1), trabajadores con dependientes y trabajadores sin dependientes a cargo la valoran entre 5,2 y 5,6.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Técnicos, mandos y directivos son los colectivos profesionales que mejor valoran esta cuestión (en torno al 6) y los colectivos que peor la valoran son trabajadores sin cualificar (4,6), el resto de las valoraciones está sobre 5,3.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios

Las personas sin estudios valoran trabajar en ocasiones desde casa con un 7,1, las personas con estudios superiores lo valoran con un 6,4 y el resto de categorías oscila entre 5,3 y 5,5.

✓ Análisis por estado civil

Los viudos valoran mejor la medida (6,8, junto a OTROS, con 7,3) el resto de categorías de la variable valora la cuestión entre 5,3 y 5,9.

✓ Análisis por nivel de renta

El tramo de ingresos de más 3001 euros registra la mejor valoración de esta medida (6,7), el resto de tramos de ingresos consignados en la variable está en valores medios de 5,7.

▪ Trabajar desde casa

✓ Análisis por sexos:

Como ha venido siendo habitual con la valoración de estas medidas de conciliación de la vida familiar y profesional, las mujeres estiman mejor trabajar desde casa (5,4) que los hombres (4,7).

✓ Análisis por edad

Ha sido peor valorada esta medida por aquellas personas en edades comprendidas entre los 18 y 29 años (4,5) y mejor valorada por las personas con edades comprendidas entre los 30 y 45 años (5,3).

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Es peor valorado por los trabajadores por cuenta ajena (4,7) el resto de categorías de la variable valora trabajar desde casa por encima de 5.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

Aquellas personas sin actividad profesional retribuida con dependientes a cargo son los que más positivamente perciben esta medida (6,1), trabajadores con dependientes y trabajadores sin dependientes a cargo se sitúan en cifras similares (en torno a valores de 6,75).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Técnicos, con valoración 5,7, muy diferenciados del resto de categorías (que van del 4,1 de los trabajadores sin cualificar al 4,9 de los directivos).

✓ Análisis por nivel de estudios

Las personas sin estudios puntúan 6,1 esta medida, las personas con estudios superiores en torno a 5,5 y el resto de categorías de la variable oscila entre 5 y 4,7.

✓ Análisis por estado civil

La categoría OTROS alcanza la mejor valoración (6,5), le siguen viudos (5,6), mientras que el resto oscila entre 4,6 y 5,2.

✓ Análisis por nivel de renta

El tramo de más de 3001 euros registra la mejor valoración (5,8), el resto de tramos gira en torno a una puntuación de 5.

- Ampliación del permiso por maternidad más allá de lo que marca la Ley

✓ Análisis por sexos:

Los hombres valoran 7,8 y las mujeres 8,4 la medida.

✓ Análisis por edad

Se produce una relación en los datos aportados por la población encuestada, a mayor edad menor valoración de la medida; entre 18-29 años (8,6), entre 30-45 años (8,3) y entre 46-65 años (7,8).

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Los empresarios con 6,8, son los que peor perciben esta cuestión, los autónomos (7,2) están en una valoración intermedia y los trabajadores por cuenta ajena (8,4) son los que mejor valoran esta medida.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores de todas las categorías de la variable entre 8 y 8,3.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Peor valorado por los comerciales (7,2), el resto de las valoraciones de los demás grupos profesionales oscila entre 8 y 9.

✓ Análisis por nivel de estudios

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 7,7 de las personas con estudios de secundaria y 8,4 de las personas con diplomatura.

✓ Análisis por estado civil

No hay diferencias significativas, excepto la valoración de los viudos que es la más baja (7,2), el resto oscilan en valores del 7,9 al 8,4.

✓ Análisis por nivel de renta

Tramo de menores ingresos registra una valoración de 7,8, el resto de tramos está en cifras que van del 8,2 al 8,4.

- Ampliación del permiso por paternidad más allá de lo marca la ley

✓ Análisis por sexos:

Los hombres valoran medio punto menos la medida (7,4) que las mujeres 7,9, aunque ambos registros pueden considerarse elevados.

✓ Análisis por edad

Por edades las valoraciones son también elevadas; las personas en edades comprendidas entre 18 y 29 años (7,9), las personas entre 30 y 45 años (8) y algo menor es la valoración de las personas entre 46 y 65 años (7,3).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Los empresarios con 6,3, son los que peor perciben esta cuestión, los autónomos (6,8) están en una valoración intermedia y los trabajadores por cuenta ajena (8,1) son los que mejor valoran esta medida.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 7,6 y 7,8.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Peor valorado por los comerciales (6,4), las valoraciones del resto de grupos profesionales oscilan entre el 7,5 de los directivos y el 8,8 de los técnicos.

✓ Análisis por nivel de estudios

Todos los valores en esta variable oscilan entre 7,2 y 7,9, excepto los diplomados que han valorado 8,3.

✓ Análisis por estado civil

No hay diferencias significativas, la peor valoración es la realizada por los viudos (7), el resto de categorías de la variable oscilan en valores de 7,6 y 8,4

✓ Análisis por nivel de renta

Los tramos de ingresos que van de 1001-2000 y más 3001 registran una puntuación de (8), el tramo de menos de 1000 euros (7,4) y el tramo de ingresos 2001-3000 euros (7,7).

▪ Permisos para atender responsabilidades familiares puntuales

✓ Análisis por sexos:

Los hombres valoran 8,4 y las mujeres 8,8 esta medida.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por edad

Por edades las valoraciones son también elevadas y homogéneas entre sí; las personas en edades comprendidas entre 18 y 29 años (8,6), las personas entre 30 y 45 años (8,8) y algo menor es la valoración de las personas entre 46 y 65 años (8,4).

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Los empresarios con 7,4, son los que peor perciben esta cuestión, los autónomos (8,1) están en una valoración intermedia y los trabajadores por cuenta ajena (8,7) son los que mejor valoran esta medida.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,3 y 8,9.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

No hay grandes diferencias, los valores oscilan de 8,2 (OTROS) al 9 (mandos intermedios, técnicos y administrativos).

✓ Análisis por nivel de estudios

Todos los valores oscilan entre el 8,3 de las personas sin estudios y el 8,8 que han valorado las personas con estudios de secundaria.

✓ Análisis por estado civil

No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre la valoración de 8,4 de los/as separados/as-divorciados/as y la valoración de 8,8 de los viudos, registros muy elevados en todos los casos.

✓ Análisis por nivel de renta

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,4 y 8,7

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Reducción de la jornada por motivos familiares

- ✓ Análisis por sexos:

Los hombres (8,1) valoran medio punto menos esta cuestión que las mujeres (8,6).

- ✓ Análisis por edad

Por edades las valoraciones son también elevadas; las personas en edades comprendidas entre 18 y 29 años (8,5), las personas entre 30 y 45 años (8,6) y algo menor es la valoración de las personas entre 46 y 65 años (8,1), siempre algo inferior los registros de la gente con mayor edad respecto a estas medidas de conciliación familiar y profesional.

- ✓ Análisis por tipo de relación laboral

Los empresarios con 7, son los que peor perciben esta cuestión, los autónomos (7,8) están en una valoración intermedia y los trabajadores por cuenta ajena (8,6) son los que mejor valoran esta medida.

- ✓ Análisis por trabajadores con dependientes

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,2 y 8,7.

- ✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

No hay grandes diferencias, que sean excesivamente relevantes, dado que los valores oscilan entre el 8,1 de los comerciales y el 8,8 de mandos intermedios y técnicos.

- ✓ Análisis por nivel de estudios

No se producen diferencias reseñables, los valores oscilan entre la valoración 8 de las personas con estudios de secundaria y la valoración 8,5 de aquellos con estudios de primaria y diplomados)

- ✓ Análisis por estado civil

No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre el 8,3 que han señalado los separados/as-divorciados/as y el 8,6 que han contestado los viudos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de renta

No hay diferencias reseñables, oscilan los valores en todos los tramos de ingresos en entre 8,4 y 8,5.

- Aumentar el número de guarderías en los centros de trabajo

✓ Análisis por sexos:

Las mujeres (8,9) perciben esta medida más positivamente que los hombres (8,2), siete décimas por encima, aunque en términos generales, la valoración global es de las más altas dentro del conjunto de medidas que se han sometido a valoración a la población encuestada.

✓ Análisis por edad

Por edades las valoraciones son también elevadas, y homogéneas entre sí; las personas en edades comprendidas entre 18 y 29 años (8,6), las personas entre 30 y 45 años (8,7) y algo menor es la valoración de las personas entre 46 y 65 años (8,5).

✓ Análisis por tipo de relación laboral

Los empresarios con 7,7, son los que peor perciben esta cuestión, los autónomos (8,1) están en una valoración intermedia y los trabajadores por cuenta ajena (8,7) son los que mejor valoran esta medida.

✓ Análisis por trabajadores con dependientes

Aquí las cifras son dispares; los trabajadores con dependientes a cargo valoran esta cuestión 8,6, los trabajadores sin dependientes a cargo lo valoran 8,1 y aquellos sin actividad profesional remunerada con dependientes a cargo alcanzan la mayor valoración con 9,1.

✓ Análisis por responsabilidad en el trabajo

Los valores en esta variable son menos uniformes, oscilan entre 7,8 de directivos, 7,9 de los trabajadores sin cualificar, al 9,4 y 9,3 de comerciales y trabajadores cualificados. El resto de grupos profesionales está en valores medios del 8,7.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios

No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre 8,3 de las personas con estudios de licenciatura y 8,8 de aquellos con estudios de primaria, secundaria y diplomatura).

✓ Análisis por estado civil

En esta variable las cifras son dispares; Los solteros sin convivir con pareja valoran el aumento de guarderías en los centros de trabajo 8,1, los/as separados/as-divorciados/as 8,5, los/as casados/as 8,7, el resto está en valores de 9.

✓ Análisis por nivel de renta

No hay diferencias reseñables por tramos de ingresos, todos ellos oscilan en valores de 8,5 y 8,8.

Jornada a tiempo parcial	Jornada continua	Jornada partida	Flexibilidad a la hora de entrada y salida
<p>Sexo: Los hombres valoran 6,1 y las mujeres 6,9</p> <p>Edad: Tramos de edad homogéneos (6,5 media)</p> <p>Relación Laboral: En torno al 6,5, excepto empresarios (5,9)</p> <p>Grado de responsabilidad: Técnicos son los que mejor valoran (6,9), el resto está por encima de 6, excepto directivos (5,3) y comerciales (5,9)</p> <p>Trabajo y Dependientes: No hay diferencias significativas</p> <p>Estado civil: No hay diferencias significativas, todos valoran en torno al 6,3</p> <p>Nivel de estudios: No hay diferencias significativas, los valores oscilan entre 6,4 (mayor nivel estudios y 7 ningún estudio formal)</p> <p>Nivel de Renta: No hay diferencias significativas; tramo mayores ingresos (6,5), tramo menores ingresos (7)</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 7,4 y las mujeres 7,2</p> <p>Edad: Tramos de edad homogéneos (media 7,3)</p> <p>Relación Laboral: Peor valorado por autónomos (6,6), el resto en torno a 7,5</p> <p>Grado de responsabilidad: Comerciales y directivos son los que mejor valoran (8,8 y 8,4), el resto valora cerca de 8 excepto Otros y trabajadores sin cualificar (7,1 y 7)</p> <p>Trabajo y Dependientes: Sin diferencias reseñables (media 7,2)</p> <p>Estado civil: Los que conviven con pareja valoran 8, el resto en valores que van del 7,2 al 7,5)</p> <p>Nivel de estudios: Mejor valorada por licenciados (7,7), peor valorada por personas con secundaria y ningún estudio(6,7 y 6,8)</p> <p>Nivel de Renta: No hay diferencias significativas; tramo mayores ingresos (7,3), tramo de ingresos 1001-2000 (7,6)</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 4,04 y las mujeres 3,3</p> <p>Edad: Peor valoración 30-45 con 3,3, el resto sobre 4</p> <p>Relación Laboral: Peor valorado por cuenta ajena (3,2) y mejor valorado por empresarios (4,6)</p> <p>Grado de responsabilidad: Mejor valoración trabajadores sin cualificar (4,2) y comerciales (4,1) el resto está en valores de 3 aprox.</p> <p>Trabajo y Dependientes: Trabajador con dependientes (3,3) valora peor que el resto (en torno a 4)</p> <p>Estado civil: Más valorado por solteros sin convivir con pareja (3,9), peor valorado por los que conviven en pareja (2,9), el resto oscila entre 3,4 y 3,7 (otros está en 4,8)</p> <p>Nivel de estudios: Mejor valorada por personas sin ningún estudio (5,7) y peor valorada por diplomados (2,9)</p> <p>Nivel de Renta: Mayor tramo menores ingresos valora peor (2,5), el resto oscila entre 3,3 (2001 a 3000) y 3,9 los dos restantes</p>	<p>Sexo: Los hombre valoran 7,5 y las mujeres 7,9</p> <p>Edad: Menor valoración 46-65 (7,4) el resto 7,9</p> <p>Relación Laboral: Cifras similares en los tres casos (en torno al 7,5)</p> <p>Grado de responsabilidad: Dos grupos, los que están sobre 7,5 (directivos, mandos, comerciales sin cualificar y otros) y el resto que está en 8</p> <p>Trabajo y Dependientes: Sin diferencias reseñables en torno a valores de 7,6</p> <p>Estado civil: No hay diferencias significativas, los valores oscilan entre 7,7 y 8, excepto OTROS, con 8,8</p> <p>Nivel de estudios: Peor valorada por personas sin estudios (6,7), el resto oscila entre 7,4 y 8</p> <p>Nivel de Renta: : No hay diferencias significativas; tramo menores de ingresos (7,7), tramo de 1001-2000 (8)</p>

Valoración de las medidas de conciliación. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Flexibilidad del tiempo dedicado a la comida	Flexibilidad para trabajar en ocasiones desde casa	Trabajar desde casa
<p>Sexo: Los hombres valoran 6,8 y las mujeres 7 la medida</p> <p>Edad: Cifras similares en torno a 7</p> <p>Relación Laboral: Cifras similares en los tres casos (en torno al 6,6)</p> <p>Grado de responsabilidad: Mejor valoración de los trabajadores cualificados (7,4) y la peor directivos con 6,1. El resto está en torno al 6,5</p> <p>Trabajo y Dependientes: No trabajador con dependientes lo valora mejor (7,3) que el resto (en torno a valores de 6,7)</p> <p>Estado civil: No hay diferencias reseñables, los valores oscilan entre 6,6 y 7, excepto OTROS con 7,8</p> <p>Nivel de estudios: No hay diferencias significativas, oscilan entre 6,7 de licenciados al 7,3 de los que tienen secundaria</p> <p>Nivel de Renta: Los dos tramos de menores ingresos valoran peor (7,1 y 7,3), los dos tramos de mayores ingresos valoran peor (6,6 y 6,5)</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 5,3 y las mujeres 6,2 la medida</p> <p>Edad: Los que peor valoran 18-29 (5,1), el resto más cercano a 6</p> <p>Relación Laboral: Mejor valorado por autónomos (5,9) sin grandes diferencias con el resto</p> <p>Grado de responsabilidad: Técnicos, mandos y directivos son los que mejor valoran (en torno al 6) y los que peor trabajadores sin cualificar (4,6), el resto sobre el 5,3</p> <p>Trabajo y Dependientes: No trabajador con dependientes tiene mejor valoración (7,1) el resto oscila entre 5,2 y 5,6)</p> <p>Estado civil: Los viudos valoran mejor la medida (6,8, junto OTROS, con 7,3) el resto oscila entre 5,3 y 5,9</p> <p>Nivel de estudios: Sin estudios (7,1), estudios superiores (6,4) y el resto oscila entre 5,3 y 5,5</p> <p>Nivel de Renta: Tramo más 3001 mejor valoración (6,7), el resto está en torno al 5,7</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 4,7 y las mujeres 5,4 la medida</p> <p>Edad: Peor valorado por 18-29 (4,5) y mejor por 30-45 (5,3)</p> <p>Relación Laboral: Peor valorado por cuenta ajena (4,7) el resto valora por encima de 5</p> <p>Grado de responsabilidad: Técnicos con 5,7 diferenciados del resto (que van del 4,1 sin cualificar al 4,9 directivos)</p> <p>Trabajo y Dependientes: No trabajador con dependientes lo valora mejor (6,1) que el resto (en torno a valores de 6,75)</p> <p>Estado civil: Mejor valoran son OTROS (6,5), le siguen viudos (5,6), el resto oscila entre 4,6 y 5,2</p> <p>Nivel de estudios: Sin estudios (6,1), estudios superiores (en torno a 5,5) y el resto oscila entre 5 y 4,7</p> <p>Nivel de Renta: El tramo de más de 3001 mejor valoración (5,8), el resto de tramos gira en torno a 5.</p>

Valoración de las medidas de conciliación. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Ampliación del permiso por maternidad más allá de lo que marca la Ley	Ampliación del permiso por paternidad más allá de lo que marca la ley	Permisos para atender responsabilidades familiares puntuales
<p>Sexo: Los hombres valoran 7,8 y las mujeres 8,4 la medida</p> <p>Edad: 18-29 (8,6), 30-45 (8,3) y 46-65 (7,8)</p> <p>Relación Laboral: Empresarios 6,8, autónomos 7,2 y cuenta ajena 8,4</p> <p>Grado de responsabilidad: Peor valorado por los comerciales (7,2), el resto oscila entre 8 y 9</p> <p>Trabajo y Dependientes: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8 y 8,3</p> <p>Estado civil: No hay diferencias significativas, la peor valoración los viudos (7,2), el resto oscilan en valores del 7,9 y 8,4</p> <p>Nivel de estudios: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 7,7 (secundaria) y 8,4 (diplomatura)</p> <p>Nivel de Renta: Tramo de menores ingresos (7,8), el resto de tramos oscila entre 8,2 y 8,4</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 7,4 y las mujeres 7,9 la medida</p> <p>Edad: 18-29 (7,9), 30-45 (8) y 46-65 (7,3)</p> <p>Relación Laboral: Empresarios 6,3, autónomos 6,8 y cuenta ajena 8,1</p> <p>Grado de responsabilidad: Peor valorado por los comerciales (6,4), el resto oscila entre 7,5 de los directivos y 8,8 de los técnicos</p> <p>Trabajo y Dependientes: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 7,6 y 7,8</p> <p>Estado civil: No hay diferencias significativas, la peor valoración los viudos (7), el resto oscilan en valores del 7,6 y 8,4</p> <p>Nivel de estudios: Todos los valores oscilan entre 7,2 y 7,9, excepto los diplomados con 8,3</p> <p>Nivel de Renta: Los tramos 1001-2000 y más 3001 (8), el tramo menos 1000 (7,4) y el tramo 2001-3000 (7,7)</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 8,4 y las mujeres 8,8 la medida</p> <p>Edad: 18-29 (8,6), 30-45 (8,8) y 46-65 (8,4)</p> <p>Relación Laboral: Empresarios 7,4, autónomos 8,1 y cuenta ajena 8,7</p> <p>Grado de responsabilidad: No hay grandes diferencias, los valores oscilan de 8,2 (OTROS) al 9 (mandos, técnicos y administrativos)</p> <p>Trabajo y Dependientes: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,3 y 8,9</p> <p>Estado civil: No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre 8,4 (separados/as-divorciados/as) y 8,8 (viudos)</p> <p>Nivel de estudios: Todos los valores oscilan entre 8,3 (sin estudios) y 8,8 (secundaria)</p> <p>Nivel de Renta: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,4 y 8,7</p>

Valoración de las medidas de conciliación. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Reducción de la jornada por motivos familiares	Aumentar el número de guarderías en los centros de trabajo
<p>Sexo: Los hombres valoran 8,1 y las mujeres 8,6 la medida</p> <p>Edad: 18-29 (8,5), 30-45 (8,6) y 46-65 (8,1)</p> <p>Relación Laboral: Empresarios 7 autónomos 7,8 y cuenta ajena 8,6</p> <p>Grado de responsabilidad: No hay grandes diferencias, los valores oscilan de 8,1 (comerciales) al 8,8 (mandos y técnicos)</p> <p>Trabajo y Dependientes: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,2 y 8,7</p> <p>Estado civil: No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre 8,3 (separados/as-divorciados/as) y 8,6 (viudos)</p> <p>Nivel de estudios: No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre 8 (secundaria) y 8,5 (primaria y diplomados)</p> <p>Nivel de Renta: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,4 y 8,5</p>	<p>Sexo: Los hombres valoran 8,2 y las mujeres 8,9 la medida</p> <p>Edad: 18-29 (8,6), 30-45 (8,7) y 46-65 (8,5)</p> <p>Relación Laboral: Empresarios 7,7, autónomos 8,1 y cuenta ajena 8,7</p> <p>Grado de responsabilidad: Los valores son menos uniformes, oscilan entre 7,8 (directivos, 7,9 sin cualificar) al 9,4 y 9,3 de comerciales y trabajadores cualificados, el resto está en valores medios del 8,7</p> <p>Trabajo y Dependientes: Trabajador con dependientes 8,6, sin dependientes 8,1, sin trabajo con dependientes 9,1</p> <p>Estado civil: Solteros sin convivir con pareja (8,1) separados/as-divorciados/as (8,5), casados/as (8,7) el resto está en valores de 9</p> <p>Nivel de estudios: No existen diferencias reseñables, los valores oscilan entre 8,3 (licenciados) y 8,8 (primaria, secundaria y diplomados)</p> <p>Nivel de Renta: No hay diferencias reseñables, oscilan los valores entre 8,5 y 8,8</p>

Valoración de las medidas de conciliación. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

2.2.3.5. Valoración en una escala del 0 al 10 su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

2.2.3.5.1. *En el trabajo (Si en el pasado hubiera tenido unos horarios adecuados a las necesidades...)*

▪ Hubiera trabajado

✓ Análisis por dependientes:

Se aprecia a partir de los datos que las valoraciones medias, que en mayor medida los que tienen dependiente a cargo hubiera seleccionado trabajar (8,67 de media), frente a los que no tienen dependiente a cargo (8,27).

✓ Análisis por sexos:

Es levemente superior la media de las valoraciones masculinas (8,56) que la de las mujeres (8,52).

✓ Análisis por edad:

Destaca que el grupo de edad que en mayor medida indica que hubiera trabajado bajo estas condiciones es de los de entre 46 y 65 años (8,64); en el tramo inferior, es levemente más bajo (8,63); En cambio, para los más jóvenes, menores de treinta años, su media es de 8,20.

✓ Análisis por estado civil:

Son los solteros que conviven con su pareja los que ofrecen una media más elevada (9,06), y a continuación los casados (8,63) y separados/divorciados (8,53); en cambio, los que parece mostrar menor preferencia por haber trabajado de haber tenido mejores condiciones son los viudos (8,00).

✓ Análisis por nivel de estudios:

El grupo que se muestra más favorable a haber trabajado en el pasado bajo las circunstancias de la pregunta son los que han desarrollado estudios primarios (8,90) y los que han realizado secundaria (8,77).

Por el contrario, los que muestran menor inclinación por haber trabajado son los grupos situados en los extremos: sin estudios (8,31), y los licenciados (8,34).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajo:

Destaca el hecho de que las personas que no se encuentran desarrollando una actividad profesional son los que más consideran que hubieran trabajado si hubieran tenido unos horarios más favorables (8,74), frente a los que se encuentran actualmente trabajando (8,56).

✓ Análisis por relación laboral:

Hubieran optado por haber trabajado más los trabajadores por cuenta ajena (8,69 de media del colectivo) que los trabajadores por cuenta propia (8,28), y los empresarios (8,04).

✓ Análisis por nivel de renta:

Bajo esta variable, se aprecia que de los encuestados que en el mes anterior ingresaron menos de mil euros en su unidad familiar, y los que percibieron entre 2001 y 3000 euros, son los que ofrecen medias más elevadas (8,70 y 8,72, respectivamente), mientras que los que ingresaron de 1001 a 2000 (8,59), y los que percibieron más de tres mil euros (8,56) ofrecen medias menores.

- Hubiera estudiado de cara a un mejor desarrollo profesional.

✓ Análisis por dependientes:

Son los encuestados con personas dependientes a cargo, los que consideran que de haber tenido mejores condiciones laborales en el pasado, hubieran optado por estudiar en mayor proporción (8,4 puntos de media) que quienes no tienen esas responsabilidades (7,88 puntos).

✓ Análisis por sexos:

A partir de los datos obtenidos en la encuesta, se destaca que es levemente superior la media de las valoraciones realizadas por las mujeres (8,04) que la de los hombres (7,88).

✓ Análisis por edad:

El grupo de edad que mostró mayor preferencia por esta opción es la de los encuestados más mayores (8,29 puntos de media), a continuación las personas de entre 30 y 45 años (7,80 puntos), y por último los más jóvenes, menores de treinta años (7,73 puntos).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por estado civil:

En la apreciación por situación familiar, son las personas separadas y divorciadas las que valoran más la posibilidad de haber dedicado tiempo a realizar estudios si su situación laboral lo hubiera permitido (8,69 puntos).

Los solteros que conviven con su pareja muestran también una valoración alta (8,36 puntos), y los casados (8,05 puntos).

Por el contrario, son los solteros que no conviven con pareja (7,57 puntos), y los viudos (7,53 puntos de media), los que menos parecen valorar esta situación.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Excepto los licenciados, que muestran una media de 7,29 puntos, los demás grupos por nivel de estudios muestran valores muy similares entre 8,01 puntos y 8,46 puntos.

✓ Análisis por trabajo:

Son los encuestados que no desarrollan una actividad retribuida los que más valoran que en el pasado hubieran podido disponer de mejores horarios para poder estudiar (8,41 puntos), frente a los que sí están desarrollando una actividad profesional (8,41 puntos).

✓ Análisis por relación laboral:

De los encuestados activos que se encuentran ocupados, y agrupados por su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y los empresarios valoran en mayor medida las posibilidades de estudiar si se hubiera dispuesto de horarios adecuados (7,97 y 7,80, respectivamente), los trabajadores por cuenta propia alcanzan una media de 7,73 puntos.

✓ Análisis por nivel de renta:

Del análisis por las posibilidades económicas de las personas encuestadas, se aprecia una clara relación descendente de la valoración de la posibilidad objeto de la pregunta conforme aumentan los ingresos.

En efecto, si las personas que no alcanzan los 1000 euros al mes en la unidad familiar, alcanzan una media de 8,41 puntos, los que ingresan entre 1001 y 2000 euros al mes ofrecen una valoración de 8,21 puntos de media; y aún en el siguiente tramo, de 2001 a 3000 euros al mes, no superan los 8,04 puntos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Es el grupo que ingresa más de tres mil euros al mes en el conjunto de su unidad familiar el que muestra el valor más bajo, y a gran distancia (8,36 puntos).

- Hubiera experimentado menos ansiedad y estrés.

✓ Análisis por dependientes:

Es clara la diferencia que se produce en la valoración ante esta cuestión cuando los encuestados tienen, o no, dependientes a su cargo.

En efecto, cuando los encuestados tienen alguna persona a su cargo, consideran que la ansiedad sería menor en un valor de 7,68 puntos de media; en cambio, los encuestados sin dependientes a su cargo lo valoran con 6,7 puntos de media.

✓ Análisis por sexos:

No se producen grandes diferencias en los resultados atendiendo a la variable sexo, si bien es ligeramente superior la media de las mujeres (7,58 puntos) que la de los hombres (7,33 puntos).

✓ Análisis por edad:

Desglosando la cuestión por tramos de edad, valoran en mayor medida que unos horarios adecuados hubieran contribuido a reducir menos ansiedad y estrés las personas con edades comprendidas entre los 30 y 45 años (7,61 puntos de media), que los que superan esa edad (7,53 puntos), y especialmente que los menores de treinta años (6,48 puntos).

✓ Análisis por estado civil:

Son los casados los que en mayor medida se muestran inclinados a considerar que existiría relación en el pasado entre mejores horarios y menor ansiedad y estrés, con valores medios de 7,62 puntos.

Asimismo, las personas separadas y divorciadas alcanzan valores elevados (7,54 puntos de media), y los/as viudos/as (7,53 puntos).

Los solteros sin convivencia con pareja muestran valores más bajos (6,71 puntos).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios:

En el desglose por nivel de estudios, la media más baja la ofrecen los licenciados (7,18 puntos de media).

Los demás grupos por estudios se mueven entre 7,34 de valor medio entre los que han cursado bachillerato, y 7,77 de media entre los diplomados universitarios.

✓ Análisis por trabajo:

En la apreciación por trabajo, la valoración media de los encuestados que realizan una actividad profesional es de 7,58 puntos, superior a los encuestados que no desarrollan una actividad profesional (7,10).

✓ Análisis por relación laboral:

Se aprecian diferencias importantes en la apreciación de los datos tomando como base la relación laboral.

Son los trabajadores por cuenta ajena los que consideran en mayor medida que hubiera sufrido menor ansiedad si hubieran contado con mejores horarios (6,41 puntos de media).

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos lo estiman en menor medida (6,09 puntos de media).

Con todo, son los empresarios quienes parecen considerar que existe menor relación (5,23 de media).

✓ Análisis por nivel de renta:

Como sucedía en otros apartados, la variable renta se caracteriza por marcar de manera más clara actitudes de los encuestados.

De los datos resultantes, se aprecia que a mayor capacidad económica de los encuestados, menor es la media de la valoración de que hubiera existido correspondencia entre mejores horarios y reducción de ansiedad y estrés.

Por tramos, de los que perciben menos de 1000 euros al mes su mayor valoración alcanza los 7,74 puntos de media.

En el otro extremo se encuentra el grupo de personas que ingresan más de tres mil euros al mes, con 7,12 puntos de media.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Hubiera sido más eficaz en el trabajo

✓ Análisis por dependientes:

Como en todos los apartados anteriores, también en este, las personas con personas a cargo muestran mayor inclinación en considerar la intervención de los horarios en sus aspectos laborales y profesionales; en este caso sobre la eficacia en su desempeño profesional.

De acuerdo con la anterior afirmación, la media de las personas con dependientes a cargo es de 6,76 puntos; frente al 6,08 de media de quienes no tienen estas responsabilidades familiares.

✓ Análisis por sexos:

Existe una casi identidad de valores cuando se aprecia esta cuestión por sexo, 6,62 puntos de media entre los hombres, y 6,63 puntos de media entre las mujeres.

✓ Análisis por edad:

En este caso, se produce una diferenciación entre los encuestados más jóvenes, que muestran el valor más bajo (5,92 puntos de media), respecto de los otros grupos, cuyos valores se muestran muy próximos: 6,67 puntos de media de los que tienen entre 30 y 45 años, y 6,71 puntos para los que tienen entre 46 y 65 años.

✓ Análisis por estado civil:

Atendiendo a la situación familiar de los encuestados, se aprecia que los valores inferiores se encuentran en los/as viudos/as (5,51 puntos), y los solteros que no conviven con pareja (5,81 puntos).

En el otro extremo se encuentran las personas separadas y divorciadas (7,18 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Son los encuestados que han realizado estudios primarios los que menos valoran la posible relación entre horarios y eficacia profesional (6,02 puntos de media).

Por el contrario, son los diplomados los que parecen considerarlo en mayor medida (7,25 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Los demás grupos formativos se mueven entre 6,42 puntos y 6,80 puntos.

✓ Análisis por trabajo:

Es superior la media de quienes no desempeñan una actividad retribuida (6,98 puntos) que la de quienes trabajan profesionalmente (6,53 puntos).

✓ Análisis por relación laboral:

Las valoraciones medias de los empresarios y de los trabajadores por cuenta ajena son casi idénticas (6,59 puntos y 6,58 puntos, respectivamente); los trabajadores por cuenta propia muestran un valor medio algo inferior (6,34 puntos).

✓ Análisis por nivel de renta:

El valor medio más elevado lo muestra el grupo de personas que percibe menos de mil euros al mes (7,05 puntos).

En cambio, el más reducido se refleja en el de personas que superan los tres mil euros al mes, en términos de unidad familiar, (6,10 puntos)

Los demás grupos no muestran diferencias.

- Hubiera aceptado trabajos de más responsabilidad

✓ Análisis por dependientes:

El valor medio de quienes consideran que con mejores horarios hubieran aceptado trabajos de mayor responsabilidad no muestran grandes diferencias atendiendo a si el encuestado tiene a su cargo alguna persona dependiente o no.

Los valores medios concretos son 6,76 puntos para el primer caso, y 6,50 puntos para el segundo.

✓ Análisis por sexos:

En este aspecto se aprecian diferencias en el sentido que los hombres consideran en mayor medida que hubieran aceptado mayores responsabilidades profesionales si hubieran acompañado los horarios que las mujeres (7,08 puntos y 6,45 puntos, respectivamente).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por edad:

Se produce una escala ascendente conforme aumenta la edad en la valoración media de esta cuestión.

Para el caso de los más jóvenes, menores de 30 años, el valor medio es 6,51 puntos; mientras que para los que tienen entre 30 y 45 años, el valor medio es 6,71 puntos; el mayor valor medio (6,78 puntos) lo ofrece el grupo de personas mayores de 46 años.

✓ Análisis por estado civil:

Son los/as casados/as los que consideran en mayores proporciones que hubieran estado dispuestos a afrontar trabajos de mayor responsabilidad si hubieran podido disfrutar de mejores horarios (6,88 puntos).

En cambio, los/as viudos/as ofrecen la menor valoración (5,82 puntos).

Los solteros, con o sin convivir con pareja, muestran idéntica media (6,25 puntos), y algo menor los separados y divorciados (6,11 puntos).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Los grupos por estudios muestran algunas diferencias en cuando a su consideración sobre disposición de la responsabilidad profesional si hubieran tenido mejores horarios.

Son los encuestados que no han cursado estudios, y los que han hecho secundaria los que muestran valores medios más elevados (7,32 puntos y 7,55 puntos, respectivamente).

En cambio, los que han cursado enseñanza primaria ofrecen el valor medio inferior (6,17 puntos).

✓ Análisis por trabajo:

Los valores medios ofrecidos por quienes realizan una actividad retribuida, y los que no, muestran una casi identidad (6,71 y 6,60 puntos, respectivamente).

✓ Análisis por relación laboral:

Si bien, las diferencias entre los diferentes grupos no son excesivamente grandes, se aprecia que los empresarios muestran menor vinculación entre horarios favorables y asunción de responsabilidades profesionales (6,34 puntos de media); algo mayor es la ofrecida por los autónomos (6,61 puntos), y aún algo mayor es la de los trabajadores por cuenta ajena.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de renta:

Los tramos extremos de renta muestran también valores extremos de respuesta ofrecidos por los encuestados; Así, el valor medio de los que perciben menos de mil euros al mes en su unidad familiar es de 7,32 puntos. Mientras el de los que ingresan más de tres mil euros al mes es de 6,42 puntos.

Entre ellos, se encuentran los tramos intermedios de renta con valores medios de 6,90 puntos y 6,72 puntos para los que ingresan entre 1001 a 2000 y 2001 a 3000 euros al mes, respectivamente.

Hubiera trabajado	Hubiera estudiado	Hubiera experimentado menos ansiedad y estrés	Hubiera sido más eficaz en el trabajo	Hubiera aceptado trabajos de más responsabilidad
<u>Por dependiente.-</u>	<u>Por dependiente.-</u>	<u>Por dependiente.-</u>	<u>Por dependiente.-</u>	<u>Por dependiente.-</u>
Con 8,67	Con 8,04	Con 7,64	Con 6,76	Con 6,76
Sin 8,27	Sin 7,88	Sin 6,78	Sin 6,08	Sin 6,50
<u>Por sexo.-</u>	<u>Por sexo.-</u>	<u>Por sexo.-</u>	<u>Por sexo.-</u>	<u>Por sexo.-</u>
Hombre 8,56	Hombre 7,98	Hombre 7,33	Hombre 6,62	Hombre 7,08
Mujer 8,52	Mujer 8,03	Mujer 7,58	Mujer 6,63	Mujer 6,45
<u>Por edad.-</u>	<u>Por edad.-</u>	<u>Por edad.-</u>	<u>Por edad.-</u>	<u>Por edad.-</u>
18-29 años 8,20	18-29 años 7,73	18-29 años 6,48	18-29 años 5,92	18-29 años 6,51
30-45 8,63	30-45 7,80	30-45 7,61	30-45 6,67	30-45 6,71
46-65 8,64	46-65 8,29	46-65 7,53	46-65 6,71	46-65 6,78
NS/NC 9,50	NS/NC 9,60	NS/NC 9,60	NS/NC 8,00	NS/NC 4,40
<u>Por estado civil.-</u>	<u>Por estado civil.-</u>	<u>Por estado civil.-</u>	<u>Por estado civil.-</u>	<u>Por estado civil.-</u>
Soltero (sin convivir) 8,34	Soltero (sin convivir) 7,57	Soltero (sin convivir) 6,71	Soltero (sin convivir) 5,81	Soltero (sin convivir) 6,25
Casado/a 8,63	Casado/a 8,05	Casado/a 7,62	Casado/a 6,76	Casado/a 6,88
Soltero (conviviendo) 9,06	Soltero (conviviendo) 8,36	Soltero (conviviendo) 7,29	Soltero (conviviendo) 6,59	Soltero (conviviendo) 6,25
Separado/divorciado 8,53	Separado/divorciado 8,69	Separado/divorciado 7,54	Separado/divorciado 7,18	Separado/divorciado 6,11
Viudo/a 8,00	Viudo/a 7,46	Viudo/a 7,53	Viudo/a 5,51	Viudo/a 5,82
NS/NC 8,66	NS/NC 7,33	NS/NC 6,33	NS/NC 8,66	NS/NC 6,66
<u>Por nivel estudios.-</u>	<u>Por nivel estudios.-</u>	<u>Por nivel estudios.-</u>	<u>Por nivel estudios.-</u>	<u>Por nivel estudios.-</u>
Ninguno 8,31	Ninguno 8,03	Ninguno 7,43	Ninguno 6,62	Ninguno 7,34
Primaria 8,90	Primaria 8,40	Primaria 7,50	Primaria 6,08	Primaria 6,17
Secundaria 8,77	Secundaria 8,46	Secundaria 7,55	Secundaria 7,18	Secundaria 7,55
FP 8,59	FP 8,01	FP 7,74	FP 6,80	FP 7,00
Bachillerato 8,52	Bachillerato 8,22	Bachillerato 7,34	Bachillerato 6,59	Bachillerato 6,60
Diplomatura 8,67	Diplomatura 8,10	Diplomatura 7,77	Diplomatura 7,25	Diplomatura 6,72
Licenciatura 8,34	Licenciatura 7,29	Licenciatura 7,18	Licenciatura 6,42	Licenciatura 6,59
<u>Por trabajo.-</u>	<u>Por trabajo.-</u>	<u>Por trabajo.-</u>	<u>Por trabajo.-</u>	<u>Por trabajo.-</u>
Sí 8,56	Sí 7,90	Sí 7,58	Sí 6,53	Sí 6,71
No 8,74	No 8,41	No 7,10	No 6,98	No 6,70
<u>Por relación laboral.-</u>	<u>Por relación laboral.-</u>	<u>Por relación laboral.-</u>	<u>Por relación laboral.-</u>	<u>Por relación laboral.-</u>
Empresario 8,04	Empresario 7,80	Empresario 5,23	Empresario 6,59	Empresario 6,34
Autónomo 8,28	Autónomo 7,73	Autónomo 6,09	Autónomo 6,34	Autónomo 6,61
Cuenta ajena 8,69	Cuenta ajena 7,97	Cuenta ajena 6,41	Cuenta ajena 6,58	Cuenta ajena 6,78
<u>Por renta.-</u>	<u>Por renta.-</u>	<u>Por renta.-</u>	<u>Por renta.-</u>	<u>Por renta.-</u>
Menos de 1000 euros 8,70	Menos de 1000 euros 8,41	Menos de 1000 euros 7,74	Menos de 1000 euros 7,05	Menos de 1000 euros 7,32
De 1001 a 2000 8,59	De 1001 a 2000 8,21	De 1001 a 2000 7,55	De 1001 a 2000 6,79	De 1001 a 2000 6,90
De 2001 a 3000 8,72	De 2001 a 3000 8,04	De 2001 a 3000 7,49	De 2001 a 3000 6,78	De 2001 a 3000 6,72
Más de 3001 8,56	Más de 3001 7,36	Más de 3001 7,29	Más de 3001 6,10	Más de 3001 6,42
NS/NC 8,30	NS/NC 7,50	NS/NC 7,12	NS/NC 5,83	NS/NC 5,70

Valoración sobre haber tenido mejores horarios en el pasado. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Trabajaría

- ✓ Análisis por dependientes:

Es levemente superior el valor medio ofrecido por los encuestados con personas dependientes a su cargo que el de aquellos que no los tienen.

Los primeros otorgan una valoración media de 8,56 puntos, mientras que los segundos, 8,34.

- ✓ Análisis por sexos:

Los hombres parecen algo más partidarios que las mujeres en lo que se refiere a trabajar, de producirse unas circunstancias horarias favorables.

Así, los primeros otorgan un valor medio de 8,46 puntos, frente a 8,33 puntos en el caso de las mujeres.

- ✓ Análisis por edad:

En el tratamiento por edad, se aprecian pocas diferencias entre los menores de 45 años.

Así, la valoración media de los menores de treinta años es de 8,51 puntos, y de los que tienen entre treinta y cuarenta y cinco años es de 8,55 puntos.

En cambio, los mayores de cuarenta cinco años muestran una leve menor predisposición a trabajar si lo favorecen los horarios, valorando de media en 8,15 puntos.

- ✓ Análisis por estado civil:

De acuerdo a los resultados de la encuesta, se desprende que son, claramente, los solteros que conviven con su pareja, el grupo más favorable a decidirse por trabajar con horarios adecuados, nada menos que un valor medio de 9,38 puntos. Mientras que son las personas viudas los que muestran una valoración media más baja (6,87 puntos).

El resto de los grupos muestran pocas diferencias entre sí; variando entre 8,36 puntos de media para los/as casados/as; 8,44 puntos de media para las personas separadas y divorciadas; y 8,51 puntos de valoración media para las personas solteras que no conviven con su pareja.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Atendiendo a esta variable, los que valoran en mayor medida la posible relación entre horarios adecuados y mayores posibilidades para trabajar es el de bachilleres (8,66 puntos de media para este grupo), a escasa distancia de los licenciados universitarios (8,54 puntos de media).

En cambio son los que han indicado no tener estudios los que ofrecen una valoración media inferior (7,62 puntos).

✓ Análisis por trabajo:

Los encuestados manifiestan diferencias reseñables sobre las posibilidades de aceptar empleos si los horarios lo favorecen dependiendo de si se encuentran trabajando o no.

Así, los que se encuentran desarrollando una actividad profesional realizan una valoración media de 8,67 puntos, mientras que los que no están trabajando lo hacen en 7,32 puntos de media.

✓ Análisis por relación laboral:

Las diferencias que se aprecian son significativas si se atiende a la variable relación laboral.

En concreto el grupo que muestra mayor valor medio es el colectivo de trabajadores por cuenta ajena (8,82 puntos), seguido del colectivo de trabajadores por cuenta propia que lo valoran de media en 8,47 puntos.

Por último, los empresarios muestran una valoración menor (7,68 puntos).

✓ Análisis por renta:

No existen diferencias reseñables sobre las actitudes de los encuestados si se atiende a sus posibilidades financieras.

Así, la valoración máxima la realiza el grupo de encuestados que dicen haber percibido en el mes anterior en su unidad familiar entre 2001 y 3000 euros (8,67 puntos de media); y el que menos, con 8,36 puntos, el de personas que han percibido entre 1001 y 2000 euros.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Estudiaría de cara a un mejor desarrollo profesional.

✓ Análisis por dependientes:

Es el grupo de personas sin dependientes a cargo el que considera en mayor medida que unos horarios adecuados a sus necesidades contribuiría a poder mejorar su formación (6,55 puntos de media), respecto del grupo de encuestados con dependientes, que lo valoran de media en 6,16 puntos.

✓ Análisis por sexos:

Si bien las diferencias por sexo son irrelevantes, los hombres valoran esta circunstancia en mayor medida (6,29 puntos de media), que las mujeres (6,19 puntos).

✓ Análisis por edad:

En atención a esta variable, se percibe una posible relación entre edad del encuestado y apreciación de posibilidades de mejoras formativas para un mejor desarrollo profesional.

Son los más jóvenes, menores de treinta años, los que ofrecen una valoración más elevada (7,10 puntos de media).

Las personas de más de treinta años, y menores de cuarenta y cinco, ofrecen puntuaciones menores (6,22 puntos de media).

El grupo de más edad es que muestra menor predisposición (6,04 puntos).

✓ Análisis por estado civil:

Si se atiende a la situación familiar de los encuestados, se aprecia una importante distancia entre la valoración que realizan las personas viudas (4,14 puntos de media) respecto del resto de los estados. La mayor valoración la realizan los solteros que conviven con su pareja (7,12 puntos de media), seguidos de los solteros que no conviven con pareja (6,90 puntos).

Los encuestados casados y los separados o divorciados muestran valoraciones menores (6,11 y 6,69 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Del análisis de esta variable, se desprende que son los diplomados los que otorgan una valoración mayor al hecho de considerar que unos mejores horarios contribuirían a mejorar la formación (7,26 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Por el contrario, son los que han cursado estudios primarios los que menos valoran esta posibilidad, otorgando un valor medio de 5,63 puntos; casi la misma valoración ofrece el grupo de los que han realizado secundaria (5,79 puntos de media).

✓ Análisis por trabajo:

Es ligeramente superior la valoración de las personas que se encuentran trabajando (6,27 puntos), que la del grupo de encuestados que no están desarrollando una actividad profesional.

✓ Análisis por relación laboral:

Al igual que sucedía cuando se incidía sobre las posibles influencias de un horario adecuado sobre las posibilidades de trabajar, cuando la posibilidad es mejorar las capacidades formativas, son los trabajadores por cuenta ajena los que más favorables se muestran, valorándolo con una puntuación media de 6,41 puntos.

En el extremo opuesto se encuentran los empresarios, que otorgan una valoración media de 5,23 puntos.

En medio se sitúan los trabajadores por cuenta propia con 6,09 puntos de media.

✓ Análisis por renta:

De los datos obtenidos de la encuesta, se desprende que los que perciben menos de mil euros al mes en su unidad familiar son los que, de media, más valoran unos buenos horarios para poder mejorar su formación (6,71 puntos).

Los que perciben entre 1001 y 2000, y los que ingresan entre 2001 y 3000 euros, apenas muestran diferencias en su valoración (6,30 puntos, y 6,37 puntos, respectivamente).

Son los encuestados del grupo más favorecido, los que ingresan más de 3000 euros al mes, los que otorgan una menor valoración (6,03 puntos).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Experimentaría menos ansiedad y estrés

- ✓ Análisis por dependientes:

Es superior en medio punto la consideración por parte de los encuestados con dependientes a cargo respecto de la influencia de un horario adecuado sobre el estado anímico.

En efecto, las personas con dependiente a cargo otorgan una valoración media de 7,15 puntos, frente a los 6,60 puntos que, como media otorgan los que no tienen personas dependientes.

- ✓ Análisis por sexos:

No existen diferencias reseñables en la diferenciación por sexos; ambos muestran una puntuación casi idéntica sobre la influencia de los horarios laborales sobre la ansiedad y estrés sufrido. Los hombres valoran esta influencia en 7,00 puntos de media, y las mujeres con 7,08 puntos.

- ✓ Análisis por edad:

Es el grupo de encuestados de entre 30 y 45 años el que ha otorgado una valoración media mayor (7,11 puntos); casi la misma que ofrecen los mayores de 45 años (7,02 puntos).

En cambio, son los más jóvenes los que aprecian menos la relación horarios/ansiedad (6,70 puntos de media).

- ✓ Análisis por estado civil:

Son los separados y divorciados los que consideran que unos buenos horarios contribuirían a reducir el grado de ansiedad y estrés, valorando la posibilidad en 7,61 puntos de media.

En cambio, son las personas viudas los que parecen apreciar menos esta relación (5,57 puntos de media).

Los casados y solteros que conviven con pareja muestran valores muy similares entre sí (7,15 y 7,19 puntos, respectivamente).

Por último, los solteros que no conviven con pareja se encuentran en una posición intermedia (6,51 puntos).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Son los que no han cursado estudios, los que tienen primaria, y los licenciados universitarios, los que realizan una valoración más baja de las posibilidades de relación entre horarios laborales y estado anímico, rondando los 6,75 puntos de media.

En cambio, los que han cursado secundaria, bachillerato, Formación Profesional, y sobre todo, una diplomatura, los que consideran en mayor medida esa posibilidad, superando en todos los casos los 7 puntos de media.

✓ Análisis por trabajo:

Superan en valoración media los que trabajan (7,18 puntos) que los que no se encuentran desarrollando una actividad retribuida (6,51 puntos de media).

✓ Análisis por relación laboral:

Bajo esta variable, se aprecia que los encuestados que desarrollan su trabajo por cuenta propia, alcanzan valores medios superiores a los otros grupos.

Desglosados los valores medios son: 7,23 puntos en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, 7,17 puntos en el de los trabajadores por cuenta propia, y a mayor distancia, 6,74 puntos en los empresarios.

✓ Análisis por renta:

Apreciada desde la variable rentas obtenidas en el último mes dentro de la unidad familiar, la posible existencia de vinculación entre horarios de trabajo más adecuados a las necesidades y sufrir menos ansiedad y estrés, no se aprecian diferencias importantes entre los diferentes tramos económicos.

En todo caso, son los que perciben entre 1001 a 2000 euros al mes y los que ingresan entre 2001 y 3000 euros, los que ofrecen un valor más elevado (7,18 puntos de media en ambos casos). Para el caso de los que ingresan menos de 1000 euros al mes la valoración media es de 7,15 puntos, mientras que los que cuentan con unos ingresos superiores a 3000 euros al mes puntúan con 6,80 puntos de media la cuestión planteada.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Aceptaría trabajos de más responsabilidad.

✓ Análisis por dependientes

Es levemente superior la puntuación media otorgada por el conjunto de quienes no tienen a su cargo personas dependientes que la de quienes deben hacerse cargo de estas responsabilidades familiares.

Los valores medios concretos son 6,39 puntos de media para los primeros, y 6,05 para los segundos.

✓ Análisis por sexos:

De los datos obtenidos, se desprende que los hombres considerarían en mayor medida que las mujeres esta posibilidad.

Las puntuaciones medias son 6,40 puntos de media entre los hombres, y 5,92 puntos de media entre las mujeres.

✓ Análisis por edad:

Se visualiza una escala descendente de la valoración frente a la afirmación planteada conforme aumenta el tramo de edad.

Son los más jóvenes, menores de treinta años, los que se muestran más de acuerdo valorando con 6,90 puntos de media.

El tramo de encuestados de entre treinta y cuarenta y cinco años, valoran la cuestión planteada con 6,22 puntos de media.

Por último, los encuestados de más edad, hasta sesenta y cinco años, estiman esta cuestión con una puntuación media de 5,86 puntos.

✓ Análisis por estado civil:

Se aprecia, a partir de las contestaciones ofrecidas por los encuestados, que se producen diferencias significativas en razón de la situación familiar.

El grupo de encuestados que parece estar más de acuerdo valorando la afirmación planteada es el de solteros que conviven con su pareja (6,78 puntos de media).

Los solteros que no conviven con pareja, y los casados, con puntuaciones medias similares (6,27 y 6,15, respectivamente) suponen una situación intermedia.

Los menos partidarios son los separados/divorciados con 5,68 puntos de media y, especialmente, las personas viudas que otorgan de media 4,25 puntos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios:

A partir de esta variable, se comprueba que los encuestados que han realizado secundaria son los que se muestran más favorables a considerar que con horarios de trabajo más adecuados aceptarían trabajos de más responsabilidad. Su valoración media se encuentra en 6,88 puntos.

Los menos partidarios de aceptar puestos de más responsabilidad si se produjeran mejores condiciones horarios son los que han cursado estudios primarios (5,22 puntos).

✓ Análisis por relación laboral:

Se producen diferencias significativas entre los diferentes colectivos en sus respectivas valoraciones sobre la cuestión planteada.

Los empresarios muestran un interés especialmente moderado por aceptar un puesto de más responsabilidad con mejor horario, ofreciendo una puntuación baja (4,89 puntos).

Más partidarios se muestran los trabajadores por cuenta propia, por cuanto otorgan una valoración de 5,60 puntos de media.

Por último, son los trabajadores por cuenta ajena los que manifiestan más entusiasmo por la posibilidad planteada en la cuestión, su valoración media es de 6,51 puntos.

✓ Análisis por nivel de renta:

A partir de los datos obtenidos, parece desprenderse que el interés por la posibilidad de aceptar un trabajo de más responsabilidad si se acompaña de mejores condiciones horarias es decreciente conforme se aumenta el nivel de rentas.

El grupo que más valora esta posibilidad es de personas que, en su unidad familiar, han ingresado menos de mil euros al mes, con cediendo una valoración media de 6,90 puntos.

Los grupos de personas que obtuvieron entre mil y dos mil euros, y entre dos mil y tres mil euros puntúan de manera similar (6,20 y 6,16 puntos de media, respectivamente).

El valor medio más bajo lo otorgan quienes ingresaron más de tres mil euros al mes (5,93 puntos de media).

Trabajaría	Estudiaría	Experimentaría menos ansiedad y estrés	Sería más eficaz en el trabajo	Aceptaría trabajos de más responsabilidad
<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>
Con 8,34	Con 6,16	Con 7,15	Con 6,57	Con 6,05
Sin 8,56	Sin 6,55	Sin 6,60	Sin 6,09	Sin 6,39
<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>
Hombre 8,46	Hombre 6,29	Hombre 7,00	Hombre 6,51	Hombre 6,40
Mujer 8,33	Mujer 6,19	Mujer 7,08	Mujer 6,45	Mujer 5,92
<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>
18-29 años 8,58	18-29 años 7,10	18-29 años 6,70	18-29 años 5,92	18-29 años 6,90
30-45 8,55	30-45 6,22	30-45 7,11	30-45 6,67	30-45 6,22
46-65 8,15	46-65 6,04	46-65 7,02	46-65 6,71	46-65 5,86
NS/NC 9,50	NS/NC 7,20	NS/NC 9,60	NS/NC 8,00	NS/NC 2,80
<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>
Soltero (sin convivir) 8,51	Soltero (sin convivir) 6,90	Soltero (sin convivir) 6,51	Soltero (sin convivir) 6,00	Soltero (sin convivir) 6,27
Casado/a 8,36	Casado/a 6,11	Casado/a 7,15	Casado/a 6,56	Casado/a 6,15
Soltero (conviviendo) 9,38	Soltero (conviviendo) 7,12	Soltero (conviviendo) 7,19	Soltero (conviviendo) 6,31	Soltero (conviviendo) 6,78
Separado/divorciado 8,44	Separado/divorciado 6,69	Separado/divorciado 7,61	Separado/divorciado 7,36	Separado/divorciado 5,68
Viudo/a 6,87	Viudo/a 4,14	Viudo/a 5,57	Viudo/a 5,03	Viudo/a 4,25
NS/NC 7,16	NS/NC 6,16	NS/NC 6,16	NS/NC 7,00	NS/NC 5,66
<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>
Ninguno 7,62	Ninguno 6,16	Ninguno 6,70	Ninguno 6,77	Ninguno 6,29
Primaria 8,14	Primaria 5,63	Primaria 6,74	Primaria 6,52	Primaria 5,22
Secundaria 8,30	Secundaria 5,79	Secundaria 7,05	Secundaria 6,73	Secundaria 6,88
FP 8,35	FP 6,03	FP 7,21	FP 6,62	FP 6,42
Bachillerato 8,66	Bachillerato 6,32	Bachillerato 7,16	Bachillerato 6,54	Bachillerato 6,04
Diplomatura 8,36	Diplomatura 7,26	Diplomatura 7,69	Diplomatura 7,30	Diplomatura 6,40
Licenciatura 8,54	Licenciatura 6,47	Licenciatura 6,78	Licenciatura 6,54	Licenciatura 6,20
<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>
Sí 8,67	Sí 6,27	Sí 7,18	Sí 6,51	Sí 6,19
No 7,32	No 6,10	No 6,51	No 6,34	No 5,83
<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>
Empresario 7,68	Empresario 5,23	Empresario 6,74	Empresario 5,97	Empresario 4,89
Autónomo 8,47	Autónomo 6,09	Autónomo 7,17	Autónomo 6,37	Autónomo 5,60
Cuenta ajena 8,82	Cuenta ajena 6,41	Cuenta ajena 7,23	Cuenta ajena 6,61	Cuenta ajena 6,51
<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>
Menos de 1000 euros 8,42	Menos de 1000 euros 6,71	Menos de 1000 euros 7,15	Menos de 1000 euros 6,81	Menos de 1000 euros 6,90
De 1001 a 2000 8,36	De 1001 a 2000 6,30	De 1001 a 2000 7,18	De 1001 a 2000 6,52	De 1001 a 2000 6,20
De 2001 a 3000 8,67	De 2001 a 3000 6,37	De 2001 a 3000 7,18	De 2001 a 3000 6,90	De 2001 a 3000 6,16
Más de 3001 8,46	Más de 3001 6,03	Más de 3001 6,80	Más de 3001 5,77	Más de 3001 5,93
NS/NC 7,83	NS/NC 5,41	NS/NC 6,55	NS/NC 5,82	NS/NC 5,05

Valoración sobre tener mejores horarios en el presente. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

2.2.3.5.2. *En la vida personal y familiar (Si en el pasado hubiera tenido unos horarios adecuados a las necesidades...)*

- Hubiera tenido hijos

- ✓ Análisis por dependientes:

Es claramente mayor la preferencia por esta opción por parte de los que tienen personas dependientes a cargo (6,63 puntos de media), respecto de quienes no tienen esta responsabilidad (4,66 puntos de media).

- ✓ Análisis por sexos:

Son levemente más favorables las mujeres encuestadas a la afirmación propuesta, ofreciendo una valoración de 6,25 puntos, que los hombres (6,20 puntos de media).

- ✓ Análisis por edad:

Se aprecia una escala ascendente de los valores conforme aumentan los tramos de edad.

En este sentido los encuestados más jóvenes, menores de treinta años, ofrecen una puntuación media de 4,13 puntos.

En el caso de encuestados de entre treinta y cuarenta y cinco años, el grado de acuerdo con la afirmación propuesta alcanza los 6,15 puntos de media.

Son los mayores de cuarenta y cinco años los que muestran mayor acuerdo con la consideración de haber tenido hijos si en el pasado hubieran existido posibilidades horarias en el trabajo, su valoración es de 6,83 puntos de media.

- ✓ Análisis por estado civil:

Los encuestados viudos son los más favorables a la cuestión propuesta con gran diferencia sobre el resto de los grupos de situaciones familiares (8,64 puntos de media).

Por el contrario, son los solteros sin convivencia con pareja los que menos acuerdo manifiestan con la afirmación propuesta (3,72 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Los valores medios más elevados los ofrece el grupo de encuestados que no tiene titulación académica (7,64 puntos). En cambio, tanto los que han cursado bachillerato (5,75 puntos), y los licenciados universitarios (5,86 puntos de media) los que menos acuerdo muestran a la afirmación de haber tenido hijos si los horarios de trabajo hubieran sido más adecuados a sus necesidades.

✓ Análisis por trabajo:

Se aprecia diferencia significativa entre los encuestados que se encuentran desarrollando una actividad retribuida, respecto de los que no lo hacen.

Los primeros alcanzan una valoración media de 6,11 puntos, en tanto que los segundos llegan a 6,69 puntos de media.

✓ Análisis por relación laboral:

Es escasa la diferencia que se produce en la valoración de la afirmación ofrecida; en todo caso, son los empresarios encuestados los que puntúan más que los demás colectivos (6,38 puntos de media), frente a los 6,27 puntos de los autónomos, o los 6,03 puntos de los trabajadores por cuenta ajena.

✓ Análisis por nivel de renta:

Son los encuestados que ingresan más de 3000 euros al mes en su unidad familiar los que en menor medida se muestran de acuerdo con la afirmación propuesta (5,95 puntos de media).

El mayor valor medio hay que buscarlo entre los que perciben entre 1000 y 2000 euros al mes (6,39 puntos).

- Hubiera tenido algún hijo más

✓ Análisis por dependientes:

Ante esta cuestión, se aprecia una diferencia significativa entre los encuestados con personas dependientes a cargo, respecto de los que no los tienen.

En el primer caso, la consideración de la influencia que hubiera tenido en el pasado el hecho de haber disfrutado de mejores horarios merece una valoración de 3,72 puntos de media; mientras que para los encuestados sin personas dependientes, llega a 2,64 puntos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por sexos:

Es superior la valoración que realizan las mujeres de la importancia de las condiciones de trabajo, en lo que a horario se refiere, respecto del número de hijos que hubieran tenido. Por ello, califican con 3,80 puntos de media, frente a los 3,13 puntos de media que efectúan los hombres.

✓ Análisis por edad:

Se remarca la diferencia que se produce entre los encuestados de menos de treinta años (2,29 puntos de media), respecto del resto de tramos por edades; los encuestados que tienen entre 30 y 45 años valoran con 3,63 puntos de media, y los que tienen más de 45 años, con 3,66 puntos.

✓ Análisis por estado civil:

Los encuestados solteros que no conviven con pareja ofrecen una valoración inferior a la posibilidad de haber tenido más hijos de haber podido disfrutar de mejores horarios de trabajo (2,05 puntos de media).

En cambio, son los separados y divorciados (3,86 puntos de media) los que más parecen estar de acuerdo. Algo menos lo valoran los casados (3,73 puntos).

Las personas viudas y las casadas, apenas muestran diferencias (3,57 puntos y 3,54 puntos, respectivamente).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Son las personas que dicen no tener titulación académica alguna las más favorables a considerar que hubieran tenido más hijos si hubieran disfrutado de mejores condiciones laborales, horarios. En efecto, existe una distancia significativa entre éste colectivo y el resto, ya que su valoración media es de 4,25 puntos.

En cambio, quienes indican haber realizado primaria o secundaria, se mantienen en una valoración en torno a los 3,20 puntos.

Los titulados universitarios, apenas muestran diferencias entre sí (3,78 puntos de media los diplomados y 3,79 puntos los licenciados).

Con todo, son los que han dicho haber cursado bachillerato, los que muestran un grado de conformidad menor con la afirmación propuesta (3,08 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajo:

Los encuestados que se encuentran desarrollando una actividad profesional retribuida, son los que muestran mayor acuerdo con la afirmación propuesta (3,61 puntos de media), respecto a los que no están trabajando (3,22 puntos de media).

✓ Análisis por relación laboral:

No se aprecian diferencias significativas entre los diferentes colectivos en cuando a la valoración de haber tenido un número mayor de hijos de haber disfrutado de mejores horarios de trabajo.

Las puntuaciones varían entre 3,65 y 3,59 puntos de media para trabajadores por cuenta ajena y empresarios, respectivamente; en medio se encuentran los trabajadores por cuenta propia (3,50 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de renta:

Los más de acuerdo con la afirmación de la encuesta, son los que perciben al mes en su unidad familiar una cantidad líquida entre 1001 y 2000 euros (3,73 puntos de media).

En cambio, es el tramo de ingresos inferior, el constituido por quienes no llegan a mil euros al mes, los que menos acuerdo muestran con la afirmación propuesta (3,36 puntos de media).

El resto de los tramos de rentas no muestran diferencias internas, situándose en el entorno de los 3,50 puntos.

- No hubiera dejado a mis hijos bajo el cuidado de terceros

✓ Análisis por dependientes:

Claramente los encuestados con personas dependientes a su cargo, consideran que los horarios de trabajo son un factor importante a la hora de haber tenido que buscar la ayuda de terceras personas para atender a sus hijos (6,32 puntos de media), respecto a la valoración que realizan las personas que no tienen dependientes (4,86 puntos de media).

✓ Análisis por sexos:

Es superior la valoración que realizan las mujeres de la importancia de las condiciones de trabajo para la atención personal de los hijos (6,20 puntos de media), los hombres lo valoran con 5,85 puntos de media.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por edad:

Las personas encuestadas de entre 30 y 45 años, y las de entre 46 y 65 años muestran una casi identidad en su valoración ante la afirmación propuesta (6,20 puntos y 6,21 puntos de media, respectivamente).

En cambio, los encuestados más jóvenes ofrecen una valoración inferior (4,56 puntos de media).

✓ Análisis por estado civil:

Son los solteros que no conviven con pareja los que ofrecen una valoración más baja (4,28 puntos de media) de la afirmación que se les propone.

En cambio, las personas separadas y divorciadas son las que más valoran la posibilidad de que hubieran gozado de horarios de trabajo adecuados para atender directamente a sus hijos (6,90 puntos de media); una puntuación levemente inferior otorgan las personas viudas (3,74 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Se manifiestan diferencias significativas entre los diferentes grupos de estudios.

Las personas que no poseen titulación académica son los que, de media, más valoran (7,50 puntos) la posibilidad de haber atendido más directamente a sus hijos.

En el extremo opuesto, los licenciados universitarios y los bachilleres valoran en menor medida esta posibilidad (5,83 puntos de media en ambos casos).

✓ Análisis por trabajo:

No hay diferencias reseñables, atendiendo al hecho de que los encuestados estén o no desarrollando una actividad retribuida (6,06 y 6,05 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por relación laboral:

Los empresarios encuestados muestran menos acuerdo con la afirmación propuesta (5,50 puntos de media). Por el contrario, los trabajadores por cuenta ajena, con 6,20 puntos de media, son los que más consideran la relación que en el pasado hubiera supuesto unos horarios de trabajo adecuados con la atención directa a los hijos. En medio se encuentran los trabajadores autónomos con una valoración de 5,79 puntos de media.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por nivel de renta:

Los encuestados de mayor capacidad adquisitiva parecen ser los que menos hubieran apreciado la existencia de unos adecuados horarios de trabajo para la atención directa de los hijos, valorando esta posibilidad con 5,89 puntos de media.

El resto de los tramos de renta apenas muestran diferencias entre sí, variando la puntuación entre 6,09 puntos que, de media, otorgan los que ingresan entre 1001 y 2000 euros, y los 6,36 puntos de media de los que perciben entre 2001 y 3000 euros.

- No hubiera dejado a mis padres/mayores bajo el cuidado de terceros

✓ Análisis por dependientes:

En la atención directa que se hubiera dispensado en el pasado a los padres y personas mayores dependientes, no se producen altas diferencias entre quienes tienen o no dependientes a su cargo (5,82 y 5,43 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por sexos:

Existe casi identidad en la valoración de la afirmación propuesta, atendiendo a la diferenciación por sexo (5,72 puntos de media en los hombres, y 5,77 puntos de media en las mujeres).

✓ Análisis por edad:

Son los encuestados mayores de 45 años, los que valoran la posibilidad que en el pasado disfrutasen o hubieran podido disfrutar de horarios de trabajo adecuados para la atención de los padres y mayores (6,02 puntos de media).

Los menores de treinta años, y los que se encuentran entre los treinta y cuarenta y cinco años, con valoraciones similares, muestran una valoración algo inferior (5,41, y 5,54 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por estado civil:

Son los solteros que no conviven con su pareja, y los casados, los que en menor medida valoran que, en el pasado, hubieran atendido a sus padres y mayores directamente (5,60 y 5,63 puntos, respectivamente).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En cambio las personas viudas son las que, de media, más valoran la afirmación planteada.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Se aprecian diferencias significativas por nivel de estudios cuando se plantea la cuestión de si en el pasado hubiera atendido directamente a sus mayores si hubieran acompañado los horarios de trabajo.

En este sentido, son los que indican no tener titulación académica los que más de acuerdo están con la afirmación propuesta (6,93 puntos de media).

En cambio, los licenciados universitarios los que menos trascendencia otorgan a esa posibilidad (5,34 puntos de media).

✓ Análisis por trabajo:

Los encuestados que están realizando una actividad profesional retribuida valoran más, que los que no están en esta situación, la afirmación planteada (5,81 y 5,51 puntos, respectivamente).

✓ Análisis por relación laboral:

No son elevadas las diferencias que se aprecian entre los diferentes colectivos, atendiendo a su relación laboral.

En todo caso, es el colectivo de trabajadores por cuenta ajena los que más hubieran valorado tener unos buenos horarios para atender más a sus padres y mayores (5,91 puntos de media).

En cambio, los empresarios muestran una valoración inferior (5,53 puntos de media); los trabajadores por cuenta propia muestran datos intermedios (5,60 puntos de media).

✓ Análisis por renta:

Destaca comprobar que de entre los encuestados, los que mayores ingresos perciben (más de 3000 euros al mes) muestran menor acuerdo con la afirmación realizada (4,73 puntos de media).

En cambio, son los que ingresan entre 1000 y 2000 euros, y los que no alcanzan los 1000 euros al mes, los que más importancia otorgan a la posibilidad de haber atendido directamente a sus padres y mayores ((6,09 y 6,02 puntos de media, respectivamente).

Valoración intermedia otorgan los que perciben entre 2001 y 3000 euros al mes (5,90 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Hubiera dedicado más tiempo a mi pareja

- ✓ Análisis por dependientes:

Es mayor la valoración que conceden los encuestados con dependientes a su cargo que los que no tiene estas responsabilidades familiares cuando se les plantea la cuestión sobre si, de haber dispuesto de mejores posibilidades horarias, hubieran dedicado más tiempo a su pareja (7,42 puntos de media y 7,03 puntos, respectivamente).

- ✓ Análisis por sexos:

Los hombres puntúan más el hecho de que hubieran podido dedicar más tiempo a su pareja si hubieran disfrutado de mejores horarios laborales que las mujeres (7,65 puntos de media y 7,13 puntos).

- ✓ Análisis por edad:

Los grupos de encuestados de más de treinta años aprecian más que hubieran podido disponer de una jornada de trabajo con mejores horarios (7,42 puntos) que los menores de treinta años (6,56 puntos de media).

- ✓ Análisis por estado civil

Son las personas encuestadas viudas las que menos acuerdo muestran con la afirmación planteada en la encuesta (5,96 puntos de media), seguido de los solteros que no conviven con pareja (6,07 puntos de media).

En cambio, son las personas casadas las que más valoran no haber podido dedicar más tiempo a su pareja en el pasado por horarios inadecuados (7,63 puntos de media), junto con los solteros que conviven con su pareja (7,27 puntos de media).

- ✓ Análisis por nivel de estudios:

Es muy destacable la elevada puntuación que otorgan de media los que han indicado en la encuesta no poseer titulación académica sobre la cuestión planteada (8,56 puntos de media).

Los licenciados universitarios, por el contrario, muestran el valor medio más bajo (6,90 puntos de media).

Los demás grupos muestran gran uniformidad, variando sus puntuaciones medias entre 7,37 y 7,48 puntos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajo:

Los encuestados que realizan una actividad retribuida, ofrecen puntuaciones levemente mayores que los que no trabajan frente a la cuestión planteada (7,42 puntos y 7,05 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por relación laboral:

Los empresarios encuestados muestran más acuerdo con la afirmación (7,82 puntos de media) que el resto de los colectivos (7,25 puntos otorgados por los autónomos y 7,45 puntos por los trabajadores por cuenta ajena).

✓ Análisis por nivel de renta:

Atendiendo a la variable renta, no se aprecian diferencias significativas entre los tramos de ingresos hasta 3000 euros al mes, estando las valoraciones en el entorno de los 7,50 puntos de media.

Tan sólo para el tramo de personas que ingresan más de 3000 euros al mes muestran un acuerdo menor con la afirmación propuesta (6,98 puntos).

- Hubiera tenido mayor libertad para elegir la ubicación de mi domicilio

✓ Análisis por dependientes:

Es levemente superior la valoración otorgada a esta afirmación por parte de las personas con dependientes a cargo (4,74 puntos de media), que los que no tienen a cargo dependientes (4,52 puntos de media).

✓ Análisis por sexos:

Si bien apenas hay variación en las respuestas de hombres y mujeres, los primeros muestran mayor acuerdo con que hubieran tenido más libertad para elegir la ubicación del domicilio si hubieran disfrutado de mejores horarios en el trabajo (4,79 puntos de media, y 4,63 puntos de media).

✓ Análisis por edad:

Son los mayores de cuarenta y cinco años los que valoran más que en pasado hubieran disfrutado de horarios más adecuados (4,83 puntos de media): Los demás tramos de edad se encuentran en valores medios de 4,69 puntos de media en el caso de los menores de treinta años, y 4,58 puntos de media para los que tienen entre 30 y 45 años.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por estado civil:

Atendiendo a la situación familiar del encuestado, se aprecia que son las personas viudas las que ofrecen de media una mayor valoración sobre esta cuestión (5,53 puntos de media); mientras que la puntuación menor lo ofrecen los casados (4,63 puntos de media), y los solteros que no conviven con su pareja (4,70 puntos).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Es ésta una variable que muestra importantes diferencias en su seno. Así, la valoración media de las personas encuestadas que no tienen titulación académica es de 6,90 puntos; mientras que los licenciados valoran de media con 4,10 puntos la afirmación propuesta.

✓ Análisis por trabajo:

Son las personas que desarrollan una actividad profesional, frente a los que no trabajan, los que en menor medida valoran que en el pasado hubieran tenido mejores horarios de trabajo para la elección de la ubicación del domicilio (4,60 puntos de media, frente a 5,05 puntos de media).

✓ Análisis por relación laboral:

Los empresarios son el colectivo que mayor valoración otorga a que en el pasado hubieran tenido horarios de trabajo más adecuados en sus repercusiones sobre la elección del domicilio (5,13 puntos).

Los trabajadores por cuenta propia conceden 4,49 puntos de media, y los trabajadores por cuenta ajena, 4,60 puntos de media.

✓ Análisis por renta:

Sin ninguna duda, son los que dicen haber percibido menos de 1000 euros los que de media más valoran que hubieran tenido mejores horarios en relación con la elección de su domicilio (5,61 puntos de media).

En el extremo opuesto se encuentran los que ingresan más de tres mil euros al mes (3,54 puntos de media).

Los otros tramos de rentas mantienen la escala descendente conforme aumentan los ingresos, 5,20 de media de los que ingresan entre 1000 y 2000 euros, y 4,45 puntos de media de los que ingresan entre 2001 y 3000 euros.

Hubiera tenido hijos	Hubiera tenido algún hijo más	No hubiera dejado a mis hijos con terceros	No hubiera dejado a mis padres/mayores con terceros	Hubiera dedicado más tiempo a mi pareja	Mayor libertad para elegir ubicación de mi domicilio
<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>
Con 6,63	Con 3,72	Con 6,32	Con 5,82	Con 7,42	Con 4,74
Sin 4,66	Sin 2,64	Sin 4,86	Sin 5,43	Sin 7,03	Sin 4,52
<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>
Hombre 6,20	Hombre 3,13	Hombre 5,85	Hombre 5,72	Hombre 7,65	Hombre 4,79
Mujer 6,25	Mujer 3,80	Mujer 6,20	Mujer 5,77	Mujer 7,13	Mujer 4,63
<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>
18-29 años 4,13	18-29 años 2,29	18-29 años 4,56	18-29 años 5,41	18-29 años 6,56	18-29 años 4,69
30-45 6,15	30-45 3,63	30-45 6,20	30-45 5,54	30-45 7,42	30-45 4,58
46-65 6,83	46-65 3,66	46-65 6,21	46-65 6,02	46-65 7,42	46-65 4,83
NS/NC 2,50	NS/NC 4,00	NS/NC 6,00	NS/NC 8,00	NS/NC 8,00	NS/NC 4,00
<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>
Soltero (sin convivir) 3,72	Soltero (sin convivir) 2,05	Soltero (sin convivir) 4,28	Soltero (sin convivir) 5,60	Soltero (sin convivir) 6,07	Soltero (sin convivir) 4,70
Casado/a 6,66	Casado/a 3,73	Casado/a 6,22	Casado/a 5,63	Casado/a 7,63	Casado/a 4,63
Soltero (conviviendo) 5,82	Soltero (conviviendo) 3,54	Soltero (conviviendo) 6,53	Soltero (conviviendo) 6,28	Soltero (conviviendo) 7,27	Soltero (conviviendo) 4,76
Separado/divorciado 5,80	Separado/divorciado 3,86	Separado/divorciado 6,90	Separado/divorciado 6,75	Separado/divorciado 6,90	Separado/divorciado 5,30
Viudo/a 8,64	Viudo/a 3,57	Viudo/a 6,74	Viudo/a 6,96	Viudo/a 5,96	Viudo/a 5,53
NS/NC 5,83	NS/NC 4,50	NS/NC 7,33	NS/NC 7,33	NS/NC 7,50	NS/NC 5,00
<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>
Ninguno 7,64	Ninguno 4,25	Ninguno 7,50	Ninguno 6,93	Ninguno 8,56	Ninguno 6,90
Primaria 6,71	Primaria 3,23	Primaria 6,47	Primaria 6,05	Primaria 7,43	Primaria 4,84
Secundaria 6,58	Secundaria 3,20	Secundaria 6,00	Secundaria 6,48	Secundaria 7,40	Secundaria 5,30
FP 6,38	FP 3,78	FP 5,96	FP 5,50	FP 7,46	FP 4,73
Bachillerato 5,75	Bachillerato 3,08	Bachillerato 5,83	Bachillerato 5,56	Bachillerato 7,37	Bachillerato 4,52
Diplomatura 6,09	Diplomatura 3,78	Diplomatura 6,05	Diplomatura 5,89	Diplomatura 7,48	Diplomatura 4,79
Licenciatura 5,86	Licenciatura 3,79	Licenciatura 5,83	Licenciatura 5,34	Licenciatura 6,90	Licenciatura 4,10
<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>
Sí 6,11	Sí 3,61	Sí 6,06	Sí 5,81	Sí 7,42	Sí 4,60
No 6,69	No 3,22	No 6,05	No 5,51	No 7,05	No 5,05
<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>
Empresario 6,38	Empresario 3,59	Empresario 5,50	Empresario 5,53	Empresario 7,82	Empresario 5,13
Autónomo 6,27	Autónomo 3,50	Autónomo 5,79	Autónomo 5,60	Autónomo 7,25	Autónomo 4,49
Cuenta ajena 6,03	Cuenta ajena 3,65	Cuenta ajena 6,20	Cuenta ajena 5,91	Cuenta ajena 7,45	Cuenta ajena 4,60
<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>
Menos de 1000 euros 6,24	Menos de 1000 euros 3,36	Menos de 1000 euros 6,16	Menos de 1000 euros 6,02	Menos de 1000 euros 7,46	Menos de 1000 euros 5,61
De 1001 a 2000 6,39	De 1001 a 2000 3,73	De 1001 a 2000 6,09	De 1001 a 2000 6,09	De 1001 a 2000 7,61	De 1001 a 2000 5,20
De 2001 a 3000 6,13	De 2001 a 3000 3,46	De 2001 a 3000 6,36	De 2001 a 3000 5,90	De 2001 a 3000 7,46	De 2001 a 3000 4,45
Más de 3001 5,95	Más de 3001 3,53	Más de 3001 5,89	Más de 3001 4,73	Más de 3001 6,98	Más de 3001 3,54
NS/NC 6,19	NS/NC 3,26	NS/NC 5,48	NS/NC 5,09	NS/NC 6,56	NS/NC 3,65

Valoración mejores horarios en el pasado y la vida familiar. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Tendría hijos

- ✓ Análisis por dependientes:

Es superior la valoración media que otorgan los encuestados con personas dependientes a su cargo, respecto a los que no tienen esta responsabilidad en cuanto al acuerdo con la expresión propuesta (5,06 puntos de media y 4,47 puntos, respectivamente).

- ✓ Análisis por sexos:

No se aprecian diferencias reseñables si se atiende a la variable sexo del encuestado. Las puntuaciones concretas son: 4,81 puntos de media en el caso de los hombres, y 4,79 puntos de media en el caso de las mujeres.

- ✓ Análisis por edad:

El grupo de edad que se muestra más de acuerdo con la afirmación de que si se tuvieran unos horarios adecuados tendrían hijos es el comprendido entre 30 y 45 años, la valoración media es de 4,96 puntos.

Inferior puntuación de media alcanzan los que tienen más de 45 años (4,72 puntos); no obstante, los menos favorable son los menores de treinta años (4,43 puntos de media).

- ✓ Análisis por estado civil:

Son los casados los que parecen conceder más importancia a la afirmación propuesta, valorando con 5,07 puntos de media.

En el extremo opuesto se encuentran los solteros que no conviven con pareja (3,42 puntos de media), y los separados y divorciados (3,97 puntos de media).

- ✓ Análisis por nivel de estudios:

Las mayores valoraciones ante la posible relación ente horarios adecuados y tener hijos, la realizan los que no poseen titulación académica (5,80 puntos de media), y los diplomados universitarios (5,63 puntos de media).

En el extremo opuesto se sitúan los encuestados que han cursado bachillerato (4,03 puntos de media), y los que han realizado primaria (4,45 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por trabajo:

No se aprecian diferencias reseñables entre los encuestados que realizan un trabajo retribuido y los que no respecto a esta cuestión. La puntuación que otorgan es de 4,81 puntos los que trabajan, y 4,76 puntos los que no.

✓ Análisis por relación laboral:

Tanto los trabajadores por cuenta ajena, como los que desempeñan sus funciones por cuenta ajena muestran valoraciones similares (4,83 y 4,85, respectivamente). Los empresarios otorgan una puntuación menor (4,13 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de renta:

Respecto de esta variable, los resultados muestran casi identidad entre los diferentes tramos de ingresos, en torno a los 4,80 puntos de media en los diferentes tramos.

Sólo el tramo de encuestados que perciben entre 1000 y 2000 euros al mes en su unidad familiar muestran, de media, alguna diferencia (5,05 puntos de media).

▪ Tendría algún hijo más

✓ Análisis por dependientes:

Es levemente superior la valoración media que realizan los encuestados con dependientes a cargo respecto de los que no (2,69 puntos y 2,55 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por sexos:

Las mujeres encuestadas conceden una valoración levemente superior a la importancia de los horarios de trabajo en la actualidad sobre el hecho de tener más hijos (2,75 puntos de media) que los hombres (2,53 puntos de media).

✓ Análisis por edad:

La puntuación media que conceden los encuestados menores de treinta años es de 3,05 puntos, ligeramente superior a la concedida por los que tienen entre 30 y 45 años (2,92 puntos).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Es inferior la que ofrecen los mayores de cuarenta y cinco años (2,29 puntos de media).

✓ Análisis por estado civil:

Son los solteros que conviven con su pareja los que más acuerdo parecen mostrar con la posible influencia de la disponibilidad de tiempo con la posibilidad de tener más hijos (3,97 puntos de media).

Todos los demás grupos muestran valoraciones sensiblemente inferiores, como los casados (2,65 puntos de media), o los separados y divorciados (2,79 puntos de media).

Son las personas encuestadas viudas las que se muestran menos interés por la afirmación propuesta (1,57 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Los diplomados y licenciados universitarios son los grupos que muestran mayor acuerdo con la afirmación propuesta (3,33 puntos y 3,28 puntos de media, respectivamente).

Los encuestados con estudios primarios son los más alejados de la afirmación planteada (2,04 puntos de media).

✓ Análisis por trabajo:

Los encuestados activos y ocupados los que muestran más disposición a considerar la posible influencia de los horarios laborales con la posibilidad de tener hijos que los que no trabajan (2,78 puntos de media y 2,20 puntos, respectivamente).

✓ Análisis por relación laboral:

Los trabajadores por cuenta ajena son el colectivo que otorga más puntuación media (2,81 puntos), frente a los 2,77 que, de media otorgan los trabajadores por cuenta propia, o los 2,48 puntos de los empresarios.

✓ Análisis por renta:

Son los que perciben mayores ingresos los que muestran mayor acuerdo con la afirmación propuesta (3,25 puntos de media), los demás grupos se mantienen entre 2,60 puntos y 2,75 puntos.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- No dejaría a mis hijos bajo el cuidado de terceros

✓ Análisis por dependientes:

Es significativa la diferencia que se produce en la valoración que los encuestados con personas dependientes realizan de las posibilidades de atención directa de los hijos si se tuviera mayor disponibilidad de tiempo, respecto de los que no tienen dependientes a cargo.

En el primer caso, la puntuación media es de 5,95 puntos, mientras que en el segundo, es de 4,84 puntos.

✓ Análisis por sexos:

Planteado desde la perspectiva de género, se aprecia que las mujeres muestran una valoración levemente superior (5,80 puntos de media) a los hombres (5,68 puntos de media).

✓ Análisis por edad:

Los encuestados de entre 30 y 45 años, con 6,06 puntos de media, constituyen el grupo más favorable a considerar la relación entre tiempo disponible y la atención directa a los hijos.

También los mayores de cuarenta y cinco años muestran una valoración alta ante esta cuestión (5,72 puntos de media).

Por último, los menores de treinta años otorgan una valoración de 4,21 puntos de media.

✓ Análisis por estado civil:

Son los solteros que no conviven con pareja los que muestran menos implicación con la afirmación propuesta (4,17 puntos de media), y a continuación los encuestados casados (5,91 puntos de media).

Por el contrario, son las personas separadas y divorciadas, con 6,50 puntos, los más próximos a considerar al alza la afirmación presentada, junto con los solteros que conviven con su pareja (6,08 puntos de media) y las personas viudas (6,07 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Los encuestados que indican no tener titulación ofrecen una puntuación elevada (7,25 puntos de media), lo que denota un acuerdo muy significativo con la afirmación propuesta.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Los licenciados universitarios son los que menos acuerdo muestran (5,44 puntos de media).

✓ Análisis por trabajo:

Es escasa la diferencia que muestran los que están trabajando y los que no, los valores medios son 5,77 puntos para el primero, y 5,66 puntos para el segundo.

✓ Análisis por relación laboral:

Es algo superior la valoración de los trabajadores por cuenta ajena (5,88 puntos de media) que la que manifiestan los demás colectivos, 5,50 puntos los trabajadores autónomos, y 5,54 puntos los empresarios.

✓ Análisis por renta:

En la apreciación por nivel de rentas, se comprueba que los encuestados que ingresan menos de 1000 euros al mes son los que menos valoración otorgan a la afirmación propuesta (5,56 puntos de media).

Por el contrario, los encuestados que perciben entre 2001 y 3000 euros son los más favorables a considerar con más valor la afirmación presentada (5,80 puntos de media).

- No dejaría a mis padres/mayores bajo el cuidado de terceros

✓ Análisis por dependientes:

Los encuestados que respondieron tener dependientes a cargo muestran mayor conformidad con la afirmación de que con unos horarios más adecuados, no dejarían a sus padres o adultos dependientes al cuidado de otras personas (5,95 puntos de media), frente a los 5,57 puntos de media de los encuestados sin dependientes a su cargo.

✓ Análisis por sexos:

No hay diferencias a reseñar entre las puntuaciones de hombres y mujeres: 5,75 puntos de media, y 5,83 puntos de media.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por edad:

Se produce una escala ascendente de las valoraciones medias conforme aumenta la edad. Así los menores de treinta años puntúan de media con 5,38 puntos, los que se encuentran entre los treinta y cuarenta y cinco años con 5,67 puntos; y los mayores de cuarenta y cinco años con 6,00 puntos.

✓ Análisis por estado civil:

Los separados y divorciados que contestaron a la encuesta son los que consideran en mayor medida que unos horarios adecuados contribuirían a la atención directa de sus mayores (6,85 puntos de media), seguidos de los solteros que conviven con pareja (6,42 puntos de media).

Los encuestados casados son los que muestran menor valoración (5,67 puntos de media).

Por último, los solteros que no conviven con pareja puntúan con 5,84 puntos de media.

✓ Análisis por nivel de estudios:

Desde la perspectiva de la variable "nivel de estudios", se aprecia que hay diferencias significativas en la consideración de relacionar tiempo disponible y atención directa a los padres.

El grupo con mayor estimación a la afirmación propuesta es el constituido por los que indican no estar en posesión de titulación académica (6,90 puntos de media).

Por el contrario, los licenciados universitarios son los que muestran menor valoración (5,29 puntos de media), seguidos de los que han cursado Formación Profesional y Bachillerato (5,56 puntos y 5,85 puntos, respectivamente).

✓ Análisis por trabajo:

Se aprecian leves diferencias entre quienes desempeñan una actividad retribuida y los que no están en esa situación (5,82 y 5,69 puntos de media).

✓ Análisis por relación laboral:

A partir de esta variable, se aprecia que hay diferencias entre los diferentes colectivos en cuanto a la valoración de la afirmación propuesta.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

En efecto, los empresarios encuestados evalúan, de media, con 4,84 puntos la relación entre mejores horarios y atención directa a los padres/mayores.

Los trabajadores por cuenta propia, lo hacen en 5,69 puntos de media, y los trabajadores por cuenta ajena, con 5,95 puntos.

✓ Análisis por nivel de renta:

Es visible que se produce una escala descendente en las valoraciones conforme aumentan los ingresos de los encuestados.

Desde esta perspectiva, los encuestados que declaran haber ingresado menos de mil euros en su unidad familiar durante el mes anterior son los que ofrecen una puntuación media más elevada (6,16 puntos de media), seguidos del grupo de encuestados que han ingresado entre 1000 y 2000 euros al mes (6,06 puntos de media).

En cambio, los que han ingresado más de tres mil euros, valoran la cuestión en 4,64 puntos de media; y los que ingresaron entre 2001 y 3000 euros, lo hacen de media en 5,99 puntos.

- Dedicaría más tiempo a mi pareja

✓ Análisis por dependientes:

Los encuestados con dependientes a cargo parecen valorar algo más que los que no deben ocuparse de estas responsabilidades la posible relación entre tiempo disponible y más tiempo con la pareja.

Así, los primeros ofrecen una puntuación media de 7,40, mientras que los que no tienen dependientes a cargo lo hacen con 7,18 puntos de media.

✓ Análisis por sexos:

Los hombres valoran con 7,63 puntos de media la afirmación consistente en que de disponer horarios más adecuados, pasarían más tiempo con la pareja. Las mujeres, ante la misma afirmación, responden con 7,83 puntos de media.

✓ Análisis por edad:

Los encuestados más partidarios de la afirmación propuesta son los que tienen entre treinta y cuarenta y cinco años (7,49 puntos de media)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Los que se encuentran entre los 45 y 65 años lo hacen con un valor medio de 7,32 puntos. Mientras que los menores de treinta años, conceden la puntuación más baja (6,78 puntos de media).

✓ Análisis por estado civil:

Son los/as casados/as los que otorgan mayor interés por la afirmación propuesta (7,72 puntos de media), y las personas solteras que conviven con pareja (7,59 puntos de media).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Los encuestados que no poseen titulación académica se muestran más favorables a ocupar el tiempo que les dejaría unos horarios de trabajo más adecuados para estar con la pareja (8,20 puntos de media).

En cambio, los licenciados universitarios y los que han realizado estudios primarios son los que menos valoran esta posibilidad (7,03 puntos de media y 7,19 puntos de media).

En los demás grupos, las valoraciones medias se mueven entre los 7,28 puntos de media de los que han cursado secundaria, y los 7,66 puntos de media de los diplomados universitarios.

✓ Análisis por relación laboral:

A partir de los datos obtenidos con la encuesta, se aprecia que los empresarios valoran en mayor medida la posibilidad de disponer de más tiempo por disponer de horarios de trabajo más adecuados para dedicar a su pareja (7,95 puntos de media).

Los encuestados que forman parte del colectivo de trabajadores por cuenta ajena muestran, de media una valoración de 7,56 puntos, mientras que los trabajadores por cuenta propia lo hacen con 7,17 puntos.

✓ Análisis por nivel de renta:

No se aprecian diferencias entre la puntuación media de los que ingresan entre 1000 y 2000 euros, y los que ingresan entre 2001 y 3000 euros al mes (7,61 puntos y 7,60 puntos).

Algo menor es la que se obtiene, de media, de los que ingresan menos de 1000 euros (7,35 puntos de media).

La menor valoración se encuentra entre los que perciben más de 3000 euros al mes (6,96 puntos de media).

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Tendría más libertad para elegir la ubicación de mi domicilio

✓ Análisis por dependientes:

Es levemente superior la valoración que de esta circunstancia muestran los encuestados sin dependientes a cargo (4,70 puntos), respecto de los que sí los tienen (4,59 puntos de media).

✓ Análisis por sexos:

No se aprecian diferencias significativas en las valoraciones que realizan los hombres (4,63 puntos de media) y las mujeres (4,59 puntos de media).

✓ Análisis por edad:

Los encuestados que, de media, aprecian más la relación entre los horarios de trabajo y las posibilidades de elección de ubicación de domicilio son los menores de treinta años (4,82 puntos).

Tanto los encuestados de entre 30 y 45 años, como los de 46 a 65 años apenas muestran diferencias en su valoración (4,57 puntos y 4,61 puntos de media).

✓ Análisis por estado civil:

Las personas separadas y las solteras que conviven con su pareja son las que han mostrado mayor valoración ante la libertad de elección en la ubicación de su domicilio que podría suponer disponer de horarios de trabajo más adecuados (5,25 y 5,02 puntos de media, respectivamente).

Por el contrario, las personas viudas y las casadas lo hacen en menor medida (4,26 puntos y 4,55 puntos de media, respectivamente).

✓ Análisis por nivel de estudios:

Destaca por su diferencia con el resto de los niveles formativos, la valoración media que otorgan los encuestados sin estudios (6,58 puntos de media).

En el extremo opuesto se encuentran los licenciados y los que han cursado Bachillerato que, con unas puntuaciones medias de 4,28 puntos y 4,29 puntos, muestran menos acuerdo con la afirmación propuesta.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

✓ Análisis por relación laboral:

Los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena, no muestran diferencias entre sí, mostrando unas valoraciones medias ante la afirmación propuesta de 4,50 puntos y 4,49 puntos de media, respectivamente.

Sin embargo, los empresarios encuestados se muestran algo más de acuerdo que los demás colectivos en la apreciación de relación entre horarios de trabajo y posibilidades de mayor libertad para elegir la ubicación del domicilio, otorgando una puntuación media de 4,71 puntos.

✓ Análisis por nivel de renta:

Son los encuestados que ingresan menos de mil euros al mes los que, de media, más valoran esta posibilidad (5,64). Mientras que los que ingresan más de tres mil euros lo hacen con 3,68 puntos de media.

De los tramos intermedios de rentas, los resultados obtenidos son 4,85 puntos de media en los encuestados que ingresan entre 1001 y 2000 euros, 4,71 puntos de media en los que ingresan entre 2000 y 3000 euros.

Tendría hijos	tendría algún hijo más	No dejaría a mis hijos con terceros	No dejaría a mis padres/mayores con terceros	Dedicaría más tiempo a mi pareja	Tendría mayor libertad para elegir ubicación de mi domicilio
<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>	<i>Por dependiente.-</i>
Con 5,06	Con 2,69	Con 5,95	Con 5,85	Con 7,40	Con 4,59
Sin 4,47	Sin 2,55	Sin 4,84	Sin 5,57	Sin 7,18	Sin 4,70
<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>	<i>Por sexo.-</i>
Hombre 4,81	Hombre 2,53	Hombre 5,68	Hombre 5,75	Hombre 7,63	Hombre 4,63
Mujer 4,79	Mujer 2,75	Mujer 5,80	Mujer 5,83	Mujer 7,16	Mujer 4,59
<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>	<i>Por edad.-</i>
18-29 años 4,43	18-29 años 3,05	18-29 años 4,21	18-29 años 5,38	18-29 años 6,78	18-29 años 4,82
30-45 4,96	30-45 2,92	30-45 6,06	30-45 5,67	30-45 7,49	30-45 4,57
46-65 4,72	46-65 2,29	46-65 5,72	46-65 6,00	46-65 7,32	46-65 4,61
NS/NC 2,50	NS/NC 3,00	NS/NC 6,00	NS/NC 8,00	NS/NC 7,60	NS/NC 4,00
<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>	<i>Por estado civil.-</i>
Soltero (sin convivir) 3,42	Soltero (sin convivir) 2,35	Soltero (sin convivir) 4,17	Soltero (sin convivir) 5,84	Soltero (sin convivir) 5,94	Soltero (sin convivir) 4,62
Casado/a 5,07	Casado/a 2,65	Casado/a 5,91	Casado/a 5,67	Casado/a 7,72	Casado/a 4,55
Soltero (conviviendo) 5,62	Soltero (conviviendo) 3,97	Soltero (conviviendo) 6,08	Soltero (conviviendo) 6,42	Soltero (conviviendo) 7,59	Soltero (conviviendo) 5,02
Separado/divorciado 3,97	Separado/divorciado 2,79	Separado/divorciado 6,50	Separado/divorciado 6,85	Separado/divorciado 6,80	Separado/divorciado 5,25
Viudo/a 4,19	Viudo/a 1,57	Viudo/a 6,07	Viudo/a 6,1	Viudo/a 4,15	Viudo/a 4,26
NS/NC 4,16	NS/NC 4,50	NS/NC 6,83	NS/NC 7,33	NS/NC 6,66	NS/NC 5,16
<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>	<i>Por nivel estudios.-</i>
Ninguno 5,80	Ninguno 2,96	Ninguno 7,25	Ninguno 6,90	Ninguno 8,20	Ninguno 6,58
Primaria 4,45	Primaria 2,04	Primaria 5,97	Primaria 6,02	Primaria 7,19	Primaria 4,51
Secundaria 4,80	Secundaria 2,45	Secundaria 5,56	Secundaria 6,55	Secundaria 7,28	Secundaria 4,98
FP 4,77	FP 2,68	FP 5,68	FP 5,56	FP 7,55	FP 4,73
Bachillerato 4,03	Bachillerato 2,14	Bachillerato 5,73	Bachillerato 5,85	Bachillerato 7,41	Bachillerato 4,29
Diplomatura 5,63	Diplomatura 3,33	Diplomatura 5,87	Diplomatura 5,89	Diplomatura 7,66	Diplomatura 4,89
Licenciatura 5,16	Licenciatura 3,28	Licenciatura 5,44	Licenciatura 5,29	Licenciatura 7,03	Licenciatura 4,28
<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>	<i>Por trabajo.-</i>
Sí 4,81	Sí 2,78	Sí 5,77	Sí 5,82	Sí 7,49	Sí 4,50
No 4,76	No 2,20	No 5,66	No 5,69	No 6,89	No 5,02
<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>	<i>Por relación laboral.-</i>
Empresario 4,13	Empresario 2,48	Empresario 5,54	Empresario 4,84	Empresario 7,95	Empresario 4,71
Autónomo 4,83	Autónomo 2,77	Autónomo 5,50	Autónomo 5,69	Autónomo 7,17	Autónomo 4,50
Cuenta ajena 4,85	Cuenta ajena 2,81	Cuenta ajena 5,88	Cuenta ajena 5,95	Cuenta ajena 7,56	Cuenta ajena 4,49
<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>	<i>Por renta.-</i>
Menos de 1000 euros 4,81	Menos de 1000 euros 2,74	Menos de 1000 euros 5,56	Menos de 1000 euros 6,16	Menos de 1000 euros 7,35	Menos de 1000 euros 5,64
De 1001 a 2000 5,05	De 1001 a 2000 2,60	De 1001 a 2000 5,96	De 1001 a 2000 6,06	De 1001 a 2000 7,61	De 1001 a 2000 4,85
De 2001 a 3000 4,80	De 2001 a 3000 2,76	De 2001 a 3000 6,08	De 2001 a 3000 5,99	De 2001 a 3000 7,60	De 2001 a 3000 4,71
Más de 3001 4,80	Más de 3001 3,25	Más de 3001 5,80	Más de 3001 4,64	Más de 3001 6,96	Más de 3001 3,68
NS/NC 4,04	NS/NC 2,05	NS/NC 4,76	NS/NC 5,29	NS/NC 6,55	NS/NC 3,34

Valoración mejores horarios en el presente y la vida familiar. Valoración de 1 a 10. El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares. URJC. CUESA.2007.

2.3. CONCLUSIONES

Para facilitar la lectura de las conclusiones generales del estudio se han agrupado las mismas siguiendo la estructuración en bloques temáticos que se han utilizado para clasificar las distintas preguntas en función de su contenido.

Conclusiones sobre dependencia de la población encuestada

1. Un 81,1% población refiere tener a su cargo personas dependientes en la unidad familiar, al margen del tipo de dependencia de aquellos familiares que, en todo caso, no gozan del suficiente grado de autonomía personal.

2. El tramo de población con edades entre 30 y 65 años es el que mayormente ha respondido tener esta responsabilidad.

3. Asimismo, los solteros que no conviven con pareja son el colectivo que menor proporción tiene de familiares dependientes a su cargo (36,2%), mientras que las personas casadas y las personas viudas están en porcentajes del 89,4% y 89,3% respectivamente. Los solteros (convivientes en pareja) y los separados/divorciados han señalado tener esta responsabilidad un 70%.

4. Del 81,1% de la población que afirma tener personas dependientes a su cargo, un 76% realiza una actividad profesional, el 38,7% la desempeña en el sector público y un 29,9% la desempeña en el sector privado.

5. La dependencia por tener hijos menores de 12 años se concentra principalmente en las edades de 18-29 y 30-45 años, referida mayoritariamente a un sólo hijo menor, siendo las personas de entre 30 y 45 años las únicas que en mayor proporción tienen dos hijos menores de 12 años. Asimismo, 47,9% de los casados y un 72,6% de los convivientes sin estar casados son los que afirman tener en mayor medida esta responsabilidad. Por otro lado, Parece existir una relación entre nivel de rentas y el hecho de no tener hijos o tener más de uno.

6. En lo que concierne a la dependencia por hijos mayores de 12 años, tan sólo el 45,6% de la población encuestada comenta tener uno o dos hijos con estas características, concentrada en las edades de 30 a 45 años, existiendo además una relación directa entre nivel de ingresos-número de hijos que parece producirse en el caso del segundo hijo, no en el caso de tener un único hijo.

7. Son los/as casados/as, los/as separados/as y los/as divorciados/as quienes en mayor medida tienen la responsabilidad de cuidar de hijos menores de 12 años. Por tipo de relación laboral, son los empresarios quienes más están en esta situación, por encima de las personas bajo el régimen de autónomos o bajo la modalidad laboral de cuenta ajena.

8. El 21,4% de la población encuestada afirma tener adultos dependientes en la unidad familiar.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

9. Los intervalos inferiores de edad son los que se encuentran exentos en mayor medida de cargas familiares, en lo que respecta a los adultos dependientes, y el intervalo de mayor edad el que resulta más comprometido, aunque es el tramo de menor edad los que tienen en la unidad familiar dos adultos dependientes.

10. Por estado civil, son los solteros sin convivencia con pareja, los que, en mayor medida, tienen adultos dependientes en el ámbito doméstico. De los que manifestaron ocuparse de un adulto dependiente, es destacable que casi la mitad (el 46%) de los solteros que no conviven maritalmente se encuentran en esta situación, así como el 32% de los/as viudos/as.

11. Por relación laboral, los empresarios son los que más están en esta situación (con un adulto), mientras que con dos adultos dependientes son los autónomos.

12. Hay una relación directa entre nivel de ingresos y este tipo de obligaciones, a mayor nivel de ingresos menor obligación de asumir la obligación de los adultos en situación de dependencia.

13. Sólo 3,9% de la población encuestada ha señalado tener una persona discapacitada en el ámbito familiar.

14. Los solteros que no conviven con pareja en un 8% de los casos, son los que más han señalado ocuparse de un dependiente, mientras que los grupos de casados/as (4%) son los que parecen atender en mayor medida esta situación cuando son dos las personas discapacitadas en la unidad familiar.

15. Por nivel de estudios y trabajo, las personas con estudios primarios y sin actividad profesional remunerada son las personas que en mayor proporción han reconocido estas obligaciones, lo que coincide con distintos estudios realizados por el IMSERSO en estas cuestiones.

16. Respecto a quién se ocupa concretamente de los familiares en situación de dependencia en la unidad familiar, el 45,1% se ocupa de las personas dependientes, el 10,2% contesta que es su cónyuge o pareja quien se ocupa de las mismas, en el 31% de los casos son ambos, los cónyuges o parejas, quienes se ocupan de los familiares dependientes. En el resto de las categorías los porcentajes se reducen considerablemente, sea porque se ocupa otra persona de la familia (4,1%), una persona ajena a la familia (2,4%) o una institución pública o privada (1,8%), en línea con los estudios elaborados por el IMSERSO sobre dependencia. Si bien el perfil de los cuidadores es muy variado, por lo general se trata de familiares (especialmente los más cercanos y en particular cuando la dependencia se hace más severa), que se hacen cargo de una gran cantidad de tareas y que hacen un uso escaso de los servicios de apoyo formal.

17. Los resultados obtenidos en este informe son relativamente próximos a los del estudio realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas en enero de 2004 sobre Actitudes de las mujeres ante los hijos y la

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

crianza, incluso teniendo en cuenta que este trabajo del CIS sólo se dirigía a mujeres.

18. Se producen importantes diferencias en la variables sexo en relación con la responsabilidad de cuidar a las personas dependientes, ya que las mujeres (61,8%) se ocupan de los familiares dependientes en una proporción 3 veces superior a los hombres (20,7%), cifras que confirman también las investigaciones del IMSERSO citadas anteriormente.

19. El grupo de edad cuyos integrantes han dicho en mayor medida ocuparse personal y directamente del cuidado de sus familiares es el constituido por los menores de treinta años (56,8%).

20. Por estado civil, son las personas sin cónyuge o pareja (en sus diferentes variantes) las que se encargan directamente en mayor medida del cuidado de familiares dependientes, en especial las los/as viudos/as (100%), también los solteros sin convivencia (el 76%).

21. Por nivel de estudios, aquellos que se encuentran en grados formativos inferiores y/o sin actividad profesional remunerada dicen ocuparse en mayor medida que quienes han obtenido titulaciones de grado mayor y deben hacerse cargo de personas dependientes.

22. Por niveles de responsabilidad en el trabajo, los directivos son el grupo profesional que menos porcentaje alcanza cuando contesta a la pregunta de quién se ocupa habitualmente del cuidado de las personas dependientes de su familia. Los directivos contestan concretamente un 12,5%, frente a un 46,4% de los trabajadores no cualificados, que se sitúan en el extremo opuesto.

Conclusiones sobre materias laborales y profesionales de la población encuestada

1. Un 78,5% de la población encuestada ha respondido tener una actividad laboral remunerada, mientras que el 21,5% ha respondido no tenerla.

2. El 10,7% de los hombres afirman no desarrollar una actividad retribuida, mientras que el 29% de las mujeres (casi el triple) han respondido encontrarse en esta situación.

3. Desde la óptica de la ocupación profesional por estado civil, son los separados/divorciados (93,2%), los solteros con pareja habitual (91,5%), y los solteros sin convivencia con pareja (89,1%) los que alcanzan mayores cotas de ocupación. Por el contrario, son los/as casados/as con un 76% de ocupación, y sobre todo los/as viudos/as (60,7%) quienes en menor medida están integrados en el ámbito profesional.

4. Resalta la relación directa entre ocupación efectiva y nivel formativo, el único grupo por titulación que no alcanza el 50% de tasa de ocupación es, precisamente, el constituido por personas sin titulación

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

académica (44,1%), el grupo de los licenciados llega al 93,7%, más del doble de porcentaje.

5. Más de un tercio de los encuestados que trabajan, desempeñan su actividad en el sector público, concretamente un 36,5%; y el 63,5% lo hacen en el sector privado, la gran mayoría realiza su desempeño profesional en el sector servicios (61,5%), seguido de quienes se ocupan en el comercio, que no dejan de constituir servicios, con el 15%, y la industria (10,6%), los sectores con menor representación lo constituyen la construcción y el sector primario, en términos próximos al 6,5%.

6. En cuanto a los motivos por los que no se tiene empleo remunerado, en una visión conjunta, se aprecia que la causa más aducida para no desarrollar una actividad profesional es la dificultad para poder compatibilizarla con las necesidades de atención familiar (34,4%), seguida de no querer o no necesitar trabajar, 27,8%, y de las dificultades para encontrar un trabajo en general, que alcanza al 15% de los encuestados que no tienen empleo. Existe también una proporción de encuestados que indican que el motivo para no trabajar es no encontrar un trabajo que se pudiera realizar en el domicilio (3,3%).

7. Por sexos se producen variaciones significativas en cuanto a las causas de por qué no se tiene un empleo remunerado. Mientras que el 20,5% de los hombres manifiestan no trabajar por no encontrar un empleo cuyo horario se ajuste a las necesidades de atención familiar, en el caso de las mujeres, el porcentaje casi llega al doble (38,1%), lo cual resulta indicativo sobre quién se encarga de estas funciones. En el caso de no trabajar por la ubicación del desempeño profesional, prefiriendo el propio domicilio, y aunque porcentualmente no es una opción muy destacada, es mayor ésta en el caso de las mujeres (3,6%) que en el de los hombres (2,3%). Debe pensarse que es una opción que, en determinados casos, podría facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional. Para el caso de no trabajar por la incompatibilidad de horarios con la realización de un proyecto personal, son los hombres (2,3% de los casos) quienes destacan, ya que las mujeres que contestaron por esta opción se sitúan en el 0,6%. Por el contrario, es más elevado el porcentaje de mujeres que prefieren dedicar el tiempo a realizar y completar estudios. Respecto de la causa de no trabajar, sencillamente, por no encontrar un empleo, es muy significativa en más de la cuarta parte de los hombres (27,3%) y en el 11,9% de las mujeres. En cuanto al hecho de considerar no querer o no necesitar trabajar, un 29,2% de las mujeres y un 22,7% de los hombres manifestaron preferencia por esta opción.

8. La opción de no trabajar por las dificultades horarias para poder atender adecuadamente a su familia, especialmente se aprecia en el grupo de personas entre 30 y 45 años, con un 39,3% de contestaciones en tal sentido; mientras que en el tramo de edad de más de 46 años, el porcentaje alcanza el 31,2%, y en el tramo de más jóvenes, el 33,3%.

9. Entre quienes trabajarían, si lo pudieran hacer, en su propio domicilio, destacan los encuestados de más edad (5,3%); mientras que los más jóvenes no parecen mostrar interés por esta posibilidad.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

10. En el importante aspecto de no trabajar por no encontrar empleo, destacan los intervalos extremos; siendo el porcentaje más elevado el de los menores de treinta años (22,2%), mientras que el bajo lo integra el de personas de entre treinta y sesenta y cinco años con un 11,2%; en medio se encuentra el de más de cuarenta y seis años (16,8%).

11. De las personas casadas, un 35,4% no desempeña una actividad retribuida por no encontrar un trabajo con horario compatible con la atención familiar, frente a un 30% de los/as viudos/as y a un 25% de los solteros que no conviven con su pareja. Es significativo que los solteros que no conviven en pareja afirmen que la principal causa para no trabajar son las dificultades para compatibilizar la vida familiar (25%), en mayor medida que el no encontrar un puesto de trabajo (12,5%). Estos porcentajes son mayores entre los casados (14,4% frente a un 35,4%). Los solteros convivientes y los separados/divorciados, todos dijeron no trabajar por no encontrar un empleo.

12. Casi un tercio de las personas con ingresos inferiores a mil euros y sin trabajo, consideran que este desempleo se debe a no encontrar trabajo en un horario compatible con sus responsabilidades familiares (32,6%), mientras que la causa de por no encontrar un empleo en general representa el 20,9%. Las personas con ingresos entre 1000 y 2000 euros mensuales y sin trabajo, afirman no trabajar por no encontrar un empleo con un horario que les permita atender adecuadamente a su familia (34,9%), por no encontrar trabajo en general (18,6%), por no desear o no necesitar trabajo (20,9%) y por no poder realizarlo en el propio domicilio (2,3%). Un caso singular es el de aquellas personas con niveles de ingresos superiores; que en un 55,6% de los casos afirman no trabajar por no querer o necesitarlo; mientras que un 22,2% considera que la causa de no encontrarse ocupado es la dificultad para atender a su familia. Un alto porcentaje (22,2%) ha respondido que existen causas distintas a las incluidas en el cuestionario por las que no desempeñan una actividad profesional.

13. El tipo de jornada laboral mayoritaria es a tiempo completo, con un 89% de respuestas, por un 11% de la jornada a tiempo parcial. Los hombres tienen trabajo a jornada completa en un 89,1% de los casos, mientras que las mujeres encuestadas lo tienen en un 74,3%. Por el contrario, las mujeres parecen hacer un mayor uso del contrato a tiempo parcial que los hombres, con un porcentaje del 25,7%, frente al 10,9% de los hombres. El resto de variables no muestran diferencias significativas que determinen el hecho de optar por uno u otro tipo de jornada laboral.

14. El motivo principal de elección de la jornada parcial son las obligaciones familiares, en un 38% de los casos. La segunda razón se refiere a otros motivos que no se explicitan (17%), el no haber podido encontrar un trabajo con jornada a tiempo completo y el tipo de actividad desarrollada (17%).

15. Los hombres afirman desarrollar una jornada a tiempo parcial por razones familiares en una proporción superior a la de las mujeres, con un 43,9%

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

por un 35,8% de las mujeres, lo que contrasta con los datos relativos a quién se ocupa de las personas dependientes.

16. Las obligaciones familiares son la primera causa de elección de la jornada a tiempo parcial en todos los grupos de edad. Los encuestados con edades comprendidas entre los 30 y 45 años son los más afectados por las obligaciones familiares, condicionando la elección de este tipo de jornada a un 42,5%.

17. El motivo de elección de la jornada parcial varía en función del tipo de relación laboral. Entre los empresarios el principal motivo es el tipo de actividad desarrollada en un 66,7% de sus respuestas; en los autónomos, en un 40%. Entre los trabajadores por cuenta ajena un 37,8% afirman que son las obligaciones familiares la causa del trabajo a tiempo parcial.

18. En cuanto a estado civil, los resultados muestran que los viudos son los que más basan la elección de trabajos a tiempo parcial por razón de sus obligaciones familiares (50%). Les siguen los solteros con convivencia en pareja, con un 42,9% y los casados con un 40,4%.

19. Por niveles de renta se observa que, en niveles inferiores de ingresos, se combinan las obligaciones familiares con la necesidad de mantener un trabajo a tiempo parcial, porque no resulta posible encontrar un trabajo a tiempo completo.

20. La media de horas efectivas en el lugar de trabajo de toda la población encuestada que desempeña alguna actividad remunerada es de 39,17 horas semanales. En los hombres es de 41,11 horas, en tanto el de las mujeres es de 37,4 horas.

21. Los autónomos son los que más horas laborales realizan (41,8) y por grado de responsabilidad del trabajo desempeñado los directivos (41,4). Los trabajadores que tienen hijos menores de 12 años reducen la jornada laboral a medida que van incrementando el número de hijos, si bien el verdadero salto cuantitativo se produce a partir del tercer hijo, con 33,5 horas. Por nivel de rentas, las personas con menores ingresos realizan menos horas de trabajo a la semana.

22. La media para la población encuestada es de 8,1 horas laborales extraordinarias a la semana, especialmente las personas en las edades comprendidas entre 30 y 45 años (empresarios y autónomos). Las mujeres encuestadas afirman realizar una media de 7,2 horas laborales extraordinarias a la semana, mientras que los hombres encuestados afirman realizar una media de 8,9 horas laborales extraordinarias a la semana.

23. Se produce un aumento de las horas extraordinarias a la semana cuando las personas con empleo tienen una o dos personas dependientes en la unidad familiar. Los/as separados/as y divorciados/as son los colectivos que realizan más horas extraordinarias a la semana (12,1). Por nivel de ingresos, los tramos intermedios de renta son los que más horas extraordinarias realizan a la semana.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

24. El 43,9% de los encuestados trabajan todos o algunos sábados, siendo superior el porcentaje de los que trabajan sábados y además cuentan con personas dependientes a cargo. Los/as separados/as y divorciados/as (61%) junto con las personas viudas (52,9%) son los colectivos civiles que más trabajan este día de la semana. Es destacable, por niveles educativos, que los titulados universitarios, diplomados y licenciados, con personas dependientes a su cargo, son los que alcanzan porcentajes más bajos respecto a trabajar los sábados. El otro extremo se encuentra representado por el grupo de personas sin estudios, alcanzando un porcentaje realmente elevado, el 66,7%. Por relación laboral, son los autónomos en quienes mayormente se produce esta situación. De la consideración de la variable renta, lo que se aprecia es que conforme se asciende en los tramos de ingresos, se reduce el porcentaje de personas con dependientes a su cargo que trabajan los sábados.

25. Un 26% de la población encuestada ha afirmado trabajar algún domingo. El porcentaje de personas que en su actividad laboral trabaja los domingos y tiene dependientes a su cargo (26,4%), es casi un punto mayor que el obtenido prescindiendo de esta última consideración. En cambio, de los que trabajan en domingo y no tienen personas a su cargo (22,8%), su porcentaje es 2,8 puntos inferior que el obtenido sin considerar la variable "por dependiente". Por estado civil, las personas viudas son las que representan un porcentaje más elevado (47,1%), seguido de los/as separados/divorciados/as (39%). Por nivel de estudios, se observa que a mayor formación hay una menor frecuencia de trabajo en domingo. Por relación laboral, son los autónomos el colectivo que en mayor proporción trabaja los domingos.

26. De los encuestados que manifestaron estar desarrollando una actividad profesional y tener a su cargo personas dependientes, casi la quinta parte (19,2%) realizan su jornada por el sistema de turnos. Los viudos (35,3%), y los/as separados/as y divorciados/as (24,4%) son los que más se encuentran en esta situación.

27. El 34% del total de la población encuestada comienza su desempeño laboral entre las 7.00 a 8.30, y el 42% se incorpora a su puesto entre las 8.30 a 10.00, es decir, que en el periodo de tres horas comprendido entre las 7.00 y las 10.00, más de tres cuartas partes (76%) del conjunto de los ocupados que han contestado se encuentran en su puesto de trabajo. El 75,4% de las personas ocupadas con dependientes a cargo comienzan su jornada laboral entre las 7.00 y las 10.00 horas, sobre todo entre 8.30 y 10.00.

28. Por sexos, las mujeres comienzan su jornada laboral entre 8.30 y 10.00, mientras que los hombres lo hacen preferentemente entre 7.00 y 8.30. Las personas entre 18-29 años y 30-45 son las que mayor proporción se integran en sus trabajos entre 8.30 y 10.00. Por estado civil, todas las categorías se integran en su trabajo preferentemente entre 8.30 y 10.00.

29. El mayor porcentaje en la población encuestada finaliza su jornada entre las 14.30 y las 16.00 (22,5%), seguido del tramo horario que va desde las 19.00 y las 20.30 (15,9%). Por otra parte, un 13,8% ha respondido dejar su puesto de trabajo entre las 20.30 y 22.00. Hay que resaltar que el 13,8% ha

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

dicho permanecer en su puesto de trabajo hasta después de las 20.30 y antes de las 22.00; y aún, un 3,9% ha señalado salir del trabajo más tarde de las 22.00.

30. Los que tienen personas dependientes a su cargo acaban su jornada laboral generalmente entre las 14.30 y las 16.00, en tanto que los que no los tienen finalizan su jornada especialmente entre 20.30 y 22.00. Las mujeres, con carácter general, finalizan su jornada laboral antes que los hombres. También hay que señalar que el 4,1% de activos ocupados con personas dependientes a cargo, permanecen en su puesto de trabajo hasta más tarde de las 22.00, frente a un 3,5% de quienes no tienen esta responsabilidad.

31. Asociándolo a la variable sexo, el tramo 16.00 a 17.30, el porcentaje de mujeres que salen del trabajo es el 12,1%, mientras que el de los hombres es el 10,2%. En todos los tramos correspondientes a horas posteriores se invierte la situación y en todos ellos el porcentaje de hombres supera al de mujeres. Podemos concluir que es la mujer, y no el hombre, quien usualmente llega más temprano a casa. Por edad, es la población comprendida entre 30 y 45 años la que finaliza generalmente su jornada entre las 14.30 y las 16.00, siendo la población más joven la que finaliza su jornada en tramos horarios más tardíos, desde las 17.30 y las 22.00.

32. Por relación laboral, son los autónomos el colectivo que más tarde acaba su jornada laboral, el 25,6% se concentra en el tramo horario que va desde las 20.30 a las 22.00. Les siguen los empresarios, el 20,8% de los mismos entre 20.30 y 22.00, y un 8,3% más allá de las 22.00. Los trabajadores/as por cuenta ajena encuestados/as registran cifras más estables por tramos horarios, aunque los valores se concentran en el tramo que va de 14.30 a 16.00.

Conclusiones sobre materias de conciliación de vida familiar y profesional de la población encuestada

1. Las valoraciones globales de las medidas de conciliación familiar aplicables por las empresas tiende a los valores medios (5), excepto en las relacionadas con el teletrabajo, que es valorado tan sólo con 1,9. Se observa que el teletrabajo es una fórmula desconocida y mal valorada por los encuestados. También puede decirse que el teletrabajo es una tendencia en el ámbito laboral no lo suficientemente implantada en la cultura empresarial, donde predomina la cultura presencial, predominando asimismo el control clásico del trabajo, sobre fórmulas consensuadas basadas en objetivos y responsabilidad.

2. Además, ha de tenerse en cuenta que muchos trabajos son difíciles de ajustar en este sentido, con lo cual, puede ser esta una razón por la que parte de la población no sienta estímulos por conocer este formato de trabajo, o no haya reflexionado debidamente sobre las posibilidades de esta opción. Dichos planteamientos están en la línea de otro estudio realizado por el Instituto de la Mujer (2005), donde el teletrabajo es una de las medidas de conciliación peor valoradas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

3. Siguiendo con el teletrabajo, todos los tramos de edad valoran negativamente el teletrabajo, siendo el tramo de edad entre 30 y 45 años quienes peor lo valoran (1,65) mientras que el resto de tramos de edad alcanzan un registro de 2,73. De la población encuestada son los autónomos quienes más valoran esta fórmula (3,41), lo que está en consonancia con el tipo de trabajos que lleva implícito este régimen laboral y por responsabilidad en el trabajo son los directivos quienes ven más potencialidades en el teletrabajo. El resto de variables no aporta diferencias significativas, no tanto quizá porque el teletrabajo no sea una medida válida, como por un conjunto de factores como el desconocimiento del mismo, la mayor presencia en los medios de otras medidas, la carencia de políticas de sensibilización y estímulo para una mayor implantación en las empresas, entre otras.

4. En lo referente a la jornada laboral, el 61,2% de la población encuestada ha considerado preferible trabajar entre 6 y 8 horas al día, el 29,7% trabajar entre 4 y 6 horas al día y el 7,5% trabajar 4 o menos horas al día. El 1,7% no sabe o no contesta.

5. Por sexos, los hombres optan por trabajar entre 6 y 8 horas al día en 78,7% de los casos, mientras que las mujeres lo señalan en un 48,9%. En cambio, respecto a la posibilidad de trabajar entre 4 y 6 horas al día, las mujeres responden a esta opción en un 38,6%, más del doble que los hombres (17%).

6. Por tramos de edad, casi el 70% del tramo de edad más joven señala como ideal el trabajar entre 6 y 8 horas. Los dos tramos de edad restantes se sitúan en el 60%.

7. La posibilidad de trabajar entre 6 y 8 horas al día es la más escogida por los trabajadores sin dependientes a cargo (72,8%), mientras que los trabajadores con dependientes a cargo eligen esta opción en un 64,8% de los casos y las personas sin trabajo con personas dependientes a cargo son las que menos señalan esta opción con un 40,9% de respuestas.

8. El 83% de los encuestados responde que trabajar 5 días es lo más deseable a sus necesidades.

9. El 52,8% de la población encuestada prefiere trabajar presencialmente en la oficina/lugar de trabajo, mientras el 12,1% considera preferible trabajar desde el domicilio. El 33,4% restante responde que es más deseable alternar el teletrabajo en casa con el trabajo presencial de perfil clásico. Son los autónomos el colectivo profesional más proclive a un uso mayor del trabajo en su versión no presencial. Por otro lado, el teletrabajo desde el domicilio es considerado deseable por las personas sin actividad retribuida con familiares dependientes en un 22,6% de los casos, mientras que trabajadores con familiares dependientes y trabajadores sin familiares dependientes están en cifras muy inferiores (9,7% y 7,9% respectivamente). Asimismo, el combinar teletrabajo en el domicilio con el trabajo presencial es la segunda opción más señalada por los tres grupos de la variable con porcentajes superiores al 30%, siendo los que estiman más deseable las personas con actividad remunerada sin familiares dependientes.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

10. Trabajadores sin cualificar (66,4%), comerciales (65%) y administrativos (60,6%) los grupos profesionales encuestados que más incidido en contestar que el trabajo presencial es el ajustado a sus circunstancias laborales. Lo demás grupos profesionales inciden esta cuestión en porcentajes 54%, excepto los directivos que se sitúan en un 30% de los casos. El compatibilizar trabajo presencial con teletrabajo es la posibilidad más señalada, con mucha diferencia sobre el resto de grupos profesionales (que giran en valores medios del 35%), por los directivos (65%), siendo los trabajadores sin cualificar con un 25,7% y los comerciales con un 25%, los grupos profesionales que ven menos viable esta posibilidad laboral a sus circunstancias.

11. Respecto a desempeñar la actividad profesional exclusivamente mediante técnicas telemáticas no presenciales los valores son mucho menores que en las dos posibilidades, como viene siendo habitual en esta pregunta. Trabajadores sin cualificar, comerciales y la categoría otros son los grupos que más señalan esta opción (10% en los tres casos). El resto de valores para los demás grupos fluctúa entre el 7,9% y el 5%.

12. La medida de conciliación peor valorada es la jornada partida, que oscila entre 3 y 4 puntos. La valoración del resto de medidas de conciliación está por encima del 6, especialmente la jornada continua. La fórmula mejor acogida es la flexibilidad de horarios a la hora de entrar y salir del trabajo con valores medios para ambos sexos de 7,4, el resto de las variables registran similares porcentajes, puesto que es una medida muy valorada en su conjunto, al igual que la flexibilidad del tiempo dedicado a la comida que, al estar relacionada con flexibilizar el horario para acabar antes la jornada laboral, es muy valorada por la población encuestada. También, la articulación de un sistema de permisos para necesidades puntuales es muy valorado, pues está en consonancia con la flexibilidad, aunque en este caso no tan directamente con el horario.

13. Las medidas de conciliación relacionadas con la legislación sectorial de conciliación reciben una alta valoración, en torno al 8 de media. Las valoraciones realizadas por las mujeres encuestadas son levemente superiores (no en más de medio punto) a las de los hombres. Por otro lado, los empresarios son el grupo profesional que ha valorado peor estas todas estas medidas, mientras que son los trabajadores por cuenta ajena quienes mejor han considerado estas soluciones.

14. En caso de haber tenido en el pasado mejores horarios de trabajo, las posibilidades más elegidas son las referidas a "hubiera trabajado" y "hubiera estudiado". La variable de tener personas a cargo es muy significativa en la elección de estas opciones.

15. En caso de haber tenido mejores horarios en el presente la opción más elegida es la de "trabajaría" que alcanza valor 8. La variable de tener personas a cargo es muy significativa en la elección de estas opciones.

16. En caso de haber tenido mejores horarios en el pasado adecuados a mis necesidades hubiera tenido hijos, por sexo, no hay diferencias

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

significativas entre hombres y mujeres (valoración 6,20 y 6,25 respectivamente). En la variable edad se aprecian una escala valorativa ascendente según aumentan los tramos de edad, sobre todo las personas mayores de 45 años. También se aprecia que los encuestados/as con personas dependientes a cargo sí hubieran sido más proclives a tener hijos (6,33) que las personas que no tienen dependientes a su cargo (4,66). La población encuestada sin titulación académica es la que más de acuerdo está con la afirmación (7,64) y la que más disiente con las misma es la población con titulación académica (5,86). La variable renta también influye a la hora de tener hijos, sobre todo la de aquellos/aquellas que no llegan a los 2.000 euros.

17. En caso de haber tenido mejores horarios en el pasado adecuados a sus necesidades hubiera tenido algún hijo más, aquí muestran un mayor acuerdo las mujeres que los hombres, también la fractura es más amplia en aquellos/as encuestados/as que tienen personas dependientes a cargo (3,80) respecto a los que no los tienen (3,13). Por edades, las personas mayores de 30 años se muestran más acordes con esta afirmación (3,67) que los menores de 30 (2,29). Por estado civil son los separados y divorciados quienes más de acuerdo están con esta afirmación (3,86). Según nivel de estudios, son las personas sin titulación reglada alguna las que más valoran esta afirmación, seguidos de las personas con titulación universitaria, medio punto menos en su valoración. La relación laboral no aporta datos relevantes y sí el nivel de renta, siendo los que ingresan entre 1.000 y 2000 euros los más afectados por esta cuestión.

2.3. ANEXO

○ Preguntas del cuestionario

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Nº Cuestionario:

Fecha:

Encuestador Nº:

Diagnóstico

1.- Características familiares

PREGUNTA 1

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

¿Podría decirme si tiene personas dependientes a su cargo, hijos, ancianos, personas discapacitadas?

NO. (Ir a la pregunta nº 2)

SI. (Enumerar sus cargas familiares)

Marcar con una x el nº de personas a su cargo	Hijos menores de 14 años	Hijos mayores de 14 años	Adultos dependientes	Personas discapacitadas
Ninguno				
Uno				
Dos				
Tres				
Cuatro				
Más de cuatro				

2.- Características profesionales

Qué

PREGUNTA 2

¿Desarrolla una actividad profesional?

No:

Si el entrevistado en la pregunta nº 1 ha contestado NO es el fin de la entrevista.

Si el entrevistado contestó en la pregunta nº 1 - SI pasar a la pregunta siguiente:

2.1 ¿Actualmente no trabaja por alguno de estos motivos?

	Marcar con una X
No encuentra un trabajo con un horario que le permita poder atender adecuadamente a su familia	
No encuentra un trabajo que le permita trabajar desde casa	
No encuentra un trabajo con un horario que le permita seguir con sus estudios	
No encuentra un trabajo con un horario que le permita materializar un proyecto personal.	
No encuentra trabajo en general	
Simplemente no quiere/necesita trabajar	
Otros a definir	
NS/NC	

Ir a la pregunta nº 9 (cómo mejorar dicha situación)

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

PREGUNTA 3

¿Cuál es su actual ocupación u oficio? Es decir, ¿en qué consiste específicamente su trabajo? (Precisar lo más posible las actividades realizadas, sector de actividad y categoría).

CATEGORÍAS PROFESIONALES /según desempeño	Marc ar con una X
Empresario/ Gerente	
Autónomos	
Directivos	
Mandos intermedios	
Técnicos generalistas/especialistas	
Administrativos	
Comerciales	
Trabajadores cualificados (ayudantes, oficiales...)	
Trabajadores no cualificados (sector servicios)	
Otros	

3.1 ¿Trabaja en el sector público o en el privado?

Público

Privado

3.2. Sector de actividad de su empresa:

Agricultura

Industria

Construcción

Servicios (comercio)

Servicios (transportes, restauración,...)

Cuánto

PREGUNTA 4.

¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo o dedica a su actividad?

Completa

Parcial

Si ha contestado “jornada a tiempo parcial”, esto es debido a (señale una opción de las que le enumero a continuación):

4.1. La jornada parcial es debido a:

	Marc ar con una X
--	-------------------------

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Seguir cursos de enseñanza o formación	
Enfermedad o incapacidad propia	
Obligaciones familiares	
No haber podido encontrar un trabajo a jornada completa	
No querer un trabajo a jornada completa	
El tipo de actividad que desarrolla	
Tiempo para el ocio	
Otras razones	
Desconoce el motivo	

PREGUNTA 5.

¿Cuántas horas semanales dedica habitualmente a su trabajo y a ir y volver de él?

Número de horas efectivas en el lugar de trabajo	
Número de horas transportes	
Horas extras en casa/lugar de trabajo	
NS/NC	

PREGUNTA 6

¿En su actividad laboral trabaja los siguientes días?

	Sí	No	Cuántos al mes (si se ha contestado, sí)
Sábados			
Domingos			
Sistema de turnos*			

PREGUNTA 7.1

¿A qué hora termina su jornada laboral?

	Marcar con una X
Entre las cuatro y las seis	
Entre las seis y ocho y media	
Entre ocho y media y diez	
Entre diez y doce	
Más de las doce	
Otros	

7.2. ¿Siempre?

Si

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

No

7.3 Solo en el caso de que conteste No a la pregunta anterior. ¿Antes o después de esa hora?

Antes

Después

PREGUNTA 8

Valore, en una escala del 0 al 10, siendo 0 muy mal y 10 muy bien, cómo la empresa privada o pública en la que trabaja aplica las siguientes medidas de conciliación.

												0
Excedencia para el cuidado de hijos												
Ayudas a las familias numerosas y por nacimientos de hijos												
Permisos para atender responsabilidades familiares sólo para hombres												
Paga mensual a madres trabajadoras con menores de tres años												
Flexibilidad horaria entrada/ salida												
Flexibilidad para trabajar desde remoto/desde casa												
Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales												
Otras												

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

3.- Características de Conciliación laboral y familiar

Cómo

PREGUNTA 9

¿Quién se ocupa habitualmente del cuidado de las personas dependientes de su familia (niños, ancianos, discapacitados...)?

	Marcar con una X
Usted mismo/a	
Su cónyuge o pareja	
Ambos conjuntamente	
Otra persona de la familia (abuelos/etc.)	
Una persona ajena a la familia (asalariado)	
Una institución privada o pública	
Otros	

PREGUNTA 10.1

Si en el pasado hubiera tenido unos horarios de trabajo adecuados a sus necesidades. ¿Que hubiera cambiado en su vida personal y familiar?

	Marcar con una X
Hubiera estudiado o estudiaría de cara a un desarrollo profesional	
Hubiera trabajado o trabajaría	
Hubiera tenido o tendría hijos	
Mi relación de pareja se hubiera beneficiado más	
Hubiera tenido o tendría algún hijo más	
No estaría mi padre/madre en una residencia y los cuidaría yo	
No hubiera dejado o dejaría a mi hijo/s bajo el cuidado de terceros	
Hubiera aceptado o aceptaría trabajos de más responsabilidad	
Otros a definir	
NS/NC	

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

PREGUNTA 10.2

Si en el presente tuviera unos horarios de trabajo adecuados a sus necesidades.
¿Qué cambiaría en su vida personal y familiar?

	Marcar con una X
Estudiaría de cara a un desarrollo profesional	
Trabajaría	
Tendría hijos	
Tendría algún hijo más	
Mi relación de pareja se beneficiaría más	
Cuidaría a mi padre/madre y no los tendría en una residencia	
No dejaría a mi hijo/s bajo el cuidado de terceros	
Aceptaría trabajos de más responsabilidad	
Otros a definir	
NS/NC	

Pronóstico

¿Cómo mejorar?

PREGUNTA 11

Valore, qué jornada de trabajo se ajustaría más a sus necesidades reales para hacer familia y empleo compatible:

Por favor tenga en cuenta que trabajar más o menos horas tiene una relación directa con los ingresos presentes y sus prestaciones sociales a futuro, por lo tanto ajuste su respuesta a sus necesidades reales y económicas.

Nº horas al día	Marque con una x
Trabajar 7 o 8 horas	
Trabajar 5 o 6 horas	
Trabajar 4 o menos horas	

Nº días a la semana	Marque con una x
Trabajar 6 días	
Trabajar 5 días	
Trabajar 4 días	
Trabajar 3 días	
Trabajar 2 o menos días	

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

PREGUNTA 12

¿Qué situación estimaría más deseable para desempeñar su trabajo?

	Marque con una x
Trabajo presencial en la oficina/ lugar de trabajo	
Trabajar desde el domicilio. Teletrabajo	
Alternando teletrabajo (casa/lugar de trabajo)	

PREGUNTA 13

A) Valore, en una escala del 0 al 10, considerando el 0 sin importancia y 10 muy importante, qué aspectos le ayudarían más a hacer familia y empleo compatibles

												0
Jornada a tiempo parcial												
Jornada continua												
Jornada partida												
Flexibilidad en la hora de entrada y salida												
Flexibilidad del tiempo dedicado a la comida.												
Flexibilidad para trabajar en ocasiones desde casa												
Trabajar desde casa												
NS/NC												

B) En el mismo sentido, ¿Cómo valoraría estas otras medidas para compatibilizar familia y empleo?

												0
Ampliación de la baja por maternidad más allá de lo que marca la ley												

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Ampliación de la baja por paternidad más allá de lo que marca la ley											
Permisos para atender responsabilidades familiares puntuales.											
Reducción de jornada por motivos familiares.											
Aumentar nº de guarderías en centros trabajo											
NS/NC											

PREGUNTA 14

A) Suponga que las características de su trabajo se adaptan a sus necesidades. Valore en una escala de 0-10 el beneficio que le reportaría a los aspectos de su vida laboral:

											0
Ampliar formación para desarrollo profesional											
Menores desplazamientos laborales											
Mayor productividad en el trabajo.											
Otros a definir											
NS/NC											

B) Suponga que las características de su trabajo se adaptan a sus necesidades. Valore en una escala de 0-10 el beneficio que le reportaría a los aspectos de su vida familiar:

											0
Mayor tiempo para la familia											
Mayor tiempo para la pareja											
Mayor tiempo para los hijos											
Cuidado de las personas adultas dependientes											
Mayor tiempo para mi vida privada											

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Tener hijos (si no los tiene)												
Tener más hijos												
Mayor libertad de elección de domicilio												
Otros a definir												
NS/NC												

Datos personales

PREGUNTA 15

¿Podría decirme si está Usted....?.

Soltero/a (sin convivir con su pareja)	Marcar con una X
Casado/a	
Conviviendo con su pareja	
Separado/a - Divorciado/a	
Viudo/a	
N.C	

PREGUNTA 16

Edad:

18-29

30-45

46-65

+65

PREGUNTA 16

Sexo:

Hombre

Mujer

PREGUNTA 17

Estudios cursados de nivel más alto:

Ninguno

Primaria

Secundaria

FP

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Bachillerato

Diplomatura

Licenciatura

Estudios de tercer ciclo

PREGUNTA 18

Unidad de convivencia:

PREGUNTA 19

¿Podría usted decirme qué sueldo líquido o cantidad aproximada se ha ingresado en su unidad familiar en el último mes? (Fíjese bien que no me interesa que me diga la cantidad sino en qué tramo de la escala que le voy a leer está comprendida).

	Marc ar con una X
Menos de 600 euros	
De 601 a 1.000 euros	
De 1.001 a 1.500 euros	
De 1.501 a 2.000 euros	
De 2.000 a 2.500 euros	
De 2.500 a 3.000 euros	
Más de 3.000 euros	
NC	

○ **Bibliografía utilizada**

- Boletín Informativo Instituto Nacional de Estadística 7/2002.

- CIS Actitudes y opiniones de las mujeres ante los hijos y la crianza Diciembre 2003-Enero 2004. Estudio nº 2.552. Centro de Investigaciones Sociológicas.

- CIS. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2003. Estudio nº 2.470. Octubre de 2002-enero de 2003.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Cuidado a las personas mayores en los hogares españoles. IMSERSO, serie estudios, 2005.

- El apoyo a los cuidadores de familiares mayores dependientes en el hogar. IMSERSO, serie estudios, 2006.

- Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. GPI Consultores. Madrid, 2005.

- Informe del CES 3/2004, sobre La situación sociolaboral de las mujeres.

- Informe Una contribución determinante, la tuya. Maternidad/Paternidad, permisos parentales, conciliación de la vida laboral y familiar y usos del tiempo. Departamento Confederal de la Mujer. Secretaría para la Igualdad de Unión General de Trabajadores (8 de marzo de 2006).

- Instituto de Política Familiar: *Informe sobre la Evolución de la Familia en Europa 2006*.

- MANHEIM, Jarol B.; RICH, Richard G. *Análisis político empírico. Métodos de investigación en Ciencia Política*. Alianza Universidad Textos. Madrid, 1986.

- Naciones Unidas, *World Population Ageing 1950-2050*.

- Panorama sociolaboral de la mujer en España, nº 38 2004. Informe elaborado por el Consejo Económico y Social.

- TOBÍO, C.: “Conciliación o contradicción: cómo hacen las madres trabajadoras”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 97, 2002.

- VV.AA. (Coord. PALOMAR OLMEDA, A.): *El tratamiento del género en el ordenamiento español (Una visión multidisciplinar del tratamiento de la mujer en los distintos ámbitos sociales)*, Valencia, Tirant Lo Blanch/CCOO, 2005.

- VV.AA.: *Familia y dependencia. Nuevas necesidades, nuevas propuestas*, Madrid, Fundación Acción Familiar y Ed. Cinca, 2005.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

3. TERCERA ETAPA. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A LÍDERES DE OPINIÓN

3.1. METODOLOGÍA

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Con las entrevistas utilizadas para la realización de este estudio se pretende la construcción del sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de ese individuo.

Este tipo de técnica supone una conversación entre dos personas, un entrevistador y un informante, dirigida y registrada por el entrevistador con el propósito de favorecer la producción de un discurso convencional continuo y con una cierta línea argumental del entrevistado sobre un tema definido en el marco de una investigación. La entrevista encuentra su mayor productividad, desde el punto de vista que aquí nos ocupa, para el estudio de representaciones sociales personalizadas: sistema de normas y valores asumidos, imágenes y creencias perjudiciales, rutas y trayectorias vitales particulares; y para el estudio de la interacción entre constituciones psicológicas personales y conductos sociales específicos.

Al no existir regla fija ninguna sobre la forma de realizar la entrevista y al no poder generalizar los resultados de la misma de forma indiscriminada, la entrevista sólo se puede juzgar, como cualquier práctica cualitativa, por sus resultados finales y por la riqueza heurística de las producciones discursivas científicas.

Esta técnica se ha mostrado ampliamente eficaz en estudios de este tipo y por esta razón se optó por su utilización, ya que permite indagar en motivaciones y actitudes que caracterizan a un grupo social dado, en nuestro caso los trabajadores y sus relaciones contractuales con las empresas, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y los horarios establecidos por éstas, y que como fuerzas no conscientes, determinan las opiniones y posicionamientos.

Dadas las características de la temática y del colectivo a tratar, se han realizado 9 entrevistas en profundidad. Las entrevistas se han realizado a líderes sociales de determinados colectivos sociales (asociaciones, federaciones,...). Se elaboró un cuestionario (ANEXO) que recoge los objetivos de la investigación, pero que no debe entenderse como un guión organizado ni estructurado secuencialmente.

El guión temático se utiliza exclusivamente para asegurar que la personas entrevistadas producen información sobre los temas que interesan al investigador, pero en ningún caso se puede interpretar como un orden prefijados de preguntas, tal y como ocurre en el cuestionario, por ejemplo.

El desarrollo de las entrevistas se ha llevado a cabo bajo el cuestionario nombrado anteriormente, que contenía nueve preguntas durante los meses de marzo y abril de 2008. Dicho cuestionario venía a incidir sobre aquellos temas que más han interesado a la organización una vez visto los resultados de las encuestas. Se han aglutinado en tres bloques: el primero de ellos hacía especial hincapié sobre las nuevas tipologías de relación contractual entre los ciudadanos y las empresas y todo lo que ello conlleva, haciendo reseña específica al trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo; en segundo lugar se ha ahondado sobre el tema de la conciliación, extrayendo información sobre cuáles creen que son los hándicaps en este tema, y el papel que el hombre y

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

la mujer debe jugar al respecto; por último, un tercer bloque destinado a la reflexión sobre la disposición de los horarios, donde se ha pretendido ver qué ventajas tendría un sistema más flexible del que actualmente existe y cómo afecta el horario actual a la nueva tipología de familia.

En definitiva, se ha pretendido aglutinar todas aquellas cuestiones que han sido más relevantes y que falta información al respecto, y que se ha pretendido saber el posicionamiento de determinados líderes de opinión. Dichas opiniones han recreado el parecer de los líderes de las asociaciones o federaciones acerca de las cuestiones que se les ha planteado, dejando, en muchos casos, constancia de que el parecer era a nivel personal y no institucional, cuando pensaban que lo que decían podría ser un poco más comprometido de lo normal.

3.2. DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS

Hay que hacer una serie de aclaraciones globales previas para enfocar adecuadamente las opiniones que se vierten, ya que ello ayudará a orientar de forma oportuna las distintas visiones que se plasman sobre los distintos temas.

En primer lugar hay que decir que las opiniones vertidas están, en algunos casos, excesivamente sesgada por el tipo de entidad a la que pertenece el entrevistado, y obtener algún tipo de información sobre nuestros temas ha podido resultar un poco difícil. Esto es normal, pero en algunos casos han sido especialmente incisivos.

Por otro lado, se ha podido comprobar que a nivel general existe gran consenso en cuanto a las grandes cuestiones, es decir, sobre el papel de la mujer en la conciliación, la figura del hombre en la familia, los horarios,... aunque se observan ciertas diferencias, sobre todo, en cuanto al género según la inclinación ideológica de la entidad.

Acerca de la temática general expuesta, la gran mayoría no tiene una política coherente y estructurada, sino que basa sus reivindicaciones en peticiones de medidas concretas, como las subvenciones de determinadas acciones, o la toma en consideración de alguna que otra cuestión.

Nos encontramos, por lo tanto, con poca reflexión sobre la perspectiva de género. El existente viene impulsado desde las instituciones. Ello revela una falta de posicionamiento, por lo que se incide más en cuestiones endebles a nivel coyuntural más que en argumentos estructurales de fondo.

3.2.1. Nuevas Formas y Modos Contractuales

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

1. Muchos de los líderes sociales entrevistados abogan por un nuevo sistema de relaciones contractuales en todos los sentidos, es decir, para que todo lo nuevo se asiente se necesitaría un cambio cultural.
2. Desde los poderes públicos no se ha hecho lo suficiente para que estas nuevas formas contractuales se puedan incorporar a la realidad del mercado.
3. Se alude a la rigidez o la propia estructura económica, entre otras cuestiones, para que estos nuevos modelos contractuales no puedan ser asumidos.
4. Gran parte de los entrevistados apuntan en el sentido correcto acerca del teletrabajo, es decir, que no todas las profesiones pueden acogerse a esta nueva forma contractual, ya que para ello se necesitan unas condiciones determinadas.
5. Para que sean efectivos los cambios se apunta a la necesidad de que se acompañen con otras fórmulas y medidas los cambios a nivel social, ya que por sí solo el teletrabajo o la contratación a tiempo parcial son sólo medidas coadyuvantes.
6. Se piensa, de forma generalizada, que el teletrabajo no viene a solucionar la falta de tiempo de dedicación a las familias, ya que, es una cuestión de determinadas profesiones liberales.
7. Según algunos entrevistados, el trabajo a tiempo parcial se ofrece a las mujeres como un sucedáneo para que siga cumpliendo el mismo papel en la sociedad y siga teniendo una situación precaria dentro de ésta.
8. Si un contrato a tiempo completo tiene un salario bastante bajo, un trabajo a tiempo parcial lleva aparejado un sueldo bastante insuficiente para hacer frente a las necesidades de las familias.
9. Piensan de manera casi generalizada que se le da un valor social menor al trabajo a tiempo parcial, y no se ve con buenos ojos por parte de la colectividad. Está mal considerado trabajar sólo unas cuantas horas al día, es decir, eres un fracasado porque no has podido conseguir un contrato a tiempo completo.
10. Opinan que aquellas personas que tiene un contrato a tiempo parcial no tienen las mismas oportunidades de promoción, ya que no es importante para la empresa, sino que sólo cumple una determinada labor y no entra en los planes de ésta.
11. Piensan que las empresas deberían tener en cuenta cuál es su situación familiar para programar su horario laboral, de tal modo, que haga de estos unos trabajadores satisfechos, para, de este modo, ser más productivos.

3.2.2. El Papel de la Conciliación

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

1. La resistencia que actualmente existe para la implantación de medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral hacen residirla en su mayoría en una cuestión cultural. Es decir, existen para la mayoría de los entrevistados, resistencias que reposan en valores muy arraigados en la sociedad que son difícil de eliminar en las relaciones tanto entre géneros como entre estos y el mundo de la empresa.
2. Hay que trabajar el sistema de valores y roles en la sociedad, para que actuaciones como la conciliación tengan resultados de un modo aceptable.
3. Hay un grupo de entrevistados que apoya la idea de que los mayores frenos a la conciliación vienen por parte de las empresas, ya que lo ven como un coste más que como una inversión en la mejora de las condiciones de vida de sus empleados, por lo que creen que nos enfrentamos a un problema de resistencia por parte del sector productivo.
4. La mayoría de los participantes hacen residir en las instituciones y las empresas el compromiso de transformación de la sociedad, ya que son éstas las que tienen las herramientas necesarias para poder hacerlo.
5. También se les acusa de que las medidas que suelen impulsar para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral suelen ser siempre las mismas, y existe, por ello, poca innovación. Además se les acusa a los poderes públicos de poca flexibilidad en dichas medidas
6. Llama la atención la existencia de un foco muy conservador en torno a lo que es la conciliación, ya que parte de que desde los poderes públicos se está fomentando la participación de la mujer en el mercado laboral, cuando, podría ser, que una gran parte de las mujeres no quisieran acceder al mercado y prefirieran quedarse en su casa.
7. Las mujeres que decidan "por sí solas" quedarse en casa cuidando de su familia, deberían ser retribuidas por los poderes públicos con distintos tipos de ayuda que remuneraran dicha labor: esa es su forma de conciliar para el grupo entrevistado más conservador.
8. La mayoría dota al hombre de una actitud poco colaboradora con las medidas de conciliación, ya que según éstos, el tiempo nuevo derivado de la aplicación de dichas medidas, lo utilizaría para otras cuestiones menos familiares.
9. Se enfoca la situación actual por parte de los entrevistados como una lucha de sexos en la sociedad, donde el hombre tiene el papel predominante y sólo deja hueco donde quiere, ya que el mundo actual está hecho a la medida de él.
10. Se cree que el modelo de conciliación compartido y no enfocado sólo a la mujer será una cuestión que tardará mucho tiempo en producirse.
11. El papel que desarrolla el hombre y la mujer en la vida depende de la cultura recibida a lo largo de su vida, y no de su propia "naturaleza", por lo

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

que será un cambio cultural paulatino y lento, el que provoque los cambios necesarios para implantar adecuadamente la conciliación de la vida laboral y familiar; por lo tanto va más allá de simples regulaciones normativas.

12. Para la mayoría, cuando la mujer accede al mundo laboral se masculiniza, adoptando roles que habían sido utilizados hasta ese momento por el hombre.

13. En opinión de algunos entrevistados, la mujer ha podido acceder al mercado laboral porque ha podido explotar a otras mujeres.

14. La mujer está empezando a ocupar y posicionarse en determinados estratos que hacen cuestionar el sistema actual, de ahí que se estén tratando temas como el que nos ocupa.

3.2.2. Los Horarios y su Flexibilización

1. Según los líderes sociales entrevistados creen que respecto a la adecuación de los horarios, afectan por todos igual, es decir, que no hay distinción por tipología de familias. Sí se apunta que aquellos que tengan un solo miembro tendrán más problemas para compatibilizar la familia con el trabajo, pero que de forma general, afectan a todos por igual.

2. Todos coinciden en que los horarios no están hechos para afrontar la vida familiar hoy día, y que responden a los requerimientos de otros tiempos.

3. Opinan que en la actualidad se opta por tener un mejor horario adaptado a las circunstancias de cada uno, que el tener un sueldo más o menos amplio, sobre todo, en los puestos más altos.

4. Existe gran acuerdo por parte de la mayoría de los líderes sociales entrevistados, en que en un futuro cercano, las empresas tendrán que escuchar a los trabajadores y sus necesidades para establecer el horario de trabajo, adecuándole éste a la situación de cada uno.

5. Todos coinciden en que la flexibilización de los horarios traería un mayor bienestar social e individual, de los cuales se beneficiaría toda la sociedad en diferentes aspectos

3.3. ANEXO

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

○ **Líderes sociales entrevistados**

1.- Nombre: Carmen Quintanilla.

Cargo: Presidenta

Entidad: AFAMMER

2.- Nombre: María García

Cargo: Presidenta.

Entidad: Fundación Familias Monoparentales "Isadora Duncan".

3.- Nombre: Mercedes de la Merced.

Cargo: Presidenta.

Entidad: Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres por la Democracia (Confederación Nacional de Mujeres en Igualdad).

4.- Nombre: Luís Cayo.

Cargo: Director.

Entidad: C.E.R.M.I.

5.- Nombre: Eva Hogado.

Cargo: Presidenta

Entidad: Federación Española de Familias Numerosas.

6.- Nombre: Benigno Blanco.

Cargo: Presidente.

Entidad: Foro de la Familia.

7.- Nombre: Juana Angulo y Ana María Pérez.

Cargos: Presidenta y Vicepresidenta.

Entidad: Unión Nacional de Asociaciones Familiares.

Cargo: Presidenta.

○ **Preguntas de las entrevistas**

BLOQUE "NUEVAS FORMAS Y MODOS CONTRACTUALES"

1.- ¿Piensa que el teletrabajo viene a solventar o facilitar los problemas de los horarios de las familias y la situación de los dependientes?

2.- ¿Por qué cree que el trabajo a tiempo parcial no es una de las opciones más escogidas por los españoles a la hora de trabajar?

3.- ¿Cree que el trabajo a tiempo parcial resuelve situaciones reales de las familias? (como mayor tiempo disponible, flexibilidad en las condiciones de vida de las personas,...).

4.- ¿Piensa que una persona que opta por un trabajo a tiempo parcial tiene menos retos profesionales en su horizonte?

BLOQUE "EL PAPEL DE LA CONCILIACIÓN"

5.- ¿Dónde cree que deben incidir principalmente las medidas de conciliación?

6.- ¿De dónde piensa que proceden los problemas para implantar medidas relativas a la conciliación?

7.- ¿Cree que si se favorecieran las medidas de conciliación el papel del hombre se tornaría más activo en su vida familiar, asumiendo papeles que hasta ahora están destinados a la mujer o para eso cree que hacen falta otro tipo de políticas? (si es así, ¿cuáles?).

BLOQUE "LOS HORARIOS Y SU FLEXIBILIZACIÓN"

8.- ¿Piensa que los nuevos tipos de familias se sienten atrapados con un sistema de horarios que no responden a sus necesidades? (tener en cuenta: ¿o los horarios no responden a las familias en general?).

9.- ¿En qué cree que favorecería a las personas la puesta en marcha de un sistema de horarios flexibles y que respondieran a sus requerimientos? ¿Y a la sociedad?

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

4. CUARTA PARTE. CONCLUSIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. RESUMEN EJECUTIVO

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

4.1.1. Antecedentes

En los últimos años el mercado laboral ha sufrido cambios significativos, buena parte de ellos como reflejo de las transformaciones sociales que se están produciendo. Han provocado nuevas necesidades y demandas por parte de los trabajadores y de las empresas.

Para poder adaptarnos a la nueva concepción socio-laboral se han empezado a promover y aplicar medidas que ayudan a los distintos colectivos a conciliar su vida familiar y laboral. No obstante, muchas de ellas se plantean desde el enfoque de solucionar dificultades que no se pueden atender por la obligación de estar presente en el lugar de trabajo o desde el ámbito económico, más que a cambiar las propias características del trabajo para poder atender personalmente esas necesidades.

De esta forma nos encontramos con una serie de retos a conseguir en los ámbitos gubernamental, laboral y social que sin la coordinación e implicación de todos no podrán ser efectivos.

Retos y Palancas



En el presente resumen ejecutivo se exponen las principales conclusiones extraídas de las actividades de investigación realizadas dentro del Proyecto de I Estudio "El Impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares" promovido por la Fundación másfamilia.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

4.2.2. Evaluación de la posible pérdida de talento:

Las razones principales por las que no se ejerce una profesión remunerada son:

- **No encontrar un trabajo con un horario que le permita poder atender adecuadamente a su familia (34%).**

- Esta situación es apuntada por las mujeres casadas o conviviendo en pareja con personas dependientes a su cargo entre 30 y 65 años (26%).

- **No querer o no necesitar trabajar (28%).**

- El principal colectivo que afirma esta sentencia corresponde a una Mujer casada o conviviendo en pareja entre 46 y 65 años con personas dependientes a su cargo (36%). El 76% de este colectivo manifiestan ingresos mensuales en la unidad familiar de hasta 2.000 euros.

- Si no tenemos en cuenta el sexo ni el estado civil de los encuestados, el 74% no tiene formación universitaria y el 64% tiene unos ingresos mensuales en la unidad familiar entre 1.000 y 3.000 euros.

- **No encontrar un trabajo (15%).**

- El 55% que manifiesta no encontrar un trabajo son mujeres con personas dependientes a su cargo, casada o conviviendo en pareja y mayor de 30 años.

- Analizando variables independientes de las respuestas dadas a esta pregunta: el 61% tiene entre 46 y 65 años, el 79% carece de estudios universitarios y el 54% posee ingresos mensuales en su unidad familiar entre 1.000 y 2.000 euros.

- **El 22% restante manifiestan otro tipo de razones para no trabajar.**

¿POR QUÉ NO TRABAJA?

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



Interpretación de la Matriz:

GRUPO A 20,5%

Las personas que poseen una alta cualificación pero no quieren o necesitan trabajar, por diferentes motivos, son personas que no aportan laboralmente su talento. Llegado el momento en que la necesidad surja o, por los motivos pertinentes, se decida incorporarse al mercado laboral, estas personas tendrán que "reciclarse" para superar los cambios y barreras existentes en su nueva incorporación.

GRUPO B 29%

Son personas sin alta cualificación y no necesitan o quieren trabajar. Suponen un interrogante por la multitud de motivaciones que les pueden llevar a tomar dicha decisión. Entre ellas se destacan:

- La oferta de empleo de baja cualificación, consecuentemente, ofrece remuneraciones más bajas. Este hecho puede derivar en que, dado el sueldo a percibir, no compense los gastos derivados en el caso de trabajar.
- Por otro lado, puede ser que el ingreso percibido en la unidad familiar sea suficiente para el mantenimiento de los mismos.

GRUPO C 20%

Este tipo de personas poseen alta cualificación y se encuentran atrapados debido a sus responsabilidades familiares que les impiden incorporarse al mundo laboral. Este colectivo constituye el grueso de la pérdida de talento ya que sin medios o recursos adecuados a conciliar su vida familiar/personal con la laboral no podrán ejercer una profesión cualificada.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

GRUPO D 30,5%

Responde a personas de baja cualificación que no pueden trabajar por motivos familiares. Dicho colectivo se encuentra ante la siguiente disyuntiva:

- Tienen a cargo personas dependientes lo que les impide optar a un puesto de trabajo.
- El puesto de trabajo al que quisieran optar tiene que estar considerablemente remunerado para poder sufragar los gastos lo que se traduce en reducidas posibilidades ya que su cualificación es baja.

La flexibilidad laboral es una buena medida que permita la retención del talento y la conciliación con la vida personal y familiar. Por ello se ha profundizado en las razones por las cuáles se elige la jornada laboral reducida o a tiempo parcial frente a otras alternativas laborales y comprobar si existe relación directa con los aspectos personales/ familiares.

De esta forma se deduce que:

El 37% de los trabajadores eligió la jornada parcial debido a sus responsabilidades familiares.

El colectivo más importante (49%) corresponde a mujeres casadas o conviviendo en pareja con personas dependientes a su cargo, mayor de 30 años y con una renta mensual familiar entre 2.000 y 3.000 euros.

El 16% por no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa.

El 58% no posee estudios universitarios y son mayores de 30 años.

El 16% por el tipo de actividad que desarrolla.

Debido a las características del propio trabajo es requerido ese tipo de jornada. El 54% son hombres o mujeres con personas dependientes a su cargo.

Independientemente de los motivos de elección de la jornada parcial, la mayoría de los trabajadores con este tipo de jornada son mujeres con personas dependientes a su cargo.

CONCLUSIONES

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- El principal factor de influencia a la hora de no trabajar es el de no encontrar un trabajo con un horario que le permita atender sus responsabilidades familiares.
- El trabajo con jornada parcial puede ayudar a mitigar este factor si bien es preciso conseguir extenderlo entre los varones.
- No obstante hay que apuntar dos situaciones que pueden influir en esta tendencia:
 - La percepción de un menor ingreso que si se trabajara a jornada completa.
 - La no compensación entre ingresos y gastos derivados directa o indirectamente del trabajo.
- La combinación de estas dos situaciones puede provocar la no incorporación al mercado laboral de personas cualificadas que, en el caso de tener personas dependientes a su cargo, incide mucho más en el colectivo femenino, produciéndose una pérdida de talento en el mercado laboral.
- En este sentido, tal y como se verá posteriormente, se debe reflexionar sobre un marco adecuado impulsado desde nuestras instituciones y empresas que contemple medidas que favorezcan la conciliación.
- Las mujeres destinan menos tiempo (y de forma más discontinua) al trabajo, lo que repercute en una menor acumulación de capital profesional y, en consecuencia, en unos niveles de ingreso más reducidos. Como se ha visto, este hecho se agrava cuando se tienen hijos u otra responsabilidad familiar que atender.

4.1.3. Evaluación de la aplicación de medidas de conciliación:

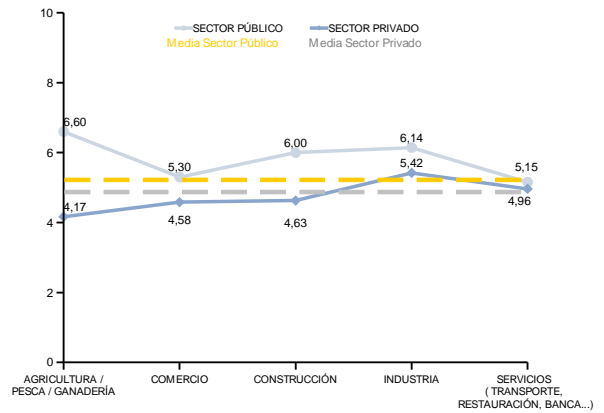
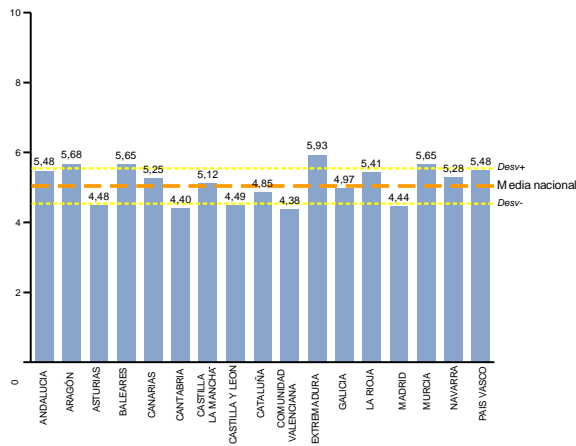
A continuación se expone la valoración por parte de los encuestados sobre las diferentes medidas de conciliación aplicadas por sus empresas. Los resultados han sido expresados por sectores y ramas de actividad y por Comunidades Autónomas:

Excedencia para el cuidado de hijos y otros familiares.

- Los encuestados de Extremadura y Aragón son los que muestran un mayor grado de satisfacción por la aplicación de esta medida en sus empresas, mientras que son los de la Comunidad Valenciana y Cantabria los que presentan peores índices.
- La media del sector público es superior a la del sector privado. Si lo observamos por sectores, es el sector de la agricultura-pesca-ganadería

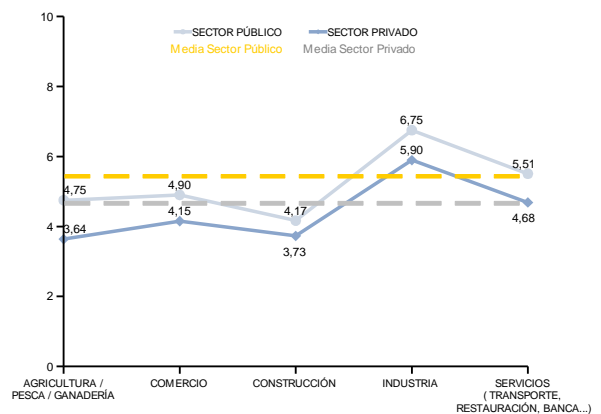
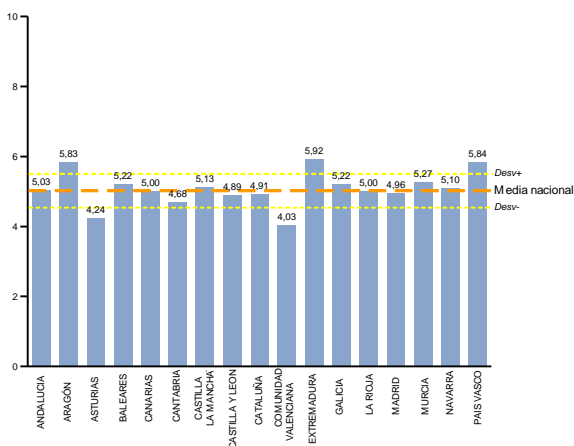
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

el que presenta mayores diferencias entre sector público y privado y el sector industrial el mejor valorado por ambos sectores.



Reducción de la jornada por maternidad / paternidad y el cuidado de otros dependientes.

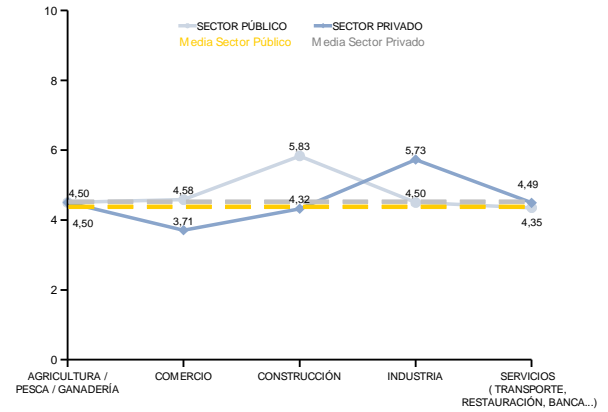
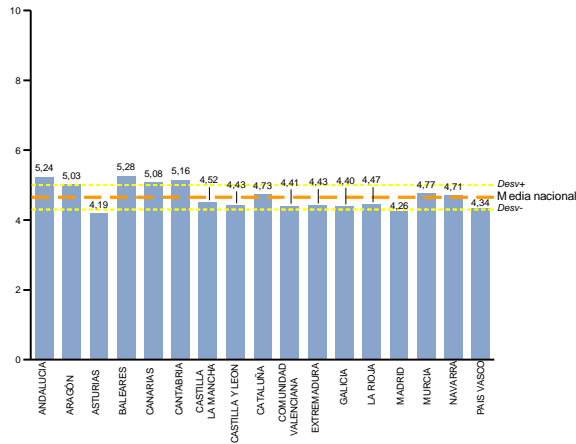
- En este caso son Extremadura y País Vasco las que reciben mayores puntuaciones por la aplicación de esta medida mientras que Comunidad Valenciana y Asturias son las que presentan peores índices.
- La media del sector público es ligeramente superior a la del sector privado, destacando el sector de la construcción como el peor valorado por ambos sectores y la industria como el más valorado.



Flexibilidad horaria entrada / salida / comidas.

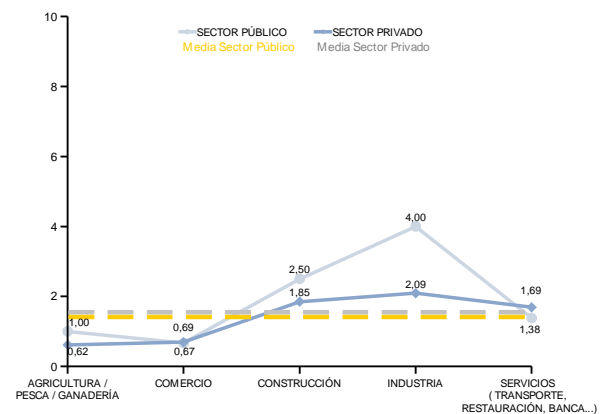
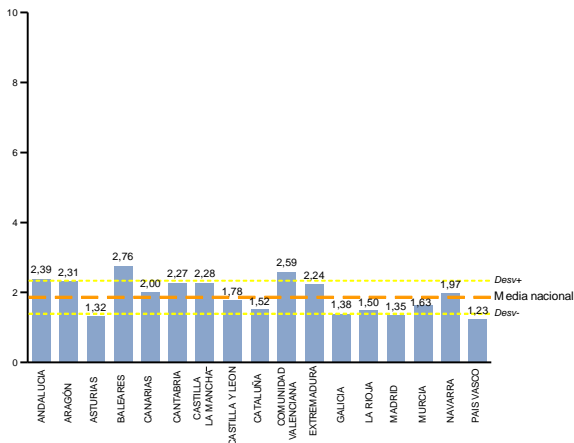
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Los encuestados de Baleares y Andalucía son los que reconocen disfrutar de una mayor flexibilidad mientras que los de Asturias y Madrid se muestran menos satisfechos en este sentido.
- La flexibilidad en el horario es ligeramente superior en el sector privado. Por sectores destacan por presentar las medias más elevadas el de construcción en el sector público e industria en el sector privado.



Flexibilidad para trabajar desde remoto / desde casa.

- El teletrabajo es la medida menos implantada por las organizaciones a nivel nacional. Aún así, los encuestados de Baleares y Comunidad Valenciana son los que manifiestan un mayor grado de implantación de esta medida.
- El teletrabajo es ligeramente superior en el sector privado. Por sectores destaca la diferencia entre sector privado y público en la rama de industria.



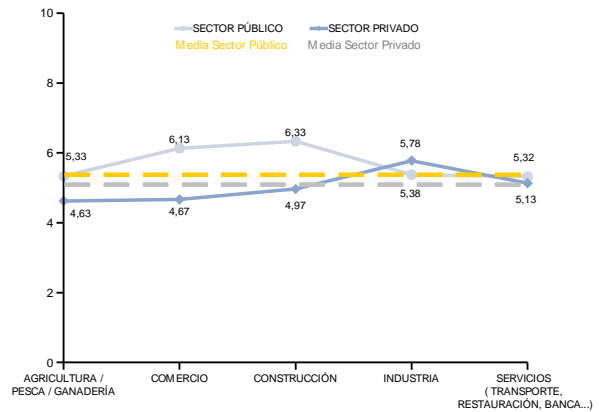
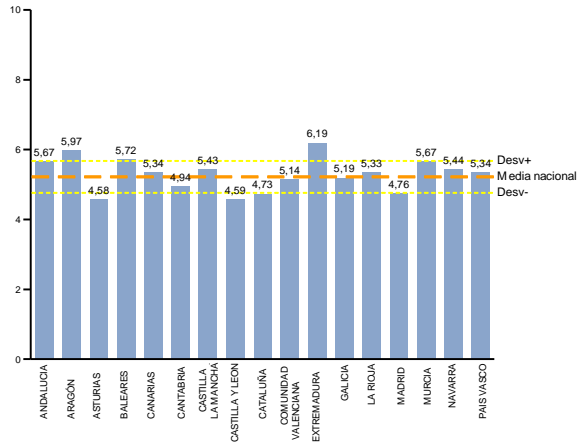
Flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales.

- Las organizaciones de Extremadura y Aragón son las que reciben mayor grado de satisfacción de esta medida por parte de los encuestados

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

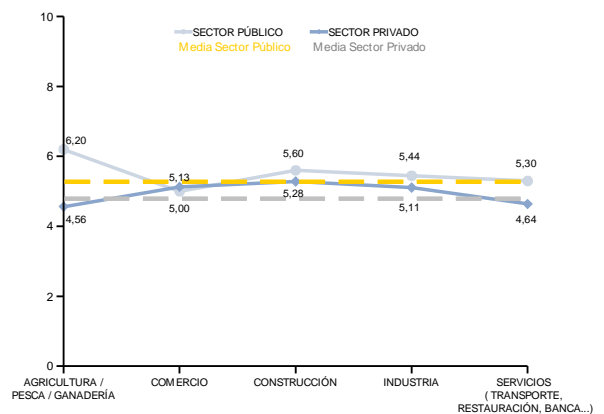
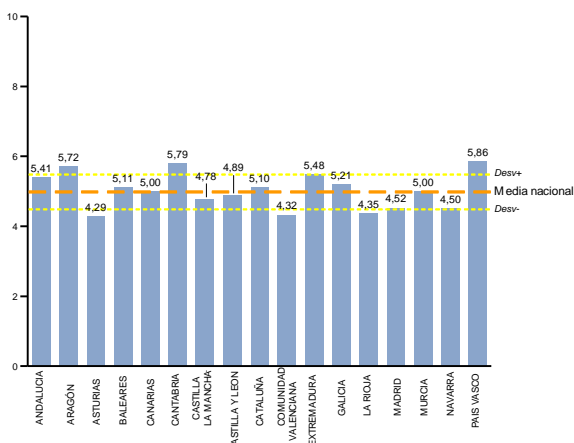
mientras que las de Castilla y León y Asturias son las que presentan índices menores.

- El sector público destaca en las ramas de construcción y comercio y el sector privado en la rama de industria se sitúa por encima del sector público.



Plan de Carrera enfocado a facilitar por igual el desarrollo y promoción de hombres y mujeres

- En este caso son las empresas del País Vasco y Cantabria las que reciben mayores puntuaciones de los encuestados mientras que las de la Comunidad Valenciana y Asturias son las que presentan índices menores.
- La media del sector público es ligeramente superior a la del sector privado.



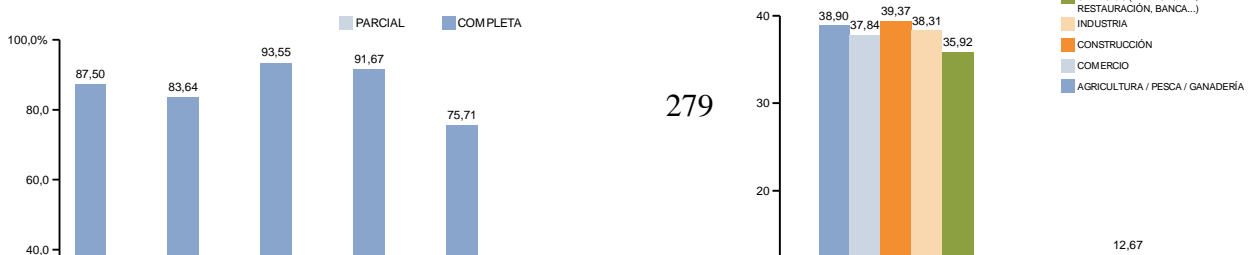
CONCLUSIONES

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Ninguna de las medidas analizadas presentan altos grados de aplicación en las organizaciones, por lo que se hace necesario incentivar al colectivo empresarial en la aplicación de las mismas (obviamente aquellas que no derivan de una obligación legal).
- Las medidas mejor valoradas en su aplicación son:
 - La flexibilidad para atender circunstancias familiares puntuales.
 - La excedencia para el cuidado de dependientes.
 - El plan de carrera enfocado a la igualdad del desarrollo profesional.
- El teletrabajo o trabajo en remoto es la medida, con diferencia, que presenta menor grado de implantación a nivel nacional.
- El sector público presenta mejores valoraciones en la mayoría de las medidas.
- Del análisis por ramas de actividad se deduce que la rama de agricultura, pesca y ganadería es la que presenta menores índices y las ramas de industria y construcción las que presentan medias más elevadas.
- El análisis por Comunidades Autónomas muestra que son las organizaciones de Extremadura y Aragón las que presentan índices de aplicación de medidas de conciliación, mientras que las de Asturias y Comunidad Valenciana son las que presentan menor grado de implantación en la mayoría de las medidas analizadas.
- Como conclusión, se deduce que en el campo de la aplicación por parte de las empresas de medidas de conciliación queda mucho por recorrer por lo que se deberían analizar los factores de dinamización e incentivos dirigidos a las empresas y al beneficio de sus empleados.

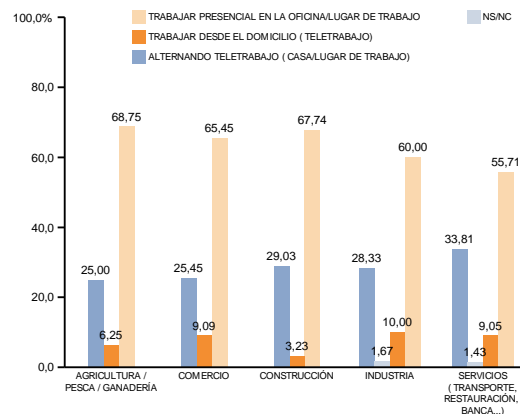
4.1.4. Características del sector privado:

- Como se ha expuesto en el apartado anterior, el sector privado presenta valoraciones por debajo del sector público en la aplicación de medidas de conciliación. Tal y como se apuntaba, en el sector empresarial queda mucho por recorrer en materia de conciliación.
- Para conocer con más en detalle la situación del sector privado se han realizado los siguientes análisis:



El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Por tipología de jornada, el sector privado presenta una media de jornada completa del 86%.
- La media semanal de horas efectuadas en el lugar de trabajo en el sector privado es de 38 horas y el promedio de horas extras de 9 horas.
- Frente a la posibilidad de elegir la situación más deseable en cuanto a la forma de trabajar, es decir, si desea trabajar de forma presencial, alternado el teletrabajo o trabajando en remoto, el 64% de los encuestados pertenecientes al sector privado se pronuncian a favor de trabajar presencialmente en la oficina/lugar de trabajo.

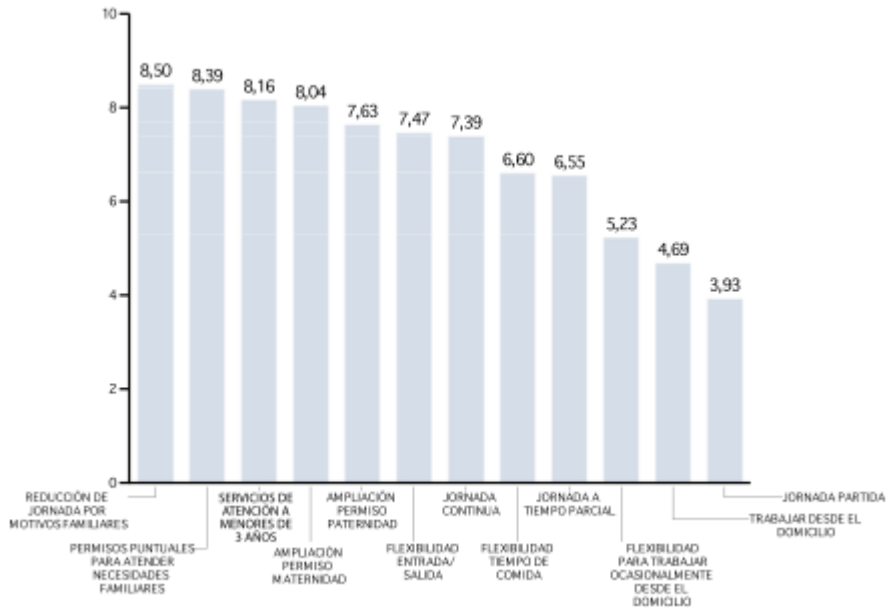


4.1.5. Demandas en materia de conciliación por colectivo:

- Se han analizado, por colectivo identificado, las principales demandas que ayudarían a conciliar su vida laboral con su vida personal de acuerdo a sus necesidades:

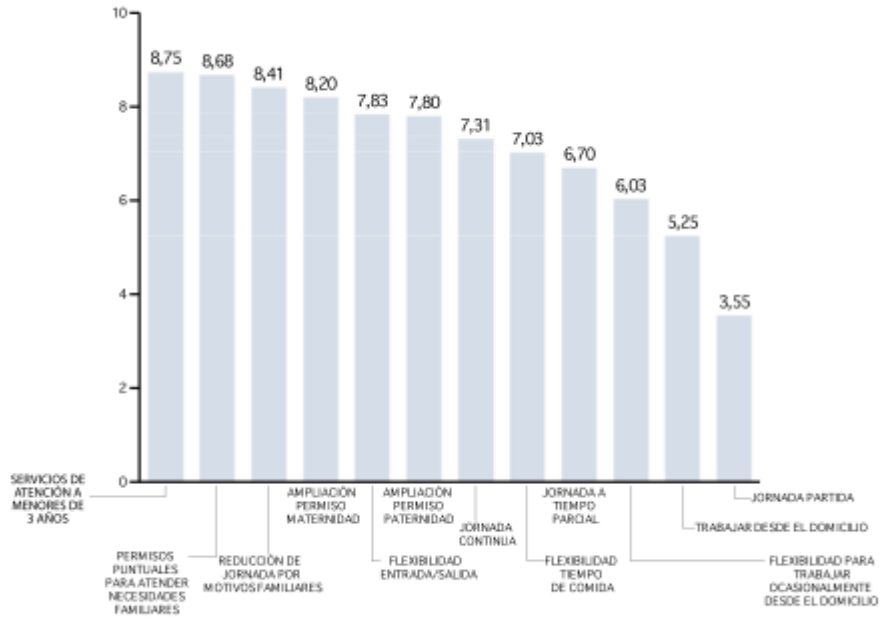
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- **Hombre/ Mujer sin personas dependientes a su cargo.**



- Las medidas más demandadas por este colectivo son la reducción de jornada, los permisos puntuales para atender necesidades familiares y las guarderías en los centros de trabajo.
- Las personas, independientemente del sexo, que no tienen personas dependientes a su cargo no valoran como medida que les ayudara a conciliar ni la jornada partida, ni el teletrabajo.
- **Hombre/ Mujer casado o conviviendo en pareja con personas dependientes a su cargo.**

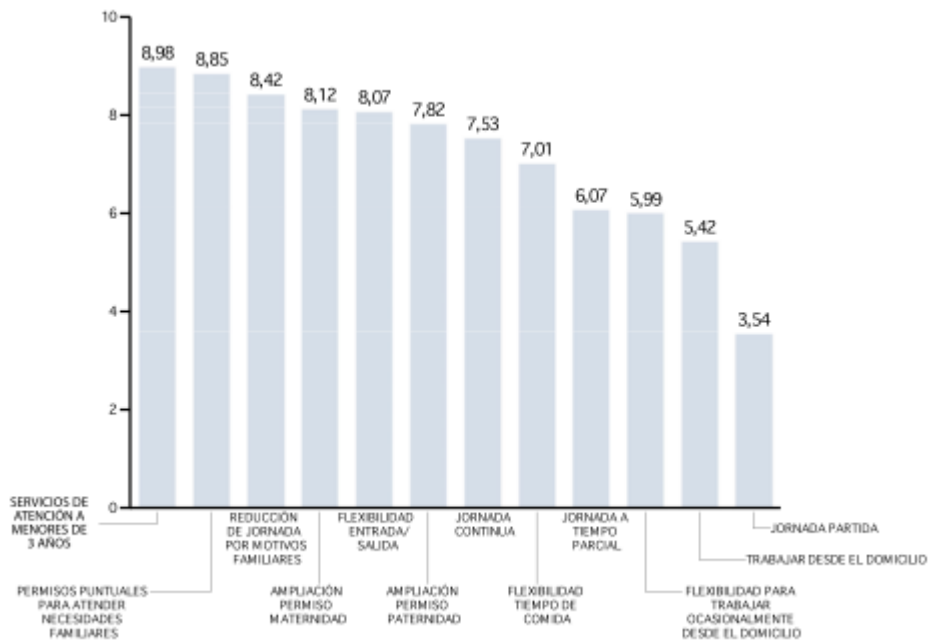
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



- Las demandas del colectivo con personas dependientes a su cargo y que convive o está casado con su pareja se centran, por orden, en la creación de guarderías en el centro de trabajo, los permisos puntuales para atender necesidades familiares y la reducción de jornada.
- El análisis muestra que la jornada partida es un handicap claro para este colectivo. Pasando el corte, le siguen como medidas menos demandadas las relacionadas con el teletrabajo total o parcial.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- **Hombre/ Mujer sin pareja con personas dependientes a su cargo.**



- Este colectivo es el que proporciona valoraciones generales más elevadas, quizá por las mayores dificultades que pueda tener a la hora de conciliar su vida laboral con la familiar.
- La creación de servicios de atención a los hijos menores de tres años en el entorno laboral, los permisos puntuales para atender necesidades familiares y la reducción de jornada son las principales demandas de dicho colectivo.
- La jornada partida también supone un handicap claro para este colectivo, seguido de las medidas relacionadas con el teletrabajo total o parcial.

A continuación se exponen las principales conclusiones sobre las demandas que ayudarían a conciliar su vida laboral con la vida personal de acuerdo a las necesidades de cada colectivo:

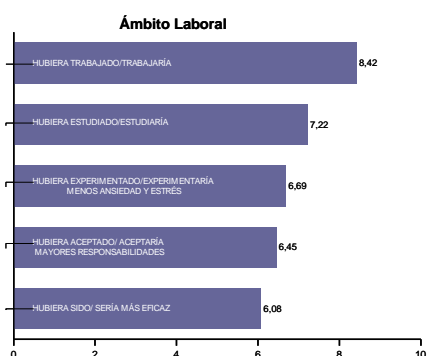
CONCLUSIONES

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

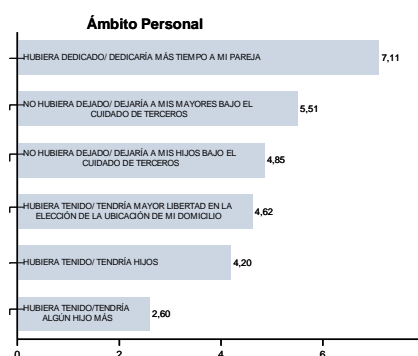
- El teletrabajo total o parcial no es una demanda valorada por los distintos colectivos analizados de manera prioritaria.
- La jornada partida es la única medida que recibe en todos los casos un "suspense".
- Las tres medidas más demandadas por los colectivos analizados son siempre las mismas, sólo cambia la prioridad en función del colectivo. Estas son:
 - La creación de servicios de atención a los hijos menores de 3 años en el entorno laboral.
 - Los permisos puntuales para atender necesidades familiares.
 - La reducción de jornada.
- Si consideramos medidas altamente valoradas las que reciben puntuaciones por encima de 8, a las tres anteriores habría que añadir la ampliación del permiso de maternidad.

4.1.6. Impacto de los horarios de laborales en la vida privada:

- A lo largo del análisis se ha visto que la duración de la jornada laboral es un factor importante en la conciliación, ya sea por elección de un trabajo a jornada parcial o por demandar reducciones de jornada. Por este motivo se ha procedido a analizar los posibles impactos que tendría la disposición de un horario adecuado en diferentes aspectos laborales y personales de los individuos.
- A continuación se exponen los resultados obtenidos por colectivo:
- **Hombre/ Mujer sin personas dependientes a su cargo.**
 - Si hubieran tenido unos horarios adecuados a sus necesidades, las personas sin responsabilidades familiares habrían trabajado/trabajarían o hubieran estudiado/estudiarían con el fin de conseguir un mayor desarrollo profesional.
 - En el ámbito personal, hubieran dedicado/dedicarían más tiempo a su pareja y no hubieran dejado/dejaría a sus mayores bajo el cuidado de terceros.



284



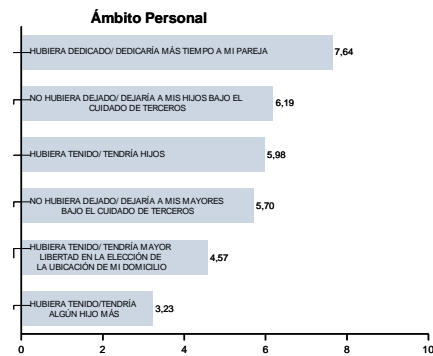
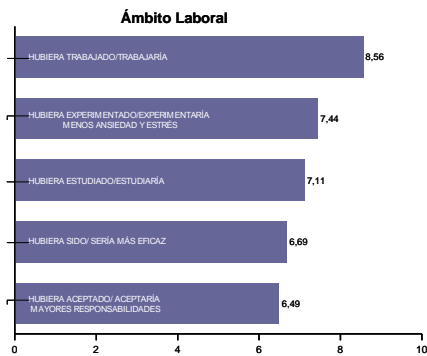
El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Hombre/ Mujer casado o conviviendo en pareja con personas dependientes a su cargo.

- El presente colectivo es el que muestra valoraciones más elevadas. En el aspecto laboral destacan que habrían trabajado/trabajarían y que experimentarían o hubieran experimentado menos estrés o ansiedad.

- En el ámbito personal, hubieran dedicado/dedicarían más tiempo a su pareja y no hubieran dejado/dejaría a sus hijos bajo el cuidado de terceros.

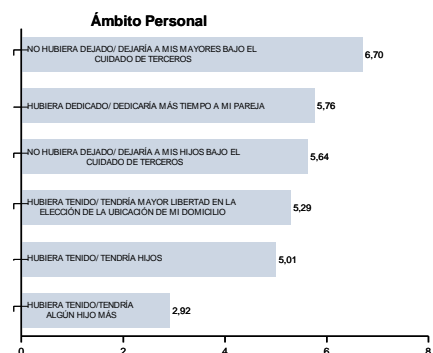
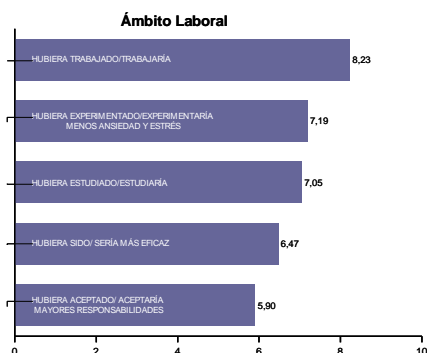
- El análisis muestra que el hecho de disfrutar de unos horarios adecuados no afecta directamente a la decisión de aumentar la descendencia.



- Hombre/ Mujer sin pareja con personas dependientes a su cargo.

- En el aspecto laboral destacan que habrían trabajado/trabajarían y que experimentarían o hubieran experimentado menos estrés o ansiedad.

- En el ámbito personal, no hubieran dejado/dejaría a sus mayores bajo el cuidado de terceros y hubieran dedicado/dedicarían más tiempo a su pareja.



El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Las principales conclusiones respecto a los impactos que tendría la disposición de un horario adecuado en diferentes aspectos laborales y personales son:

CONCLUSIONES

- El disfrutar de un horario adecuado a las necesidades de los colectivos analizados tiene mayores impactos en el ámbito laboral que en el personal (de acuerdo a las valoraciones de importancia realizadas).
- Para los tres colectivos analizados el principal impacto es que trabajaría o hubiera trabajado. El colectivo sin personas dependientes a su cargo, además, estudiarían o hubieran estudiado en pos de un mayor desarrollo profesional y las que tienen personas dependientes a su cargo experimentarían o hubieran experimentado menos ansiedad y estrés.
- En el aspecto personal, se dedicaría más tiempo a la pareja y no dejarían a sus dependientes bajo el cuidado de terceros.
- La decisión de haber tenido o tener más hijos no se ve influida por los horarios de trabajo.

4.2. DECÁLOGO

4.2.1. Decálogo

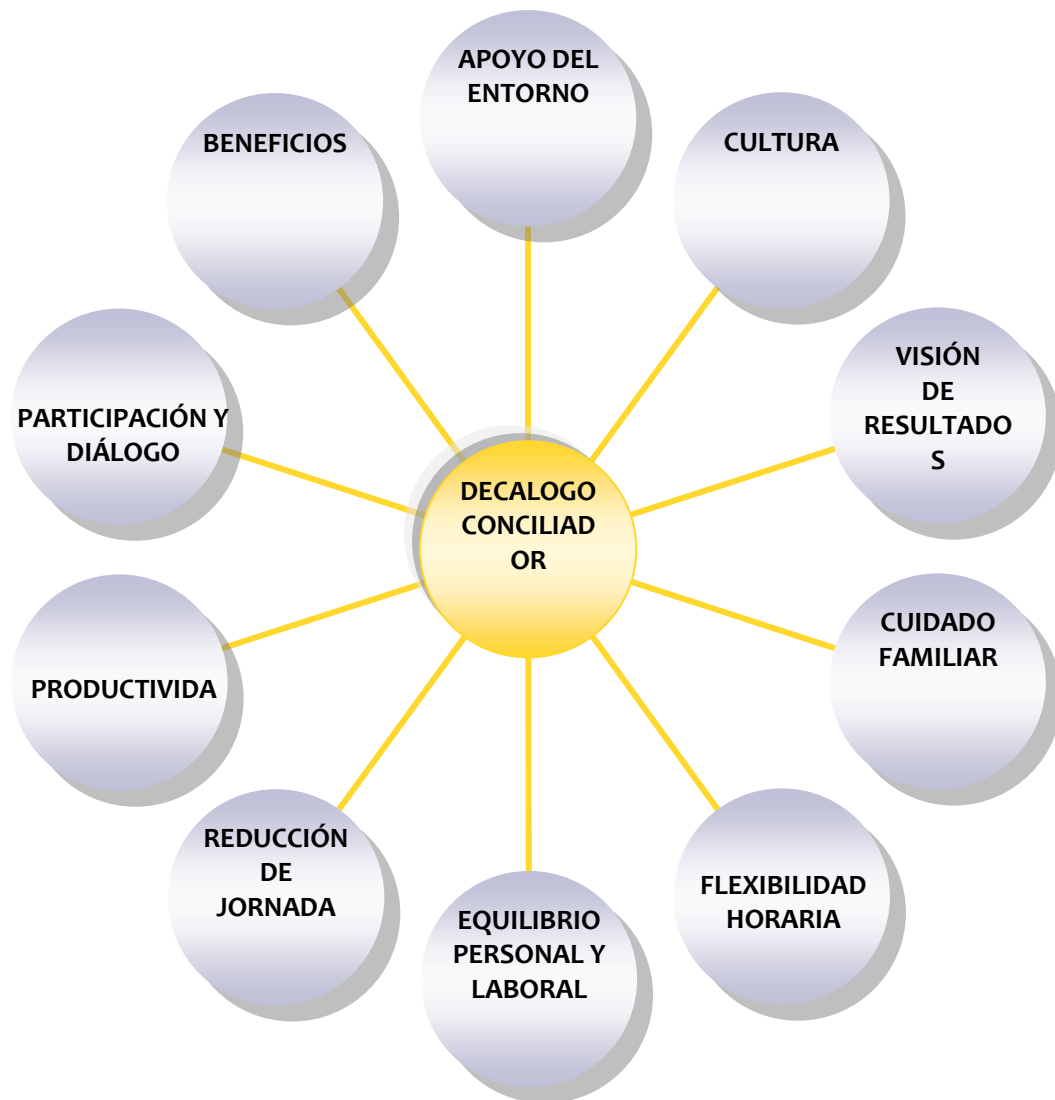
La conciliación del trabajo y la vida familiar y personal se refiere a la posibilidad de compaginar equilibrada e individualmente a lo largo de la vida el empleo remunerado y las responsabilidades familiares (de crianza de hijos, de cuidado y atención de familiares dependientes por razón de edad, de enfermedad o de discapacidad, etc.), así como el resto de aspectos de la vida personal de forma que se protejan y garanticen los derechos individuales de remuneración, de desarrollo profesional, y de protección social característicos del perfil profesional de cada individuo.

- Me siento respaldado a través de medidas, recursos u otros apoyos por mi entorno político, social y laboral de manera suficiente y éstos me ayudan a conciliar mi vida laboral, familiar y/o personal.
- Mi organización manifiesta y difunde una cultura que fomenta el equilibrio laboral y familiar de sus empleados y la aplica con igualdad.
- Mi entorno socio-laboral me proporciona una visión de resultados en vez de una visión de tiempos de dedicación y es aplicada en las mismas condiciones por todos sus integrantes.
- Mi organización pone a mi disposición servicio de atención socio-educativa a mis hijos permitiéndome optimizar mi tiempo y atender mejor mis necesidades familiares.
- Mi organización me proporciona una flexibilidad horaria adecuada a mis necesidades personales y/o familiares.
- Mi trabajo me permite atender adecuadamente a mis seres queridos o dedicar el tiempo adecuado a mi faceta personal.
- Mi organización me facilita la reducción de jornada para poder equilibrar mi vida personal y/o familiar en condiciones ventajosas ya sea por adecuación a mis necesidades o por ofrecer unas condiciones económicas más favorables.
- Mi trabajo es más productivo y rentable porque mi organización me proporciona un entorno flexible que permite atender mis necesidades personales y/o familiares.
- Mi organización promueve la participación de sus empleados en la sugerencia de medidas, o mejora de las establecidas, favoreciendo las relaciones de confianza y proporcionando un entorno laboral conciliador.
- Mi organización aplica medidas más beneficiosas que las recogidas en la legislación vigente velando por el bienestar de sus trabajadores.

4.2.2. Pilares del decálogo

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

A continuación se exponen los pilares en los que se basa el Decálogo de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.



4.2.3. Despliegue del decálogo

Apoyo del entorno

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

“Me siento respaldado a través de medidas, recursos u otros apoyos por mi entorno político social y laboral de manera suficiente y éstos me ayudan a conciliar mi vida laboral, familiar y/o personal”.

Entorno gubernamental

- Dotación de recursos y servicios destinados a la población que favorezcan la conciliación a través de incentivos y subvenciones o ayudas para el cuidado de personas dependientes
- Profundizar en el establecimiento de medidas encaminadas al fomento de la conciliación laboral y familiar a través de incentivos destinados a las empresas

Entorno social

- El entorno social debe favorecer la conciliación a través de cambios culturales que afectan de forma indirecta como el equilibrio en el cuidado de personas dependientes, reparto de tareas domésticas, u otro tipo de apoyo por parte de las personas del entorno personal que facilite la conciliación.
- Percepción positiva del varón conciliador

Entorno laboral

- Ofrecer un entorno laboral flexible y comprensivo a las situaciones personales sin perder el objetivo empresarial de rentabilidad y productividad.

Cultura

“Mi organización manifiesta y difunde una cultura que fomenta el equilibrio laboral y familiar de sus empleados y las aplica con igualdad”

Entorno gubernamental

- Favorecer la cultura social en las empresas reconociendo a aquellas que destaquen por el establecimiento de medidas conciliadoras a través de sellos distintivos (verificados por terceros), deducciones fiscales/ laborales y premios.

Entorno social

- Ser permeable a la cultura de conciliación como empleado y como individuo ya que afecta a toda la población de forma directa.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Entorno laboral

- La empresa debe liderar la cultura de conciliación siendo ejemplo de aplicación para sus trabajadores transmitiendo una imagen de "naturalidad" frente a una imagen de aplicación impositiva.

Visión de resultados

"Mi entorno socio-laboral me proporciona una visión de resultados en vez de una visión de tiempos de dedicación y es aplicada en las mismas condiciones por todos sus integrantes"

Entorno gubernamental

- Sensibilizar al entorno empresarial y social sobre la visión de resultados dejando atrás la "cultura de presencia", como herramienta adecuada para una mejor conciliación laboral y familiar.

Entorno social

- Comprometerse con la productividad y la eficacia independientemente del número de horas trabajadas o el lugar de desarrollo de la actividad laboral.

Entorno laboral

- Transmitir dicha cultura en la empresa a través de acciones de sensibilización y/o formación y aplicarla de forma objetiva a todos los colectivos a los que por sus requerimientos funcionales sea posible.
- Definir claramente los objetivos a conseguir por colectivo para que puedan ser desarrollados y aplicados por los trabajadores.

Cuidado familiar

"Mi organización pone a mi disposición servicio de atención socio-educativa a mis hijos pequeños permitiéndome optimizar mi tiempo y aproximarme a mis necesidades familiares"

Entorno gubernamental

- Reflexionar sobre la conveniencia de dotar de ayudas y subvenciones o incentivar a las empresas para la instalación de servicios de atención socio-educativa para los hijos en los centros de trabajo.
- Promover medidas para profundizar el apoyo a las familias ofrecido por el conjunto de las Administraciones Públicas.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Entorno social

- Acogimiento de dicha medida como facilitadora en la organización familiar no convirtiéndola en un lugar donde dejar a los hijos durante las largas jornadas laborales.

Entorno laboral

- Analizar la viabilidad de implantación en sus instalaciones de dicho servicio o concertarlo con centros cercanos.
- Dotarle de los recursos humanos y medios materiales adecuados.
- Ofrecer dicho servicio al menos, a través de una subvención parcial del mismo.

Flexibilidad horaria

“Mi organización me proporciona una flexibilidad horaria adecuada a mis necesidades personales y/o familiares”

Entorno gubernamental

- Sensibilización al sector empresarial a través de las relaciones establecidas con diferentes corporaciones y asociaciones transmitiendo mensajes enfocados en la productividad, rentabilidad y atracción-retención del talento en las empresas.
- Seguir impulsando nuevas fórmulas de modernización de la jornada laboral, en línea con los planes “Concilia” ya iniciados en diversas Administraciones.

Entorno social

- La puesta en práctica de una jornada laboral flexible por parte de las personas trabajadoras debe ser ejecutada desde la responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Entorno laboral

- La flexibilidad en el horario o en la distribución de las horas de trabajo de acuerdo a las situaciones personales y/o familiares de sus empleados debe ser aplicada de forma generalizada para que sea una medida de facto y no teórica.

Equilibrio personal y laboral

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

“Mi trabajo me permite atender adecuadamente a mis seres queridos o dedicar el tiempo adecuado a mi faceta personal”

Entorno gubernamental

- Continuar impulsando las ayudas destinadas a la atención domiciliaria, teleasistencia o aumento de plazas en centros de atención a personas dependientes (infantil y tercera edad), en desarrollo de lo previsto en la Ley de Dependencia.

Entorno social

- La atención familiar, ya sea de niños o mayores a nuestro cargo, debe ser colaborativa y debe contar con el apoyo de toda la sociedad.

Entorno laboral

- El contar con un entorno de trabajo que facilite la atención familiar sin descuidar el desarrollo profesional satisface al trabajador y la empresa reduce la fuga de talentos, construyéndose una relación de confianza y compromiso mutuo.

Reducción de jornada

“Mi organización me facilita la reducción de jornada para poder equilibrar mi vida personal y/o familiar en condiciones ventajosas ya sea por adecuación a mis necesidades o por ofrecer unos términos económicos más favorables”.

Entorno gubernamental

- Reflexionar sobre el establecimiento de medidas, regulatorias o no, encaminadas al equilibrio del tiempo de trabajo y el tiempo personal y familiar en relación con las condiciones aplicables a las jornadas reducidas.

Entorno social

- El entorno social debe ser comprensivo con las necesidades de la atención familiar de niños o mayores a nuestro cargo.

Entorno laboral

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- El cambio de cultura de “contrariedad” ante la reducción de jornada por parte del mercado laboral favorecerá el equilibrio entre la vida laboral y personal/familiar de sus trabajadores.
- La adaptación de esta reducción de jornada a las necesidades personales o económicas de sus trabajadores es la clave en esta medida.
- Comprender que la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar y empresarial por parte de la empresa constituye un elemento de valor añadido dentro del mercado laboral y se convierte en elemento clave en la retención o atracción del talento.

Productividad

“Mi trabajo es más productivo y rentable porque mi organización me proporciona un entorno flexible que permite atender mis necesidades personales y/o familiares”

Entorno gubernamental

- La sensibilización hacia la productividad y obtención de resultados, destinada al sector empresarial y al compromiso social favorecerá el cambio de cultura y la adaptación al mercado laboral actual.

Entorno social

- El compromiso hacia la productividad personal y de los integrantes del entorno asienta el cambio cultural en la sociedad hacia unos nuevos roles de responsabilidad y desarrollo.

Entorno laboral

- El contar con un entorno de trabajo que facilite la atención familiar sin descuidar el desarrollo profesional satisface al trabajador y la empresa reduce la fuga de talentos construyéndose una relación de confianza y compromiso mutuo.

Participación y diálogo

“Mi organización promueve la participación de sus empleados en la sugerencia de medidas o mejora de las establecidas, favoreciendo las relaciones de confianza y proporcionando un entorno laboral conciliador”

Entorno gubernamental

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

- Promover acuerdos y el diálogo entre todos los agentes implicados, propiciando el debate, la exposición de mejores prácticas y casos de estudio, la resolución de dudas, la recogida de sugerencias/ inquietudes o la emisión periódica de informes.

Entorno social

- La participación y pronunciación de la sociedad ante los temas de conciliación, de los que es el principal agente, enriquece la cultura social.

Entorno laboral

- Propiciar espacios de debate en los que se integre a los empleados como parte activa en la vida de la empresa y que la adopción de medidas no se realice de forma unilateral (La certificación en el Sello Empresa Familiarmente Responsable exige la participación de los empleados en la mejora de las medidas aplicadas por la empresa).

Beneficios

“Mi organización aplica medidas más beneficiosas que las recogidas en la legislación vigente velando por el bienestar de sus trabajadores”.

Entorno gubernamental

- Favorecer y reconocer a aquellas empresas que aporten mayores beneficios a sus trabajadores convirtiéndose en un referente empresarial.
- Estudiar la aplicación de incentivos fiscales/ laborales a las empresas que apliquen medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Entorno social

- El disfrute de medidas como la ampliación de permisos de maternidad/ paternidad por parte de la población debe ser valorado como una muestra de compromiso social de la empresa.

Entorno laboral

- El ofrecer un mayor o mejor abanico de medidas o de requisitos de aplicación de éstas hasta ahora existentes hace ir a las empresas un paso más allá creando una organización conciliadora y comprometida con sus trabajadores, obteniendo mejores resultados y la retención de los mejores profesionales.

4.2.3. Valoración de impacto

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Se ha realizado un análisis de impacto de la aplicación del presente Decálogo poniendo de manifiesto aquellos colectivos que lo acogerían de forma más positiva o más negativa.

Tienen una opinión más positiva

- Sexo: Femenino.
- Edad: Entre 30 y 45 años.
- Personas Dependientes: SI.
- Estado Civil: casado o conviviendo en pareja.
- Ingresos mensuales en la unidad familiar: 1000-3000 euros.
- Estudios: No universitarios.
- Situación laboral: Trabajador en activo por Cuenta Ajena.
- Sector: Privado.
- Rama: Servicios (transporte, restauración, banca...)
- Nivel de responsabilidad: personal soporte o no cualificado.

Tienen una opinión más negativa

- Sexo: Masculino.
- Edad: Entre 18 y 29 años.
- Personas Dependientes: NO.
- Estado Civil: soltero.
- Ingresos mensuales en la unidad familiar: más de 3000 euros.
- Estudios: Sin estudios.
- Situación labora: Desempleados.
- Empresarios y autónomos.
- Rama: Sector primario y construcción.
- Nivel de responsabilidad: profesionales con alto grado de responsabilidad.

A continuación se exponen los principales impactos para cada uno de los agentes implicados en la aplicación del Decálogo propuesto

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.

Entorno Gubernamental

- Potenciar nuevas medidas, regulatorias o no, de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar/ personal destinadas al entorno empresarial y directamente a la sociedad.
- Integrar dentro de los sistemas de protección social medidas que ayuden a los diferentes colectivos familiares en la crianza y atención de sus hijos.
- Continuar con la Inversión de recursos en servicios de educación infantil y de atención a las personas en situación de dependencia.

Entorno Laboral

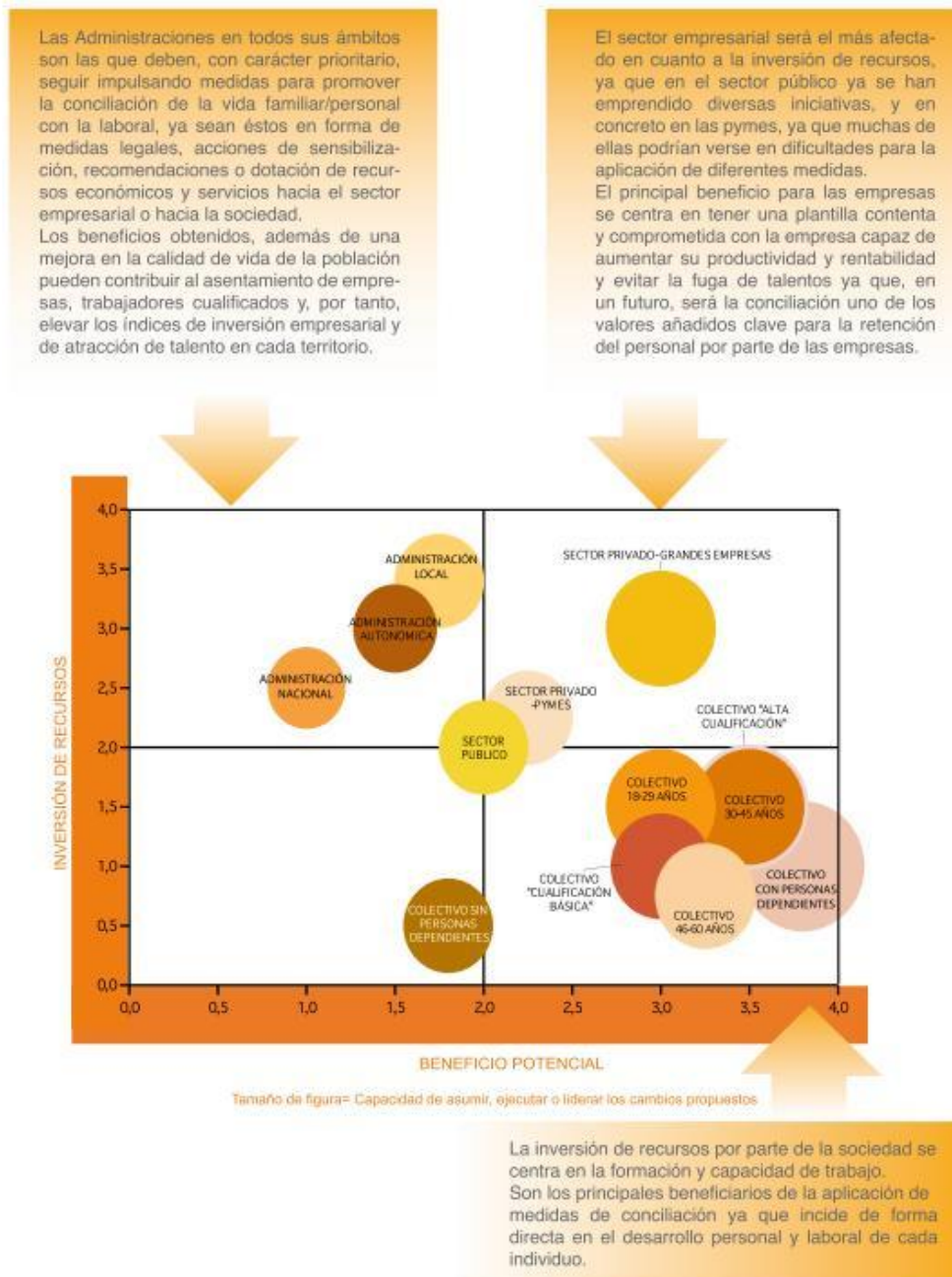
- Cambio cultural a través del fomento de políticas laborales que contribuyan a una organización del trabajo más respetuosa y adaptable a la vida familiar, teniendo en cuenta que ahora el trabajador tipo no es ya una persona con la logística familiar resuelta, sino cada vez más una persona con algunas responsabilidades inflexibles de atención a sus hijos o familiares dependientes.
- Destinar recursos a la aplicación de las medidas y políticas laborales establecidas.

Entorno Social

- Cambio Cultural.
- Uso responsable de los beneficios ofrecidos.
- Retorno de la inversión a través del compromiso con la productividad y consecución de los objetivos propuestos.

A continuación se exponen los principales impactos para cada uno de los agentes implicados en la aplicación del Decálogo propuesto.

El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.



El impacto de las nuevas formas de trabajo en las estructuras familiares.