

X

ESTRUCTURA Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES EN CASTILLA Y LEÓN

José Carlos FERNÁNDEZ SANCHIDRIÁN
Universidad de Valladolid

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
 2. CARACTERIZACIÓN DE LA FAMILIA MONOPARENTAL EN CASTILLA Y LEÓN.
 - 2.1. Dimensión de la familia.
 - 2.2. Origen de la familia.
 3. MONOPARENTALIDAD Y MERCADO DE TRABAJO.
 - 3.1. El trabajo por cuenta ajena.
 - 3.2. Contrato y jornada de trabajo.
 - 3.3. Tipo de actividad.
 4. CONCLUSIONES.
 5. BIBLIOGRAFÍA.
-

1. INTRODUCCIÓN

Numerosas y heterogéneas referencias fijan a la familia como la estructura más característica de la relación humana de los progenitores con sus hijos, sin embargo en ella no siempre aparecen todas las figuras que estructural y funcionalmente la componen. Hay razones con referente sociológico, antropológico,

cultural e incluso ideológico-religioso, que abordan la ruptura estructural del trinomio padre-madre-hijos, para centrarse en el tratamiento de uno solo de los progenitores con los hijos. Cuando aparece un progenitor, aunque cualquiera de los dos podría ostentar la centralidad, la frecuencia con que aparece el binomio madre-hijo nos permite señalar en esta concomitancia la característica fundamental en la constitución de la familia monoparental.

Guiados por los efectos que el dominio de la acción industrializadora ha ejercido sobre el conjunto de la sociedad, van apareciendo cambios que no son inertes, en cuanto a la modificación de las formas esenciales de relación, sino que se han mostrado como agentes de carácter activo en las transformaciones de la estructura social y laboral. No insistiremos ahora en el decisivo papel que tuvo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ni en la progresión en la adquisición de derechos políticos, pero sí que es necesario acudir al efecto que, el número y la calidad que esos logros tuvieron para las transformaciones que, hace aproximadamente un siglo, contribuyeron a cambiar el signo de las relaciones. Entre ellos, el aumento de las familias monoparentales para la transformación de la consideración y de la importancia de sus funciones tanto en las relaciones económico productivas como sociales. En las sociedades preindustriales y tradicionales, la determinación para su constitución aparecía frecuentemente ligada a causas ajenas a los propios progenitores; en muchos casos obedecía a contingencias tales como la muerte del padre (guerras accidentes, etcétera), y en algunas ocasiones respondía a una situación de abandono por parte del padre. Esta casuística contrasta con la que se produce en las sociedades actuales, en la que la voluntariedad ⁽¹⁾ en la constitución del núcleo monoparental aparece reiteradamente como el resultado de una decisión en la que la mujer es la principal protagonista ⁽²⁾, en cuanto ella se hace cargo de la función social y económica de la familia asumiendo la responsabilidad de su cuidado y asegurando su supervivencia. En esta situación, en la que la voluntad de la mujer opta por responsabilizarse de la viabilidad del núcleo familiar hay que desagregar, obviamente, el caso de las mujeres viudas a las que, histórica y culturalmente, se ha dado tratamiento distinto del resto de las situaciones.

Refiriéndonos a las familias con progenitor madre y situación civil de separada divorciada o soltera, debemos añadir, para que su caracterización resulte más efectiva otro cambio, que aporta propiedades específicas al entorno explicativo, y que se refiere al debilitamiento e incluso la desaparición del

(1) FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBIO SOLER, C. (1997): «Las familias monoparentales en España», *Reis*, núm. 83, pp. 51-85.

(2) Según datos del Consejo General del Poder Judicial, en lo que se refiere a la demanda de separaciones judiciales, y en menor medida al divorcio, el mayor protagonismo parece corresponder a la mujer. La iniciativa aumenta cuando hay hijos menores implicados. El hecho de que la mujer trabaje en la fecha de presentación de la demanda aumenta claramente su iniciativa.

vínculo tradicional del parentesco extenso, para centrarse, de manera casi exclusiva, en la relación con las abuelas, como único punto de apoyo que permanece frente a la incertidumbre e inestabilidad de las relaciones sociales y de trabajo, emergentes en estructuras familiares de menor potencial económico.

La permanencia de la línea abuela-madre-hijos, en buena medida supone por un lado el deterioro en la representatividad del padre como figura relevante (hasta ahora) en las relaciones de familia, y por otro, un cambio por el que un matriarcado latente, se torna en efectivo socialmente y económicamente eficaz.

Si la estructura familiar hubiera tenido un papel exclusivo ligado a su función social, difícilmente se habría hecho de ella la piedra angular para la construcción de las sociedades. La transmisión de valores está acompañada por la eminencia de un aspecto económico, de manera que viene a representar un microcosmos productivo-reproductivo ⁽³⁾ con valor en sí, para asegurar la propia supervivencia y la de la sociedad general. Así lo entendieron los estados, y así lo refrenda la disposición de políticas encaminadas a mantener su estructura ⁽⁴⁾.

Se ha favorecido una vertiente cultural-ideológica para dotar de estabilidad secular a la estructura familiar, sin que se cuestionaran los papeles asignados y la distribución de funciones en el interior de la misma: preponderancia del patriarcado y su duplicación en el conjunto de la sociedad; pero también se ha tratado de proteger a la familia como forma de responder frente a la inestabilidad e incertidumbre. En esos momentos la familia constituye un referente al que acudir con carácter inmediato sin que otras estructuras del estado se vieran implicadas de manera perentoria. Como escribe ENGELS ⁽⁵⁾ «Con la propiedad privada se realizó poco a poco el tránsito del matrimonio sindiásmico a la monogamia y la familia individual se convirtió en la unidad económica de la sociedad». En esta apreciación ya están marcados los aspectos que van a caracterizar el futuro inmediato.

Las familias poseen un doble papel en la economía de mercado: son a la vez las unidades elementales de consumo, y las propietarias de los recursos productivos. Aquí conviene entender la familia en un sentido amplio, salvando las restricciones que impone la cultura y tradición judeo-cristiana, e incorporar a las que cada vez son más frecuentes en nuestras sociedades: las familias formadas por una sola pareja o un solo individuo; y entender a la familia monogámica como un estado que se atribuye a una evolución de las socieda-

⁽³⁾ CARRASQUER, P.; TORNS, T.; TEJERO, E. y ROMERO, A. (1998): «El trabajo reproductivo», en *Papers*/55.

⁽⁴⁾ FLAQUER, LI. (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Fundación La Caixa (Informe).

⁽⁵⁾ ENGELS, F. (1993): *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*, Planeta Agostini (E.O. 1884).

des, y por lo tanto, sujeta a próximos e inevitables cambios, entre los que aparece una creciente disminución de las figuras que la componen, quedando reducida al límite menor de uno, y sólo uno, de los progenitores, con los hijos. La monoparentalidad, con la figura materna como elemento clave, es la secuencia que sigue a esa evolución. No hace falta más que ver como en sociedades avanzadas este tipo de familia va ganado espacio. Según datos del Eurostat, Francia presentaba en los primeros años de la década de los ochenta un 8,3 por 100; diez años después la cifra alcanzaba 16,2 por 100 de las familias. En Gran Bretaña las cifras son aún más elevadas, se calcula en más de un millón cuatrocientas mil familias monoparentales; y en Suecia y Dinamarca alcanzan valores de 22,3 por 100 y 22 por 100.

El otro aspecto, es el que relaciona a la familia con las formas productivas y económicas. Tanto en las sociedades tradicionales como en las actuales la familia constituye un soporte irrenunciable. En la familia tradicional la división sexual del trabajo se ve modificada por el papel que asume la mujer como trabajadora por cuenta ajena, pero permanece constante la división para las tareas domésticas; ahora bien, un cambio definitivo viene a implantarse en los usos de las sociedades modernas, cuando la madre es capaz de asegurar la viabilidad económica para ella misma y sus hijos, sin la paterna. El mercado de trabajo permite, e incluso facilita, el acceso de la mujer con responsabilidades familiares, porque en él se encierra un foco de dependencia enraizado con la necesidad.

Con el ocaso del modelo intervencionista y la aparición de otras formas sustentadas en la competencia y flexibilidad, el mercado de trabajo encuentra en este colectivo un eslabón lo suficientemente sólido para hacer cumplir el desequilibrio de una demanda con condiciones de vida aceptables y una oferta que entrega un segmento de trabajo con difícil acomodo ⁽⁶⁾.

En esta dinámica, las relaciones de poder no han quedado al margen; están presentes, sólo que ahora ya no se expresan por medio de la coerción simple y directa, sino que toman formas más elaboradas asentándose en la cualificación, en el dominio técnico, en los niveles educativo y/o de instrucción, etcétera; Con la balkanización de los mercados de trabajo, los mercados segmentarios, los mercados duales, planteados asépticamente no deberían tener otro condicionante que no fuera las propias barreras que les atraviesan, pero se muestran sensibles a la condición familiar del trabajador, en este caso a la mujer como figura central en la familia monoparental. Como afirma Elizabeth FUSSELL «... Las multinacionales utilizan trabajadoras con responsabilidades familiares y bajos niveles de educación porque aceptan salarios bajos y condiciones de trabajo flexible ⁽⁷⁾».

⁽⁶⁾ MADRUGA TORREMOCHA, I. y MOTA LÓPEZ, R. (1999): *Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género*, Madrid: Fundación Foessa.

⁽⁷⁾ FUSSELL, E. (2000): «Making labor flexible: The Tijuana's maquiladora female labor force», en *Feminist Economics*, vol. 6, no. 3, p. 72.

2. CARACTERIZACIÓN DE LA FAMILIA MONOPARENTAL EN CASTILLA Y LEÓN

En el territorio castellano-leonés se asienta, como en otras sociedades intercomunicadas, un proceso de tránsito de modelos tradicionales a modelos actuales en la organización social, pero a la vez tiene presencia un conjunto de factores característicos que reducen la casuística comparativa a unos pocos entornos dentro del conjunto europeo. Así, al sustancial proceso de envejecimiento, del que ya tantas veces se ha dejado constancia, debemos añadir que el modelo de desarrollo generado en las últimas décadas, se basa en una industrialización escasa y polarizada, en la que aparecen fenómenos de concentración urbana en unas pocas ciudades, seguido por una parte, de una casi generalizada desertización del medio rural; y por otra, de un desproporcionado sector servicios, asentado precisamente en las pocas ciudades en las que ya existe alguna red industrial.

Bajo estas referencias, emerge en el tejido social y laboral la nueva familia, cuyo rasgo es la monoparentalidad. Se entiende como familia monoparental la unidad económica y de relación de uno de los progenitores (madre) con los hijos menores de 16 años (edad legal para incorporarse al trabajo). En Castilla y León, tomando como fuente de datos la Encuesta de Población Activa ⁽⁸⁾ (datos confirmados 1999) podemos constatar la presencia de 39.419 mujeres que cumplen con la condición antes dicha. Esta cifra, si tenemos en cuenta que la referencia poblacional total laboral asciende a 838.550 ocupados, de los que 283.322 son mujeres, y que en las cifras de paro del total de 150.163 son mujeres 95.836, podemos decir que la proporción de familias monoparentales respecto al total de mujeres en el mercado de trabajo (ocupadas más paradas) es de **1 : 9,6**. La relación así representada, da cuenta del escaso grado de permeabilización en la sociedad castellano leonesa de los nuevos modelos familiares, a la vez que muestra la persistencia de fuertes vínculos en la sociedad tradicional, donde se producía un importante grado de sanción para las formas marginales de organización social, y las familias constituidas por madre soltera, o separada, o divorciada (GONZÁLEZ DURO, 1999) ⁽⁹⁾ entran de lleno en esta consideración. A esta causa añadamos el bajo grado de implicación de la estructura económico-productiva (INE 1997) ⁽¹⁰⁾ en relación con la respuesta a su presión para insertarse en el mercado de trabajo.

Pero este fenómeno no es sólo explicable desde la perspectiva «macro» de la estructura social, hay otras causas relacionadas con la propia configuración de los núcleos familiares monoparentales, de los que podemos resaltar como un primer elemento condicionante que la estructura de edades comienza a ofrecer

⁽⁸⁾ He de dejar constancia de mi agradecimiento a la profesora FERNÁNDEZ DE MORA por su inestimable ayuda para la obtención de datos que han sido la base para esta investigación.

⁽⁹⁾ GONZÁLEZ DURO, E. (1999): *Las mujeres separadas*, Talasa Ediciones.

⁽¹⁰⁾ INE (1997): *Indicadores sociales de España*, Monografía sobre disparidades sociales.

cifras significativas de presencia de este tipo de familia cuando se supera la barrera de los 30 años, como lo demuestra la tabla siguiente.

TABLA 1

Distribución de familias, según la edad de la mujer con cargas familiares

Grupos de edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 16 a 19	84,06	0,21	0,21	0,21
De 20 a 24	1.160,36	2,94	2,94	3,16
De 25 a 29	660,88	1,68	1,68	4,83
De 30 a 39	8.309,06	21,08	21,08	25,91
De 40 a 49	11.636,48	29,52	29,52	55,43
De 50 a 59	11.098,23	28,15	28,15	83,59
De 60 a 69	6.469,77	16,41	16,41	100,00
Total	39.418,84	100,00	100,00	

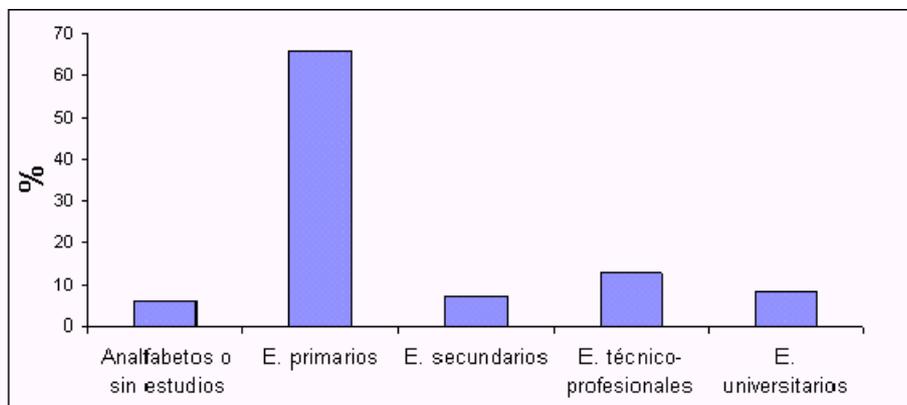
Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

A esta edad, por lo general, la mujer ya ha decantado sus opciones ocupacionales, ha elegido profesión y ha explorado sus posibilidades en el mercado de trabajo. Nos encontramos por lo tanto, ante una población que ha recorrido prácticamente la mitad de su vida laboral o profesional activa y que cuenta con experiencia.

Sin embargo, los datos de formación no indican una posición favorable para encontrar un acomodo adecuado en el mercado de trabajo. La máxima representación de las mujeres que encabezan estas familias dispone de sólo estudios primarios, como indica el siguiente gráfico:

GRÁFICO 1

Nivel de estudios



Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

con lo que la cualificación, en todo caso, se debe a una acumulación de experiencia como aval para permanecer establemente en el empleo o por el contrario nos daría cuenta de una población laboral sobre la que la precariedad es una de las principales componentes.

En un perfil más preciso podría señalarse que, en el intervalo de edad de los 40 a los 59 años, se constata una concentración de la población de referencia, lo que nos indica que la incorporación al trabajo se produjo en la década de los 70, o bien, como parece también frecuente, su incorporación se ha producido con posterioridad a la contingencia de separación viudedad o divorcio. En ambos casos, la expectativa formativa de la mujer se centraba en la obtención de estudios primarios, considerados entonces suficientes para resolver su situación doméstica, pero desde luego no se entraba en la consideración de lograr una preparación técnica que avalara su incorporación laboral. Y, en el caso que así hubiera sido, las aspiraciones profesionales eran bastante reducidas limitándose a trabajos y tareas auxiliares. HIRATA ⁽¹¹⁾ afirma que: «no hay una sola división del trabajo, allí donde hay polivalencia, rotación y oportunidades de formación, las mujeres son marginadas, asignándoles el trabajo repetitivo, supuestamente compatible con sus actividades familiares».

En el contexto castellano leonés, el desglose de porcentajes de la distribución por estado civil y tipo de estudios (tabla 2) permite señalar, a las viudas como el principal elemento ⁽¹²⁾, cuya formación está compuesta mayoritariamente por los estudios primarios. La escasa representación de las cifras para otros tipos de formación (estudios secundarios, técnicos, universitarios) apunta hacia unos motivos de incorporación al mercado laboral como causa sobrevenida a la pérdida del marido, a la pérdida del origen de las rentas familiares y a tener que hacer frente a su propia situación familiar desde la óptica de la necesidad. Añadamos a este conglomerado de circunstancias, además la escasa cuantía de las pensiones de viudedad para las supervivientes de trabajadores por cuenta ajena, que se tornan mucho más acuciantes en el caso de que el trabajador hubiese sido por cuenta propia.

Para el caso de solteras y separadas/divorciadas la distribución de porcentajes en los escalones formativos es desde luego mucho más equilibrada, lo que propone dos tipos de razones: por un lado, se trata de colectivos que cultural e ideológicamente presentan razones asociadas a la voluntariedad para redefinir su situación respecto del mercado de trabajo, desdoblada primero en cuanto al cambio de un tipo de familia nuclear biparental, a otro monoparental o, en la opción de no constituir la familia tradicional. Es más, en el primero de los

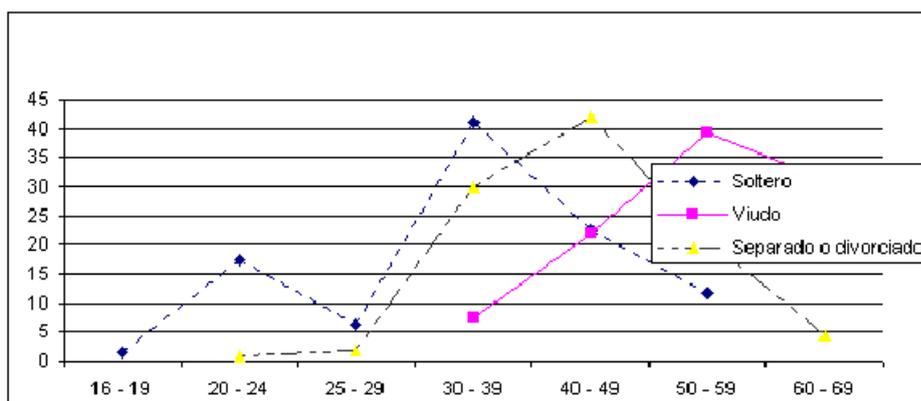
(11) HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1997): «División internacional del trabajo y taylorismo: Brasil Francia Japón», en *División sexual del trabajo: Permanencia y cambio*, A.T.S. Buenos Aires.

(12) El 46,9 por 100 de las familias monoparentales tiene a una viuda como cabeza de familia, el 38 por 100 es una separada/divorciada y el 15,1 por 100 lo es una mujer soltera.

casos, la salida a la situación conflictiva de ruptura del núcleo familiar tradicional vuelve a aparecer de nuevo con las mismas bases de intención y voluntariedad ya apuntadas, como da cuenta el aumento de separaciones y divorcios de mutuo acuerdo frente a la disminución de los procesos legales por inasistencia de acuerdo ⁽¹³⁾.

Cultural y formalmente distintas, pero también se trata de grupos de edad más jóvenes, como puede apreciarse en el siguiente gráfico. A esta cohorte de población, con algunos años de decalaje con respecto a las viudas, le correspondieron ya distintas condiciones socioeconómicas, matizadas por una aceleración de los ritmos de crecimiento económico y por proyectos más ambiciosos e igualitarios en cuanto a la incorporación global de la mujer a la sociedad civil.

GRÁFICO 2
Grupo de edad / Estado civil



Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

La enseñanza básica obligatoria, las condiciones más favorables para proseguir estudios y la consideración de que la independencia económica otorga autonomía, han influido para tratar de alcanzar una formación que permitiera el ingreso en el mercado de trabajo en condiciones equiparables a la de los hombres.

La apertura de la vía consumista tan estrechamente ligada al contexto cultural imbuido por el estado del bienestar supone que, la disposición de

(13) El Consejo General del Poder Judicial publica que en la España de 1999 las separaciones por mutuo acuerdo alcanzan la cifra de 33.715 y las contenciosas 25.832, mientras que los divorcios consensuados alcanzan la cifra de 18.532 los efectuados por mutuo acuerdo serían 18.386. Se percibe en toda la serie que va desde 1993 a 1999 el progresivo avance de la solución por acuerdo en detrimento de la solución contenciosa.

recursos económicos amplios conduce a más calidad de vida, y en ese aspecto la contribución de la mujer a la renta familiar (sobre todo si se tiene en cuenta la ralentización del crecimiento de los sueldos de los hombres —cabezas de familia—) ha favorecido su incorporación al trabajo, siendo más eficaz ese propósito cuanto más se aproximara a los niveles de los hombres. De esta manera y aunque no fuera previsible en su momento, aquella opción de la mujer por lograr mayor formación con vistas a una mejor incorporación al trabajo, resultó después decisiva para la gestión y viabilidad económica de la familia monoparental, una vez rota la familia tradicional.

Con estas referencias desplegadas, el análisis de los datos para el entorno castellano leonés nos ofrece una descripción que permite dividir la población en dos segmentos respecto a la cualidad de los estudios disponibles: las poseedoras de formación básica o elemental y aquellas otras que cuentan con una formación técnica o superior. Tanto el grupo de las solteras como el de las divorciadas/separadas alcanzan con respecto a la formación elemental la cifra ligeramente superiores a la mitad, y se mantiene en un equilibrio ponderal la distribución con respecto a los estudios universitarios, sin embargo la diferencia queda matizada cuando se refiere a la formación con estudios técnicos (véase tabla 2) que en el caso de las solteras es sensiblemente superior al de las separadas/divorciadas.

TABLA 2
Tipo de estudios y estado civil

Nivel de estudios	Soltera	Viuda	Separada o Divorciada	Total
Analfabetos o sin estudios	2,09	8,97	3,98	6,04
E. primarios	57,91	75,34	57,19	65,82
E. secundarios	2,52	5,04	11,89	7,27
E. técnico-profesionales	26,90	5,74	15,79	12,75
E. universitarios	10,58	4,90	11,15	8,13
Total	100	100	100	100

Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

Disponer de estudios académicos o técnico-profesionales puede aparecer en primer momento como una garantía de mejor acceso a condiciones de trabajo favorables, sin embargo la distribución porcentual vuelve a referirnos a la realidad por la que, como escriben HIRATA y KERGOAT (1997) «las mujeres no son consideradas aptas para la recualificación por diversas razones, estas son especiales para constituir la mano de obra flexibles por motivos relacionados con la dimensión familiar y la característica de complementario que se atribuye a su salario».

2.1. DIMENSIÓN DE LA FAMILIA

La familia tradicional y típica en las etapas preindustriales acogía en su seno además de los progenitores a varios hijos. En las etapas posteriores a guerras o acontecimientos que causen elevada mortalidad se vuelve hacia familias más numerosas, pero el moderno industrialismo y las actuales condiciones de vida tornan esta situación reduciendo el número de hijos hasta límites que no llegan a cubrir la tasa de reemplazo. M.P. MARTÍN-GUZMÁN ⁽¹⁴⁾, Presidenta del Instituto Nacional de Estadística (INE) al presentar el avance de la Encuesta de Fecundidad de 1999 afirma. «El matrimonio sigue siendo un factor decisivo para tener hijos», señalaba la presidenta del INE. «Un dato que lo dice todo: el 90,6 por 100 de las casadas tiene al menos un hijo». «Las españolas en edad de procrear (entre 15 y 49 años) tienen de promedio de 1,07 hijos. Una cifra muy alejada del 2,1 necesario para garantizar el reemplazo generacional. Entre las causas a las que se alude para mantener tan escasa tasa de fecundidad de hijos se señala a la educación, las creencias religiosas y la actividad laboral, constituyendo un complejo entramado de acción-reacción de difícil salida».

En Castilla y León, como en otros territorios del estado español, las familias han disminuido su extensión, primero por causa de una natalidad reducida: «En los últimos 20 años se ha asistido a una acusada disminución del número medio de hijos por mujer, pasando de más de dos hijos en los años setenta a 1,05 hijos por mujer en 1999, ligeramente inferior a la media nacional (1,07) y, lo que es más preocupante, por debajo del nivel que garantiza el reemplazo generacional (2,11 hijos) ⁽¹⁵⁾». Y segundo por una función de ajuste a entornos más exigentes, donde la viabilidad de los núcleos familiares requiere la obtención de rentas más elevadas de las que pueden obtenerse mediante el salario de uno solo de los progenitores.

A pesar de la poderosa influencia que ejercen los condicionantes mencionados, para el caso de la monoparentalidad, la repercusión que pudiera deberse por la ruptura de la sociedad marital y la limitación o inhibición de la función procreadora, no permite diferenciar la extensión de las familias monoparentales de las biparentales, ambas están formadas mayoritariamente por la madre y un hijo o dos (82,9 por 100) como se puede ver en la tabla siguiente:

(14) MARTÍN GUZMÁN, M.P.: *Presentación de la encuesta de fecundidad*, 1999, INE.

(15) En un reciente artículo titulado: «Mujer, natalidad y condiciones de trabajo en Castilla y León» publicado por el autor junto con FERNÁNDEZ DE LA MORA, J., MÍNGUEZ LARA, I.C. y MERINO LLORENTE, M.C. en la *Revista Ciencias del Trabajo*, núm. 2 (abril de 2002) se incide en las características y condicionantes que han dado lugar a la depresión de la natalidad y a la reducción del número de miembros de la familia castellano-leonesa.

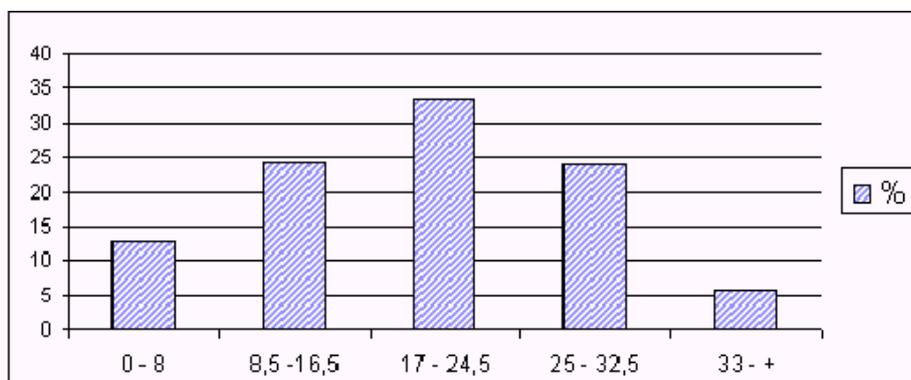
TABLA 3
Número de hijos por familia

Número de hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1	20.498	52,0	52,0	52,0
2	12.162	30,9	30,9	82,9
3	5.093	12,9	12,9	95,8
4	1.295	3,3	3,3	99,1
5	370	0,9	0,9	100,0
Total	39.419	100,0	100,0	

Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

Esta formación que podríamos reseñar como formación mínima, exige, por otra parte, condiciones similares, para su sostenimiento, a familias extensas en cuanto a la infraestructura disponible (casa, acceso a servicios, apoyos/ayudas familiares, etcétera), pero es sensiblemente diferente si se tiene en cuenta la edad del (de) (los) hijo (s), dado que en función de la edad de los descendientes, el presupuesto familiar adopta formas sensiblemente diferentes en cuanto a gastos de instrucción, vestido, ocio, etcétera. La estructura familiar que se deduce, acorde con la edad media de los hijos, (gráfico siguiente) nos indica la necesidad de tener en cuenta dos consideraciones: una de ellas, que afectaría al núcleo principal de los que hemos definido como familia monoparental, caracterizada en función de los hijos menores de 16 años sin, por lo tanto, otras figuras que puedan aportar algún tipo de renta a la familia. Y otra, que compuesta por la madre más algún hijo en edad legal de trabajar, pero que este, muestra su disposición para proseguir estudios (medios o superiores) dando lugar a una situación más onerosa, en cuanto que supone un desembolso incluso más elevado que cuando se está en la enseñanza obligatoria.

GRÁFICO 3
Media de edad de los hijos



Por lo tanto distingamos a las familias tanto por su extensión, como por la dedicación de sus miembros. Una vez marcados los límites de edad entre 16 años como el fin de la enseñanza obligatoria y 24 años como la terminación de los estudios superiores, podemos decir que el 37 por 100 de las familias se encuentran implicadas en una estructura de gasto familiar, donde no es posible aportar otra renta, pero en la que el estado contribuye a través de la enseñanza obligatoria a paliar en alguna medida sus gastos. Podemos extender hasta el 70 por 100 de las familias que tampoco obtendrían rentas adicionales, si los hijos continúan estudios, añadiendo que, en esta segunda etapa de formación de los hijos, la cuantía de los gastos es más elevada y condiciona en alguna medida el mayor éxito en los mismos.

Conocidos estos inconvenientes con los que deben enfrentarse este tipo de familias, podría esperarse del *estado social y de derecho* políticas destinadas a paliar sus efectos. La respuesta es que si tenemos en cuenta que según la encuesta de presupuestos familiares, el gasto medio por persona oscila de los 937 euros a los 1.171 euros y que a diferencia con las familias tradicionales, en la que uno de los progenitores puede quedarse en casa para atender a la familia, el Estado sólo concede una ayuda mensual de 24,25 euros por hijo menor de 18 años a condición de que la renta anual de la unidad familiar sea inferior a 7.744,96 euros.

Es cierto, no en todos los sitios es igual. Comienzan a surgir ayudas directas de las comunidades autónomas a las familias en función del número de hijos. Ya existen en Navarra, Cataluña, Aragón y Galicia, pero de todas las maneras, España es el Estado de la Unión Europea que menos gasta en protección social por habitante, sólo el 2,1 por 100 del gasto destinado a protección social se dedica a los hogares. También es el que destina menor proporción del gasto a ayudar a las familias, cuatro veces menos que la media europea, según un informe de la oficina estadística comunitaria, Eurostat ⁽¹⁶⁾.

Las dificultades económicas atentan a las familias, que se ven obligadas a autoajustarse modificando hábitos y comportamientos siempre que existan posibilidades y tiempo para ello.

2.2. ORIGEN DE LA FAMILIA

Por lo general, la edad de matrimonio para la mujer ha ido paulatinamente alejándose y en la misma medida acortándose las posibilidades de adaptación a

⁽¹⁶⁾ Así lo constata un reciente informe que analiza la evolución entre 1990 y 1999. Ese último año, los Estados de la UE destinaban a este capítulo una media del 27,6 por 100 de la riqueza nacional (Producto Interior Bruto, PIB). Lejos quedaba la aportación de España: que con el 20 por 100, ocupaba el penúltimo lugar, sólo por delante de Irlanda. En comparación con Suecia (32,9 por 100) y Francia (30,3 por 100). Al medir el gasto social por habitante en 1999, el informe de Eurostat concede a España el último puesto de los 15 países de la UE.

nuevas circunstancias que los requisitos del trabajo propone, de manera que en el caso de las familias monoparentales de nuevo vuelve a plantearse una doble circunstancia respecto a la causa de su constitución: Las que tienen su origen en causa sobrevenida (viudas), aleja la edad de la madre en la formación del núcleo monoparental, bien voluntariamente decidida (solteras y separadas/divorciadas) que se constituye a edades más tempranas.

Un tratamiento conjunto nos da la distribución que se aprecia en la siguiente tabla:

TABLA 4
Edad de la madre en la constitución de la familia

Edad de la madre en el nacimiento del primer hijo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
17,00	146,75	1,25	1,25
18,00	1.094,67	9,30	10,55
19,00	467,98	3,98	14,53
20,00	522,17	4,44	18,97
21,00	650,57	5,53	24,50
22,00	953,04	8,10	32,60
23,00	1.199,30	10,19	42,79
24,00	677,42	5,76	48,55
25,00	690,05	5,86	54,41
26,00	166,41	1,41	55,82
27,00	946,67	8,05	63,87
28,00	345,06	2,93	66,80
29,00	815,78	6,93	73,74
30,00	491,73	4,18	77,92
31,00	391,05	3,32	81,24
32,00	395,56	3,36	84,60
33,00	320,63	2,73	87,33
34,00	575,65	4,89	92,22
35,00	137,86	1,17	93,39
36,00	157,31	1,34	94,73
38,00	110,08	0,94	95,66
39,00	216,76	1,84	97,51
43,00	293,50	2,49	100,00

Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

La edad de la madre es un factor decisivo en la caracterización de estas familias. Antes de los 30 años, más del 75 por 100 de las mujeres que ahora tutelan la familia monoparental ya habían tenido su primer hijo. Este dato, relevante por una parte, aporta una vertiente que facilita la mejor comprensión de las familias, sobre todo si tenemos en cuenta que en el intervalo de edad que va de los 24 a los 35 años encontramos que el número de familias que tiene su

primer hijo es de 50,59 por 100, y que según un informe del Ministerio de Sanidad y Consumo ⁽¹⁷⁾, se fija esa edad la de la mujer primípara, por lo que es fácilmente deducible un prematuro origen de la familia si tenemos en cuenta el 25 por 100 restante atribuible al intervalo de 19 a los 23 años. Sin embargo, la presencia de condicionantes adicionales, tales como la formación, nos indica que es conveniente hacer matizaciones con respecto a la edad para delimitar con mayor precisión la constitución de la familia desde la perspectiva laboral. Globalmente entendido, pueden encontrarse tres momentos importantes que se entrecruzan entre el desarrollo vital y las opciones laborales de la mujer. A los 18 años un 9,30 por 100 de las mujeres ocupadas laboralmente tiene su primer hijo. El 10,19 por 100 le tiene a los 23 años y el 8,5 por 100 a los 27. Desde los 16 a los 43 años nunca vuelven a producirse frecuencias parecidas, por lo que es razonable suponer una relación positiva entre la incorporación al mercado de trabajo a los 18, 23 y 27 años, el nacimiento del primer hijo de la familia, y los aspectos formacionales con que enfrentar su situación con respecto al mercado de trabajo.

3. MONOPARENTALIDAD Y MERCADO DE TRABAJO

El acceso al trabajo desde la perspectiva del propio desarrollo personal y desde la independencia económica es a la vez una necesidad y un logro. Los núcleos familiares monoparentales tienen ante sí un doble plegamiento que supone al menos dos opciones que están relacionadas con el estado civil de procedencia. Mientras que para las separadas/divorciadas y solteras es la única vía que permite asegurar la viabilidad de su familia, en el caso de las viudas supone un necesario complemento a su pensión de viudedad.

Por otra parte, está la resolución del acuciante problema que supone insertarse laboralmente, o conciliar su vida personal con la laboral después de la ruptura del matrimonio. Las opciones que pueden manejarse se sintetizan en los dos accesos típicos: la constitución de la propia empresa que siempre se maneja como una salida laboral ante la situación de dificultad de inserción laboral, pero el recurso más frecuentado para incorporarse al trabajo es a través del empleo por cuenta ajena o en el mejor de los casos la función pública.

La Junta de Castilla y León por medio de las Consejerías de Sanidad y Servicios Sociales e Industria, consciente del efecto multiplicador que genera el autoempleo (en cuanto reduce el número y la cuantía de las subvenciones que se pagan por una situación contingente, y en cuanto que el autoempleo reduce las listas de paro e incluso puede a su vez generar empleo), ha dispuesto un programa que habilitará créditos a interés cero con el fin de incentivar el acceso de las mujeres al autoempleo.

(17) MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO: *Informe sobre la salud de los españoles*, 1988.

La mujer empresaria en Castilla León, figura no excesivamente común pero sí con cierto arraigo, ha experimentado cambios que indican cierta sintonía con las modificaciones llevadas a cabo en la sociedad civil. Una mirada retrospectiva diez años atrás nos permitía situar la edad de la mujer empresaria que se planteaba la constitución de la propia empresa (individual o en sociedad) entre los 35-45 años; Ahora en 2002 la mayor frecuencia la encontramos en el intervalo de 25 a 40 años; Además de la edad se producen otros cambios hay otros cambios de considerable interés. En 1992 la formación que se aportaba era reconocida como escasa, sin embargo ahora, en su mayor parte, son mujeres con formación universitaria de grado medio o superior. La experiencia laboral, por el contrario, ha disminuido siendo considerada en los momentos actuales baja. Independientemente de la edad y la cualificación, el más significativo puede ser el del estado civil. Las mujeres que optaban por el autoempleo entonces, eran divorciadas, separadas o casadas con hijos mayores; ahora se trata fundamentalmente de mujeres casadas con hijos tardíos.

3.1. EL TRABAJO POR CUENTA AJENA

La característica desigualdad social respecto al estado civil que obliga a las familias con una madre soltera o separada/divorciada a salir adelante mediante su trabajo, o en todo caso, a través de una pensión de sus ex maridos o compañeros, tiene su contrapunto en el caso de las viudas, que disponen de una renta garantizada, aunque su importe sea más bien exiguo; pero además, las viudas cuentan con organizaciones capaces de presionar en la Administración, como la Confederación de Asociaciones de Viudas ⁽¹⁸⁾ a la que pertenecen 500.000 asociadas, de los dos millones y medio existentes, dejando constancia de su acción. Por ejemplo, en la obtención de un aumento del 11,5 por 100 para viudas menores de 60 años con cargas familiares, frente al 1,8 por 100 que se ha revalorizado el resto. Su capacidad de asociación y la posesión de rentas ajenas al trabajo, pueden ser utilizadas para justificar la alta tasa de inactivos (58,14 por 100) que el caso castellano leonés, representa es más del doble que para cualquiera de los otros dos grupos.

Entendiendo el paro como una de las medidas que da cuenta de la presión para acceder al mercado de trabajo, observamos, que también en el caso de las viudas es de naturaleza diferente a solteras y separadas/divorciadas. Las cifras que revela la EPA, sensiblemente inferiores, incluso a la tasa general de paro ⁽¹⁹⁾ que para Castilla y León se situaba en 14,4 por 100, muestran la debilidad de esa presión. En consecuencia, el colectivo de viudas vuelve a mostrar características y comportamientos disimilares a los otros dos grupos que integran la monoparentalidad, como queda reflejado en la tabla siguiente:

(18) EL PAÍS, 3 de noviembre de 1998.

(19) ANUARIO EL PAÍS, 2001.

TABLA 5
Paro y actividad

Clasificación laboral	Estado civil			
	Soltera	Viuda	Separada o Divorciada	Total
Ocupados	52,81	39,43	58,94	48,86
Parados	18,50	2,43	19,60	11,38
Inactivos	28,69	58,14	21,46	39,76
Total	100	100	100	100

Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

Las cifras de ocupación para solteras, divorciadas y separadas indican que más de la mitad de las familias están ocupadas y cuentan con recursos con los que enfrentar su día a día. Si a ellas sumamos que el 21,46 por 100 y el 28,69 por 100 están registradas como inactivas, es decir separadas voluntariamente del mercado de trabajo, y a las que se las debe suponer poseedoras de rentas con origen distinto a las del trabajo, obtendremos que, en situación de imperiosa necesidad se encontraría el 19,60 por 100 y el 18,50 por 100 de las familias encabezadas por divorciadas/separadas o solteras. Comparativamente con el resto de la fuerza laboral supone una alta tasa, con el riesgo que comporta para la estabilidad convivencial, y la imposibilidad de emprender cualquier tipo de acción que no sea la de lograr trabajo y viabilidad económica para su núcleo familiar.

La edad en que se desencadena la contingencia de paro tiene para estos dos colectivos una distinta expresión, el caso de las solteras está focalizada a partir de los 22 años; mientras que en el caso de separadas y divorciadas se sitúa en los 30 años. La diferencia de ocho años viene a proporcionar un argumento más respecto a la hipótesis expuesta anteriormente de la necesidad de acceso al trabajo como consecuencia de su situación familiar y la constitución de su familia. Ser mujer, en el mercado laboral español, aumenta las posibilidades de estar en paro, y por lo que se constata tener una familia a cargo, siendo soltera, divorciada o separada aumenta ese riesgo comparativamente con el resto de la población laboral femenina; si tenemos en cuenta, que en general, las mujeres de esta edad permanecen en situación de paro el 15,30 por 100, frente a las cifras del 19,60 por 100 y el 18,50 por 100 de estos colectivos.

3.2. CONTRATO Y JORNADA DE TRABAJO

Las exigencias de la producción y el predominio de las corrientes neoliberales reclaman la segmentación de la mano de obra, a la que ha respondido la acción política con una fragmentación cada vez mayor, rompiendo, supuestamente las rigideces estructurales del mercado de trabajo, dando lugar a una implantación casi obligada de la flexibilidad. Una flexibilidad, que atañe tanto

a la entrada como a la salida de los mercados de trabajo y que en consecuencia elimina garantías de permanencia y ocupación.

El horario de la jornada de trabajo, en muchas ocasiones, está relacionado con la forma organizativa de la producción y, en otras, con el tipo de contrato de que se dispone. En pos de esta racionalidad productiva y de la eficacia económica se hace intervenir otros elementos que afectan de manera notable a las mujeres trabajadoras.

La relación contractual que se fija entre la población trabajadora y las empresas tiene continuidad explicativa con el tipo de horario al que nos estamos refiriendo, configurando una de las dos grandes barreras que se establecen para la inserción laboral, que en cualquiera de los mercados de trabajo, están constituidas por el tiempo que el empleador requiere de mano de obra (jornada completa o parcial) y por la estabilidad (indefinido o temporal) derivada del tipo de contrato establecido con sus trabajadores. Para la fijación de esos cambios ha sido necesaria la intervención del estado desde su acción normativa, decantándose por la eficacia y la productividad.

El tránsito productivo-legislativo ha conseguido, en gran medida, el ajuste de la demanda a las necesidades productivas pero, al margen (y probablemente de manera indeseada), también se ha conseguido una modificación de los hábitos sociales, de las condiciones de vida y de trabajo y, en particular, de la forma y del tipo de familia.

Comencemos por examinar el tipo de contrato, y para ello recurramos de nuevo a las cifras que no ofrece la EPA mediante una agregación en función de la permanencia y la formalidad del mismo, con lo que obtenemos la distribución que se ofrece en la tabla 6:

TABLA 6
Tipo de contrato

Duración del contrato	Estado civil			
	Soltera	Viuda	Separada o Divorciada	Total
Permanente a lo largo del tiempo	47,31	80,96	83,82	75,91
Discontinuo		2,18	3,18	2,22
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	12,20	3,78	2,83	4,94
Por obra o servicio determinado		2,66		0,94
Verbal	5,00	5,96	0,87	3,45
De otro tipo	35,50	4,46	7,82	11,85
No sabe			1,48	0,67
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

La tendencia general a buscar un asentamiento estable parece haberse conseguido en la mayor parte de los casos (75,91 por 100) de las ocupadas, lo que permite a estas familias un cierto grado de acomodo, en cuanto a las cotas de calidad de vida y previsión de futuro. Es más, en el caso de viudas y separadas/divorciadas la estabilidad constituye la nota dominante con respecto al colectivo de mujeres trabajadoras, que se encontraba en una cifra del 60,06 por 100, lo cual parece indicar que su situación laboral estaba resuelta antes de producirse la contingencia de muerte del marido, o de disolución de la sociedad conyugal. Las mujeres solteras presentan una situación diferente, para las que la explicación debe referirse a que su situación familiar se anticipa a la laboral, debiendo ésta resolverse con la aceptación de cotas de mayor eventualidad, por ello hay otros tipos de contrato (35,5 por 100) al margen de la deseada estabilidad que son eminentemente representativos de su coyuntura. Estas modalidades contractuales sumadas a las suplencias igualan a las que disponen de trabajo fijo. Desde la perspectiva de las condiciones de vida asociadas al trabajo, este colectivo se encuentra en una situación claramente deficitaria.

La asimetría en el tipo de contrato que se produce en los distintos grupos, según su estado civil, no se reproduce cuando se trata de la duración de la jornada. La distribución que se observa (tabla 7) permite una visión equilibrada y una decantación por la jornada a tiempo completo. Por lo tanto estamos en presencia de valores altos en cuanto a la estabilidad contractual (75,91 por 100) y a la dedicación (74,48 por 100).

TABLA 7
Tipo de jornada

Tipo de jornada	Soltera	Viuda	Separada o Divorciada	Total
Completa	76,40	79,35	78,51	78,48
Parcial, por obligaciones familiares	2,10		1,99	1,26
Parcial, por no encontrar trabajo de jornada completa	14,52	0,71	4,60	4,75
Parcial, por no querer trabajo de jornada completa		2,11		0,80
Parcial, por el tipo de actividad	6,97	11,94	12,10	11,20
Parcial, por otras razones		5,88	2,80	3,51
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

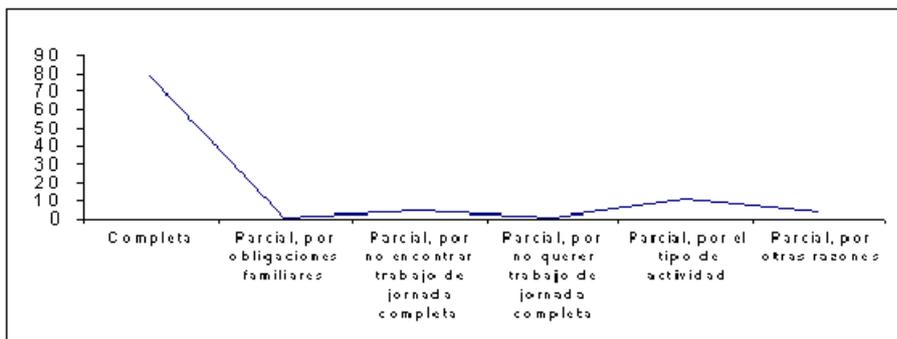
Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

A ello, le unimos que los porcentajes que causan una minoración de la dedicación por necesidades familiares son del entorno del 2 por 100, podríamos concluir que la calidad de la ocupación supera las cifras que se manejan para el empleo femenino, no obstante debemos volver a hacer mención del grupo de solteras. En ellas se da la doble circunstancia de que son el colectivo que obtiene la cota más baja de jornadas a tiempo completo y a la vez las que presentan valores mayores en cuanto a la presión en el mercado de trabajo. Un 14,52 por 100 se encuentra en un trabajo a tiempo parcial porque no puede encontrar otro a jornada completa, pero además, no presenta condicionantes por el tipo de actividad, siendo ésta una actitud que sí que condiciona el acceso a la jornada completa en las viudas y separadas/divorciadas.

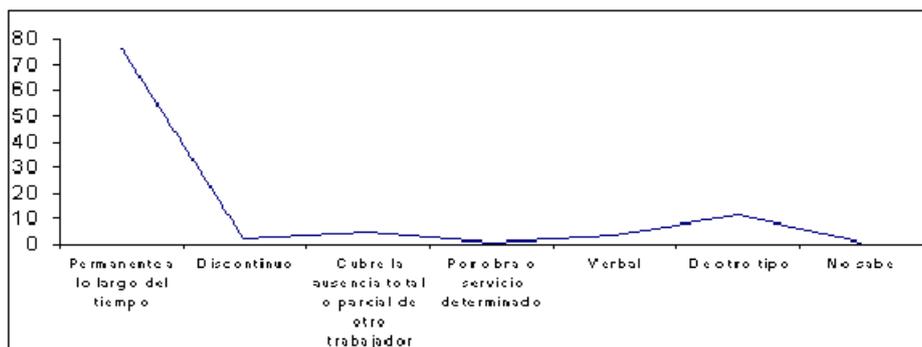
Hubiera sido de esperar mayor presencia de los condicionantes asociados a la carga familiar, sin embargo, las cifras entorno al 2 por 100 no son significativas para que por esta causa se vea dificultado el trabajo. Así pues, la flexibilidad actitudinal para el acceso al trabajo es característica en todos los colectivos y de manera notable en el de las solteras.

En términos generales las trayectorias que se muestran por duración y tipo de contrato en el colectivo de las ocupadas, reflejadas en los gráficos posteriores, describen un buen posicionamiento en los mercados de trabajo.

GRÁFICO 4
Tipo de jornada



Duración del contrato



3.3. TIPO DE ACTIVIDAD

A menudo los factores vocacionales, de elección, de estudios, o la preparación técnica suelen decidir el campo de actividad económica a la que dedicarse profesionalmente. Estos factores pueden verse alterados por la urgencia o por la necesidad de encontrar un trabajo que permita la vida familiar, sin embargo ya hemos visto como, en los colectivos de monoparentalidad, hay una gran carga de definición previa a la situación por la que se constituye la familia. Según esta causa, debería de obtenerse una distribución laboral con presencia en cada una de las ramas de la actividad, de manera que el reparto homogéneo y ponderado en la mayor parte de ellas, pueda ser tomado como un indicador de la solvencia con que se ocupa el mercado laboral. Examinados los 15 sectores de actividad, (por agrupación de la R-19) se puede constatar que las viudas están presentes en 11 de ellos, las solteras, separadas y divorciadas en 8; coincidiendo no solamente en el número de los sectores en los que están presentes sino también coinciden en las ausencias. Así, es de resaltar su no presencia en *Agricultura y Ganadería*, lo que nos podría indicar la falta de permeabilidad de estos sectores con conexiones sociales fundamentalmente de carácter rural, pero tampoco están presentes en *Industrias Químicas y Vehículos* y *Material de Transporte* que representan de alguna manera al sector industrial más genuino, y por lo cual, las razones que deben justificar su ausencia se encuentran en el predominio del empleo masculino y la tecnología aplicada a los modos de producción ⁽²⁰⁾.

(20) HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1997): «Nuevas tecnologías, calificación y división sexual del trabajo», en *División sexual del trabajo: Permanencia y cambio*, A.T.S. Buenos Aires.

TABLA 8
Actividad de dedicación principal

Actividad principal (15 sectores)	Soltera	Viuda	Separada o Divorciada	Total
Agricultura, ganadería y pesca		8,45		2,92
Alimentación, bebida y tabaco	16,19	9,02	12,83	12,15
Industrias químicas diversas		4,49		1,55
Vehículos y material de transporte		1,47		0,51
Comercio y reparación	17,54	16,24	23,02	19,63
Hostelería	30,15	28,85	18,24	24,17
Transportes y comunicaciones		5,75		1,99
Financieras, inmobiliarias y servicios empresariales	4,93	8,45	12,95	9,87
Administración Pública y Defensa	7,01	2,65		2,25
Educación	8,21	12,00	4,47	7,78
Sanidad	6,27		19,73	10,35
Otras actividades sociales y de servicios	9,70		4,29	3,83
Servicio doméstico		2,65	4,47	2,99
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: EPA. II Trimestre 1999. Elaboración propia.

Por el contrario, el recorrido de los sectores donde se encuentra presencia significativa también servirá para arrojar luz sobre las formas de insertarse en el mercado de trabajo. *Hostelería*, *Comercio y Reparación* son los sectores con presencia mayoritaria y comportamiento diferente. En *Hostelería*, dado que el grado de cualificación se adquiere fundamentalmente en función de la experiencia permite la incorporación para colectivos con niveles de instrucción elemental, escasa experiencia y también bajos niveles de renta ⁽²¹⁾. Se trata, por otra parte, de un sector en el que la rotación es elevada y la dedicación parcial, lo que permite señalarle como eslabón de enganche en el mercado de trabajo

(21) Aunque los sectores de hostelería, restauración y turismo (HCT) producen, según estimaciones, alrededor del 3-4 por 100 del Producto Interior Bruto (PIB) en la mayoría de las economías mundiales dan empleo aproximadamente al 3 por 100 de la fuerza del trabajo del mundo, sus trabajadores tienen, por término medio, unos ingresos «inferiores en por lo menos un 20 por 100 a los de los trabajadores de los otros sectores económicos», según el informe «El desarrollo de los recursos humanos, el empleo y la mundialización en el sector de la hostelería, la restauración y el turismo de la OIT» (Ginebra 2001) preparado para una reunión tripartita de expertos de la industria.

pero sometido al riesgo de la precariedad que se ve compensado con la estabilidad de *Comercio y Reparación*, máxime cuando se trata de colectivos de edad superior a los 30 años.

La segunda opción de inserción para el grupo de solteras es el sector de *Alimentación, Bebidas y Tabacos*, mientras que para separadas/divorciadas es la Sanidad. En el primero de ellos, las referencias abundan en el sentido de contratos de trabajo sobre cualificaciones y experiencia exiguas, contrastando con las exigencias en el sector de la sanidad, para el que es preciso formación y cualificación y en el que la oferta, con frecuencia, supera a la demanda lo que proporciona estabilidad, característica de buen empleo.

En definitiva, la inserción laboral de los colectivos que rigen la monoparentalidad posee notas diferenciales, cuyos parámetros de actuación en el mercado de trabajo hace que se separen del comportamiento del colectivo de mujeres trabajadoras y se aproximen más al de hombres con responsabilidad de familia coincidentes en edad y formación.

4. CONCLUSIONES

A pesar del reducido número que representa la monoparentalidad, en la totalidad de la población laboral de que dispone en estos momentos Castilla y León, es un conjunto que encierra características específicas que le diferencian del resto de la fuerza de trabajo en general, y le aproximan a la fuerza de trabajo femenina en particular, tanto por la edad de inicio de la actividad como por el grado y nivel de cualificación.

Dentro de la familia monoparental se perciben condicionantes que afectan a cada uno de los grupos implicados, que modifican la entrada en el mundo laboral y el origen del tipo la familia; de manera que es preciso diferenciar las situaciones que corresponden a la viudedad del resto de las familias monoparentales. Aspectos no sólo reducidos por la disposición o carencia de rentas, sino por la voluntad en la constitución de la familia. De esta manera, en el mercado de trabajo podemos encontrar distintas posiciones respecto a las especificaciones de la relación laboral, tales como: el tipo de jornada, contrato, o la actividad donde se ubica preferentemente.

5. BIBLIOGRAFÍA

FERNÁNDEZ CORDÓN, J.A. y TOBIO SOLER, C. (1997): «Las familias monoparentales en España», *Reis*, núm. 83, pp. 51-85.

CARRASQUER, P.; TORNOS, T.; TEJERO, E. y ROMERO, A. (1998): «El trabajo reproductivo», en *Papers/55*.

FLAQUER, Ll. (2000): *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*, Fundación La Caixa (Informe).

- ENGELS, F. (1993): *El origen de la familia, de la propiedad privada y del estado*, Planeta Agostini (E.O. 1884).
- MADRUGA TORREMOCHA, I. y MOTA LÓPEZ, R. (1999): *Las condiciones de vida de los hogares pobres encabezados por una mujer. Pobreza y género*, Madrid: Fundación Foessa.
- FUSSELL, E. (2000): «Making labor flexible: The Tijuana's maquiladora female labor force», en *Feminist Economics*, vol. 6, no. 3, p. 72.
- GONZÁLEZ DURO, E. (1999): *Las mujeres separadas*, Talasa Ediciones.
- INE (1997): *Indicadores sociales de España*, Monografía sobre disparidades sociales.
- HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1997): «División internacional del trabajo y taylorismo: Brasil Francia Japón», en *División sexual del trabajo: Permanencia y cambio*, A.T.S. Buenos Aires.
- MARTÍN GUZMÁN, M.P.: *Presentación de la encuesta de fecundidad, 1999*, INE.
- MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO: *Informe sobre la salud de los españoles, 1998*.
- EL PAÍS: 3 de noviembre de 1998.
- ANUARIO EL PAÍS: 2001.
- HIRATA, H. y KERGOAT, D. (1997): «Nuevas tecnologías, calificación y división sexual del trabajo», en *División sexual del trabajo: Permanencia y cambio*, A.T.S. Buenos Aires.