



# 6. SITUACIÓN DE LOS PROGENITORES MONOPARENTALES EN EL MERCADO LABORAL: UN ANÁLISIS COMPARADO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**Manuela Avilés Hernández**

Universidad de Murcia

manoliaviles@um.es

## **Resumen**

El objetivo es analizar la situación laboral que tienen aquellos progenitores españoles que se encuentran al frente de un núcleo monoparental. Para ello, el análisis se divide en dos apartados.

En el primero, de carácter cuantitativo, se realiza un análisis comparado entre padres y madres monoparentales para conocer cuáles son sus condiciones laborales. Se estudian, en concreto, variables como el número de activos/as e inactivos/as que hay, el tipo de contrato que predomina en el caso de los/as activos/as ocupados/as, la jornada laboral que tienen, las preferencias de los/as parados/as en la búsqueda de empleo, la situación de los/as inactivos/as, etc. Este análisis se realiza a partir de la explotación específica de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al 4º trimestre del año 2011.

En el segundo apartado, más específico que el anterior y de carácter cualitativo, la atención se pone en los núcleos monoparentales masculinos, a fin de identificar qué estrategias o mecanismos desarrollan los padres solos para conciliar vida familiar y laboral. Este segundo análisis se basa en 18 entrevistas a hombres que se encuentran al frente de un grupo familiar de este tipo.

Palabras clave: criterios de clasificación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), condiciones laborales, monoparentalidad masculina, conciliación vida familiar y laboral.

## 1. Planteamiento General

Cuando sobreviene una situación de monoparentalidad, el núcleo familiar experimenta un descenso brusco en los recursos económicos con los que cuenta. Este descenso es, en ocasiones, tan violento, que ciertas investigaciones han puesto el acento en los elevados riesgos de pobreza que presentan este tipo de familias. Un estudio realizado por Flaquer, Almeda y Navarro-Varas (2006: 34) revela que, en el periodo que abarca desde 1995 hasta 2001, el incremento en las tasas de riesgo de pobreza de los hogares monoparentales fue mayor en España que en el conjunto de los países de la Unión Europea, llegando a superar la media comunitaria (UE-15) a fines de los años noventa. En lo que respecta al nivel de ingresos (*ibíd.* 36), los hogares monoparentales españoles constituían, después de los formados por una persona sola, el grupo con los ingresos más bajos de toda España. Mientras que tan sólo el 17,8% del conjunto de los hogares españoles contaba con unos ingresos anuales inferiores a 9.000 euros, en el caso de los hogares monoparentales esta proporción se elevaba hasta el 32,6%, según este estudio.

Similares conclusiones alcanza Meil (2006: 35) cuando, refiriéndose al mismo periodo, plantea que “los [*hogares*] que, en todos los casos, tienen un mayor riesgo de pobreza y se encuentran muy por encima de la media [*europa*], son los hogares monoparentales y las familias con tres o más hijos”. En comparación con la mediana de los hogares de la Unión Europea (UE-15), el estudio de Meil (*ibíd.* 31) indica que la renta relativa de los hogares españoles ha crecido mucho más, 46% frente a 32%, pero no ha sido así en todos los hogares. Los monoparentales, los que tienen todos los hijos dependientes y los formados por personas mayores, generalmente unipersonales, han aumentado su renta relativa mucho menos no sólo que el resto de hogares españoles, sino también que los europeos con similares características estructurales.

Se observa por tanto que uno de los grandes problemas de los hogares monoparentales españoles se encuentra en las dificultades socio-económicas que tienen y que han ido aumentando como consecuencia de la crisis económica. Corral (2008: 5) explica que la pobreza, así como el riesgo de padecerla, que presentan estos hogares, está relacionada con el divorcio que, además de generar la condición de monoparentalidad, merma los ingresos del progenitor a cargo de los hijos, sobre todo cuando ese progenitor es la madre. Entre otras cosas, esto es así porque,

como añade Corral, muchas madres tienen dificultades para acceder al mercado laboral tras la ruptura, pues dedicaron su tiempo y esfuerzo a las tareas conyugales y domésticas, por lo que no pudieron completar su formación académica ni realizarse laboralmente hablando. Si cuentan con ingresos propios, normalmente son insuficientes para sufragar, en solitario, los gastos derivados de la jefatura económica familiar. Igualmente, si están empleadas, suele ser en un contrato a tiempo parcial o de carácter temporal.

Por otra parte, los progenitores monoparentales se enfrentan, en general, a una serie de dificultades diarias para organizar y gestionar la unidad doméstica, ya que, al carecer de pareja, no cuentan con un apoyo que les pueda asistir en el cuidado de sus hijos cuando, por ejemplo, tienen que ir a trabajar. De ahí que sean los que tienden a recurrir con mayor frecuencia a la familia extensa, buscando el soporte que precisan.

El objetivo de este análisis es conocer la situación que, a nivel laboral, presentan los progenitores españoles que se encuentran al frente de un núcleo monoparental. El estudio se aborda desde una perspectiva de género, pues no sólo se analiza la situación concreta de las madres, sino que también se toma en consideración la de los padres que encabezan este tipo de núcleos familiares.

El análisis que proponemos se divide en dos partes. En la primera, de tipo cuantitativo, se analizan distintas variables relacionadas con el mercado laboral como el número de padres y madres activos/as e inactivos/as, el tipo de contrato que predomina en el caso de los/as activos/as ocupados/as, la jornada laboral que tienen, las preferencias de los/as parados/as en la búsqueda de empleo, la situación de los/as inactivos/as, etc. Todo ello tomando como referencia el fichero de microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al 4º trimestre del año 2011.

En la segunda parte de nuestro análisis la atención se pone en el caso concreto de los padres que encabezan un núcleo monoparental. El objetivo es identificar qué estrategias o mecanismos desarrollan para conciliar vida familiar y laboral. Para ello, se realizan 18 entrevistas a hombres que se encuentran al frente de este tipo de núcleos familiares. Centrarse la atención, aunque sea brevemente, en esta forma de monoparentalidad puede ser interesante, ya que de esta manera se está aportando conocimiento científico sobre una realidad familiar apenas atendida en España. Esa escasa atención que generalmente ha suscitado contrasta con lo que sucede en otros países occidentales, donde sí se ha

abordado su estudio específico, sobre todo desde finales de los años setenta. Prueba de ello son las numerosas aportaciones que se han realizado hasta la fecha (véanse, entre otros, Barker, 1994; Brown, 2000; Garasky y Meyer, 1996; 1998; Greif, 1985; Hanson, 1981; 1986; 1988; Katz; 1979; Meyer y Garasky, 1993; Risman, 1986; Warshak, 1986).

## **2. Los progenitores monoparentales en el mercado laboral: un análisis comparado de sus condiciones de trabajo**

### **2.1. Aspectos metodológicos del análisis cuantitativo**

En esta primera parte se realiza un análisis secundario a partir de los datos procedentes de la EPA. Como fichero, se toma en consideración la base de datos del 4º trimestre del año 2011, compuesta por una muestra inicial de 63.703 viviendas, que suponen un total de 167.161 personas. No todas estas viviendas incluyen estructuras monoparentales. Por ello, resulta necesario, antes de iniciar el análisis, depurar el fichero para obtener así una nueva base de datos compuesta únicamente por aquellas viviendas en las que sí hay un núcleo familiar que reúna los requisitos necesarios para ser considerado *monoparental*.

Para la depuración de la base de datos se ha partido de las siguientes definiciones operativas, que son las que guiarán, asimismo, la parte cualitativa de esta investigación:

“Un núcleo monoparental es aquel formado por un único progenitor que no vive en pareja y que sí convive, al menos, con un hijo dependiente, entendiendo por tal, aquel que es soltero y menor de 25 años”.

“El hogar monoparental está formado por un núcleo monoparental y todas las personas que, junto a ese núcleo, habiten en la misma vivienda”.

La nueva base de datos incluye 3.368 viviendas con un núcleo monoparental femenino y 476 con uno masculino. Si se aplican los correspondientes coeficientes de elevación que ofrece la EPA, obtenemos que en el año 2011 existían en España 1.065.837 hogares ( $n=3.844$ ) con un núcleo monoparental formado por hijos/as menores de 25 años<sup>9</sup>. En el 85,6% de los hogares ese núcleo era femenino y en el 14,4% restante se trataba de un núcleo masculino (Tabla 1).

9 En algún caso excepcional el hogar contaba con dos núcleos monoparentales.

TABLA 1: NÚMERO DE HOGARES ESPAÑOLES CON UN NÚCLEO FAMILIAR DE TIPO MONOPARENTAL AÑO 2011

	NÚMERO ABSOLUTO	%
HOGARES CON UN NÚCLEO MONOPARENTAL MASCULINO	153.297 (N=476)	14,4
HOGARES CON UN NÚCLEO MONOPARENTAL FEMENINO	912.540 (N=3.368)	85,6
TOTAL DE HOGARES CON UN NÚCLEO MONOPARENTAL	1.065.837 (N=3.844)	100

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de micro datos de la EPA. 4º Trimestre de 2011.

## 2.2. Principales resultados: condiciones laborales de los progenitores monoparentales

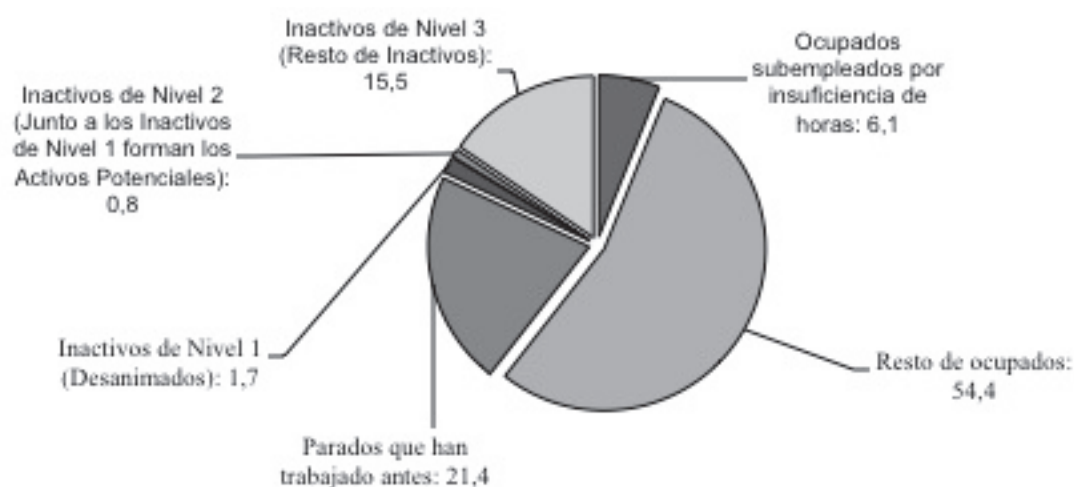
De acuerdo con los criterios que establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para clasificar a los encuestados en base a su actividad económica, el análisis revela que el 60,5% de los padres monoparentales de la muestra estaban ocupados en 2011. El 21,4% eran activos en situación de desempleo, mientras que el 18,0% restante eran inactivos (Gráfico 1).

Si la atención se centra en los ocupados, la mayoría tenían un contrato indefinido (el 84,4%) y, de ellos, su relación laboral era permanente en el 99,5% de los casos. Casi todos trabajaban a jornada completa (el 96,2%); en algo más de la mitad de los casos la jornada pactada era de 40 horas a la semana (el 59,3% de los ocupados tenían fijado en su contrato ese número horas). También algo más de la mitad, el 59,0%, eran asalariados del sector privado, mientras el 21,2% lo eran del sector público; el resto pertenecían a cooperativas (0,7%) o trabajaban por cuenta propia (el 5,9% con asalariados y el 12,8% sin asalariados a su cargo).

En relación a los padres monoparentales que no tenían empleo (tanto activos como inactivos), la mitad (el 54,5%) había buscado uno durante las cuatro semanas de referencia, eran por tanto activos parados. Este colectivo representaba el 21,4% del total, como se recoge en el gráfico 1. En general, los padres parados habían utilizado para esa búsqueda de empleo los métodos ofrecidos por la administración pública. Uno de cada tres parados llevaba entre 2 y 4 años (el 30,1%) buscando trabajo, por lo que se puede suponer que eran desempleados de larga duración. El 13,3% llevaban entre 1,5 y 2 años, mientras que apenas el 5,0%

llevaba 4 años o más. Cerca del 65,5% estaban dispuestos a incorporarse a trabajar en un plazo de 15 días. El 53,7% estaban buscando un trabajo con cualquier tipo de jornada laboral, mientras que el 27,0% lo preferían a jornada completa y el 2,8% a jornada parcial. El 13,9% lo preferían a tiempo completo, aunque estaban dispuestos a aceptar uno parcial, siendo irrisoria la proporción de padres que afirmaban lo contrario (apenas el 1,9% buscaba un trabajo a tiempo parcial pero aceptaría uno completo).

GRÁFICO 1: CLASIFICACIÓN DE LOS PADRES MONOPARENTALES SEGÚN CRITERIOS DE LA OIT AÑO 2011 (%)

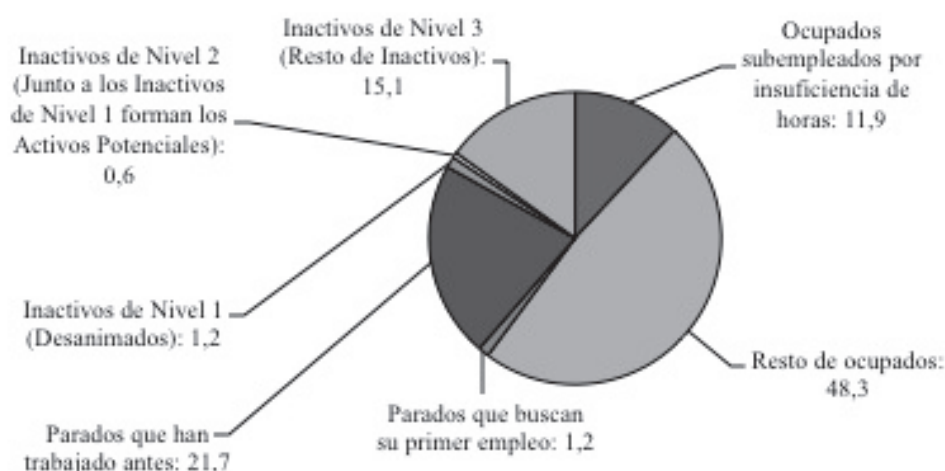


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de micro datos de la EPA. 4º Trimestre de 2011.

Entre aquellos padres que no tenían empleo ni lo buscaban, eran por tanto inactivos, el 37,3% no lo buscaban porque tenían una enfermedad o incapacidad propia. El 24,1% estaban jubilados y casi el 10,0% pensaban que no lo iban a encontrar. El 7,2% indicaba que no buscaba empleo porque tenían responsabilidades familiares que se lo impedían (cuidado de niños, enfermos, mayores, etc.).

Si tomamos en consideración la situación de las madres monoparentales, observamos que, de acuerdo con la clasificación de la OIT (Gráfico 2), el 60,2% estaban ocupadas, porcentaje similar al que se obtenía en el caso de los padres monoparentales que, como ya se ha visto, ascendía a 60,5%. Sin embargo, la proporción de aquellas que lo estaban en subempleos por insuficiencia de horas era superior, casi el doble, a la de hombres en similares circunstancias laborales.

GRÁFICO 2: CLASIFICACIÓN DE LAS MADRES MONOPARENTALES SEGÚN CRITERIOS DE LA OIT. AÑO 2011 (%)



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de micro datos de la EPA. 4º Trimestre de 2011.

Además, las madres ocupadas tenían, en general, peores condiciones laborales que los padres. Por ejemplo, el 73,5% de las empleadas tenían un contrato laboral indefinido, mientras que el 24,7% lo tenían temporal, generalmente por obra o servicio, o por condiciones de la producción. De las que tenían un contrato indefinido, éste era permanente en el 96,0% de los casos. El 78,0% trabajaban a jornada completa, frente al 22,0% que lo hacían a jornada parcial, sobre todo porque no habían conseguido encontrar un empleo a tiempo completo. De hecho, el 67,0% alegaban esta razón, mientras que el 19,1% referían sus responsabilidades familiares y personales como el motivo que las llevaba a tener este tipo de jornada laboral. La mayoría tenían pactada una jornada de 40 horas semanales (el 41,0%), aunque destaca también el número de madres que trabajaban 20 (el 6,6%), 30 (el 5,5%) o 35 (11,3%) horas a la semana. De las madres ocupadas, un porcentaje superior al de hombres trabajaba en el sector privado, en concreto el 67,8%, y un porcentaje similar, el 22,3%, lo hacía en el sector público. El 6,7% era trabajadora o empresaria independiente sin empleados, mientras que el 3,0% sí los tenía. Estos últimos porcentajes evidencian que las madres que trabajaban por cuenta propia y eran empresarias representaban una proporción inferior a la de padres en similares circunstancias laborales, casi la mitad. En la tabla 2 se ponen en relación algunos de los datos que se han obtenido para los padres y las madres ocupados/as al frente de un núcleo monoparental.

TABLA 2: CONDICIONES LABORALES DE LOS PADRES Y MADRES OCUPADOS/AS AL FRENTE DE UN NÚCLEO MONOPARENTAL. AÑO 2011 (%)

ÍTEM/VARIABLE	MADRE MONOPARENTAL	PADRE MONOPARENTAL
TIPO DE CONTRATO (INDEFINIDO/ TEMPORAL)	73,5 INDEFINIDO 24,7 TEMPORAL	84,4 INDEFINIDO 15,6 TEMPORAL
TIPO DE JORNADA (COMPLETA/ TEMPORAL)	78,0 COMPLETA 22,0 PARCIAL (MOTIVO PRINCIPAL DE LA JORNADA PARCIAL: 67,0 POR NO ENCONTRAR COMPLETA Y 19,1 POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES)	96,2 COMPLETA 3,8 PARCIAL (MOTIVO PRINCIPAL DE LA JORNADA PARCIAL: 63,6 POR NO ENCONTRAR COMPLETA Y 18,2 POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES)
SITUACIÓN PROFESIONAL (ACTIVIDAD PRINCIPAL)	67,8 ASALARIADAS SECTOR PRIVADO 22,3 ASALARIADAS SECTOR PÚBLICO 6,7 EMPRESARIAS SIN ASALARIADOS 3,0 EMPRESARIAS CON ASALARIADOS 0,2 OTROS	59,0 ASALARIADOS SECTOR PRIVADO 21,2 ASALARIADOS SECTOR PÚBLICO 12,8 EMPRESARIOS SIN ASALARIADOS 5,8 EMPRESARIOS CON ASALARIADOS 1,0 OTROS

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de micro datos de la EPA. 4º Trimestre de 2011.

Las mujeres paradas representaban el 22,9% del total de madres monoparentales, frente al 21,4% de hombres en similares condiciones. Estas mujeres habían recurrido en su mayoría a los métodos activos de búsqueda de empleo. El 20,3% tenía claro que estaba buscando un contrato a jornada completa, mientras que el 12,5% lo deseaba a jornada completa pero podría aceptar uno a tiempo parcial. El 11,7% lo prefería a tiempo parcial y casi la mitad, el 52,1%, afirmaba conformarse con el que encontrara. Sólo el 3,1% buscaba un contrato parcial pero podría aceptar uno a tiempo completo. Por tanto, y aunque predominan las mujeres que quieren encontrar un trabajo con jornada completa al igual que sucedía con los hombres, la proporción de las que afirmaban preferirlo a tiempo parcial era superior, más del triple, a la de hombres con similar opinión. En el caso de las madres paradas, el 21,2% llevaban entre un 1,5 y 2 años buscando empleo, frente al 30,1% de hombres que llevaban similar periodo de tiempo. El porcentaje se eleva hasta el 12,7% cuando nos referimos a 4 o más años buscando empleo, mientras que en el caso de los hombres se situaba en casi la mitad, el 5,7%. Lo mismo sucede cuando hablamos de un periodo más corto, entre 1 y 1,5 años buscando empleo (el 13,9% de las mujeres y el 4,4% de los hombres señalaban esa opción). Por otra parte, el 71,0% de las madres que no trabajaban pero buscaban empleo estaban disponibles para incorporarse al mismo, en caso de encontrarlo, en 15 días (Tabla 3).



TABLA 3: CARACTERÍSTICAS Y PREFERENCIAS DE LOS PADRES Y MADRES MONOPARENTALES EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO. AÑO 2011 (%)

ÍTEM/VARIABLE	MADRE MONOPARENTAL	PADRE MONOPARENTAL
TIEMPO QUE LLEVAN BUSCANDO EMPLEO	13,9 - 1 Y 1,5 AÑOS 9,4 - 1,5 Y 2 AÑOS 21,2 - 2 Y 4 AÑOS 12,7 - 4 O MÁS AÑOS 42,8 - OTROS	4,4 - 1 Y 1,5 AÑOS 13,3 - 1,5 Y 2 AÑOS 30,1 - 2 Y 4 AÑOS 5,3 - 4 O MÁS AÑOS 46,9 - OTROS
TIPO DE JORNADA QUE PREFERE	52,1 LA QUE ENCUENTRE 20,3 COMPLETA 11,7 PARCIAL 12,5 COMPLETA PERO ACEPTARÍA A TIEMPO PARCIAL 3,1 PARCIAL PERO ACEPTARÍA TIEMPO COMPLETO	53,7 LA QUE ENCUENTRE 26,9 COMPLETA 2,8 PARCIAL 13,9 COMPLETA PERO ACEPTARÍA A TIEMPO PARCIAL 1,9 PARCIAL PERO ACEPTARÍA TIEMPO COMPLETO

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de micro datos de la EPA. 4º Trimestre de 2011.

En lo referente a las madres inactivas, los datos revelan que la proporción de mujeres en esta situación es ligeramente inferior a la de hombres (16,9%, frente al 18,0% de padres monoparentales inactivos). En el 29,5% de los casos las madres no buscaban empleo por tener una enfermedad o discapacidad propia; en el 40,9%, porcentaje ampliamente superior al de los hombres, que apenas suponía el 7,0%, no lo hacían por tener responsabilidades familiares o personales que atender. El 3,0% estaban jubiladas y el 8,2% no lo buscaban porque consideraban que no lo iban a encontrar (Tabla 4).

Como conclusión general, se aprecia que el porcentaje de madres ocupadas era similar al de padres, aunque éstas presentaban peores condiciones laborales. El porcentaje de subempleadas, por ejemplo, era casi el doble que el de los hombres. Las madres también tenían en mayor medida un contrato temporal y a jornada parcial que los padres. El porcentaje de paradas era ligeramente superior al de hombres, mostrándose las madres más dispuestas a trabajar a tiempo parcial. En lo referente a las inactivas, la mayoría no buscaban trabajo por tener cargas familiares, mientras que los hombres inactivos no lo hacían porque estaban jubilados o retirados por enfermedad o discapacidad propia. Esto quiere decir que un porcentaje alto de padres monoparentales inactivos percibían prestaciones económicas (pensiones contributivas por jubilación, discapacidad, etc.), mientras que las madres inactivas generalmente no.

TABLA 4: MOTIVOS POR LOS QUE NO BUSCAN EMPLEO LOS PADRES Y MADRES INACTIVOS AL FRENTE DE UN NÚCLEO MONOPARENTAL. AÑO 2011 (%)

ÍTEM/VARIABLE	MADRE MONOPARENTAL	PADRE MONOPARENTAL
MOTIVOS POR LOS QUE NO BUSCAN EMPLEO	29,5 ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA	37,3 ENFERMEDAD O INCAPACIDAD PROPIA
	3,0 JUBILADAS	24,1 JUBILADOS
	8,2 CREÍAN QUE NO LO IBAN A ENCONTRAR	9,6 CREÍAN QUE NO LO IBAN A ENCONTRAR
	40,9 RESPONSABILIDADES FAMILIARES QUE SE LO IMPEDÍAN	7,2 RESPONSABILIDADES FAMILIARES QUE SE LO IMPEDÍAN
	18,2 OTRAS	20,5 OTRAS

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de micro datos de la EPA. 4º Trimestre de 2011.

### 3. ¿Cómo concilian vida familiar y laboral los padres monoparentales?

#### 3.1. Aspectos metodológicos del análisis cualitativo

En la mayoría de investigaciones la atención se centra en cómo la madre trabajadora que se encuentra al frente de un núcleo monoparental compagina ambos roles: el de madre sola y mujer trabajadora. Sin embargo, poco o nada se sabe sobre las estrategias que desarrollan los padres que, siendo también trabajadores y estando solos, se encuentran al frente de un núcleo monoparental. Con el objetivo de comprender cómo estos hombres concilian vida familiar y laboral se ha diseñado una metodología de carácter cualitativo, que da lugar a esta segunda parte de nuestra investigación.

El análisis que planteamos se basa en 18 entrevistas a un grupo de padres que han adquirido la condición de *monoparental* tras la ruptura de la pareja. Se trata, por tanto, de padres que tienen la custodia de sus hijos/as. La mayoría, 14 de esas 18 entrevistas, se han realizado a padres que tienen la *custodia paterna legal*<sup>10</sup>. El resto corresponden a un padre que tiene la *custodia paterna de hecho*<sup>11</sup>, dos que tienen la *custodia compartida legal* y un cuarto con la *custodia compartida de hecho*.

Todos los padres entrevistados están ocupados, salvo dos

10 En algunos casos los hijos/as son mayores de edad por lo que ya no existe, legalmente hablando, una custodia paterna. Sin embargo, conviven con el padre, del cual dependen, y además tienen menos de 25 años por lo que su situación familiar sí puede considerarse monoparental masculina, de acuerdo con la definición operativa que se está utilizando.

11 Son los propios padres con la custodia de hecho los que, subjetivamente hablando, entienden que tienen atribuida, en la práctica, dicha custodia. Esa percepción subjetiva es el criterio que se ha seguido para considerarlos monoparentales e incluirlos en el análisis.

que se encuentran en situación de desempleo y un tercero que es inactivo, de ahí que sea oportuno el análisis que nos planteamos. Estos padres tienen en su mayoría más de 50 años (10 de los entrevistados); el resto se sitúan entre los 40 y 49 años, si bien hay 2 que tienen entre 30 y 39 años. En general, son hombres con un nivel educativo medio-alto, de hecho 10 tienen estudios universitarios y 6 estudios secundarios o de grado medio. En 10 de los 18 casos el núcleo monoparental habita solo en el hogar, mientras que en los 8 restantes ese núcleo convive con otras personas, generalmente miembros de la familia extensa paterna u otros hijos/as del progenitor monoparental, mayores de 25 años. De media, la situación de monoparentalidad se inició hace 4 años.

Con respecto a los hijos e hijas, 9 de los padres monoparentales se encuentran a cargo de 2, 8 están a cargo de 1, y tan sólo uno de los padres tiene a su cargo 3 hijos/as. En los núcleos entrevistados hay un total de 29 hijos/as menores de 25 años. Estos hijos e hijas están divididos, sobre todo, en dos grupos: por una parte, aquellos considerados adolescentes (entre 10 y 17 años), cantidad que asciende a 16 hijos/as, y, por otra, los que tienen entre 18 y 24, en total 9 hijos/as.

En nuestro análisis la atención se va a centrar en las siguientes variables, que son las que han dado lugar al guión de la entrevista que se ha utilizado para la recogida de la información y que vertebran, asimismo, el análisis de resultados.

Tipo de adaptaciones en el lugar de trabajo

Actitud de la empresa ante las adaptaciones solicitadas

Cuidado de los hijos/as a la entrada y salida del colegio

### **3.2. Principales estrategias de conciliación en el caso de los padres monoparentales**

Cuando en el hogar existe un único progenitor, bien el padre o bien la madre, sobre él o ella recaen ambos roles familiares, tanto los instrumentales como los expresivos. En la mayoría de los casos los progenitores no pueden compaginar ambas responsabilidades, por lo que una de ellas inevitablemente se ve afectada. En esta línea se encuentran las conclusiones del estudio realizado por Greif (1985: 61), según las cuales, cuatro de cada cinco padres monoparentales afirmaban que cuidar de sus hijos/as en solitario y trabajar resultaba muy complejo, por lo que habían tenido que adaptar de alguna manera su rol como trabajadores a la nueva circunstancia familiar. Los cambios más comunes a

nivel profesional consistieron en llegar o salir antes (el 35% de los padres lo hacían), faltar al trabajo (el 34%) y tener que reducir la jornada laboral (el 32%).

Entre los cambios más frecuentes que los 18 padres entrevistados en este estudio han realizado a nivel laboral para posibilitar esa conciliación se encuentra la reducción de la jornada laboral, común sobre todo en aquellos casos en los que hay hijos/as de menor edad. Algunos padres han tenido que flexibilizar su jornada o llevarse trabajo a casa. En general, todos afirman no haber tenido problemas en el lugar de trabajo para realizar estas adaptaciones:

“Disfruto de reducción de jornada por guarda legal”.

“Tengo flexibilidad de horario, por lo que he podido compatibilizarlo, no sin grandes esfuerzos”.

“Ha sido fácil compaginar vida laboral y familiar porque me lo han permitido en mi trabajo”.

Algunos padres han tenido que realizar modificaciones más drásticas que las anteriores como cambiar de empleo, a veces porque fueron despedidos. No obstante, se trata de casos excepcionales, tal y como se ha podido deducir de las entrevistas:

“Cambié de empresa para no tener que viajar al extranjero...”.

“Empecé a tener problemas en el trabajo..., hasta que llega un momento en el que a mí la empresa me echa...”.

Más de la mitad de los padres señalan que con el advenimiento de la monoparentalidad tuvieron que priorizar entre el trabajo y sus hijos/as, pues resultaba imposible afrontar ambas responsabilidades de manera óptima. Sin dudarlo, eligieron a estos últimos, aunque, a cambio, han tenido que renunciar a la posibilidad de promocionarse en su vida laboral:

“He tenido que revisar a la baja mis perspectivas profesionales para estar más disponible para mis hijos”.

“Si mi situación familiar no hubiese sido ésta, seguramente hubiese continuado mi promoción profesional, que en cierto modo no he podido continuar por falta de tiempo... Es más importante lo que hago [*como padre*]”.

“Tenía una carrera por delante que en el momento de la separación yo no estaba ni con fuerzas anímicas ni intención para abordar, pues para mí lo primero eran mis hijos..., la empresa le dio la plaza a otra persona..., pero no me da pena, mi prioridad son mis hijos. Si tuviera esa carrera no tendría tiempo para dedicarme a las dos cosas, trabajo e hijos, lo tengo muy claro, mis hijos son para siempre”.

Si nos centramos ahora en cómo los padres entrevistados se organizan para cuidar de sus hijos/as cuando están trabajando, normalmente a la salida del colegio, vemos que la mayoría tienen hijos/as relativamente mayores que pueden ir y venir solos del colegio. En aquellos casos en los que los hijos/as son más pequeños, o en el pasado cuando lo eran, son ellos mismos los que se encargan de llevarlos y recogerlos. Como norma, intentan adaptar su horario laboral a las necesidades del hijo/a, de forma que puedan ir a recogerlos y hacerse cargo de ellos cuando finaliza el colegio. En aquellos casos en los que existe menor flexibilidad horaria, los padres recurren a algún familiar próximo, como los abuelos/as paternos, o a los/as padres/madres de algún compañero de clase de sus hijos/as. De hecho, varios padres se distribuyen la responsabilidad con los padres/madres de esos otros niños: ellos los llevan, por ejemplo, al colegio y el progenitor del otro niño/a los recoge, o viceversa. También adoptan como estrategia matricular a sus hijos/as en algún tipo de actividad extraescolar como inglés o baloncesto. Sólo en dos ocasiones, los niños/as han contado con una niñera que permanecía con ellos hasta que finalizara la jornada laboral del padre.

#### **4. Conclusiones generales a propósito del análisis realizado**

Con este análisis sociológico hemos dado respuesta a un doble objetivo. Por una parte, hemos revisado cuáles son las condiciones laborales que presentan los padres y madres españoles al frente de un núcleo monoparental. Como ya hemos visto, los porcentajes de ocupados/as, parados/as e inactivos/as no difieren significativamente en base al sexo del progenitor. Sin embargo, al analizar la situación laboral con detalle, sí vemos que las condiciones de unos y otras son diferentes. Las mujeres presentan, en general, peores condiciones, al tener en mayor medida un trabajo a tiempo parcial y/o temporal. Según la clasificación de la OIT, la proporción de aquellas que están subempleadas por insuficiencia de horas es superior a la de hombres monoparentales. También destaca la proporción de aquellas que trabajan a jornada parcial, buscan un trabajo de este tipo o son inactivas, en los tres casos sobre todo como consecuencia de las cargas familiares y personales que tienen (cuidado de hijos/as, personas mayores o enfermos).

Por otra parte, y aunque los padres monoparentales gozan, como se ha comprobado, de mejores condiciones laborales que

las madres, en este análisis nos hemos aproximado a la dinámica interna de los núcleos monoparentales masculinos, a través de una serie de entrevistas a padres solos. El objetivo era descubrir las estrategias que estos hombres desarrollan para conciliar vida familiar y laboral. Existen una serie de variables que intervienen directamente en esa conciliación, las más comunes son el número de hijos/as que hay en el hogar y su edad, el tipo de trabajo que tiene el padre, así como su propia edad y el tiempo que lleva trabajando en esa empresa, los ingresos económicos de la unidad familiar, el grado de implicación de la madre en la vida de sus hijos/as y el apoyo que el padre recibe por parte de la familia extensa. En el análisis se observa que los padres no son, en este sentido, diferentes al resto de hombres que, en otros países, se encuentran también al frente de un núcleo familiar de este tipo. No obstante, sería interesante seguir profundizando en esta temática, ya que los padres que han sido entrevistados tienen, en general, un nivel educativo relativamente alto, que posibilita con mayor facilidad la conciliación, sobre todo en aquellos casos en los que confluyen además unas condiciones laborales favorecedoras.

## 5. Referencias bibliográficas

Barker, Richard W. (1994). *Lone Fathers and Masculinities*. Aldershot: Avebury.

Brown, B. V. (2000). "The Single Father Family: Demographic, Economic, and Public Transfer Use Characteristics", *Marriage & Family Review*, vol. 29, núm. 2, pp. 203-220.

Corral, E. (2008). "La familia monoparental y el interés del menor", *Actualidad Civil*, núm. 22, Sección A Fondo, pp. 2456, tomo 2.

Flaquer, Ll.; Almeda Samaranch, E.; Navarro-Varas, L. (2006). *Monoparentalidad e Infancia*. Barcelona: Fundación "La Caixa", Colección de Estudios Sociales núm. 20.

Garasky, S.; Meyer, D. R. (1996). "Reconsidering the increase in Father-Only Families", *Demography*, vol. 33, núm. 3, pp. 385-393.

Garasky, S.; Meyer, D. R. (1998). "Examining cross-state variation in the increase in father-only families", *Population Research and Policy Review*, vol. 17, pp. 479-495.

Greif, G. L. (1985). *Single Fathers*. Lexington, MA: Lexington Press Books/D.C. Health and Co.

Hanson, S. M. H. (1981). "Single custodial fathers and the

parent-child relationship", *Nursing Research*, vol. 30, pp. 202-204.

Hanson, S. M. H. (1986). "Parent-child relationship in single father families", en Lewis; R. A; Salts R. E. (Eds.), *Men in families*, pp. 181-195. Beverly Hills, CA: Sage.

Hanson, Shirley M. H. (1988). "Divorced Fathers with Custody", en Bronstein, P. ; Pape Cowan, C. (Eds.): *Fatherhood Today: Men's Changing Role in the Family*, pp. 166-194. New Jersey: John Wiley & Sons.

Katz, A. J. (1979). "Lone Fathers: Perspectives and Implications for Family Policy", *The Family Coordinator*, vol. 28, núm. 4, pp. 521-528.

Meil, G. (2006). *Padres e hijos en la España actual*. Barcelona: Fundación "La Caixa", Colección Estudios Sociales núm. 19.

Meyer, D. R.; Garasky, S. (1993). "Custodial Fathers: Myths, Realities and Child Support Policy", *Journal of Marriage and Family*, vol. 55, N° 1, pp. 73-89.

Risman, B. J. (1986). "Can Men «Mother»? Life as a Single Father", *Family Relations*, vol. 35, N° 1, pp. 95-102.

Warshak, R. A. (1986). "Father-Custody and Child Development: A review and Analysis of Psychological Research", *Behavioral Sciences & the Law*, vol. 4, N° 2, pp. 185-202.

