



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD
SOCIAL

EQUIDAD DISTRIBUTIVA EN EL ACCESO A LOS RECURSOS DE TIEMPO EN ESPAÑA: EL CASO DE LAS EXCEDENCIAS PARA ATENDER A LA PRIMERA INFANCIA Y A FAMILIARES DEPENDIENTES.

**RESPONSABLE: Sebastián Sarasa Urdiola
Universitat Pompeu Fabra**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

-Informe final-

Equidad distributiva en el acceso a los recursos de tiempo en España: el caso de las excedencias para atender a la primera infancia y a familiares dependientes

Autores:

Sebastián Sarasa

Pau Baizán

M. José González

Pere Jódar

Irene Lapuerta

Diciembre del 2007

Departamento de Ciencias Políticas y Sociales

(<http://www.upf.edu/dcpis/>)

Universitat Pompeu Fabra

Ramón Trias Fargas, 25-27

08005 Barcelona

*Este estudio ha sido financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social -FIPROS 2006/20-).

Resumen de la investigación:

En el contexto de los países occidentales europeos, España destaca actualmente por su particular binomio de bajas tasas de fecundidad y comparativamente bajas tasas de empleo femenino. En este contexto, las políticas de conciliación y, específicamente, los recursos de tiempo para atender las responsabilidades familiares constituyen una medida de máxima relevancia política. El objetivo de este proyecto ha consistido en analizar de manera simultánea las trayectorias laborales y familiares de hombres y mujeres con hijos pequeños o personas mayores a cargo para medir la eficacia e impacto social de diferentes aspectos de la política familiar española.

El análisis de las trayectorias ocupacionales y del uso de los recursos de tiempo (excedencias laborales) se ha llevado a cabo con diferentes bases de datos que ofrecen información complementaria: La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), la Encuesta de Población Activa (EPA) el Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP) y la Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE). De este estudio se desprende que la utilización de las excedencias laborales para el cuidado de hijos menores de tres años tiene un impacto muy limitado entre sus potenciales usuarios (los padres trabajadores), se concentra en los trabajadores más privilegiados (mayor nivel educativo) y reproduce patrones tradicionales de género puesto que raramente involucra a los padres. En el caso de los adultos dependientes las prestaciones en especie tienen un mayor impacto que las prestaciones en metálico en la reducción del tiempo dedicado por las mujeres en su atención y, en consecuencia, un mayor efecto en la posibilidad de conciliar dicha actividad con el empleo remunerado.

Miembros del equipo investigador:

Sebastián Sarasa	e-mail: sebastia.sarasa@upf.edu
Pau Baizán	e-mail: pau.baizan@upf.edu
M. José González	e-mail: mjose.gonzalez@upf.edu
Pere Jódar	e-mail: pere.jodar@upf.edu
Irene Lapuerta	e-mail: irene.lapuerta@upf.edu

Índice de contenidos

1. Resumen ejecutivo extenso.	4
2. Fuentes de información estadística utilizadas.	8
2.1. La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).	8
2.2. La Encuesta de Población Activa (EPA).	11
2.3. El Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP).	12
2.4. La Encuesta sobre Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE).	13
3. Avance de los resultados de la investigación.	14
3.1. Análisis de las entradas y salidas de la actividad de las mujeres españolas.	15
3.1.1. <i>El panel europeo de hogares y selección de la muestra</i>	16
3.1.2. <i>Variables del modelo</i>	17
3.1.3. <i>Método de análisis de biografías (event history)</i>	17
3.1.4. <i>Resultados</i>	19
3.2. Las excedencias por cuidado de hijos: un recurso clave de la política social.	22
3.3. El sistema de licencias parentales español desde una perspectiva comparada.	25
3.4. Análisis de la incidencia de la excedencia por cuidado de hijos/as.....	30
3.4.1. <i>Descripción de los usuarios potenciales: relación con el mercado de trabajo de las madres con hijos de hasta 3 años</i>	31
3.4.2. <i>Uso de las excedencias: distribución sociodemográfica</i>	33
3.5. Las interrupciones laborales producidas por una situación de excedencia: análisis de su duración a partir de la MCVL2006.	38
4. Producción científica relacionada con el proyecto.	48
5. Difusión de los resultados.	49
6. Referencias bibliográficas	50

1. Resumen ejecutivo extenso.

El núcleo central de este proyecto ha consistido en el análisis de las trayectorias laborales de los trabajadores españoles con responsabilidades familiares en concepto de cuidado de hijos menores de tres años o de adultos dependientes y el impacto que sobre ellas tienen los distintos instrumentos contemplados en el marco de la política familiar.

De este modo, del estudio de las entradas y salidas de la actividad de las mujeres españolas a través del Panel Europeo de Hogares (ECHP) se desprende que los efectos de mayor magnitud están relacionados con las dificultades de compatibilizar la maternidad con el trabajo remunerado. Así, el período de gestación supone un riesgo relativo de salida de la actividad 9,7 veces mayor que el de las mujeres sin hijos. Este resultado apunta al embarazo como un período crítico respecto al abandono de la actividad laboral, ya sea debido a la posible discriminación por parte de los empleadores (por ejemplo, no renovando un contrato temporal) o debido a que las situaciones de incompatibilidad entre ambas actividades se manifestarían de manera concreta en ese momento. Los coeficientes de salida del mercado de trabajo son también notablemente altos y significativos para las mujeres con hijos de hasta 6 años de edad.

Con este contexto como trasfondo, las licencias parentales constituyen un recurso clave a la hora de conciliar la vida laboral y familiar, debido a que permiten la interacción de los padres con sus hijos en un periodo fundamental y, al mismo tiempo, garantiza su retorno al empleo. No obstante, las excedencias por cuidado de hijos también pueden facilitar, paralelamente, la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al fomentar unas vidas laborales más equitativas entre ambos miembros de la pareja, incentivando la participación de los varones en la atención de las responsabilidades familiares.

De ahí el interés de analizar en España la incidencia del sistema de licencias parentales y, especialmente, la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años, caracterizada por su generosidad en el tiempo que los padres pueden interrumpir su vida laboral (hasta tres años) pero escasamente protectora en términos económicos. De hecho, el disfrute de una situación de excedencia no conlleva aparejada ninguna compensación monetaria. Con este objetivo, este estudio ha intentado suplir el déficit de estadísticas

oficiales sobre el uso de la duración de las excedencias por cuidado de hijos con el análisis de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), una fuente de información ésta última única para el estudio de historias de vida laboral y uso de licencias parentales.

Los resultados obtenidos ratifican una baja incidencia en la utilización de las excedencias. En concreto, la incidencia anual estimada se sitúa en torno al 3% del conjunto de la población ocupada con hijos menores de 3 años, cifra que aumenta hasta el 6% en el caso de las mujeres. La evidencia obtenida indica, además, que este recurso favorece la conciliación y el cuidado de los menores entre los sectores más privilegiados del mercado de trabajo (trabajadores con contrato indefinido, jornadas a tiempo completo, mayor nivel educativo y trabajadores del sector público) los cuales pueden acceder a más tiempo para disfrutar la maternidad/paternidad. Sin embargo, la ausencia total y absoluta de recursos económicos asociados a este recurso las convierten en un lujo apto para muy pocos y además reproduce las desigualdades socioeconómicas de las mujeres, puesto que las madres con una posición laboral más débil en el mercado laboral -las asalariadas del sector privado con contratos temporales- son las menos propensas a disfrutar de estos recursos.

Igualmente, del análisis de las duraciones de las interrupciones laborales provocadas por una situación de excedencia se desprende que el gran grueso de ellas se ajusta a los plazos legalmente establecidos. Exactamente, el 75% de los trabajadores de ambos sexos se ha reincorporado al trabajo en un plazo inferior a un año y el 98% lo ha hecho de la finalización del periodo máximo que establece la legislación y que se sitúa en los tres años. La interpretación de este comportamiento está relacionada con la protección legal de la situación de la excedencia durante el primer año que incluía la reserva del puesto de trabajo y la consideración de periodo de cotización efectiva -ampliado a dos años en el año 2007 con la aprobación de la Ley de Igualdad-. La evidencia sustenta, en consecuencia, la necesidad de introducir modificaciones en el diseño de este recurso y desarrollar nuevas medidas de conciliación dirigidas a los sectores ocupacionales que, de hecho, sufren un mayor riesgo de abandonar el mercado de trabajo.

En relación a la atención de los familiares dependientes el foco de atención se ha centrado en el análisis de los efectos previsibles que la ley de dependencia pueda tener a la hora de conciliar la vida laboral y familiar y facilitar el empleo femenino. Partimos de un estudio previo en el cual se estimaba el *trade-off* que tienen las mujeres entre atender a una persona adulta dependiente y mantenerse activas en el mercado de trabajo; un *trade-off* que es más intenso al cabo de un año de intentar conciliar ambas actividades (Sarasa, 2006). Nuestras hipótesis han sido las siguientes: asumiendo la tesis de la ‘paradoja redistributiva’ de Korpi y Palme, entendíamos que una prestación por dependencia con acceso universal había de beneficiar a las mujeres trabajadoras poco cualificadas más que una prestación asistencial focalizada en los hogares con bajos ingresos. Por otro lado, dudábamos de que la propuesta de ofrecer ayudas en metálico en vez de servicios, fundamentada en la ‘preferences theory’ de Hakim, fuera neutral en sus efectos redistributivos.

Ambas hipótesis han sido contrastadas. Primero mediante un análisis dinámico de las horas de atención a adultos dependientes que asumían las mujeres en Austria, Italia y España entre los años 1994 y 2001 a medida que aumentaba el gasto público en prestaciones en metálico y en servicios para la tercera edad. Utilizando la base de datos del *European Community Household Panel*, nuestros resultados son consistentes con la hipótesis de que las prestaciones en especie tienen un mayor impacto que las prestaciones en metálico en la reducción del tiempo dedicado por las mujeres a atender a sus familiares dependientes y, en consecuencia, un mayor efecto en la posibilidad de conciliar dicha actividad con el empleo remunerado. Los resultados han sido publicados en la *European Sociological Review*

Con los datos de la encuesta *Survey on Health, Aging and Retirement in Europe* se analizó la distribución de la probabilidad de que una persona dependiente mayor de 60 años fuera atendida por sus hijas y por servicios profesionales tanto públicos como privados. Los resultados han confirmado la paradoja redistributiva en tanto que los dependientes residiendo en los hogares del quintil más bajo de la renta tienen una mayor probabilidad relativa de obtener servicios profesionales en aquellos países europeos donde las prestaciones públicas son universales, y más aún en los países donde tales prestaciones son en especie. Los resultados serán publicados por la editorial Edgar and Elgar en un libro coordinado por Chiara Saraceno.

Dada la importancia del nivel de renta en el consumo de servicios de atención a la dependencia en el sur de Europa, el último paso ha sido analizar la evolución que ha seguido la renta de los mayores de 60 años en España. Utilizando datos del *European Community Household Panel* hemos constatado que los mayores han perdido posición relativa respecto a los más jóvenes a lo largo de los años noventa, lo cual hace más necesario sustentar las prestaciones de dependencia en los servicios universales. Los resultados han sido aceptados para su publicación en *Social Policy and Administration*.

2. Fuentes de información estadística utilizadas.

Para el desarrollo de este proyecto ha sido necesario utilizar diversas fuentes estadísticas que ofrecen información complementaria entre sí. A continuación se describen brevemente las características y aportaciones realizadas con cada una de ellas, haciendo especial hincapié en el caso de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La MCVL, puesta recientemente a disposición de los investigadores por parte de la Seguridad Social, ha sido la principal fuente de información. No obstante, las limitaciones que plantea para el objeto de estudio, especialmente en el caso de los adultos dependientes, han tenido como consecuencia la utilización de otras fuentes de información de ámbito internacional no previstas inicialmente: el Panel de Hogares de la Comunidad Europea y la Encuesta sobre Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa. Ambas han permitido completar la información de las bases de datos españolas y abrir el marco de análisis, introduciendo comparaciones con otros países europeos. Una línea de investigación, esta última, en la que pretendemos profundizar en un futuro próximo.

2.1. La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

La principal fuente de información utilizada ha sido la **Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)**. Esta muestra proporciona un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de tres registros administrativos distintos: Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria. La población de la que se extrae la muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliado en alta o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia, sea cual sea el tiempo que hayan permanecido en esa situación. Por lo tanto, y a efectos del presente proyecto, la MCVL ofrece información detallada a nivel individual tanto del momento en el que se realiza la observación como de carácter retrospectivo, lo que significa que disponemos de información pormenorizada sobre las fechas de entrada y de salida de los trabajadores del mercado de trabajo. Simultáneamente, la MCVL contiene variables que describen las características de cada uno de los trabajos desempeñados (por ejemplo, tipo de contrato y de jornada, bases y grupo de cotización, información sobre las modificaciones que hayan podido producirse en la relación laboral, etc.) y al

empleador o responsable de la cotización (por ejemplo, actividad económica, tamaño de la empresa, tipo de empleador, localización, etc).

Uno de los aspectos más interesantes para nuestro objeto de investigación es que la MCVL distingue entre los motivos de “causas de baja laboral” el de excedencia para cuidado de menores de tres años y excedencia por cuidado de familiares. La MCVL constituye, de este modo, la única fuente de información disponible en España que proporciona una muestra suficiente amplia para analizar la utilización de este tipo de recursos, especialmente en el caso de las excedencias por cuidado de hijo. Un tema de especial relevancia teniendo en cuenta el aumento del uso de las licencias parentales como mecanismo de conciliación de la vida laboral y familiar en nuestro país (Lapuerta, 2004) y el interés político suscitado en torno a los recursos de tiempo. Ejemplo de ello ha sido la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La tabla siguiente recoge el tamaño de las submuestras para cada uno de los tipos de excedencia en las distintas versiones de la MCVL que la Seguridad Social ha puesto a disposición de los investigadores durante el tiempo de ejecución de este proyecto (año 2007).

Tabla 2.1. Tamaño de las submuestras de la MCVL, según el tipo de excedencia.

<i>Tipos de excedencia:</i>	Versiones de la MCVL		
	MCVL_2005	MCVL2005B	MCVL2006
Excedencias por cuidado de hijos/as menor de 3 años:			
▪ N° de individuos que han disfrutado de al menos una excedencia	5.174	5.918	6.593
▪ N° de excedencias disfrutadas	5.970	6.872	7.725
Excedencias por cuidado de familiar dependiente:			
▪ N° de individuos que han disfrutado de al menos una excedencia	404	488	592
▪ N° de excedencias disfrutadas	445	534	654

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales: versiones 2005, 2005B y 2006 (sin datos fiscales).

El tamaño de la submuestra relativa a los trabajadores que disfrutaban de una situación de excedencia por cuidado de hijos es mayor que la de familiares dependientes. La explicación reside en su distinta incidencia pero, fundamentalmente en la antigüedad de cada uno de estos derechos. Así, mientras la excedencia por cuidado de hijos fue

reconocida como un derecho de los trabajadores en la versión original del Estatuto de los Trabajadores del año 1980, el cuidado de familiares dependientes entró en vigor en 1999 con la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar.

A efectos del desarrollo de este proyecto, el reducido tamaño de la submuestra en el caso de la excedencia por cuidado de familiares dependientes ha sido insalvable debido, además, a la gran heterogeneidad del colectivo objeto de protección. En este sentido, es importante destacar que el derecho a la excedencia por cuidado de familiares puede ser disfrutado por los trabajadores por cuenta ajena que tengan a su cargo algún familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, de edad superior a los tres años y que por razones de accidente, edad o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. La casuística objeto de protección es, por lo tanto, mucho más amplia que en el caso de la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años. A ello hay que añadir que, para este último caso, los datos del padrón incluidos en la MCVL permiten -aunque con muchas dificultades- detectar la fecha de nacimiento del hijo por el que se disfruta la excedencia y construir una tipología aproximada de los hogares. Un ejercicio que resulta imposible con la excedencia por cuidado de familiares y que impide el análisis posterior. De ahí la inclusión de otra fuente de información para el desarrollo de este proyecto, la Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa, que ha permitido explorar los efectos que la atención de adultos dependientes tiene sobre la actividad laboral femenina.

Otro problema de la MCVL es que, a pesar del elevado grado de exactitud con el que podemos reconstruir las interrupciones laborales originadas por una excedencia, excluye a las personas que no cotizaron a la Seguridad Social en el año de referencia. Este hecho introduce, en consecuencia, un sesgo de representatividad puesto que no disponemos de información sobre los padres inactivos en el año de referencia de la muestra pero que sí han estado vinculados al mercado de trabajo anteriormente. Igualmente, tampoco disponemos de información de las personas que, en el pasado disfrutaron de una situación de excedencia pero que, tras la misma o posteriormenete, no se reincorporaron al empleo. De ahí que el análisis que presentamos sobre la utilización de este recurso, y concretamente el apartado referido al estudio de las duraciones de las interrupciones laborales originadas por el disfrute de una situación de

excedencia, hace referencia a las personas que han “sobrevivido” en el mercado de trabajo.

La única manera de explorar el sesgo de la muestra y, en consecuencia, vislumbrar la proporción de personas con carreras laborales definitivamente truncadas y analizar sus características ha sido completar el estudio con datos longitudinales de otras fuentes estadísticas igualmente interesante para nuestro objetivo de estudio como son la Encuesta Española de Población Activa (EPA) y el Panel de Hogares de la Comunidad Europea. No obstante, el desarrollo de este proyecto ha permitido aproximar a los miembros del equipo a la exploración y explotación de la MCVL. Una encuesta que, pese a las limitaciones hasta aquí señaladas, tiene unas enormes potencialidades de futuro. Por último, cabe señalar que sus ventajas e inconvenientes fueron contratadas con otros miembros de la comunidad científica a través de la participación de un miembro del equipo en la jornada que sobre Usuarios de la MCVL organizó en Madrid la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA) los días 4 y 5 de octubre del 2007.

2.2. La Encuesta de Población Activa (EPA).

La **Encuesta Española de Población Activa (EPA)** proporciona información complementaria a la MCVL al ser representativa del conjunto de la población activa española. Además, es relevante destacar que en el año 2005 se introdujo una modificación en su cuestionario que permite distinguir entre los motivos por los que la persona entrevistada no trabajó, a pesar de tener un empleo, el disfrute de un permiso por nacimiento de un hijo/a o de un permiso por excedencia. En relación con nuestro objeto de estudio este hecho significa que a través de la EPA podemos aproximarnos al estudio de la incidencia de las excedencias por cuidado de hijo sobre el conjunto de la población ocupada española, teniendo en cuenta otras variables como por ejemplo, la situación profesional, el sexo, nivel de estudios y sectores de actividad. Un ejercicio que, tal y como hemos señalado, no resulta viable con la MCVL, al ser únicamente representativa de los trabajadores que cotizan en el Sistema Nacional de la Seguridad Social en el año de referencia.

La EPA facilita, además, información extra sobre las características del hogar que nos han servido para contrastar y, en gran medida, complementar, la información extraída del padrón municipal que proporciona la MCVL. En este sentido, será especialmente interesante en un futuro próximo analizar los factores que determinan qué miembro de la pareja disfruta del recurso. Sin embargo, la EPA tampoco es una herramienta exenta de problemas. El pequeño tamaño de la muestra es una de ellas, especialmente cuando trabajamos con un tema tan específico como la utilización de las excedencias. Igualmente, la limitación de la información por motivos de confidencialidad estadística en la versión longitudinal de la EPA impide calcular con mayor precisión las tasas de incidencia anual de las excedencias, ya que nos disponemos de información exacta sobre los usuarios potenciales del recurso¹.

2.3. El Panel de Hogares de la Comunidad Europea (ECHP).

El **Panel de Hogares de la Comunidad Europea** (European Community Household Panel, ECHP) proporciona datos armonizados sobre ingresos y condiciones de vida de las personas de 16 años y más residentes en hogares de los países de la Unión Europea durante el período 1994-2001. La encuesta tiene un diseño de panel que permite reconstruir de manera prospectiva las trayectorias vitales de los individuos en el ámbito educativo, laboral y familiar. El ECHP es una encuesta única por su potencial de datos comparativos longitudinales que, además, incluye información sobre el hogar, tanto en términos de recursos económicos como sobre las características de los individuos que lo componen. Asimismo, dispone de información sobre el número de horas que cada uno de los progenitores invierte en el cuidado y atención de los niños.

El ECHP nos ha permitido analizar al conjunto de los trabajadores que abandonan el mercado laboral tras la llegada de los hijos. De esta manera, hemos obtenido información sobre los individuos no captados con el diseño de muestreo de la MCVL y hemos complementado el análisis con variables relativas a las características del hogar. Hecho este último que nos ha permitido pasar de una perspectiva individual (facilitada por la MCVL) a otra familiar. Además, el ECHP abre futuras líneas de investigación al permitir introducir comparaciones entre países.

¹ En la versión longitudinal de la EPA la variable edad se facilita agrupada quinquenalmente, por lo que desconocemos el número de hogares con hijos menores de 3 años que serían los potenciales usuarios del recurso.

2.4. La Encuesta sobre Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (SHARE).

La Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (**The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE**) es una base de datos micro sobre la salud, el estado socioeconómico y las redes sociales y familiares de los individuos de 50 y más años. De esta forma, los datos recopilados incluyen variables de salud (por ejemplo, salud auto-percibida, funcionalidad física, funcionalidad cognitiva, comportamiento de salud, uso de los servicios de atención sanitaria), variables psicológicas (por ejemplo, salud psicológica, bienestar, satisfacción), variables económicas (por ejemplo, actividad laboral características del empleo, fuentes y composición de la renta actual, riqueza y consumo, vivienda, educación), y variables sobre apoyo social (por ejemplo, atención y asistencia por parte de la familia, transferencias de rentas y activos, redes sociales, actividades de voluntariado). Estos dos últimos bloques han permitido analizar la atención de las personas dependientes mayores de 60 años y sus consecuencias sobre la actividad laboral femenina. Un tema este de especial relevancia para el desarrollo de políticas públicas efectivas dirigidas a afrontar los problemas derivados del envejecimiento y garantizar un envejecimiento saludable en nuestro país. Entre ellas cabe señalar la reciente aprobación de la ley de dependencia, cuyos efectos previsibles han sido analizados en el marco del presente proyecto.

3. Avance de los resultados de la investigación.

El objetivo principal de este proyecto ha consistido en analizar de manera simultánea las trayectorias laborales y familiares de hombres y mujeres con hijos pequeños o personas mayores a cargo para medir la eficacia e impacto social de diferentes aspectos de la política familiar española. En este apartado presentamos los avances relativos al estudio de las licencias parentales, entendiendo por éste término las políticas diseñadas específicamente para el cuidado de los hijos menores de tres años una vez agotado el periodo de la maternidad.

De este modo, en una primera fase de la investigación y con el objetivo de contextualizar el estudio de caso, hemos analizado las relaciones en el binomio empleo-maternidad en España. Este ejercicio ha servido, al mismo tiempo, para explorar el sesgo de representatividad de la MCVL2006² y determinar cuáles son las características de las mujeres que, debido al método de muestreo, quedan excluidas de la misma. En la segunda fase se ha explorado las características de las licencias parentales en los países occidentales europeos y su popularidad entre los padres y madres para pasar, posteriormente, a estudiar el impacto de las excedencias por cuidado de hijo en el caso de España. Su incidencia entre los usuarios potenciales, las características socio-demográficas y laborales de los trabajadores que las utilizan, así como las variables que inciden en la distinta duración de las interrupciones laborales originadas por el disfrute de este recurso constituyen las principales aportaciones.

El análisis empírico se ha llevado a cabo con el Panel Europeo de Hogares (ECHP), los registros administrativos de los afiliados a la Seguridad Social que facilita la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En este sentido, cabe destacar que el equipo investigador ha realizado un gran esfuerzo en replicar los resultados de la investigación con la última versión de la MCVL (MCVL2006 SDF), puesta a disposición de los investigadores en noviembre del 2007 y que son los que aquí les ofrecemos.

² Véase el apartado 2.1 para profundizar en este tema.

3.1. Análisis de las entradas y salidas de la actividad de las mujeres españolas.

Una de las transformaciones más relevantes del mercado de trabajo español en las últimas décadas ha sido el incremento de la participación laboral femenina, especialmente entre las generaciones más jóvenes. De hecho, la tasa de actividad de las mujeres entre 20 y 49 años alcanzó en el 2006 el 71,7%, situándose muy cerca de la media de los 25 países de la Unión Europea (74,5%) y aproximándose, aunque manteniendo todavía cierta distancia, a la de países como Reino Unido (76,8%), Francia (77%) y Alemania (78%)³. La tendencia parece apuntar, en consecuencia, hacia una lenta pero continua convergencia en la tasa de actividad con la media de la UE, especialmente a medida que va aumentando el nivel educativo (Garrido, 2004).

No obstante, el proceso de formación familiar y, concretamente, el nacimiento de un hijo sigue siendo, un momento crítico en la relación de la mujer con el empleo. Numerosos datos ponen de manifiesto esta realidad. El primero de ellos, es que las mujeres españolas de ese mismo cohorte de edad (20-49 años) con uno y dos hijos entre 0 y 14 años tienen tasas de empleo inferiores a sus coetáneas europeas; 52% en el caso de un hijo, cifra que baja hasta el 46,3% en el caso de dos, mientras que, por ejemplo, en Francia las tasas se sitúan en el 74,8% y 65,8% respectivamente (Romans y Hardarson, 2006). A ello hay que añadir que atender las responsabilidades familiares es esgrimido como el motivo principal de inactividad por el 66,6% de las mujeres entre 25 y 49 años que se encuentran en esta situación, frente al 30,9% de las francesas, el 20,4% de las danesas o al 55% de la media de la UE-25 (Hardarson, 2006).

De ahí que, motivados por la necesidad de conocer de una forma más profunda las relaciones en el binomio empleo-maternidad en España y con la intención de contextualizar nuestro estudio de la utilización de las excedencias por cuidado de hijos menores de tres años, hemos procedido a un análisis de los procesos de entrada en la actividad laboral y salida de la misma. Éste se ha basado en la muestra española del Panel Europeo de hogares y en la utilización de métodos de análisis de biografías, que detallamos a continuación. Se han analizado así los determinantes generales de estos procesos, tales como el nivel educativo o la edad de la mujer, y en particular, se

³ Estos datos están disponibles en la sección de “population and social conditions” de Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

pretende distinguir la relación entre la maternidad y los abandonos/entradas en actividad.

3.1.1. El panel europeo de hogares y selección de la muestra:

Los datos utilizados provienen de la muestra española del Panel de Hogares de las Comunidades Europeas (ECHP), cuya primera oleada tuvo lugar en 1994 y la última en 2001 (Eurostat, 2002). Esta encuesta permite un análisis longitudinal de las trayectorias laborales de los individuos encuestados, que son todos los adultos presentes en los hogares seleccionados. Contiene información mensual sobre la situación de actividad de los individuos mayores de 15 años referidas los años anteriores a cada una de las oleadas, es decir entre enero de 1993 y diciembre de 2000.

La muestra española del ECHP esta constituida por 21.911 personas mayores de 15 años, que fueron encuestadas en al menos una de las oleadas de la encuesta. Se debe tener en cuenta que no todas estas personas fueron encuestadas en cada uno de los años de actividad del panel. Un cierto número entraron en la muestra en años posteriores a 1994, debido al diseño dinámico de la encuesta⁴, y una proporción considerable no fue posible entrevistarla en años sucesivos, con lo cual el número inicial de entrevistados (17893) se redujo en un 44,7 por ciento en los ocho años de duración del ECHP (sin contar las personas que se incorporaron al panel después de 1994).

En el presente análisis se ha utilizado información relativa a 4.502 mujeres nacidas entre 1958 y 1979 (ambos inclusive) con al menos un cuestionario completo. Estas mujeres tenían edades comprendidas entre 15 y 43 años entre 1993 y 2000. El análisis ha utilizado 4.290 episodios relativos a personas en situación de inactividad, de los cuales 1.083 finalizaron con una entrada de actividad y 3.207 acabaron censurados. El análisis de las salidas de actividad incluye 4.704 episodios y 686 salidas de actividad.

⁴ Esta circunstancia se produce cuando uno de los miembros del hogar cumple su 16 cumpleaños posteriormente al inicio de la encuesta, o cuando la persona se incorpora a uno de los hogares encuestados (por ejemplo, por matrimonio). Las bajas de la encuesta incluyen circunstancias tales como el fallecimiento o la no localización por parte del INE del domicilio del individuo después de una migración, pero también el rechazo a ser entrevistado.

3.1.2 Variables del modelo:

La información sobre la situación de actividad de los individuos se ha obtenido a partir del calendario mensual de actividades contenido en el panel. Se trata de una pregunta referida al año anterior al que se realiza cada una de las oleadas de la encuesta, y disponible por consiguiente para los años 1993-2000. El calendario de actividades permite conocer si la mujer tiene como actividad principal el ser estudiante, empleada, autónoma, desempleada, ama de casa u otra situación de inactividad. La definición de estas situaciones es subjetiva, y por tanto no necesariamente coincidente con las definiciones adoptadas en la Encuesta de Población Activa. Se han podido determinar así las variables dependientes de nuestro análisis, que son, por una parte las entradas de actividad laboral, y por otra parte, las salidas de actividad laboral. Se debe tener en cuenta que las situaciones de permiso por maternidad no causan baja en la situación de activa ocupada; por el contrario, las excedencias por maternidad se clasifican como situaciones de inactividad. Diversas preguntas retrospectivas permiten conocer la duración de la situación de actividad o inactividad, y si el individuo ha sido activo anteriormente, para el período anterior a 1993.

El Panel de Hogares ofrece información, para el momento de la entrevista, del tipo de contrato (permanente, temporal⁵), el sector de actividad (público o privado), las horas trabajadas semanalmente por término medio (tiempo parcial en caso de trabajar menos de 30 horas semanales), y la categoría ocupacional. Asimismo, es posible conocer el nivel de estudios alcanzado en el momento de realizar cada una de las entrevistas (secundaria inferior, secundaria superior, y estudios terciarios o universitarios). Se trata de una información que se va actualizando a medida que el individuo obtiene un nivel de estudios superior. La edad de los hijos se calcula a partir de las fechas de nacimiento y la relación de parentesco de cada uno de los miembros del hogar, disponible en el momento de cada oleada de la encuesta.

3.1.3. Método de análisis de biografías (event history):

Los métodos de análisis de biografías, también conocidos como modelos de duración o de intensidad, se utilizan en los casos en los que la variable dependiente es el tiempo

⁵ Las personas sin contrato laboral se han incluido en la categoría “temporal”.

transcurrido hasta que tiene lugar el evento estudiado. La intensidad en el momento t es la densidad de probabilidad de que suceda el evento en el momento t . El periodo comprendido entre el momento en que se inicia el riesgo de que tenga lugar el evento y su materialización se denomina episodio o spel. Cuando la fuente de datos empleada es una encuesta, a menudo una proporción considerable de los individuos no ha realizado (aún) el evento de interés, en cuyo caso los episodios se denominan abiertos o censurados (“por la derecha”).

De entre los muchos modelos de duración existentes, aquí se ha utilizado uno de los más comunes, el modelo de riesgos proporcionales, en el cual el efecto de las covariables sobre la tasa de ocurrencia del evento es multiplicativa. La formulación es la siguiente:

$$\ln h(t) = y(t) + \sum_j \beta_j x_j + \sum_i \beta_i w_i(t) + \varepsilon \quad (1)$$

donde $\ln h(t)$ es logaritmo de la intensidad en el momento t . No se incluyen subíndices para los individuos para no sobrecargar la fórmula. La dependencia en la duración se modela mediante el uso de *splines* lineales por tramos (también conocido como modelo Gompertz por tramos o *piecewise linear exponential model*⁶). $y(t)$ denota una *spline* lineal por tramos que aproxima el efecto de la duración en la intensidad. En el caso de las entradas en actividad esta duración corresponde a los meses transcurridos entre el momento en que el individuo celebra su 15º cumpleaños (o la última salida de actividad) y el momento en que el individuo entra en actividad (o la finalización del periodo de observación, en los casos censurados, cuando esta última suceda primero). En el modelo correspondiente a las salidas de actividad, la duración indica el tiempo transcurrido desde que el individuo inició el período de actividad hasta que éste finaliza (o hasta la última observación disponible para el individuo). Adicionalmente, se ha incluido otra *spline* por tramos que representa el efecto de la edad de la mujer. El vector $\{x_j\}$ representa covariables fijas, es decir que no varían a lo largo del tiempo. $\{w_i(t)\}$ es

⁶ El modelo utilizado es muy parecido al modelo exponencial por tramos con tasas constantes para cada tramo (*piecewise constant exponential model*). Las *splines* lineales por tramos se utilizan para aproximar funciones continuas (como un riesgo de base o un riesgo no proporcional), mediante la utilización de funciones lineales entre intervalos de duración (o tramos). Estas funciones lineales se conectan en puntos del tiempo establecidos *a priori*.

un conjunto de variables cuyos valores cambian en momentos precisos de un episodio para un individuo, y cuyos valores son constantes en el periodo comprendido entre dos de esos cambios. Finalmente, se ha añadido un término de error (o heterogeneidad), al objeto de corregir la correlación existente entre los episodios pertenecientes a un mismo individuo.

3.1.4. Resultados:

Los resultados de los análisis relativos al efecto de diversas variables sobre la tasa de entrada al mercado de trabajo se presentan en la tabla 2.1, y los resultados relativos a las salidas del mercado de trabajo en la tabla 2.2

Tabla 2.1 Entradas al mercado de trabajo

	<i>Coficiente</i>	<i>e.s.</i>
<i>Duración (pendiente spline):</i>		
0-0.5 años	2.3477 ***	.36289
0.5-1 años	-2.0500 ***	.28131
1-3 años	-0.2785 ***	.08709
3-6 años	0.0946 *	.05671
6+ años	-0.0682 ***	.02416
<i>Edad (pendiente spline):</i>		
15-25	0.1236 ***	.02102
25+	-0.0269 *	.01463
<i>Nivel educativo</i>		
Bajo	0.00	0.10
Medio (ref.)		
Alto	0.48***	0.09
<i>No estudiante (ref.)</i>		
<i>Estudiante</i>	0.9772 ***	.10978
<i>No embarazada (ref.)</i>		
<i>Embarazada</i>	-0.0838	.3811
<i>Sin hijos (ref.)</i>		
<i>Edad del hijo menor:</i>		
0-3	-0.0840	.14582
3-6	-0.3169 *	.16985
6+	-0.3549 *	.18982
<i>Anteriormente en mercado de trabajo (ref.)</i>		
Nunca antes en mercado de trabajo	-0.6718 ***	.12335
<i>Intercept</i>		
	-5.5694 ***	.52194
<i>Desviación estándar del residuo</i>		
	0.6969 ***	.07485

Nivel de significación: ***=p<0.01, **=p<0.05, *=p<0.1.

Fuente: Microdatos del Panel Europeo de Hogares. Muestra española, 1993-2000.

Si en primer lugar dirigimos nuestra atención al efecto de la duración en el estado de inactiva, comprobamos como la incidencia aumenta rápidamente hasta aproximadamente el medio año, para posteriormente decrecer. Este resultado indica que aquellas mujeres que no se (re-)incorporan al mercado laboral rápidamente (controlando por las otras variables del modelo), lo hacen posteriormente a una tasa muy inferior y decreciente. Esto último podría indicar además un efecto de selección de aquellas mujeres con pocas probabilidades de incorporarse al mercado laboral, las cuales estarían sobre representadas a duraciones superiores de inactividad. El efecto de la edad es creciente hasta 25 años aproximadamente, para más tarde decrecer. Por otra parte, aquellas mujeres que nunca antes han estado en el mercado laboral presentan un coeficiente muy inferior a aquellas que sí han estado anteriormente en el mercado laboral, indicando una vez más la presencia de un grupo minoritario de mujeres que de manera más o menos permanente se mantienen fuera del mercado laboral (amas de casa).

Por el contrario, las estudiantes presentan un coeficiente muy elevado de entrada al mercado laboral, que refleja el comportamiento mayoritario de las mujeres de las cohortes estudiadas. Esto último es coherente con el efecto del nivel de educación, que si bien no presenta diferencias entre mujeres con estudios bajos y medios si presenta un coeficiente significativamente superior para las mujeres con estudios universitarios.

Por último, se constata que las mujeres con hijos mayores de tres años presentan unos coeficientes de entrada en el mercado de trabajo significativamente inferiores al de los correspondientes a las mujeres sin hijos, lo que podría reflejar tanto las dificultades para compatibilizar su cuidado con la actividad, como un efecto de selección de aquellas mujeres que no se han reincorporado poco después de tener los hijos al mercado laboral (o que se sitúan de manera permanente fuera de él).

Respecto a las salidas del mercado de trabajo (tabla 2.2), se comprueba como el efecto del tiempo que la persona ha permanecido en el mercado laboral disminuye rápidamente hasta el primer año; entre 1 año y 3 años este efecto continúa su disminución a un menor ritmo, para mantenerse constante más allá de los tres años en el mercado laboral.

Tabla 2.2. Salidas del mercado de trabajo.

	<i>Coefficiente</i>	<i>e.s.</i>
<i>Duración (pendiente spline):</i>		
0-1 años	-2.2742 ***	.17495
1-3 años	-0.2593 ***	.09358
3+ años	0.0115	.01415
<i>Edad (pendiente spline):</i>		
15-28	-0.0691 ***	.01754
28+	-0.0306	0.0196
<i>Nivel educativo</i>		
Bajo	-0.1916	.11887
Medio (ref.)		
Alto	0.0915	.11962
<i>Tipo de actividad</i>		
Empleada (ref.)		
Desempleada	-2.0388 ***	.12314
<i>Sector (ref.=privdo)</i>		
Publico	-1.3819 ***	.25103
<i>Tipo de contrato</i>		
Permanente (ref.)		
Temporal	-0.9673 ***	.12992
Autónoma	-0.6622 ***	.18565
<i>Horario</i>		
Jornada completa (ref.)		
Tiempo parcial	-0.2514 *	.13331
<i>Categoría ocupacional</i>		
Trabajador no cualificado (ref.)		
Trabajador cualificado	-0.2386	.16058
Ocupaciones intermedias	-0.7422 ***	.11631
Ocupaciones superiores	-0.7533 ***	.14646
<i>No embarazada (ref.)</i>		
Embarazada	2.2763 ***	.15547
<i>Sin hijos (ref.)</i>		
<i>Edad del hijo menor:</i>		
0-3	0.2905 *	.15201
3-6	0.4583 ***	0.166
6+	0.1098	.17935
<i>Intercept</i>	1.7986 ***	.40711
<i>Desviación estándar del residuo</i>	0.6556 ***	.09185

Nivel de significación: ***=p<0.01, **=p<0.05, *=p<0.1.

Fuente: Microdatos del Panel Europeo de Hogares. Muestra española, 1993-2000.

Estos datos pueden resultar de situaciones de incorporación temporal en el mercado laboral (por ejemplo, trabajos estacionales), o de situaciones de inestabilidad laboral, mientras que personas que han consolidado su situación laboral presentarían unas probabilidades bajas y relativamente constantes de salida del mercado laboral, concentradas en duraciones superiores. El efecto de la edad disminuye hasta aproximadamente 28 años, y a edades más elevadas se mantiene constante. Una vez controlados estadísticamente los efectos de la duración y la edad, las situaciones de desempleo y temporalidad resultan tener un efecto negativo sobre la salida del mercado

de trabajo. Por el contrario, los trabajadores del sector público presentan unos coeficientes de salida netamente inferiores al los correspondientes al sector privado.

La categoría socioprofesional de la mujer tienen un claro impacto en los coeficientes de salida del mercado laboral: las mujeres con empleos de categorías intermedias o superiores se mantienen de manera continua en el mercado laboral, realizando en mucha menor medida interrupciones o salidas permanentes de actividad. Este efecto del tipo de profesión anula el efecto del nivel educativo, que resulta no significativo.

Sin embargo, los efectos de mayor magnitud están relacionados con las dificultades de compatibilizar maternidad con trabajo remunerado. Así, el período de gestación supone un riesgo relativo de salida de actividad 9,7 veces mayor que el de las mujeres sin hijos. Este resultado apunta al embarazo como un período crítico respecto al abandono de la actividad laboral, ya sea debido a la posible discriminación por parte de los empleadores (por ejemplo, no renovando un contrato temporal) o debido a que las situaciones de incompatibilidad entre ambas actividades se manifestarían de manera concreta en ese momento. Los coeficientes de salida del mercado de trabajo son también notablemente altos y significativos para las mujeres con hijos de hasta 6 años de edad, reflejando nuevamente la dificultad de compatibilizar la atención a la familia y la actividad laboral. El hecho de que las mujeres con empleos a tiempo parcial presenten menores coeficientes de salida del mercado de trabajo, refuerza estos últimos resultados, puesto que presumiblemente estas últimas tendrían menores dificultades en compatibilizar ambas actividades.

3.2. Las excedencias por cuidado de hijos: un recurso clave de la política social.

El inicio de la maternidad y los primeros años de la vida de los hijos son, por lo tanto, un periodo clave en el que se reflejan las desigualdades de género como consecuencia de la sobrecarga de responsabilidades familiares asumidas por las mujeres. Es precisamente en ese momento cuando aparecen las dificultades para conciliar vida laboral y familiar, que pueden verse acentuadas o, por el contrario, mitigadas en función de la respuesta que los distintos modelos de protección social han dado a este problema. De hecho, las soluciones planteadas difieren sustancialmente en función del

complejo equilibrio que cada país ha desarrollado entre lo que se considera un asunto público y, por ende, objeto de intervención y un asunto privado, que debe ser solucionado en el seno de las familias. Sin embargo, los instrumentos comúnmente utilizados son tres: las prestaciones económicas de apoyo a la familia, la creación de servicios de atención a la infancia o la provisión del “tiempo” necesario para que sean los propios trabajadores los que atiendan las necesidades familiares (Bettio y Planteaga, 2004).

Pero la lógica de estas medidas es sustancialmente diferente; mientras la primera tiene por objetivo compensar la carga financiera que supone la llegada de un nuevo hijo, las dos segundas van dirigidas directamente a proporcionar las atenciones y cuidados que éstos requieren. No obstante, el punto de partida es también distinto; mientras los servicios de atención a la infancia implican la “externalización” de la atención y del cuidado de los más pequeños, los recursos de tiempo facilitan su provisión por parte de los propios progenitores. Por ello, numerosos autores han destacado que, aunque ambas tienen por objetivo facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las licencias parentales pueden fomentar, simultáneamente, la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Datta Gupta et al. 2006; Duvander et al. 2005a y 2005b; Haas, 2005).

La explicación radica en que el diseño y la implementación de los recursos del tiempo pueden garantizar unas vidas laborales más equitativas entre ambos miembros de la pareja, incentivando la participación de los varones en la atención de las responsabilidades familiares. Dos son los criterios complementarios que actúan positivamente en este sentido; en primer lugar, la configuración de las licencias como un derecho individual de los trabajadores y la reserva de una “cuota” para el disfrute exclusivo del padre, de forma que si no la utiliza no es transferible para la madre y; en segundo lugar, el establecimiento de compensaciones económicas que reemplacen la pérdida de ingresos que conlleva el disfrute de las licencias (Lapuerta, 2004; Moss et al. 1999).

La vinculación entre el sistema de licencias parentales y el objetivo de la igualdad de oportunidades se debe, en resumidas cuentas, a que el modo en que este recurso es diseñado y aplicado tiene efectos, al igual que el resto de las medidas de política social,

en la distribución sociodemográfica del acceso a las prestaciones, pudiendo reducir las desigualdades de género y las de clase social o, por el contrario, reforzarlas (Esping-Andersen, 1990, 1999). De ahí la importancia de evaluar, de manera exhaustiva, los efectos que la utilización de los recursos de tiempo y, concretamente de la excedencias por cuidado de hijo, están teniendo en España. En la medida en que nuestro sistema de licencias parentales facilite la combinación del trabajo remunerado y el trabajo doméstico y garantice, al mismo tiempo, una mayor paridad entre hombres y mujeres en el uso del tiempo, así será el volumen y calidad del empleo femenino. Un tema éste de especial relevancia teniendo en cuenta el impacto de la actividad femenina en la estratificación social en el contexto de la nueva estructura de riesgos que caracteriza a las “economías de servicios” (Esping-Andersen, 1999 y 2005; Blossfeld, 2006).

El primero de ellos, sobre el que existe un amplio consenso en la literatura científica, es que el empleo femenino constituye una firme garantía frente al riesgo de pobreza. El hecho de que las mujeres abandonen el empleo por el nacimiento y crianza de los hijos es uno de los factores de incremento de las desigualdades entre los hogares, que ven reducidos su potencial de ingresos en un entorno en el que, además, las ganancias masculinas resultan cada vez más insuficientes para mantener los ingresos familiares (Oppenheimer, 1997). De ahí que, el empleo de las mujeres sea considerado como un hecho crucial para el bienestar familiar, ya que sus sueldos constituyen el mejor antídoto contra el riesgo de pobreza. Existe una consolidada evidencia empírica que sustenta esta afirmación. Algunos autores han destacado que un hogar donde la esposa está empleada dispone de un ingreso adicional y, por lo tanto, de una mayor seguridad económica en caso de que el marido pierda el empleo (McGinnity, 2002; Kell et al., 1990; Dex et al., 1995), pese a que el paro acude a los hogares por parejas (De Graaf et al., 2000). Un ingreso que será de vital importancia en caso de divorcio o de viudedad, especialmente si tiene menores a su cargo (Esping-Andersen et al, 2003).

Por el contrario, no existe acuerdo en la literatura sobre las consecuencias de la actividad laboral femenina en los niños en términos, por ejemplo, de logro educativo o del desarrollo de sus habilidades cognitivas. De hecho, mientras algunos autores apuntan una relación negativa entre el empleo de las madres y el logro educativo de sus hijos, derivados posiblemente de la reducción en el tiempo dedicado a ellos (Ermish et al., 2002), otros cuestionan estos resultados o, cuando menos, los matizan (Gregg et.al.,

2005; Waldfogel et.al., 2002). Algunos estudios sugieren que los efectos negativos se concentran en el primer año de vida del hijo, desapareciendo posteriormente las consecuencias negativas (Ruhm, 2002). Otros ponen el foco de interés en los servicios de atención a la infancia, destacando la ausencia de efectos negativos si el cuidado se externaliza a través de un servicio de calidad (Esping-Andersen, 2006). Un tema este de relevancia teniendo en cuenta que los estudios sobre movilidad intergeneracional coinciden en señalar la importancia de los primeros años de vida del niño, especialmente los años previos a la escolarización, a la hora de determinar las oportunidades vitales futuras (Waldfogel et.al., 2002).

En consecuencia, los recursos de tiempo son un instrumento clave ya que permiten la interacción de los padres con sus hijos en un periodo fundamental y, al mismo tiempo, garantizan su retorno al empleo. Estas enormes potencialidades justifican el creciente interés por parte de los países occidentales en adaptar sus sistemas de licencias parentales haciéndolos más eficaces. La espectacular reforma desarrollada en Alemania, que entró en vigor el pasado 1 de enero de 2007, es prueba evidente de ello. La ampliación del permiso de paternidad español contemplado en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, aprobada también en el año 2007 en España, es un gesto en esta línea, aunque con repercusiones mucho más limitadas. No obstante, tal y como pasamos a describir a continuación, las diferencias entre los países siguen siendo enormes.

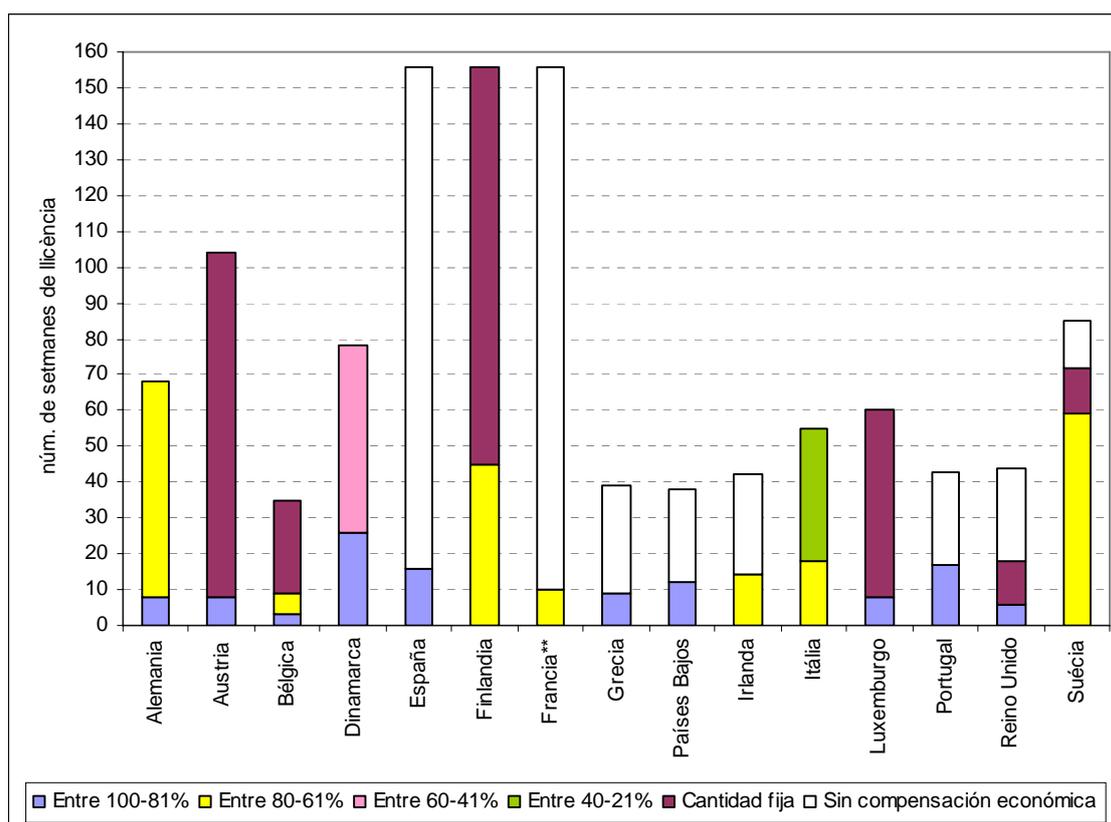
3.3. El sistema de licencias parentales español desde una perspectiva comparada.

Las licencias parentales son formas reguladas de ausencia del lugar del trabajo o de interrupción de las prestaciones laborales habituales con el fin de atender al nacimiento y a la crianza de los hijos y que llevan aparejados beneficios sociales, ya sea en forma de prestaciones económicas u otros derechos de protección social (Escobedo 2002). En la actualidad, existen tres tipos de licencias que conceden tiempo a las familias con hijos/as: la de *maternidad* que está dirigida al proteger la salud de la madre y el bebé durante las últimas semanas del embarazo y el nacimiento; la de *paternidad* que tiene por objetivo facultar al padre para que atienda al nacimiento del nuevo hijo/a y a las

responsabilidades familiares en los primeros días tras el parto; y la *parental*, que está estrictamente relacionada con el cuidado de los hijos.

El gráfico 3.1 que presentamos a continuación ofrece una representación visual de la coordinación de estas tres licencias (maternidad, paternidad y parental) en los estados miembros de la UE-15, mostrándonos el número total de semanas de licencia de las que puede disfrutar una unidad familiar biparental, suponiendo que tanto el padre como la madre utilizaran los permisos que tienen reconocidos de forma consecutiva tras el nacimiento de un hijo/a. Igualmente, los diferentes colores representan los pagos que lleva aparejado cada periodo.

Gráfico 3.1. Número consecutivo de semanas de licencia parental por cuidado de hijos, según los pagos que conllevan*. Unión Europea-16: Año 2007.



*Lo que refleja el gráfico es el número total de semanas de licencias por cuidado de hijos/as (maternidad, paternidad y excedencia) que se pueden disfrutar en los países miembros de la UE-15 tras el nacimiento de los mismos, suponiendo que tanto el padre como la madre disfrutasen todas ellas a tiempo completo y de forma consecutiva.

** En el caso de Francia las cuantías económicas varían en función del rango del hijo.

Fuente: Lapuerta, 2004 con actualizaciones.

De este modo, el gráfico refleja que la intensidad protectora de las licencias varía en su conjunto de forma considerable de país a país. Así, podemos observar un primer grupo que se caracteriza por una duración relativamente breve de las licencias parentales que giraría en torno a las 40 semanas, de las cuales solo se reconoce compensación económica a un número máximo de 17. Estos países son Grecia, Holanda, Irlanda, Portugal y Reino Unido. Bélgica también podría incluirse dentro de este grupo con la salvedad de que todo el periodo de licencia conlleva algún tipo de compensación económica. Posteriormente, nos encontramos con un segundo grupo de países que hacen extensible el derecho de las licencias parentales durante un periodo más amplio que oscilaría desde las 55 semanas en el caso de Italia hasta las 104 de Austria. Sin embargo, todos ellos comparten como característica común la existencia de retribuciones en prácticamente la totalidad del periodo de duración de la licencia. Este sería el caso, además de los dos países que ya hemos mencionado, de Alemania, Dinamarca, Luxemburgo y Suecia.

Por último, nos encontramos con un tercer grupo altamente heterogéneo de países que se caracteriza por facilitar periodos muy amplios de licencia, concretamente de 156 semanas (3 años), aunque su intensidad protectora respecto a la cuantía económica que conllevan es totalmente diferente. Así, por ejemplo, España solo reconoce una compensación monetaria equivalente al 100% del salario durante las 16 semanas de la licencia por maternidad, mientras que el resto del periodo de licencia no tiene retribución alguna. La situación es más o menos similar en Francia con la excepción de que tras el nacimiento del primer hijo solo se pueden disfrutar de 10 semanas de licencia por maternidad con una compensación económica del 84%. Pero estos porcentajes varían en función del rango del hijo, pudiéndose disfrutar del total del periodo de licencia con una compensación económica de cuantía fija a partir del segundo. Finlandia, en cambio, reconoce un porcentaje de sustitución salarial durante las primeras 45 semanas, mientras que en las 111 restantes concede una cuantía fija.

Pero, junto a la duración y las compensaciones económicas, hay que valorar otros criterios que también tienen una repercusión directa en la intensidad protectora del sistema de licencias parentales. De este modo, la configuración de los derechos de forma individual o familiar, la articulación de los distintos tipos de licencias, la flexibilidad con la que pueden ser disfrutadas, las garantías laborales y de retorno al

puesto de trabajo, así como la protección de situaciones especiales (adopciones o acogimientos, partos múltiples o prematuros) configuran un gran abanico de matices que explican las enormes diferencias en la utilización de estos recursos. Así, mientras en España solo el 3% de los padres trabajadores disfrutaban de una licencia parental (Moss y O'Brien, 2006) este porcentaje alcanza en Suecia a la práctica totalidad de los progenitores, siendo la duración media de la situación de excedencia de 16 meses (Bygren et al, 2005). Las diferencias son todavía más acusadas si tenemos en cuenta el sexo de los titulares de la licencia. Así, en países como Noruega o Finlandia el 100% de las madres trabajadoras disfrutaban de un periodo de excedencia, frente al 69% y el 54% respectivamente de los padres trabajadores. Estos mismos porcentajes se sitúan en el 40% de las madres y el 9% de los padres en el caso de los Países Bajos y el 33% y el 3% respectivamente en Dinamarca (Bruning et al, 1999).

No obstante, y a pesar de los pequeños indicadores aquí ofrecidos, uno de los grandes inconvenientes en el estudio de esta área de la política familia radica en los escasos datos disponibles y, sobre todo, en la dificultad de obtener datos realmente comparables, especialmente en el caso de los permisos que se pueden disfrutar tras las licencias por maternidad y paternidad. De hecho, ésta es una de las principales conclusiones del informe editado por Moss y O'Brien (2006) en el que analizan la configuración del sistema de licencias parentales en 22 países occidentales. La comparación internacional resulta, en consecuencia, extremadamente difícil ya que los recursos de tiempo son de índole muy variada y, en numerosas ocasiones, a los tres ya mencionados se unen otras licencias en concepto de cuidado de familiares dependientes, de hijos enfermos o incluso otras interrupciones laborales no relacionadas con el cuidado. A ello hay que añadir que dentro de los propios países existen diferencias en función de los convenios colectivos o la protección especial de algunos trabajadores (e.g. sector público) y, también, según la distribución de las competencias en materia social entre el estado central y las regiones en el caso de los Estados descentralizados.

España es un claro ejemplo de esta última situación. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 46.3, regula con carácter general el derecho a la excedencia por cuidado de hijos, estableciendo que los trabajadores podrán disfrutar de “un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto

permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”. La excedencia es, además, de carácter individual y todo el periodo disfrutado computa a la hora de calcular la antigüedad laboral, lo que tiene efectos, por ejemplo, cuando se establecen las compensaciones económicas en caso de despido. Sin embargo, esta licencia no lleva aparejada ninguna compensación monetaria y la reserva del mismo puesto de trabajo solo está garantizada durante el primer año, quedando la reserva vinculada a un puesto de categoría similar en el tiempo restante. Igualmente, la ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ha ampliado de uno a dos años la consideración de la excedencia como situación asimilada al alta, lo que significa que la Seguridad Social asume las cotizaciones del trabajador durante todo ese periodo.

Esta normativa ha dado lugar a un sistema de licencias parentales diferente al resto de los países occidentales, ya que se caracteriza, en primer lugar, por ser muy generoso en tiempo y, en segundo lugar, escasamente protector en términos económicos. No obstante, esta descripción de carácter general a partir de la legislación estatal encierra, tal y como apuntábamos anteriormente, una gran heterogeneidad de situaciones, debido a las medidas que han desarrollado algunas Comunidades Autónomas que tratan de incentivar la utilización de este recurso a través del establecimiento de compensaciones económicas. Este es el caso de País Vasco, Navarra, Castilla y León, Castilla la Mancha y La Rioja que, bajo regulaciones muy distintas, contemplan ayudas económicas para paliar la pérdida de ingresos que supone el disfrute de una situación de excedencia⁷. Las cuantías oscilan desde los 200 euros mensuales que, con carácter universal, concede el País Vasco -250 euros si el que disfruta de la excedencia es un hombre- hasta el equivalente anual del IPREM⁸ -5.990,40 euros en el 2007- en Castilla y León previa comprobación de ingresos.

La extensión de la legislación en este ámbito ha transcurrido de forma paralela al incremento de la utilización de estos recursos en nuestro país. Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, 32.979 trabajadores estaban en situación de excedencia a fecha de 31 de diciembre de 2007, cifra que prácticamente cuadruplica la

⁷ Una descripción detallada de estas ayudas se ofrece en la tabla 1 del anexo.

⁸ El IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) es la referencia que ha sustituido al SMI (Salario Mínimo Interprofesional) para establecer las cuantías de algunas ayudas. El IPREM estaba fijado en el año 2007 en 5.990,40 euros anuales mientras que el SMI se situaba en 7.988.40 euros.

del año 2000⁹. De ellos, el 94,1% eran mujeres frente al 5,9% de hombres. El aumento también ha sido espectacular en las Comunidades Autónomas que han establecido ayudas complementarias y, especialmente, en aquellas que contemplan prestaciones de carácter universal. La Comunidad Foral Navarra es un buen ejemplo de ello. En el año 2000 el Gobierno de Navarra estableció una compensación de 330 euros mensuales¹⁰ para aquellos trabajadores que disfrutasen de una excedencia para cuidar de su segundo o sucesivos hijos, o el primero en caso de que éste padeciese una minusvalía de grado igual o superior al 25%. La cuantía se sitúa en la actualidad en 440,46 euros. Los datos de la Seguridad Social para esta comunidad indican que el número de trabajadores que ejercieron el derecho de excedencia se duplicó en un intervalo de cuatro años, pasando de 553 en 1999 -un año antes de la entrada en vigor de la ayuda- a 1.243 en el año 2002, tras tres años de implementación de la ayuda (Lapuerta, 2004). Aproximadamente el 14% de las madres trabajadoras que tuvieron un hijo entre los años 2000 y 2004 disfrutó de una excedencia con ayuda económica, cifra que refuerza la trascendencia de esta medida.

Pero, ¿cuál es el impacto real de la excedencia por cuidado de hijo en nuestro país? Y ¿cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores que las solicitan? Estas son las preguntas que vamos intentar responder en el siguiente apartado, mostrando de forma sucinta la evidencia que formará parte del artículo “*Análisis de las licencias parentales en España: ¿Quiénes las disfrutan y por cuánto tiempo?*” y que, en breve, será publicado en el marco de la obra editada por Vicenç Navarro que lleva por título “La situación social en España, Vol. III”.

3.4. Análisis de la incidencia de la excedencia por cuidado de hijos/as¹¹.

Actualmente, no existen estadísticas oficiales sobre el uso y duración de las excedencias por cuidado de hijos. Se ha intentado suplir este déficit con el análisis de

⁹ Según la misma fuente de datos, y a fecha 31 de diciembre del 2000, estaban en vigor 8.339 excedencias por cuidado de hijo/a, de las cuales el titular era una mujer en el 96% de los casos. Para más información consultar la información del Instituto de la Mujer:

(http://www.mtas.es/mujer/mujeres/cifras/empleo/conciliacion_vida.htm)

¹⁰ La cuantía se sitúa en la actualidad en 440,46 euros.

¹¹ Las cifras que se facilitan en este apartado tienen carácter provisional ya que la investigación se encuentra en fase de desarrollo.

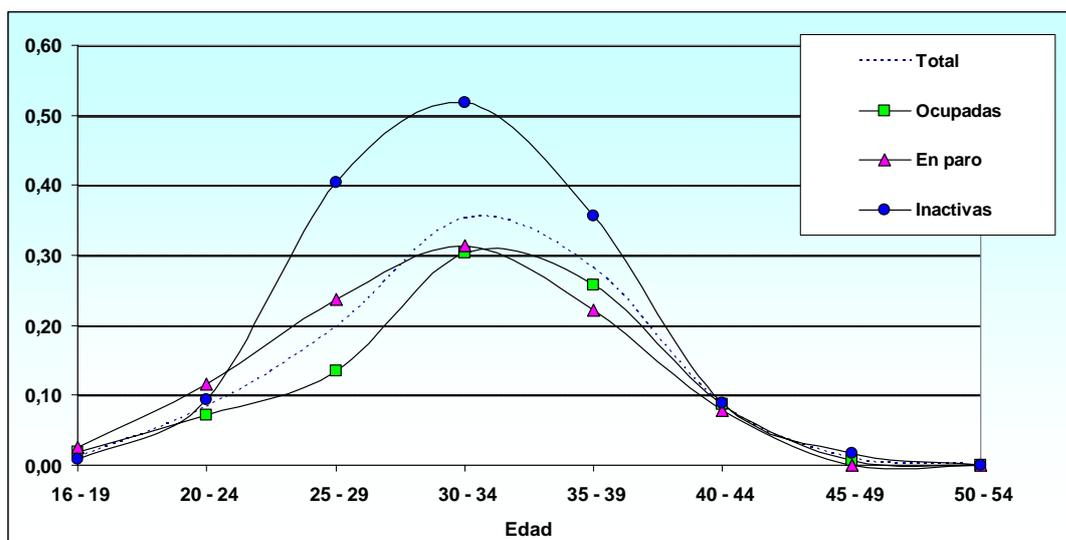
los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que desde el año 2005 incluye una pregunta sobre las causas que motivan la ausencia del puesto de trabajo. A partir de estos datos se puede obtener una imagen aproximada de los usuarios potenciales, padres ocupados con hijos menores de 4 años, y del uso de las excedencias según diferentes características individuales como, por ejemplo, género, nivel educativo o relación con el mercado de trabajo (temporal, indefinido, asalariado del sector público, etc.).

En este trabajo partíamos de la hipótesis de que la distribución sociodemográfica de las licencias (medida tanto con el indicador de la frecuencia con que se obtienen las licencias como con la duración de las mismas) variaría en función de variables relativas a situaciones de necesidad que no se distribuyen homogéneamente entre la población, la más importante de ellas la fase del ciclo vital en que se encuentra cada trabajador, y que determina su riesgo de iniciar un periodo de cuidados a personas dependientes, mucho más alto en torno a los 30 años de edad cuando se trata de atender a menores de edad.

3.4.1. Descripción de los usuarios potenciales: relación con el mercado de trabajo de las madres con hijos de hasta 3 años.

Antes de iniciar el estudio del uso de las licencias era necesario explorar la estructura ocupacional y por edades de los usuarios potenciales. En esta apartado se incluyen los datos referentes a las madres con hijos menores de cuatro años. Tal y como se muestra en el gráfico 3.2 las curvas de las madres con hijos menores a cargo siguen la típica línea de la fecundidad de manera que el grueso más importante de usuarias potenciales, según los datos del año 2006, se concentra especialmente en el grupo de edad 30-34. El elemento más destacable del gráfico 3.2 radica en el estatus ocupacional de las madres. Así, casi la mitad de las mujeres inactivas en el grupo de edad 30-34 tenían hijos de hasta 3 años, mientras que apenas un 30% de las mujeres ocupadas en ese mismo grupo de edad - mujeres susceptibles de disfrutar de las excedencias - estaban realizando un trabajo remunerado. De este gráfico se deduce que la especialización de roles constituye todavía una alternativa importante entre las madres jóvenes para disfrutar de la maternidad, a pesar de los costes potenciales que esta decisión pueda conllevar como la pérdida de antigüedad, pensiones, desempleo o desfase laboral.

Gráfico 3.2. Proporción de mujeres con hijos de 0 a 3 años por grupos de edad y su relación con el mercado de trabajo: España, segundo trimestre del 2006.

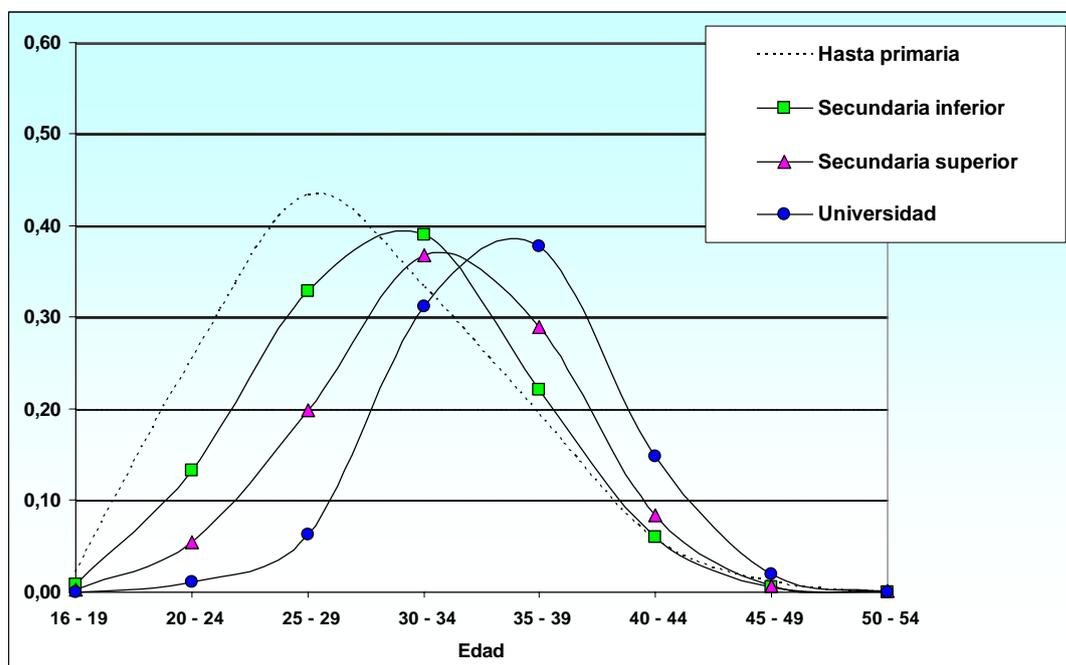


Fuente: microdatos de la EPA.

En el gráfico 3.3 se analiza el mismo indicador, proporción de madres con hijos menores de 4 años, por niveles educativos. De este gráfico se desprende que los calendarios, edad en la cual se concentra el evento de interés (tener hijos menores de hasta 3 años), son significativamente diferentes según las categorías educativas.¹² Así, las madres con hijos menores con estudios primarios se concentran en el grupo de edad 25-29, mientras que las madres con estudios universitarios se concentran en el grupo de edad 35-39. Esta información es especialmente relevante para analizar las personas más susceptibles de solicitar excedencias según categorías educativas, puesto que entre las universitarias el uso de las excedencias se producirá principalmente en un momento en el que las usuarias han alcanzado una mayor consolidación en el mercado de trabajo. Por el contrario, las mujeres con menores niveles educativos se enfrentarán con el dilema de solicitar de una excedencia en un periodo más crítico de su carrera laboral - en los inicios - en el que, previsiblemente, tengan una situación más débil para negociar o sencillamente plantearse la salida temporal del empleo.

¹² La estructura educativa de las mujeres por edades, sin distinción de número de hijos o relación con el mercado de trabajo, y la construcción las categorías educativas a partir de los datos de la EPA se describen en el anexo 2.

Gráfico 3.2. Proporción de mujeres con hijos de 0 a 3 años por grupos de edad y nivel de estudios: España, segundo trimestre del 2006.



Fuente: microdatos de la EPA.

3.4.2. Uso de las excedencias: distribución sociodemográfica.

Los gráficos anteriores indican que la presencia de hijos menores de cuatro años se asocia a una mayor incidencia de la inactividad entre las mujeres y que los niveles educativos conllevan a diferentes calendarios o edades medias a la maternidad y, por ende, al momento del ciclo vital en el que son más susceptibles de solicitar una excedencia. A continuación se analiza el uso de las excedencias en el conjunto de la población ocupada según diferentes características individuales como el género o la relación con el mercado de trabajo.

Uso de excedencias: estimaciones trimestrales y anuales referidas al año 2006

La incidencia anual estimada se sitúa en torno al 3% del conjunto de la población ocupada (véase tabla 3.4). Esta cifra corresponde a la suma de la incidencia en cada uno de los trimestres analizados. Cabe señalar, sin embargo, que esta cifra es una estimación puesto que la EPA es un panel rotante de hogares en el que una cuarta parte de la

muestra se renueva cada año. Por lo tanto, puede darse el caso que una misma persona aparezca contabilizada en más de un trimestre.

Si nos limitamos al uso de las excedencias por trimestres, la incidencia se sitúa en torno al 1% de la población ocupada con hijos menores de cuatro años. Resulta significativo que el segundo y tercer trimestre, los meses tradicionalmente vacacionales, muestran una mayor incidencia de las excedencias. Así, el uso de licencias fue del 0,5 en el primer trimestre y subió al 0,8% en el segundo y tercer trimestre. Esto indicaría posibles estrategias para concentrar el periodo vacacional con la excedencia parental para estirar al máximo posible el período de cuidado de los menores.

Tabla 3.4. Padres y madres ocupados por cuenta ajena o miembros de cooperativas con hijos de 0 a 3 años que han disfrutado una excedencia para el cuidado de sus hijos por trimestres (porcentaje respecto con respecto al total de cada categoría): España, 2006.

	Trimestres				Incidencia anual aproximada
	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
<i>Categorías laborales:</i>					
Miembro de una cooperativa	5,6	2,0	5,0	4,1	16,8
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,0	0,0	0,0	1,1	1,1
Asalariado sector público	0,4	1,8	1,2	0,8	4,2
Asalariado sector privado	0,4	0,6	0,7	0,5	2,4
TOTAL TRIMESTRAL	0,5	0,8	0,8	0,6	2,8

Fuente: microdatos de la EPA.

Con respecto a la población ocupada femenina, la incidencia anual estimada se sitúa en torno al 6% (véase tabla 3.5) y, como ocurría con el conjunto de los ocupados, se vislumbran las mismas pautas de concentración en el segundo y tercer trimestre del año. Así, el uso de licencias casi el doble fue en el segundo y tercer trimestre del año (un 1% en el primer trimestre y un 2% por ciento en el segundo). Tomando como referencia el segundo trimestre (uno de los trimestres del año con mayor número de excedencias), el uso de las licencias parece ser más común entre las mujeres asalariadas del sector público (3%) que entre las asalariadas del sector privado (1,6%), es prácticamente inexistente entre las mujeres ocupadas como ayuda familiar y, finalmente, es especialmente elevado entre las trabajadoras de las cooperativas (un 5%).

Tabla 3.5. Madres ocupadas por cuenta ajena o miembros de cooperativas con hijos de 0 a 3 años que han disfrutado una excedencia para el cuidado de sus hijos por trimestres (porcentaje con respecto al total de cada categoría): España, 2006.

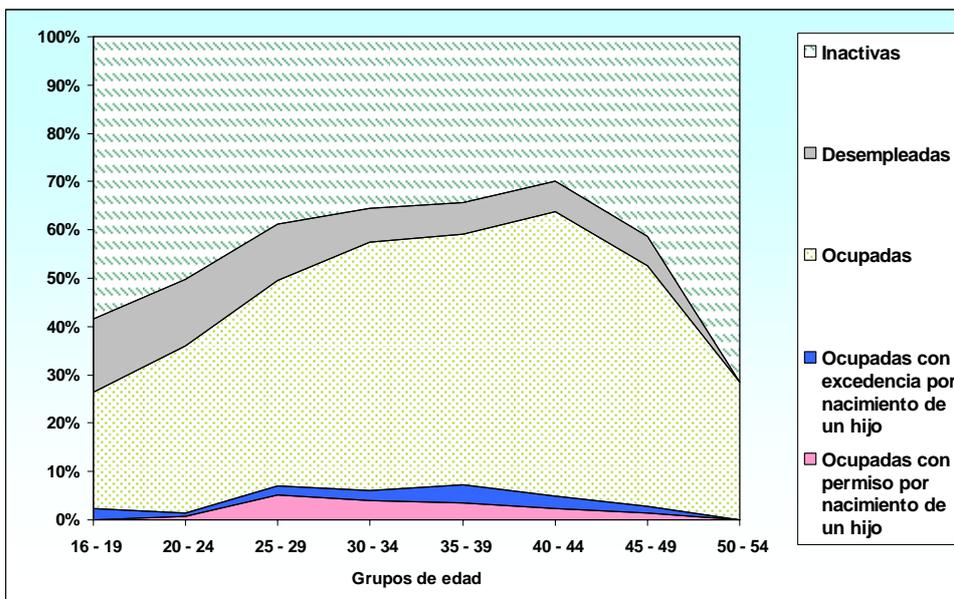
Categorías laborales:	Trimestres				Incidencia anual aproximada
	Primero	Segundo	Tercero	Cuarto	
Miembro de una cooperativa	12,3	5,0	14,5	9,8	41,6
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,0	0,0	0,0	1,5	1,5
Asalariado sector público	0,8	3,1	2,0	1,4	7,3
Asalariado sector privado	1,1	1,6	1,9	1,4	5,9
TOTAL TRIMESTRAL	1,1	1,9	1,9	1,5	6,4

Fuente: microdatos de la EPA.

Uso de excedencias: corte transversal por grupos de edad

Las tablas 3.4 y 3.5 mostraban la incidencia de las excedencias en el conjunto de la población ocupada. En el siguiente gráfico 3.4 se ilustra la incidencia de las excedencias en la población ocupada femenina por grupos de edad.

Gráfico 3.4. Relación con el mercado de trabajo de las mujeres con hijos de 0 a 3 años. España, tercer trimestre del 2006.



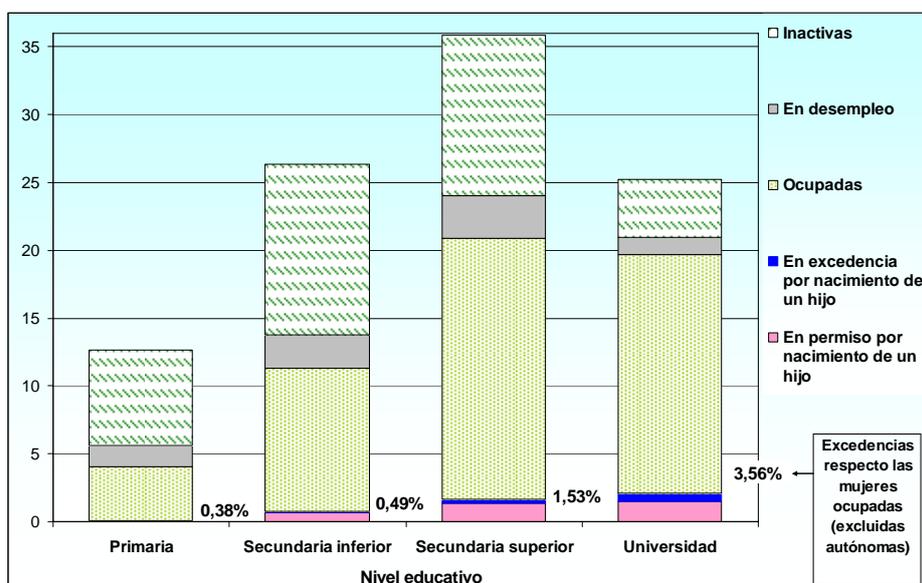
Fuente: microdatos de la EPA.

De este gráfico se desprenden que el uso de las licencias es muy limitado en comparación con las excedencias causadas por el nacimiento del hijos (maternidad) y, en todo caso, cobra mayor peso entre los grupos de edad más avanzados: las mujeres de 35-39 años. Este dato podría dar a entender que las licencias son recursos de tiempo que utilizan por parte de sectores muy concretos de la fuerza de trabajo femenina, trabajadoras con una posición relativamente estable en su puesto de trabajo, y posiblemente por trabajadoras con mayores niveles educativos. Este segundo supuesto se analiza en el siguiente gráfico 3.6.

Excedencias según el nivel educativo de la mujer

Las credenciales educativas pueden influir en los costes de oportunidad que determinan la decisión de solicitar una licencia. Las mujeres con mayores costes de oportunidades a la hora de solicitar una excedencia son las que tienen empleos estables y/o bien remunerados (Sarasa, 2006). Los datos del gráfico 3.5, sin embargo, desmienten este supuesto dado que el uso de las licencias aumenta con el nivel educativo de la mujer.

Gráfico 3.5. Relación de las madres (hijos de 0 a 3 años) con el mercado de trabajo según el nivel educativo y la incidencia de las excedencias: España, segundo trimestre del 2006.



Nota: la muestra ponderada de la población femenina (madres con hijos de 0 a 3 años) que disfrutó de la excedencia en el segundo trimestre del año 2006 se distribuye de la siguiente manera: estudios primarios (255 mujeres); estudios secundarios inferiores (880); estudios secundarios superiores (5194); estudios universitarios (10983).

Fuente: microdatos de la EPA (datos ponderados).

Así, el uso de las licencias en el conjunto de las mujeres con hijos menores de cuatro años y en situación de empleo (excluyendo a las autónomas o empresarias) fue tan sólo del 0,4% entre las mujeres con estudios primarios y del 3,6% entre las mujeres con estudios universitarios. Esta pauta por niveles educativos se debe interpretar junto a los datos del gráfico 3.3. Este gráfico mostraba un calendario a la maternidad (entiéndase presencia de hijos de 0-3 años) mucho más retrasado entre las universitarias. Por lo tanto, entre las universitarias existe un mayor arraigo en el mercado de trabajo, tal y como se ilustró en las tablas 2.1. y 2.2, y la llegada de los hijos es medianamente más tardía. Ambos factores probablemente contribuyen a reducir los costes laborales de la excedencia (ya está afianzada en su puesto de trabajo), así como refuerzan el poder de negociación en el lugar de trabajo y de financiación para subsistir durante el periodo de la excedencia. En definitiva, el uso de las excedencias se convierte en un recurso al alcance de muy pocos y, finalmente, revierte en una ayuda para la conciliación entre las mujeres con mayores recursos económicos y formativos para retornar al mercado de trabajo.

Excedencias según su posición de la mujer en el mercado de trabajo: tipo de contrato, jornada y sector

Reforzando la tesis anteriormente esgrimida, las excedencias como un recurso para los sectores más privilegiados del mercado laboral, la tabla 3.6 ilustra el hecho de que las mujeres que disfrutaban de jornadas laborales a tiempo completo, con contratos indefinidos y pertenecen al sector público son las mayores usuarias de las excedencias. Así, el uso de excedencias es casi el doble entre las asalariadas del sector público (3%) que normalmente ya disfrutaban de mejores condiciones que las asalariadas del sector privado para conciliar empleo y familia y entre las asalariadas con contratos indefinidos.

Tabla 3.6. Mujeres ocupadas por cuenta ajena o miembros de cooperativas con hijos de 0 a 3 años que han disfrutado de una excedencia para el cuidado de sus hijos según su posición en el mercado de trabajo: España, segundo trimestre del 2006.

	Distribución	Incidencia:
Jornada laboral:		
Completa	67,8	2,2%
Parcial	32,2	1,3%
Contracto:		
Indefinido	65,8	2,4%

Temporal	34,2	1,0%
Asalariadas por sector:		
Asalariado sector público	23,0	3,1%
Asalariado sector privado	74,5	1,6%

Nota: en la categoría de asalariadas existen otras situaciones como las mujeres miembros de cooperativas, las mujeres en ayuda en la empresa o negocio familiar y otras categorías residuales (551 mujeres que equivalen al 0,1% de las ocupadas por cuenta ajena). A partir del cálculo de los residuos tipificados corregidos se concluye que las diferencias observadas entre categorías son significativas (en todos los casos los valores del residuo corregido era mayor que $\pm 1,96$).

Fuente: microdatos de la EPA.

Los resultados aquí expuestos indican la necesidad de plantearse nuevas medidas de conciliación para los sectores ocupaciones que, de hecho, sufren un mayor riesgo de abandonar el mercado de trabajo. Las excedencias favorecen la conciliación y el cuidado de los menores entre los sectores más privilegiados del mercado de trabajo; los cuales pueden acceder a más tiempo para disfrutar la maternidad/paternidad. Sin embargo, la ausencia total y absoluta de recursos económicos asociados a este recurso las convierten en un lujo apto para muy pocos y además reproduce las desigualdades socioeconómicas de las mujeres, puesto que las madres con una posición laboral más débil en el mercado laboral - las asalariadas del sector privado con contratos temporales – son las menos propensas a disfrutar de estos recursos.

3.5. Las interrupciones laborales producidas por una situación de excedencia: análisis de su duración a partir de la MCVL2006.

En esta sección vamos a analizar los factores que inciden en el tiempo que tardan las personas en reincorporarse al empleo tras interrumpir su actividad laboral al amparo de una situación de excedencia por cuidado de un hijo/a. Tal y como hemos explicado en el apartado 3.3, el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho individual de los trabajadores por cuenta ajena a disfrutar de un periodo de excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a. La duración máxima de la excedencia es de tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del menor o desde la fecha de resolución judicial o administrativa, en caso de adopción o acogimiento.

Por lo tanto, la interrupción de la vida laboral que vamos a estudiar estará delimitada por dos fechas; en primer lugar, la fecha de comienzo de la excedencia y, en segundo lugar, la reincorporación al empleo, ya sea en el mismo lugar y puesto de trabajo en el

que se originó la excedencia u en otro distinto. El periodo objeto de análisis puede ser, en consecuencia, superior a los tres años que establece la legislación como duración máxima de la excedencia. Este es el caso, por ejemplo, de los trabajadores que, tras el disfrute de la licencia parental, pasan por una situación de desempleo o de inactividad antes de volver a trabajar¹³.

Igualmente, cabe señalar que solo vamos a analizar las interrupciones laborales originadas por una excedencia que conlleva el cese total de cualquier actividad desempeñada en el mercado de trabajo y por la que se cotiza al Sistema Nacional de la Seguridad Social. Una condición que implica la exclusión de los trabajadores pluriempleados que solo se acogen a una excedencia en uno de ellos. Supuesto, éste último, amparado legalmente y que representa el 1,3% del total de las excedencias que registra la MCVL2006.

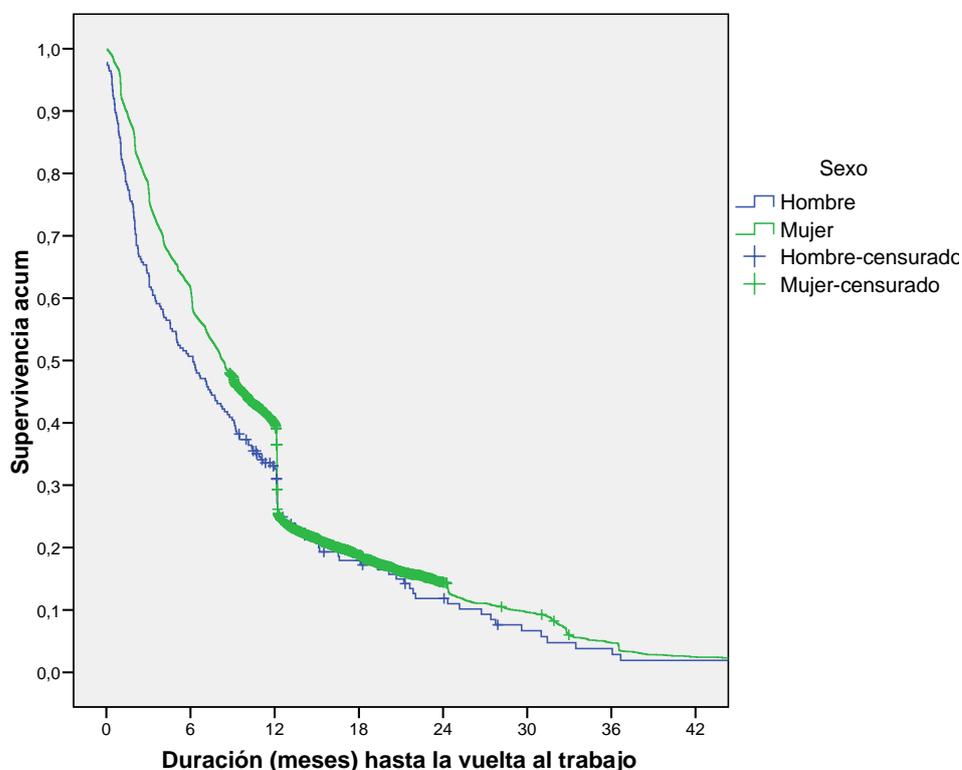
Realizadas estas aclaraciones previas, resulta interesante destacar que la manera más habitual de realizar un análisis descriptivo de los datos longitudinales consiste en la utilización del “método Kaplan-Meier” o también denominado análisis de supervivencia. Este método calcula el tiempo transcurrido hasta que se produce un acontecimiento de interés -en nuestro caso la reincorporación al trabajo-, teniendo simultáneamente en cuenta que, en el momento de la observación, hay casos que pueden no haber realizado dicha transición. Estos casos son denominados “censurados”, según la terminología estadística, por el hecho de que en la última fecha de observación no se habían reincorporado al trabajo y, además, desconocemos el tiempo que tardarán en hacerlo. De este modo, las funciones o curvas de supervivencia que se obtienen a partir del método Kaplan-Meier nos informan de la proporción de acontecimientos producidos a lo largo del tiempo analizado. En nuestro caso, de las 7.146 interrupciones que constituyen la muestra de análisis en este apartado¹⁴, 1.032 (el 14,4%) no habían finalizado.

¹³ De ahí que, a lo largo de este apartado y aún a riesgo de ser reiterativos, vamos a utilizar el término de “interrupción laboral”. Con él nos referimos tanto a la totalidad del periodo de excedencia como a otras situaciones (desempleo o inactividad) por las que puede pasar el trabajador antes de reincorporarse al empleo.

¹⁴ Los titulares de estas interrupciones originadas por una situación de excedencia son 6.140 personas que han nacido entre el año 1960 y 1984. De ellos, el 85% han disfrutado de una sola situación de excedencia, el 12,5% de dos y el 1,6% de tres o más. Por lo tanto, hay personas que contribuyen con más de una interrupción a nuestra muestra.

Así, el gráfico 3.6. refleja las diferencias en las duraciones, medidas en meses, de las interrupciones laborales originadas por una situación de excedencia según el sexo del titular. Con el objetivo de comprobar hasta qué punto las diferencias observadas son realmente significativas hemos aplicado el test estadístico sobre el parecido de las distribuciones de supervivencia (“log-rank test”). El resultado del test se incluye en el pie de cada uno de los gráficos, al igual que el tamaño de la muestra según las categorías representadas.

Gráfico 3.6. Funciones de supervivencia que estiman el tiempo transcurrido (en meses) desde el inicio de la situación de excedencia hasta el momento de reincorporación al empleo, según el sexo. España: Periodo 1989-2007.



Test estadístico (*Long-rank*) de las distribuciones de supervivencia según sexo: Chi-cuadrado de 6,179** (nivel de significación del 0.013).
 N mujer= 6.921; N hombre= 225.
 Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL2006).

El resultado del test “long-rank” revela que las curvas de supervivencia son significativamente diferentes entre hombres y mujeres. Destaca del gráfico 3.6 la fuerte pendiente de ambas curvas en el periodo anterior a los 12 meses, lo que indica que una gran parte de las reincorporaciones, especialmente en el caso de los hombres, se producen en el plazo de un año. Exactamente, el 35% de las mujeres han vuelto al

trabajo tras seis meses de interrupción laboral, porcentaje que a los 12 meses representa el 75%. Esta última cifra es similar para los hombres, mientras que en la primera es ligeramente superior. De hecho, el 40% de los hombres se han reincorporado tras 6 de meses de excedencia. A partir del primer año de interrupción laboral ambas curvas discurren de forma paralela sin apreciarse diferencias entre los sexos. Así, del 25% restante de las personas que tardan más de un año en realizar la transición, un 13% invierte hasta un año más, finalizándola antes de alcanzar el segundo año, y un 10% hasta dos años más, reincorporándose al trabajo antes del tercer año.

Por lo tanto, aproximadamente el 98% de las duraciones de las interrupciones laborales originadas por el disfrute de una situación de excedencia, se ajustan al periodo máximo que establece la legislación, situado en 3 años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo/a, tal y como hemos señalado anteriormente. Esta cifra, no obstante, debe interpretarse con cautela debido a que el disfrute del permiso por maternidad reduce la duración máxima que, de facto, puede tener la excedencia. Así, solo los hombres pueden, en realidad, interrumpir su actividad laboral durante los 36 meses, mientras que en el caso de las mujeres la duración tope protegida legalmente oscilará entre 34,5 meses, si solo utiliza las seis semanas del permiso por maternidad obligatorias después del parto, y 32 meses, si utiliza el permiso completo. De ahí que, para ellas, las duraciones que exceden el tiempo máximo legalmente establecido pasan de representar el 2%, cuando situamos el límite en los 36 meses, al 10% cuando lo fijamos en los 32, teniendo entonces en cuenta el permiso por maternidad¹⁵. Menos de un 1% de las interrupciones continúan, para ambos sexos, después de haber transcurrido un periodo superior a los 42 meses.

Pero, a pesar de las variaciones mencionadas en las duraciones en función de las combinaciones de los permisos por cuidado de hijos, podemos afirmar que el gran grueso de ellas se ajusta a los plazos legalmente establecidos. En este sentido, destaca también en el gráfico el hecho de que ambas curvas de supervivencia presentan una caída muy pronunciada coincidiendo con los 12 meses. Un rasgo que, como veremos, se reproduce en todos los gráficos, aunque con distintas intensidades en función de la variable analizada.

¹⁵ Según los datos de la Seguridad Social solo el 2% de las madres ceden al padre el disfrute de una parte del permiso por maternidad.

Su interpretación esta relacionada con la protección legal de la situación de excedencia en nuestro país que, tal y como hemos visto en el tercer apartado y hasta la reforma introducida por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, únicamente consideraba como periodo de cotización efectiva el primer año. Una garantía que evita la penalización de los trabajadores a la hora de percibir futuras prestaciones de carácter contributivo, que protegen contingencias tales como la jubilación, la incapacidad permanente, la muerte y supervivencia y la maternidad y la paternidad¹⁶. Igualmente, la reserva del mismo puesto de trabajo está garantizada durante el primer año, mientras que, a partir del mismo, la reincorporación queda vinculada a un puesto de trabajo de categoría equivalente. Esta protección especial del primer año explica, en gran medida, que el 75% de las duraciones analizadas sean inferiores a este periodo. La caía es, además, especialmente relevante en el caso de las mujeres, ya que el 13% de sus reincorporaciones al trabajo se producen justo a los 12 meses, frente al 7% de las de los hombres.

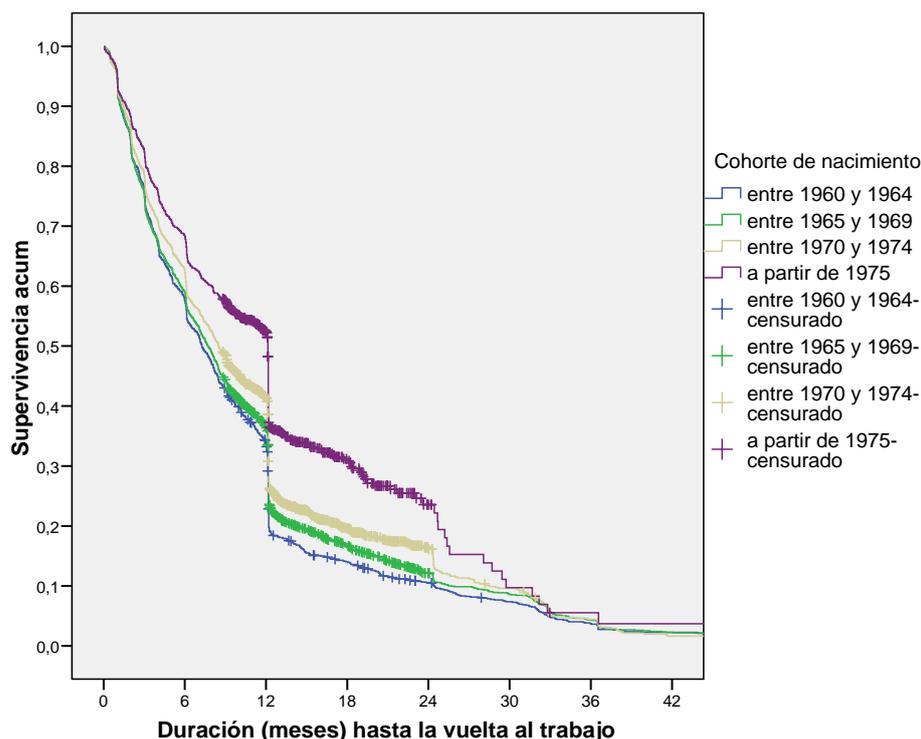
El gráfico 3.7 muestra las curvas de supervivencia según la cohorte de nacimiento de los titulares de la excedencia. El test “long-rank” revela aquí también que las diferencias entre las mismas son significativas. De este modo, podemos observar que cuanto más reciente es la cohorte de nacimiento, mayores son las duraciones de las interrupciones laborales. Así, el 62% de ellas habían finalizado a los 12 meses en el caso de los nacidos a partir de 1975, mientras que el porcentaje aumenta hasta el 82% para la cohorte de 1960 a 1964.

Las diferencias entre las cohortes pueden obedecer a distintas explicaciones que, al menos de momento y hasta que no se desarrolle un análisis multivariado, únicamente podemos plantear en términos de hipótesis. Una de ellas es que el efecto cohorte de nacimiento esté capturando, en realidad, momentos distintos en los que comienzan las interrupciones laborales por motivo de excedencia. Su fecha de inicio vendría así a estar relacionada con distintas pautas en la duración de las interrupciones que podrían variar en función de las modificaciones legislativas que ha sufrido este derecho en los últimos años, el desarrollo de medidas complementarias por parte de algunas Comunidades

¹⁶ Quedan, por lo tanto, excluidas de protección las contingencias de desempleo e incapacidad temporal.

Autónomas que incentivan su utilización, o incluso de circunstancias “contextuales”, como por ejemplo el descenso del desempleo femenino o el aumento de algunas de las fórmulas de contratación que favorecen, directa o indirectamente, el uso de este recurso.

Gráfico 3.7. Funciones de supervivencia que estiman el tiempo transcurrido (en meses) desde el inicio de la situación de excedencia hasta el momento de reincorporación al empleo, según cohorte de nacimiento. España: Periodo 1989-2007.



Test estadístico (*Long-rank*) de las distribuciones de supervivencia según sexo: Chi-cuadrado de 85,252*** (nivel de significación del 0.000).

N cohorte 1960-1964= 1.221; N cohorte 1965-1969= 2.495; N cohorte 1970-1974= 2.515; N cohorte a partir de 1975= 911.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL2006).

Del mismo modo, es probable que la duración de las interrupciones aumente en aquellos casos en los que no se puede recurrir a las redes de solidaridad familiar para atender a los más pequeños. La utilización de los abuelos como estrategia para conciliar la vida laboral y familiar es cada vez menos viable, debido a la mayor participación femenina en el mercado de trabajo. Una hipótesis que también podría ser válida a la hora de explicar el aumento de las duraciones, especialmente entre la cohorte de trabajadores más jóvenes.

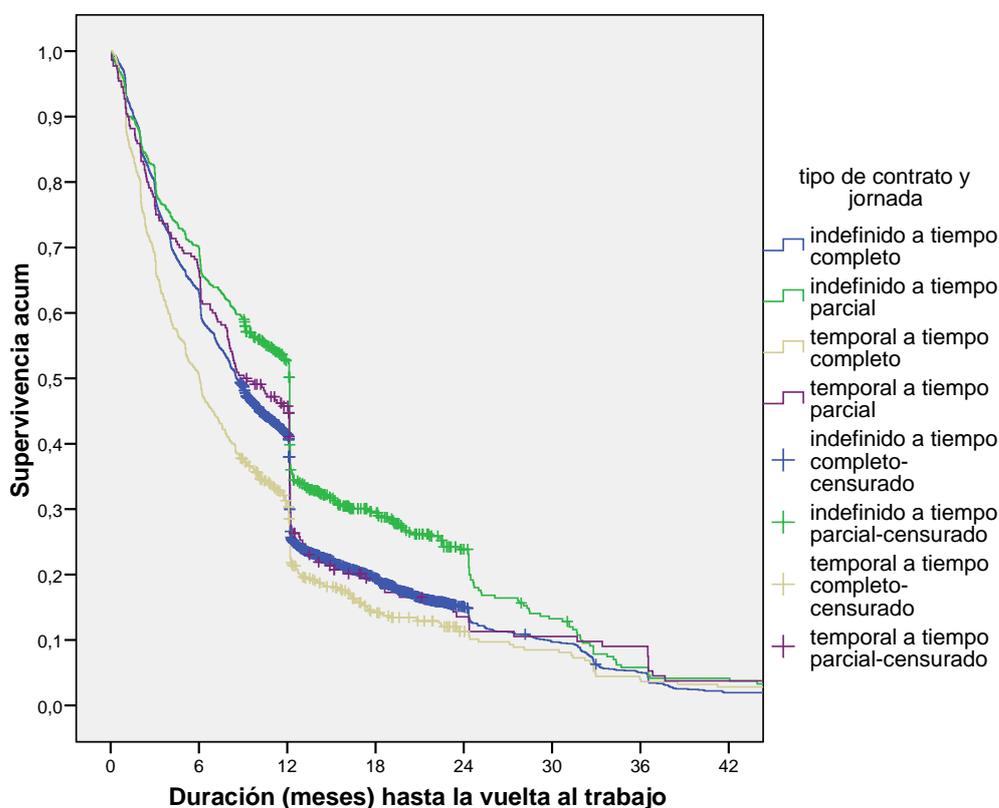
El gráfico 3.8 corrobora la incidencia de las fórmulas de contratación en las duraciones de las interrupciones, al presentar de forma combinada el tipo de contrato y de jornada laboral. El resultado del test “long-rank” manifiesta que las diferencias entre las curvas son significativas. Así, destaca que las duraciones de las interrupciones son más elevadas cuando la excedencia se origina con un contrato de carácter indefinido y a tiempo parcial. El gráfico 5.3 muestra que el 50% de las interrupciones han finalizado a los 12,1 meses en este último caso, mientras que esta cifra desciende hasta 9 meses, para los contratos de carácter temporal a tiempo parcial, a los 8,5 en el caso de los contratos indefinidos a tiempo completo y a los 6 meses en el de los contratos temporales a tiempo parcial.

La brecha es, por lo tanto, enorme entre los contratos indefinidos a tiempo parcial, que presentan las interrupciones más extensas, y los contratos temporales a tiempo completo, que ostentan las más breves. De hecho, solo el 22% de las duraciones de las interrupciones producidas bajo esta última combinación de contrato se extienden más allá del primer año y un 12% a partir del segundo. Estos mismos porcentajes se sitúan en el 35% y en el 25% respectivamente en el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial.

La justificación de este fenómeno puede radicar, en primer lugar, en los distintos costes de oportunidad que tienen que afrontar los trabajadores en función del tipo de contrato y de jornada con el que inician la situación de excedencia. Así, según la teoría económica, el coste de oportunidad de alargar la situación de excedencia será mayor para una persona con contrato temporal que para aquellas que dispongan de uno indefinido, fundamentalmente porque la utilización de un permiso parental puede reducir las posibilidades de renovación de su contrato. El coste de oportunidad también será mayor entre los trabajadores a tiempo completo que parcial, ya que la pérdida de ingresos del hogar es más elevada. En segundo lugar, la teoría de los valores sostiene que la participación de las personas en el mercado laboral varía en función de sus preferencias a la hora de combinar el empleo y la familia (Hakim, 2000). Las duraciones más elevadas de las interrupciones laborales reflejarían, desde este punto de vista, una mayor orientación familiar de los trabajadores. Ejemplo de ello serían los titulares de un contrato indefinido a tiempo parcial, en contraposición a sus homólogos a tiempo completo, que estarían más orientados hacia el trabajo. La tercera y última línea argumental incide en

la importancia del contexto laboral e institucional a la hora de explicar la velocidad con la que se producen las transiciones. De este modo, el tipo de contrato y de jornada vendrían a reflejar los tipos de trabajo ejercidos por cada grupo y los consiguientes condicionantes a la hora de reincorporarse. Los horarios y las condiciones laborales formarían, por lo tanto, parte clave del análisis.

Gráfico 3.8. Funciones de supervivencia que estiman el tiempo transcurrido (en meses) desde el inicio de la situación de excedencia hasta el momento de reincorporación al empleo, según tipo de contrato y de jornada. España: Periodo 1989-2007.



Test estadístico (*Long-rank*) de las distribuciones de supervivencia según tipo de contrato y jornada: Chi-cuadrado de 63,954*** (nivel de significación del 0.000).

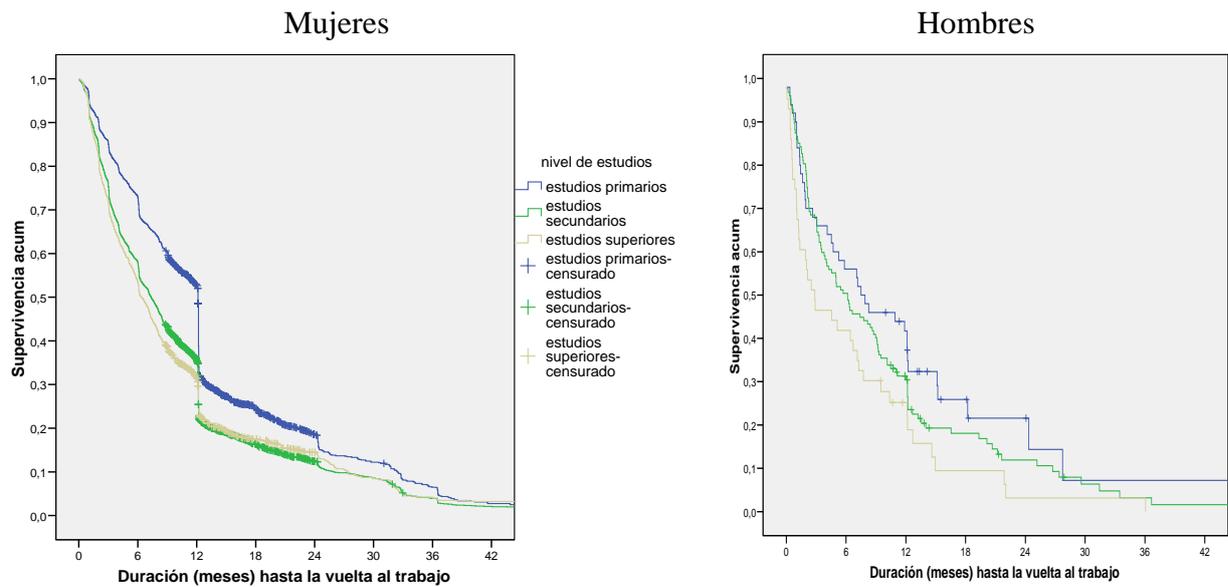
N indefinido a tiempo completo= 3.838; N indefinido a tiempo parcial= 793; N temporal a tiempo completo= 680; N temporal a tiempo parcial= 220.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL2006).

Por último, el gráfico 3.9 refleja las curvas de supervivencia en función del nivel de estudios de los titulares de la excedencia según el sexo. Para ambos las diferencias son significativas según el resultado del test “long-rank”, aunque en el caso de las mujeres el nivel de significación es del 99% y en el de los hombres del 95% debido al menor tamaño de la muestra. La relación es, además, similar, indicando que cuanto mayor es el nivel de estudios, menores son las duraciones de las interrupciones laborales. Un

relación que, en el caso de las mujeres, se mantiene hasta los 12 meses pero que, a partir de este momento, se distorsiona ligeramente, ya que apenas existen diferencias entre las duraciones del nivel de estudios secundarios y superiores. Sin embargo, la diferencia continúa siendo apreciable respecto al nivel de estudios primarios.

Gráfico 3.9. Funciones de supervivencia que estiman el tiempo transcurrido (en meses) desde el inicio de la situación de excedencia hasta el momento de reincorporación al empleo según nivel de estudios. España: Periodo 1989-2007.



Test estadístico (*Long-rank*) de las distribuciones de supervivencia según el nivel de estudios: Chi-cuadrado de 128,114*** (nivel de significación del 0.000).

N estudios primarios= 1.975;

N estudios secundarios=3.716;

N estudios superiores =1.154.

Test estadístico (*Long-rank*) de las distribuciones de supervivencia según el nivel de estudios: Chi-cuadrado de 5,995* (nivel de significación del 0.050).

N estudios primarios= 50;

N estudios secundarios=127;

N estudios superiores =43.

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL2006).

No obstante, en el gráfico 3.9 podemos visualizar interesantes diferencias entre los sexos. Así, mientras el 50% de los hombres de estudios superiores se reincorporan al trabajo antes de los 3 meses, sus homólogas femeninas tardan aproximadamente el doble. Las duraciones son muy superiores en el extremo inferior de la escala educativa, aunque mantienen la brecha entre los sexos. Concretamente, el 50% de los hombres de estudios primarios se reincorporan antes de los 7,5 meses, mientras que el mismo porcentaje de mujeres tardan 12,1 meses. En el nivel de estudios primarios destaca también la elevada proporción de reincorporaciones femeninas que se producen justo a los 12 meses, que asciende al 20%. Un rasgo que, tal y como hemos señalado

anteriormente, se reproduce en todos los gráficos pero sin llegar a adquirir las dimensiones aquí mencionadas.

4. Producción científica relacionada con el proyecto.

Los documentos de trabajo que están actualmente publicados o remitidos para su publicación son los siguientes (véase la documentación adjunta):

- Baizán, P. (2007) “Do Childcare Arrangements Matter for Fertility Decisions? The Effect of Men's Involvement in Childcare, and fertility decision: a European comparison”. Paper actualmente en revisión.
- González, M. José; Miret, Pau & Treviño, Rocío (2007) “Fathers’ participation in childcare: does the marital union matters?”. Artículo enviado a: *Demographic Research*.
- Sarasa, Sebastià (2007a) “Do Welfare Benefits Affect Women’s Choices of Adult Care Living?”, *European Sociological Review*, 24(1):37-51.
- Sarasa, Sebastià (2007b) “Old Age Pensions in Spain: recent reforms and some of their consequences for the risk of poverty”. Próxima publicación en (2008) *Social Policy and Administration*.
- Sarasa, Sebastià & Billingsley, Sunnee (2007) “Personal and household care giving from adult children to parents and social stratification”. Capítulo del libro (actualmente en fase de edición): Saraceno, Chiara (ed.) 2008, *Family, Aging and Social Policy*. Edgar and Elgar.

5. Difusión de los resultados.

Además de las publicaciones, actualmente en fase de edición o evaluación, los miembros del equipo tienen previsto difundir los resultados a través de su participación (los documentos de trabajo ya han sido aceptados) en las siguientes conferencias:

- Conferencia de la red Europea: EQUALSOC MID-TERM CONFERENCE (<http://www.equalsoc.org/>), que tendrá lugar en Berlín los días 11-12 de abril de 2008, organizada por ‘Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung’ (WZB).
- “European Population Conference” que tendrá lugar en Barcelona los días 9-12 julio de 2008, organizada por la Asociación Europea para Estudios de Población.
- Seminario “Fertility and Public Policies in Low Fertility Countries” organizado por la IUSSP (International Union for the Scientific Study of Population) que tendrá lugar en Barcelona los días 7-9 julio del 2008.

Como parte de la difusión de los resultados, una parte del equipo está trabajando en las siguientes publicaciones (en fase de revisión del análisis estadístico):

- Lapuerta, Irene; Baizán, P. y González, M. José (2008) “Análisis de las licencias parentales en España: ¿Quiénes las disfrutan y por cuánto tiempo?” Próxima publicación en Navarro, Vicenç (ed.) La situación social en España, Vol. III. Programa de Políticas Públicas y Sociales – UPF, Fundación F. Largo Caballero y Biblioteca Nueva.
- Baizán, P. & González, M. José (2008) “How much childcare matters and Why? The effects of regional provision of formal childcare on women’s employment decisions in Spain”.

6. Referencias bibliográficas.

Alba, A., y Álvarez, G. (2004): “Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo”, en *Investigaciones Económicas* vol. XXVIII (3): 429-460.

Baizán, P. y González, M.J. (2007): “¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino”. En Navarro, Vicenç (Ed.) *Situación Social de España. Vol. II*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Baizán, P. (2006): “El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española de los años 1990”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 115: 223-253.

Baizán, P. (2005): “The impact of labour market status on second and higher-order births. A comparative study of Denmark, Italy, Spain and United Kingdom”, *DemoSoc Working Papers*, nº 11.

Becker, G.S. (1981): *A Treatise on the Family*, Cambridge: Harvard University Press.

Behrendt, C. (2000): “Holes in the Safety Net? Social Security and the alleviation of poverty in a comparative perspective”, Luxembourg *Income Study Working Paper*, nº 259.

Bettio, F. y Planteaga, J. (2004): “Comparing care regimes in Europe”, *Feminist Economics*, 10 (1)85-113.

Blossfeld. H.-P., y Hofmeister, H. (eds.) (2006): *Globalization, uncertainty and women's careers: An International Comparison*, Cheltenham (UK) and Northampton (MA, USA): Edward Elgar, 3-31.

Brandth, B. & Kvande, E. (2002): “Reflexive fathers: negotiating parental leave and working life”, *Gender, Work and Organization*, 9 (2): 186-203.

Brandth, B. & Kvande, E. (2001): “Flexible work and flexible fathers”, *Work, Employment and Society*, 15 (2): 251-267.

Bruning, G. & Planteaga, J. (1999): “Parental leave and equal opportunities: experiences in eight european countries”, *Journal of European Social Policy*, 9 (3): 195-209.

Bulanda, R.E. (2004): “Parental involvement with children: the influence of gender ideologies”, *Journal of Marriage and Family*, 66: 40-45.

Bygren, M. & Duvander, A. (2005): “Who takes care of the children? Couples' workplace situation and their division of parental leave”, *Working paper in Social Insurance* 2005:2, Swedish Social Insurance Agency (Disponible en: <http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/publications/dokument/wp0502.pdf> consultado 05/05/06).

Clement, W. y Myles, J. (1994): *Relations of Ruling. Class and Gender in Postindustrial Societies*, Montreal & Kingston: McGill-Queen's University Press.

Datta Gupta, N., Smith, N. y Verner, M (2006): "Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: a model to aspire to?", *IZA Working Paper*, nº 2014, Bonn: Institute for the Study of Labour.

De Graaf, P.M. y Ultee, W.C. (2000): "United in Unemployment? Employment and Unemployment of Couples in the European Union in 1994", en D. Gallie and S. Paugam (eds.) *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 265-85.

Del Boca, D., y Pascua, S. (2005): "Social policies and employment of married women in Europe", *CHILD's Working Paper*, nº 19.

Desai, S. y Waite, J. (1991): "Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristic and work commitment", *American Sociological Review*, 56: 551-566.

Dex, S., Gustafsson, S., Smith, N. and Callan, T. (1995): "Cross-national comparisons of the labour force participation of women married to unemployed men", *Oxford Economic Papers*, 47: 611-635.

Durán, M.A. (2002): *Los costes invisibles de la enfermedad*, Bilbao: Fundación BBVA.

Duvander, A. & Andersson (2005): Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of Father's uptake of Parental leave on continued childbearing, *MPIDR Working Paper WP 2005-013*, Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.

Duvander, A., Ferranini, T. & Thalberg, S. (2005): "Swedish parental leave and gender equality: achievements and reform challenges in a European perspective", *Institute for Futures Studies, Working Paper* nº 11.

Ekberg, J., Eriksson, R. & Friebel, G. (2004): "Sharing responsibility? Short- and Long-term Effects of Sweden's 'Daddy Month' Reform", *Swedish Institute for Social Research (SOFI) Working Paper 3/2004*, Stockholm: Swedish Institute for Social Research.

Eriksson, R. (2005): "Parental leave in Sweden: the effects of the second daddy month", *Swedish Institute for Social Research (SOFI) Working Paper 9/2005*, Stockholm: Swedish Institute for Social Research.

Escobedo, A. (2002) "Las licencias parentales y la atención infantil de los menores de tres años como ejemplo de las nuevas tendencias de política social europea", en Flaquer, Ll. (Ed.): *Políticas Familiares en la Unión Europea*, Barcelona: ICPS, 133-172.

Escobedo, A. (1999): "Doing Cross-National Work on Parental Leave", en Moss, P. y Deven, F. (eds.): *Parental leave: Progress or Pitfall?*, Brussels: NIDI/CBGS Publications, 173-192.

Esping-Andersen, G. y Sarasa, S. (2005): “Los dilemas de la redistribución en los Estados de Bienestar del siglo XXI”, en Ruiz-Huerta, J. (ed.): *Políticas públicas y distribución de la renta*, Bilbao: Fundación BBVA, 693-720.

Esping-Andersen, G. (2004): “La política familiar y la nueva demografía en España”, en *Consecuencias de la evolución demográfica española*, ICE: Madrid, nº 815: 45-60.

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A. y Myles, J. (2003): *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: University Press.

Esping-Andersen, G. y Sarasa, S. (2002): ‘The generational conflict reconsidered’, *Journal of European Social Policy*, 12 (1): 5-22.

Esping-Andersen, G. (1999): *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*, Barcelona: Ariel.

Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Oxford: University Press.

Fernández Cordón, J.A. y Tobio, C. (2005): “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”, *Fundación Alternativas*, 79 (Disponible en: http://www.falternativas.org/base/download/f7b6_09-03-06_792005.pdf consultado: 1/06/06).

Flaquer, Ll. (2000) *Las políticas familiares en perspectiva comparada*, Barcelona: Fundación La Caixa.

Garrido, L. (2004): “Demografía longitudinal de la ocupación”, *Información Comercial Española*, 815: 105-142.

Goldstein, H. (1995): *Multilevel Statistical Models*, London: Arnold.

González, M.J. y Jurado, T. (2006c): “Remaining childless in affluent economies: a comparison of France, West Germany, Italy and Spain”, *European Journal of Population*, 22: 317-352.

González, M.J. y Jurado, T. (2006b): “Is There a Minimal Set of Conditions Before Having a Baby? The Experience of the 1955-1982 Female Cohort in West Germany, France, Italy and Spain”, en Esping-Andersen (ed.): *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Madrid: Fundación BBVA.

González, M.J. (2006a): "Balancing Employment and Family Responsibilities in Southern Europe: Trends and Challenges for Social Policy Reform", *Revue française des affaires sociales* (English edition), 1: 30-54.

González, M.J. (2006): "Balancing Employment and Family Responsibilities in Southern Europe: Trends and Challenges for Social Policy Reform", *Revue française des affaires sociales* (English edition), 1: 30-54.

González, M.J. (2005): "Igualando por la base: oportunidades de educación y de cuidado de la primera infancia en España", en Navarro, V. (Coord.) *La situación social en España*. Barcelona: Ed. Biblioteca Nueva, Vol.I.

González, M.J. (2004): "La escolarización de la primera infancia en España: desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios". En Navarro, Vicenç (Coompilador), *El Estado del Bienestar en España*. Madrid: Tecnos (pág. 233-291).

Gutiérrez-Domènech, M. (2005): "Employment after motherhood: a European comparision", *Labour Economics*, 12: 99-123.

Gutiérrez-Domènech, M. (2002): "Employment penalty after motherhood in Spain", *Centre for Economic Performance*, nº 1177.

Hakim, C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, Oxford: Oxford University Press.

Hardarson, O. (2006): "People outside the labour force: female inactivity rates down", *Population and Social Conditions, Statistics in Focus* nº 18.

Haas, L. y Hwang, C.P. (2005): "The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and ties with children: lessons from Sweden", Paper presented at *Community, Work and Family Conference*, 18 March 2005, Manchester: UK.

Han, W.J. & Waldfogel (2003): "Parental leave: the impact of recent legislation on parent's leave taking", *Demography*, 40(1): 191-200.

Hong, Y. y Corman, D. (2005): "Women's return to work after first birth in Sweden during 1980-2000", *Institute for Future studies working 19/2005*, Stockholm: Institute for Future Studies.

Kangas, O. y Rostgaard, T. (2005): "Preferences or care context: opinions on family and employment in seven European countries", *Paper presented at ESPANET Conference*. Freiburg.

Kell, M. y Wright, J. (1990): "Benefits and the labour supply of women married to unemployed men", *Economic Journal*, 400 (suppl.): 119-126.

Klerman, J.A., y Leibowitz, J.A. (1994): "The work-employment distinction among new mothers", *The Journal of Human Resources*, 29: 277-303.

Lalive, R. y Zweimüller, J (2005): "Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence form a "True Natural experiment"", *IZA Discussion Paper* nº 1613, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Lapuerta, I. (2004): "Análisis de las licencias parentales desde la perspectiva de género. Una reflexión a partir del estudio de la Ayuda Familiar por Excedencia del Gobierno de

Navarra". Memoria de Investigación presentada en el marco del Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales (*mimeo*). Universitat Pompeu Fabra.

Leibowitz, A., Klerman, J.A., y Waite, L.J. (1992): "Employment of new mothers and child care choice", *The Journal of Human Resources*, 27: 112-123.

Lundberg, S. & Pollack, R. A. (1996): "Bargaining and distribution in marriage", *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 139-158.

Manser, M. & Brown, M. (1980): "Marriage and Household Decision-Making: A Bargaining Analysis", *International economic Review*, 21(1).

McGinnity, F. (2002): The Labour-force Participation of the Wives of Unemployed Men Comparing Britain and West Germany Using Longitudinal Data, *European Sociological Review*, 18 (4), 473-488.

Moss, P y O'Brien, M. (2006) (ed.): *International review of Leave Policies and related research 2006*, London: Department of Trade and Industry (Disponible en: www.berr.gov.uk/files/file31948.pdf consultado el 15/11/2007).

Moss, P. y Deven, F. (eds.): *Parental leave: Progress or Pitfall?*, Brussels: NIDI/CBGS Publications, 173-192.

OECD (2001): *Employment Outlook*, Paris: OECD.

Ondrich, J. Spiess, C.K. y Yang, Q. (2003): "The liberalization of maternity leave policy and the return to work after childbirth in Germany", *Review of Economics of the Household* 1: 77-110.

Oppenheimer, V. (1997): "Women's Employment and the Gains to Marriage: The Specialization and Trading Model of Marriage." *Annual Review of Sociology* 23:431-53.

Pronzato, C. (2005): "Employment decisions of European women after childbirth", *Paper presented at the EPUNET conference*. Clochester: 29th June.

Pylkkänen, E. y Smith, N. (2004a): "The impact of family-friendly policies in Denmark and Sweden on Mother's Career Interruptions due to childbirth", *IZA Discussion Paper* n° 1054, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Pylkkänen, E. y Smith, N. (2004b): "Career Interruptions due to Parental Leave: a Comparative Study of Denmark and Sweden", *OECD Social Employment and Migration Working Paper*, n° 1.

Reher, D.S. (1996): *La familia en España. Pasado y presente*, Madrid: Alianza Universidad.

Romans, F, y Hardarson, O. (2006): "Labour market latest trends 1st quarter 2006 data: employment rate in the EU", Population and Social Conditions, *Statistics in Focus* n° 17.

Ruhm CJ. (1998): “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe”, *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1): 285-317.

Sarasa, S. (2006): “The women’s conciliation of adultcare and employment in different welfare regimes”, *Paper presented at the EQUALSOC/EMPLOY_FAMNET workshop*. Torino: 27th January.

Spiess, K. & Wrohlich, K (2006): “The parental leave benefit reform in Germany: cost and labour market outcomes of moving towards the Scandinavian model, *IZA Discussion Paper* n° 2372, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Sundström, M. y Duvander, A. (2002): “Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden”, *European Sociological Review*, 18 (4): 433-447.

Waldfogel, J. (2002): “Child care, women’s employment and child outcomes”, *Journal of Population Economics*, 15: 527-548.

Waldfogel, J. (1998): “Understanding the Family Gap in pay for women with children”, *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

Anexo 1. Comparación de las características principales de las ayudas económicas en concepto de excedencia por cuidado de hijo/as en País Vasco, Navarra, Castilla y León, Castilla la Mancha y La Rioja. Año 2007.

	PAÍS VASCO	NAVARRA	CASTILLA Y LEÓN	LA RIOJA	CASTILLA LA MANCHA
Configuración del derecho	Derecho individual reconocido desde el primer hijo.	Derecho familiar reconocido a partir del 2º hijo/a (o el 1º con minusvalía igual o superior al 25%).	Derecho individual reconocido desde el primer hijo, pero solo se concede una ayuda por unidad familiar.	Derecho individual reconocido desde el primer hijo, pero solo se concede una ayuda por unidad familiar.	Derecho familiar reconocido desde el primer hijo.
Cuantía	200 euros mensuales cuando la persona que se acoge a la excedencia es una mujer y 250 euros si es un hombre.	440,46 euros mensuales	100% del IPREM anual para unidades familiares biparentales y el 125% para unidades familiares monoparentales.	250 euros mensuales. En caso de parto múltiple la ayuda se percibe por cada hijo.	50% de las retribuciones mensuales dejadas de percibir con un límite máximo mensual de 1.000 euros y 3.000 euros anuales. Cuando el que disfrute de la excedencia es un hombre el límite anual máximo será de 6.000 euros.
Limitaciones en la cuantía	Sí, no debe superar el salario neto en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.	No	Sí, no debe superar el salario neto en el caso del trabajador fijo discontinuo o a tiempo parcial.	En caso de trabajo a tiempo parcial la ayuda disminuye proporcionalmente en función de la jornada de trabajo.	En caso de trabajo a tiempo parcial la ayuda disminuye proporcionalmente en función de la jornada de trabajo.
Duración mínima de la ayuda	Sin mínimos establecidos	3 meses	1 año	1 año	Sin mínimos establecidos
Duración máxima de la ayuda	Hasta 3 años	Hasta que el niño/a cumpla un año para el segundo hijo/a y hasta que cumpla tres años para el tercero o sucesivos.	1 año	Hasta 3 años	1 año
Limitación de ingresos	No	No	Sí	Sí	Sí, incluida en el baremo que establece la convocatoria. Ayuda de concurrencia competitiva.
Antigüedad empadronamiento	1 año	2 años	6 meses	6 meses.	2 años
Impuestos	No están exentas de declaración.	Exentas de declaración en el IRPF	No están exentas de declaración.	No están exentas de declaración.	No están exentas de declaración.

Fuente: Elaboración propia a partir de las respectivas convocatorias de ayudas.