



EL IMPACTO DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL EMPLEO Y USO DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA. ITINERARIOS LABORALES DE MADRES Y PADRES EN HOGARES CON MENORES DE 3 AÑOS. ANÁLISIS DE CAMBIOS Y DISCONTINUIDADES A PARTIR DE LA MCVL_2005.

RESPONSABLE: LLUIS FLAQUER VILARDEBÓ

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (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.

**EL IMPACTO DE LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD
EN EL EMPLEO: ITINERARIOS LABORALES DE
MADRES Y PADRES EN HOGARES CON MENORES DE
TRES AÑOS**

**ANÁLISIS DE CAMBIOS Y DISCONTINUIDADES A PARTIR DE
LA MUESTRA CONTINUA DE VIDAS LABORALES**

Equipo investigador: Anna Escobedo y Lara Navarro

Director: Dr. Lluís Flaquer i Vilardebò

Bellaterra, Diciembre de 2008

Departamento de Sociología

Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología

Universidad Autónoma de Barcelona

Proyecto FIPROS 2007/14: Investigación financiada al amparo de la Orden
TAS/940/2007, de Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social



Abstract

La maternidad y la paternidad tienen distintos impactos sobre el empleo en los países de la Unión Europea. Mientras los padres intensifican su ocupación retribuida, las madres tienen comportamientos más variables según las prestaciones sociales disponibles y la calidad del empleo. En esta investigación se caracteriza el comportamiento laboral de madres y padres españoles en el período 2002-2006 a partir del estudio de los itinerarios laborales de hombres y mujeres entre 25 y 49 años que conviven con un hijo/a nacido en el año 2003. La Muestra Continua de Vidas Laborales -en adelante MCVL-, en su edición del año 2006 con datos fiscales constituye la fuente de datos principal empleada para caracterizar los itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años. El principal resultado del análisis realizado es el contraste en el caso español de comportamientos claramente divergentes entre hombres y mujeres respecto al riesgo de interrupción temporal no regulada del empleo (sin recurrir a la excedencia por cuidado de hijos/as) y a la reducción del tiempo de trabajo. Aunque los criterios de extracción de la MCVL no permiten recoger las situaciones más extremas en las que el nacimiento de los hijos/as implica un abandono temporal largo del mercado laboral, se concluye que sólo el 17% de hombres y 8% de las mujeres no presentan ningún impacto sobre su carrera de cotización laboral por el nacimiento de un primer hijo/a. Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado (asalariado, autónomo, o desempleo), el impacto de los hijos/as puede definirse como positivo en términos del empleo, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%. El 36% de las mujeres y el 6% de los hombres que cambian de relación laboral modifican el tiempo de trabajo. Para el 71% de éstas el nacimiento de los hijos/as se traduce en una menor dedicación al empleo mientras que para el 65% de los hombres el sentido es el contrario. Entendiendo que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar se orientan a neutralizar los impactos adversos de la maternidad y la paternidad en las carreras de cotización y protección social, sugerimos que estos diferenciales pueden interpretarse como déficit de nuestras políticas sociales.

Indice

| | |
|---|------|
| Abstract | II |
| Indice..... | III |
| Índice de tablas..... | VI |
| Tablas del anexo Estadístico | IX |
| Índice de gráficos | X |
| Índice de gráficos | X |
| Índice de figuras..... | XII |
| Resumen ejecutivo | XIII |
| 1 Introducción..... | 1 |
| 2 Una visión panorámica del impacto de la maternidad y la paternidad en el contexto de la Unión Europea | 4 |
| 2.1 La perspectiva longitudinal y de regulación del ciclo vital | 4 |
| 2.2 Una visión panorámica sobre los principales modos de guarda de los menores de tres años y el correspondiente impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo en la Unión Europea..... | 6 |
| 2.3 Análisis de las tasas de empleo maternas y paternas según niveles educativos y presencia de hijos menores de 6 años o entre 6 y 11 años en el hogar en la Encuesta Europea de Población Activa..... | 17 |
| 2.3.1 Diferencial de empleo entre padres y madres según nivel educativo..... | 25 |
| 2.3.2 Diferencial de empleo según nivel educativo de las madres conforme los hijos crecen | 31 |
| 2.4 El impacto de los sucesivos hijos en los diferenciales entre las tasas de empleo maternas en la Unión Europea | 34 |
| 3 Metodología del estudio del impacto de la transición a la maternidad y la paternidad mediante la Muestra Continua de Vidas Laborales..... | 43 |
| 3.1 La Muestra Continua de Vidas laborales | 45 |
| 3.2 La identificación de padres y madres en la MCVL | 47 |
| 3.3 Definición de acontecimientos vinculados a los itinerarios laborales | 49 |
| 3.3.1 Cambios de estado laboral..... | 49 |

| | | |
|---------|---|-----|
| 3.3.2 | Cambios de relación laboral..... | 50 |
| 3.3.3 | Cambios en la misma relación laboral..... | 51 |
| 3.3.4 | La continuidad como acontecimiento..... | 51 |
| 4 | Análisis de resultados de la Muestra Continua de Vidas Laborales..... | 53 |
| 4.1 | Características principales de los padres y madres de la submuestra..... | 53 |
| 4.2 | Comparación de la situación laboral un año antes y tres años después del nacimiento del primer hijo/a..... | 56 |
| 4.2.1 | Progenitores que han cambiado de estado laboral..... | 58 |
| 4.2.2 | Progenitores que han cambiado de relación laboral..... | 61 |
| 4.2.2.1 | Cambios en el grupo de cotización..... | 63 |
| 4.2.2.2 | Cambios en el coeficiente de tiempo parcial..... | 64 |
| 4.2.2.3 | Cambios en el tipo de contrato..... | 66 |
| 4.2.3 | Progenitores que han modificado las condiciones de trabajo dentro de la misma relación laboral..... | 69 |
| 4.2.3.1 | Cambios en el grupo de cotización en la misma relación laboral..... | 70 |
| 4.2.3.2 | Cambios en el coeficiente de tiempo parcial en la misma relación laboral .. | 72 |
| 4.2.3.3 | Cambios en el tipo de contrato en la misma relación laboral..... | 74 |
| 4.2.4 | Progenitores con continuidad laboral..... | 78 |
| 4.2.5 | Síntesis de resultados del análisis entre el estado inicial y final..... | 81 |
| 4.3 | Análisis longitudinal de los cambios laborales observables durante el periodo 2002-2006 | 83 |
| 4.3.1 | Cambios de estado laboral en el intervalo 2002-2006..... | 89 |
| 4.3.2 | Síntesis de resultados del análisis longitudinal del periodo 2002-2006..... | 93 |
| 4.4 | Análisis específico de la reducción de jornada y los periodos de desempleo contributivo tras el nacimiento de un primer hijo/a..... | 95 |
| 4.4.1 | La jornada a tiempo parcial..... | 95 |
| 4.4.2 | Los periodos de desempleo retribuido y contributivo..... | 101 |
| 4.4.3 | Síntesis de resultados del análisis específico del coeficiente de parcialidad y del desempleo contributivo..... | 106 |

| | | |
|-----|---|-----|
| 5 | Conclusiones..... | 107 |
| 5.1 | Implicaciones para la evaluación y desarrollo de políticas públicas | 113 |
| 5.2 | Implicaciones para la investigación y mejora de datos e indicadores..... | 116 |
| 6 | Bibliografía..... | 118 |
| 7 | Anexo estadístico..... | 122 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos por CCAA (2000-2005) y cobertura del primer ciclo de educación infantil sobre la población menor de tres años en 2005 por CCAA en España | 13 |
| Tabla 2. Tasas de empleo de mujeres y hombres (25- 49 años) según nivel educativo, en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o entre 6 y 11 años, en países de UE-27, 2006..... | 20 |
| Tabla 3. Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006..... | 22 |
| Tabla 4. Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absolutas en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina con educación secundaria obligatoria o inferior en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006. | 25 |
| Tabla 5 Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absolutas en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina con educación superior en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006..... | 28 |
| Tabla 6. Diferencial educativo en las tasas de empleo maternas conforme los hijos crecen en la UE-27 en 2006..... | 31 |
| Tabla 7. Tasas de empleo de las mujeres (25 a 49 años), según número de hijos y edad del hijo menor en la UE-27, 2006..... | 37 |
| Tabla 8. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con hijos según número de hijos y edad del hijo menor en la UE-27, 2006..... | 38 |
| Tabla 9. Edad en el año 2006 según sexo | 54 |
| Tabla 10. Año de afiliación de la primera alta según sexo..... | 55 |
| Tabla 11. Número de episodios en el período 2002-2006 según sexo. | 55 |
| Tabla 12. Hombres y mujeres según tipo de acontecimiento entre la relación laboral inicial y final | 56 |
| Tabla 13. Hombres que han cambiado de estado entre la relación laboral inicial y final según tipo de transición. | 59 |

| | |
|---|----|
| Tabla 14. Mujeres que han cambiado de estado entre la relación laboral inicial y final según tipo de transición..... | 60 |
| Tabla 15. Personas que han cambiado de relación laboral según estado y sexo. | 61 |
| Tabla 16. Asalariados/as que han cambiado de relación laboral según tipos de cambios y sexo. | 62 |
| Tabla 17. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral según si han modificado el grupo de cotización y sexo. | 63 |
| Tabla 18. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral y han modificado el grupo de cotización según sexo | 63 |
| Tabla 19. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral y han modificado el coeficiente a tiempo parcial según sexo..... | 65 |
| Tabla 20. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral según si han modificado el tipo de contrato y sexo..... | 66 |
| Tabla 21. Hombres asalariados que han cambiado de relación laboral según tipo de contrato inicial y final..... | 67 |
| Tabla 22. Mujeres asalariadas que han cambiado de relación laboral según tipo de contrato inicial y final..... | 68 |
| Tabla 23. Asalariados/as que han modificado las condiciones de trabajo dentro de la misma relación laboral según tipo y sexo entre 2002 y 2006. | 69 |
| Tabla 24. Asalariados/as que han modificado su grupo de cotización dentro de la misma relación laboral según sexo entre 2002 y 2006..... | 70 |
| Tabla 25. Evolución media del grupo de cotización dentro de la misma relación laboral según sexo..... | 70 |
| Tabla 26. Asalariados/as que han modificado el grupo de cotización dentro de la misma relación laboral según signo de la modificación y sexo | 71 |
| Tabla 27. Asalariados/as que han modificado el coeficiente de parcialidad en la misma relación laboral según sexo. | 72 |
| Tabla 28. Asalariadas que han modificado el coeficiente de parcialidad en la misma relación laboral según signo de la modificación. | 73 |
| Tabla 29. Evolución media del coeficiente de parcialidad en aquellos asalariados/as que lo han modificado una primera vez en la misma relación laboral según sexo | 73 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 30. Asalariados/as que han modificado el coeficiente de parcialidad en la misma relación laboral por segunda vez | 73 |
| Tabla 31. Asalariados/as que han modificado el tipo de contrato en la misma relación laboral según sexo. | 74 |
| Tabla 32. Asalariados que han modificado el tipo de contrato en la misma relación laboral según tipo de transición | 75 |
| Tabla 33. Asalariadas que han modificado el tipo de contrato en la misma relación laboral según tipo de transición | 76 |
| Tabla 34. Asalariados/as que han modificado las condiciones de trabajo en la misma relación laboral según si han variado por segunda vez el tipo de contrato y sexo. | 77 |
| Tabla 35. Edad en el año 2006 de las personas con continuidad laboral en el período 2002-2006 según sexo. | 78 |
| Tabla 36. Personas con continuidad laboral en el período 2002-2006 según régimen de cotización, tipo de relación laboral y sexo. | 79 |
| Tabla 37. Asalariados/as con continuidad laboral en el período 2002-2006 según tipo de contrato y sexo..... | 80 |
| Tabla 38. Asalariados/as con continuidad laboral en el período 2002-2006 según grupo de cotización y sexo. | 80 |
| Tabla 39. Personas según tipo de acontecimientos laborales en el período 2002-2006 y sexo... 84 | |
| Tabla 40. Asalariados/as según si modifican el coeficiente de tiempo parcial después del nacimiento de los hijos/as..... | 96 |
| Tabla 41. Cuartiles estimados para el modelo de supervivencia sin modificación de jornada ... 97 | |
| Tabla 42. Test de significatividad de Log-Rank y Wilcoxon para la función de supervivencia sin modificar el coeficiente de tiempo parcial..... | 98 |
| Tabla 43. Asalariados/as que recuperan la jornada completa tras haber reducido el coeficiente de tiempo de trabajo después del nacimiento de los hijos/as. | 98 |
| Tabla 44. Cuartiles estimados por el modelo de supervivencia en jornada reducida | 100 |
| Tabla 45. Test de significatividad de Log-Rank y Wilcoxon para la salida del tiempo parcial.100 | |
| Tabla 46. Personas según si tienen o no episodios de paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a. | 101 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 47. Cuartiles estimados para el modelo de supervivencia sin experimentar paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a. | 102 |
| Tabla 48. Test de significación de Long-rank y Wilcoxon para la función de supervivencia sin experimentar un episodio de desempleo retribuido. | 103 |
| Tabla 49. Progenitores que al final de la observación permanecen en un episodio de desempleo retribuido iniciado tras el nacimiento del primer hijo/a. | 103 |
| Tabla 50. Cuartiles estimados por el modelo para la finalización del episodio de desempleo retribuido | 105 |
| Tabla 51. Test de significatividad de Log-Rank y Wilcoxon para la función de supervivencia de permanecer en un episodio de desempleo retribuido. | 105 |

Tablas del anexo Estadístico

| | |
|--|-----|
| Tabla anexa I. Función de distribución de los hombres según diferentes estados laborales en el período 2002-2006. | 122 |
| Tabla anexa II. Función de distribución de las mujeres según diferentes estados laborales en el período 2002-2006. | 125 |
| Tabla anexa III. Función de distribución de los hombres según diferentes estados laborales que en el período 2002-2006 han cambiado de situación laboral | 128 |
| Tabla anexa IV. Función de distribución de las mujeres según diferentes estados laborales que en el período 2002-2006 han cambiado de situación laboral | 131 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Impacto en el empleo de la maternidad y de la paternidad en la Unión Europea (UE27) en 2006 | 6 |
| Gráfico 2. Principales modos de atención de los menores de tres años en la UE27 (más Islandia y Noruega) en 2006 | 9 |
| Gráfico 3 Proporción de menores de tres años en servicios de atención y educación infantil, a tiempo completo y a tiempo parcial, en la UE27 (más Islandia y Noruega) en 2006 | 11 |
| Gráfico 4. Cuidado de los hijos menores de 3 años según la situación laboral de la madre en España en 2006, según la Encuesta de Condiciones de Vida | 12 |
| Gráfico 5. La cobertura de la prestación por maternidad y del 1er ciclo de educación infantil varía considerablemente entre Comunidades Autónomas en España en 2005 | 14 |
| Gráfico 6 Cobertura media de los servicios de atención y educación infantil en relación a la población total menor de tres años, en países de la OCDE (2004)..... | 16 |
| Gráfico 7. Cobertura media de los servicios de atención y educación infantil en relación a la población de tres a cinco años, en países de la OCDE (2004) | 16 |
| Gráfico 8. Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006..... | 23 |
| Gráfico 9 Diferencial de género en las tasas de empleo parentales con niveles de educación secundaria o inferior (25-49 años) en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006 | 26 |
| Gráfico 10 Diferencial de género en las tasas de empleo parentales con niveles de educación superior (25-49 años) en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006..... | 29 |
| Gráfico 11 Diferencial educativo en las tasas de empleo maternales conforme los hijos crecen en la UE-27 en 2006..... | 32 |
| Gráfico 12. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con al menos un hijo menor de 6 años, según número de hijos, en la UE-27, 2006.. | 39 |

| | |
|--|-----|
| Gráfico 13. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con hijos según número de hijos y edad del hijo menor entre 6 y 11 años, en la UE-27, 2006..... | 40 |
| Gráfico 14 Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con al menos un hijo menor de 6 años, según número de hijos, en España, Francia, Portugal y media de la UE-27, 2006..... | 41 |
| Gráfico 15. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con al menos un hijo menor entre 6 y 11 años, según número de hijos, en España, Francia, Portugal y media de la UE-27, 2006..... | 42 |
| Gráfico 16. Distribución por sexo de las personas de la submuestra | 54 |
| Gráfico 17. Porcentaje de hombres y mujeres según el tipo acontecimiento entre la relación laboral inicial y final..... | 57 |
| Gráfico 18. Porcentaje de asalariados/as que han cambiado de relación laboral según si han modificado el coeficiente de tiempo parcial y sexo..... | 64 |
| Gráfico 19. Porcentaje de asalariados/as que han cambiado de relación laboral y de coeficiente a tiempo parcial según signo del nuevo coeficiente y sexo..... | 65 |
| Gráfico 20. Personas con continuidad laboral en el período 2002-2006 según sexo | 78 |
| Gráfico 21. Personas según tipo acontecimientos laborales durante 2002-2006 y sexo | 84 |
| Gráfico 22. Porcentaje de hombres en diferentes estados laborales en el período 2002-2006.... | 85 |
| Gráfico 23. Porcentaje de mujeres en diferentes estados laborales en el período 2002-2006..... | 85 |
| Gráfico 24. Función de distribución de los hombres que han cambiado de estado en el intervalo 2002-2006..... | 89 |
| Gráfico 25. Función de distribución de las mujeres que han cambiado de estado en el intervalo 2002-2006..... | 90 |
| Gráfico 26. Función de supervivencia a modificar el coeficiente de tiempo parcial después del nacimiento del primer hijo/a..... | 96 |
| Gráfico 27. Función de supervivencia en jornada a tiempo parcial | 99 |
| Gráfico 28. Función de supervivencia a sucumbir a un episodio de paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a..... | 102 |
| Gráfico 29. Función de supervivencia para la salida de la prestación por desempleo. | 104 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Función de distribución de cada estado en el período 2002-2006 según sexo..... | 88 |
| Figura 2. Función de distribución de hombres y mujeres que han cambiado de estado en el intervalo 2002-2006..... | 92 |

Resumen ejecutivo

La maternidad y la paternidad tienen distintos impactos sobre el empleo en los países de la Unión Europea. En este estudio se considera el nacimiento de un primogénito como encrucijada en la trayectoria laboral de cada individuo, en la que hombres y mujeres toman sus decisiones en un contexto de restricciones institucionales e itinerarios condicionados social y culturalmente de forma distinta para hombres y para mujeres. Esta encrucijada se expresa y resuelve de forma diversa en los Estados de la Unión Europea, según sus tradiciones de política social, de regulación laboral y de articulación del empleo, la maternidad y la paternidad, y en materia de servicios de atención y educación infantil.

La mitad de los menores de tres años en el conjunto de la Unión Europea son cuidados en casa de forma exclusiva por sus progenitores. La atención parental es básicamente maternal y dominante durante el primer año, o año y medio de vida, de forma más o menos protegida mediante los sistemas nacionales de licencias maternales y parentales. Por otro lado, una cuarta parte de los menores de tres años reciben una atención y educación infantil formalizada, con porcentajes que oscilan entre el 73% de los menores de 3 años en Dinamarca y el 2% en la República Checa. La cuarta parte restante de estos niños pequeños son atendidos mediante arreglos informales –canguros o asistentes retribuidas- o bien mediante la ayuda familiar no retribuida. En España la atención parental exclusiva es menor (41%) mientras que la cobertura de los servicios infantiles asciende al 39% de los menores de 3 años, por encima de la media de la UE, aunque presenta una gran variabilidad territorial como respecto a la regulación y financiación pública de estos servicios. La educación infantil en España tiene un gran potencial de desarrollo en la medida que se superen las dificultades de regulación y financiación públicas presentes, ya que en la actualidad la oferta mayoritaria es puramente privada a menudo fuera de la regulación educativa, con los problemas de calidad y justicia social que ello conlleva.

El tránsito a la paternidad se asocia con la consolidación del estatus profesional del hombre y de su rol de proveedor de recursos salariales al hogar. La transición a la maternidad se asocia con una intensificación del rol de cuidadora de la mujer en el ámbito doméstico que puede afectar o no a la esfera profesional, en menor o en mayor medida, de forma coyuntural o estructural. Esta dualización de roles tiende a producirse tras el nacimiento de un primer hijo, durante los primeros años de vida de un hijo hasta que se generaliza el acceso a la educación infantil y se supera la fase de pequeñas enfermedades frecuentes propias del proceso de maduración de los pequeños. La afectación temporal de la dedicación de la mujer al empleo depende fuertemente de la calidad y las políticas de servicios de atención y educación infantil. También depende del nivel educativo de la madre: a mayor nivel educativo los diferenciales de género se reducen en

intensidad y en duración. La reducción de la dedicación al empleo se instrumenta de forma diversa: licencias más o menos retribuidas que protegen y limitan este tiempo de cuidado y el empleo pautando la reincorporación al trabajo; reducciones voluntarias y reversibles de la jornada de trabajo, o involuntarias si se producen en un contexto de falta de elección e irreversibilidad; episodios de desempleo retribuido; o bien finalmente mediante la inactividad, es decir mediante la exclusión del sistema contributivo de protección social

Con datos de la Encuesta Europea de Población Activa hemos descrito el impacto de la maternidad y de la paternidad sobre las tasas de empleo en los países de la Unión Europea 27, en hogares con algún hijo menor de 6 años, conforme los hijos crecen, según el número de hijos y según el nivel educativo de los padres y las madres.

Mientras los padres intensifican su ocupación retribuida sin excepción en el conjunto de la Unión Europea 10 puntos porcentuales en promedio, las madres con hijos pequeños tienen comportamientos más variables según las prestaciones sociales disponibles y la calidad del empleo. Así el impacto de la maternidad sobre la tasa de empleo femenina oscila entre un aumento de 5 puntos porcentuales (de ahora en adelante, p.p.) y un descenso de 40 p.p., situándose la media europea en un descenso de 14 puntos porcentuales en 2006. El descenso de las tasas de empleo maternas se duplica entre un primer y un segundo hijo (de -8,6 a -16,2 p.p. respecto a las mujeres sin hijos), y se triplica en familias numerosas (-32 p.p.). Aunque la variable más relevante es el nivel educativo de la madre ya que el diferencial entre las tasas de empleo de las madres con niveles superiores e inferiores de educación se sitúa en 37 p.p.- Por otro lado cuando el hijo menor supera los 6 años el impacto de la maternidad se reduce notablemente en el conjunto de la Unión Europea, y sólo permanece significativo en familias numerosas y en hogares cuyas madres tienen niveles educativos bajos.

En 2006 en España las tasas de empleo femeninas entre 25 y 49 años y maternas con hijos menores de 6 años se sitúan entorno a las medias europeas, sólo ligeramente por debajo. La posición relativa de España se puede sintetizar como la de un país en que la generalización del empleo femenino y materno se ha producido más recientemente, con un menor diferencial que en otros países para las madres que logran mantenerse en el sistema del empleo, respecto a las mujeres sin hijos, en particular para las mujeres con niveles formativos más altos. La edad de los hijos pesa poco siendo las tasas de empleo maternas similares con hijos pequeños o con hijos a partir de 6 años, excepto en familias numerosas en que el empleo materno se recupera incluso por encima de las familias con dos hijos. Las divergencias surgen pues en las tasas de empleo de las madres conforme los hijos crecen (el menor entre 6 y 11 años) con uno o dos hijos, que no se llegan a recuperar como en el conjunto de la Unión Europea, en particular entre las mujeres con niveles educativos bajos (aunque se aprecia también un diferencial, si bien menor, entre las mujeres con educación terciaria) y que oscilan más fácilmente entre el empleo

precario y la inactividad. Las tasas de empleo paternas son en 2006 ligeramente superiores a la media de la UE, en particular para los hombres con niveles educativos bajos. En España la variable educativa masculina afecta en menor medida las tasas de empleo paternas que en el conjunto de la Unión Europea (4 p.p. entre padres con niveles superiores e inferiores de educación, respecto a 11 p.p. en la UE) .

Nuestro análisis de la MCVL_2006 aporta nuevo conocimiento no sólo sobre la existencia y descripción de este diferencial de género, sino sobre los modos y mecanismos a través de los cuáles el diferencial se produce en nuestro país.

Operativizando el análisis del impacto de la maternidad y de la paternidad en los itinerarios laborales de la población afiliada, es decir incluida dentro del sistema de Seguridad Social y representada en la MCVL_2006, hemos contrastado el perfil claramente diferenciado del impacto de la maternidad y de la paternidad sobre el empleo, y sobre su reflejo contributivo en términos de carrera de cotización social. Hemos caracterizado el comportamiento laboral de madres y padres españoles en el período 2002-2006 a partir del estudio de los itinerarios laborales de hombres y mujeres entre 25 y 49 años que conviven con un primer hijo/a nacido en el año 2003. La Muestra Continua de Vidas Laborales, en su edición del año 2006 con datos fiscales constituye la fuente de datos principal empleada para caracterizar los itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años.

El análisis de la MCVL_2006 se ha desarrollado en tres fases, cuyos resultados se sintetizan a continuación:

I. La observación de las transiciones entre la relación laboral vigente un año antes del nacimiento de los hijos/as (2002) y la relación laboral vigente cuando los menores ya han cumplido los tres años (final del período cubierto por la muestra 2006) nos lleva a las siguientes conclusiones:

1. El 17% de los hombres y el 8% de las mujeres de nuestra submuestra de progenitores reflejan continuidad laboral en los tres primeros años tras el nacimiento del primer hijo/a, sin cambios observables en su vida laboral o en sus correspondientes cotizaciones sociales.

Destaca el hecho de que el 50% de las mujeres de este grupo son autónomas y el 10% funcionarias, interinas o personal estatutario. Para los hombres el porcentaje es del 55% y 6% respectivamente.

2. Para el 11% tanto de los hombres como de las mujeres se observan cambios pero dentro una única relación laboral, es decir en un contexto que podríamos calificar relativamente estable desde un punto de vista laboral. Los cambios dentro de una misma relación laboral en términos de grupo de cotización como de tipo de contrato, están asociados a mejoras en las condiciones laborales para ambos sexos.

Los cambios en la misma relación laboral están asociados en un 29% a modificaciones del tiempo de trabajo para las mujeres, mientras que para los hombres únicamente constituye motivo de ello en un 3% de los casos. Conviene destacar que el grupo de trabajadores que reducen el tiempo de trabajo, dentro de la misma relación laboral, constituye una aproximación al uso de la reducción de tiempo de trabajo por guarda legal de un hijo.

3. El mayor impacto se observa en el 29% de los hombres y el 36% de las mujeres de nuestra submuestra que han cambiado su estatus laboral entre el inicio y final del periodo analizado. Es decir, las madres y padres dentro de este grupo han visto seriamente modificado su estatus laboral, habiendo transitado entre algunos de los siguientes estados: asalariado, autónomo, desempleado con prestación, alta o baja del sistema de afiliación. Son el grupo que más han visto alterada su vida laboral, en sentido positivo o negativo.

Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado laboral, el nacimiento de los hijos/as va acompañado por un itinerario positivo en términos de empleo y cotización social, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%.

Conviene recordar que en nuestra submuestra no están representadas las personas que no han estado afiliadas en ningún momento de 2006, en particular el grupo de mujeres previamente activas que habiendo entrado en la inactividad tras el nacimiento de su primer hijo/a hubieran permanecido inactivas o en paro sin prestación durante el 2006. En cambio la submuestra sí que incluye a personas inmigrantes que no estando afiliadas en el momento del nacimiento (en la categoría “no sistema”), en el año 2006 están afiliadas al sistema español de protección social.

4. Finalmente el grupo más numeroso de nuestra submuestra está formado por el 42% de los padres y el 45% de las madres, asalariados afiliados al régimen general al inicio y al final de nuestra observación, pero en una relación laboral distinta. Algo más de la mitad de estos padres y dos tercios de estas madres experimentaron cambios de estado laboral intermedios durante esos tres años.

Para el 30% de los hombres de este grupo de asalariados que cambian de relación laboral ésta no implica modificaciones en términos de grupo de cotización, tiempo de trabajo o tipo de contrato. Para las mujeres este porcentaje se reduce al 19%.

Para el 47% de los hombres y para el 55% para mujeres, el cambio de relación laboral se asocia a un nuevo tipo de contrato. Sin embargo, mientras casi tres cuartas partes (el 71%) de estos hombres transforman un contrato de duración determinada en indefinido, para las mujeres la consecución de un contrato indefinido se reduce al 58% de estos casos.

El 36% de las mujeres que cambian de relación laboral modifican el tiempo de trabajo, para casi tres cuartas partes de ellas (el 71%) el nacimiento de un primer hijos/a se traduce una menor dedicación al empleo. Únicamente el 6% de los hombres que cambian de relación laboral

modifican su tiempo de trabajo, pero se trata mayoritariamente de incrementos de la jornada laboral..

Las modificaciones en las condiciones laborales que se han analizado se producen en mayor medida a través de nuevas relaciones laborales y no sobre la misma relación laboral. Para el 84% de las mujeres que han modificado su tiempo de trabajo ésta se realiza vía una nueva relación laboral (incluso con un mismo empresario, se observan mediante un nuevo contrato).

II. Si se contemplan los efectos del nacimiento de los hijos/as a lo largo de todo el período y no sólo las transiciones entre la situación laboral inicial y final, el diferencial entre hombres y mujeres que modifican su estado laboral se dobla (de 7 a 15 puntos porcentuales) ascendiendo al 67% de las madres y al 52% de los padres, es decir la mitad de los padres y dos terceras partes de las madres de nuestra muestra de progenitores.

Si centramos nuestra atención únicamente sobre este grupo de progenitores que han cambiado de estado laboral a lo largo del período 2002-2006, concluimos que las transiciones que implican un cambio de estatus con relación a la Seguridad Social presentan un comportamiento muy diferenciado para padres y madres, que además se visibilizan desde el año anterior al nacimiento de los hijos/as.

- Se produce una disminución del porcentaje de mujeres asalariadas dentro de la submuestra, que se corresponde con las que salen del sistema contributivo y las que permanecen en él, pero a través de prestaciones por desempleo.
- **Las diferencias alcanzan su punto álgido en el primer año de vida de los hijos/as. En ese momento del tiempo, las mujeres asalariadas representan el 37% de nuestra submuestra, las que salen del sistema el 31% y las que permanecen afiliadas bajo prestaciones por desempleo el 17%, mientras que para los hombres estas categorías representan el 62%, 12% y 8% respectivamente.**
- Si bien las tendencias observadas en el comportamiento laboral de las mujeres consiguen invertirse nuevamente, en ningún caso vuelven a alcanzar los valores iniciales.
- El uso de la excedencia por cuidado de hijos/as no consigue neutralizar en ningún caso el impacto de la maternidad y de la paternidad, en la medida en que su valor máximo no alcanza el 2% de los casos en ningún momento.

- La afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, si bien no es una opción laboral mayoritaria para las mujeres, se dobla en el período estudiado (del 4% al inicio al 9% al final).

Analizando el continuo de transiciones dentro del período 2002-2006 para todas las personas de la muestra seleccionada, se concluye que para los hombres el nacimiento de hijos/as de acompaña de mayor estabilidad laboral en términos de afiliación, mientras que para las mujeres supone discontinuidades que, son especialmente intensas en el primer año de vida de los menores, pero luego se siguen manteniendo en el tiempo.

III. Finalmente, de la observación específica de los periodos de desempleo contributivo y de la evolución del coeficiente de jornada a tiempo parcial, desde el mes de nacimiento del primer hijo/a hasta que cumple tres años, concluimos que tanto las situaciones de desempleo retribuidas, que son las que nos permite analizar la muestra, como las reducciones del tiempo de trabajo tienen un claro impacto de género relacionado con el nacimiento y cuidado inicial de los hijos/as. Además, ambos fenómenos se manifiestan con mayor intensidad en el momento que finaliza la baja y correspondiente prestación por maternidad. Pasado el período de licencia maternal, las probabilidades de “sobrevivir laboralmente” sin recurrir o sucumbir a alguno de ambos mecanismos se reducen significativamente para las madres. Aproximadamente un tercio de ellas reducen su jornada laboral y/o entran en el desempleo en el tiempo transcurrido entre el nacimiento de los hijos/as y el momento de extracción de la muestra. A su vez, al mayor riesgo de reducir la jornada laboral (básicamente mediante un nuevo contrato y no mediante la reducción voluntaria y reversible dentro de un contrato estable) o de interrumpir los itinerarios laborales a través de las prestaciones por desempleo, se añade la duración de estos episodios, más larga para las madres que para los padres.

En síntesis, el principal resultado del análisis realizado es, en el caso español, el contraste de comportamientos claramente divergentes entre hombres y mujeres respecto al riesgo de interrupción temporal no regulada del empleo (sin recurrir a la excedencia por cuidado de hijos/as) y a la reducción del tiempo de trabajo. Aunque los criterios de extracción de la MCVL no permiten recoger las situaciones más extremas en las que el nacimiento de los hijos/as implica un abandono temporal del mercado laboral de larga duración, se concluye que sólo el 17% de los hombres y 8% de las mujeres no presentan ningún impacto sobre su carrera de cotización laboral por el nacimiento de un primer hijo/a. Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado (asalariado, autónomo, prestación por desempleo, inclusión/exclusión del sistema), el impacto de los hijos/as puede definirse como positivo en términos del empleo y

cotización social, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%. Entendiendo que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar se orientan a neutralizar los impactos adversos de la maternidad y la paternidad en las carreras laborales y de protección social, sugerimos que estos diferenciales pueden interpretarse como un déficit de nuestras políticas sociales.

Implicaciones para la evaluación y desarrollo de políticas públicas

El análisis de la posición relativa de nuestro país en el conjunto de la Unión Europea, nos sugiere pistas sobre aquellas tendencias que pueden ser consideradas como puntos fuertes u oportunidades, y nos permite focalizar nuestra atención sobre los riesgos y debilidades identificados. En España se está generalizando el empleo materno con menores diferenciales de impacto de la maternidad que en otros países de la UE—salvo en los niveles educativos más bajos— y, por lo tanto, vale la pena que siendo éste el punto de partida, las políticas sociales se desarrollen en el sentido de apoyar la conciliación del empleo con la maternidad y la paternidad, y las tareas de cuidado que se derivan, en una perspectiva de igualdad de género en el empleo y en el hogar. Nuestro país presenta un fuerte potencial respecto a los servicios de educación infantil, que comportaría un menor sesgo entre familias con distintos poderes adquisitivos en la medida en que sean apoyados por el sector público y su coste resulte asequible para las familias con ingresos medios y bajos, y en particular para las madres con niveles educativos más bajos.

Hemos constatado como el desempleo contributivo y la nueva contratación a tiempo parcial se generalizan y se convierten en estrategias de facto, que no forman parte del sistema de licencias parentales y, en consecuencia, ni operan bajo una lógica de igualdad, ni atienden a un sistema de atención a la infancia integrado, ni responden a una protección del empleo, a diferencia de las políticas explícitas y las medidas de conciliación previstas. Sugerimos, pues, como reflexión general ver en qué medida se pueden reconvertir estas lógicas laborales en medidas con mejores efectos en términos de itinerarios laborales y trayectorias de cotización social, igualdad de género y cohesión social.

La reducción de jornada. No teniendo datos previos sobre el uso e instrumentación de la reducción de jornada tras el nacimiento de un hijo, este es uno de los aspectos que hemos abordado con más profundidad en nuestro estudio de la MCVL y sobre el que hemos obtenido hallazgos inéditos, que apuntan a la instrumentación del tiempo parcial a través de nueva contratación más que a través del uso voluntario de la medida de reducción reversible del tiempo de trabajo. Este resultado resulta congruente con el indicador de no voluntariedad tal como queda reflejado en el Compendio de Indicadores de la Estrategia Europea por el Empleo.

Así, pues, la reducción de jornada entre las nuevas madres es ampliamente utilizada, pero en periodos limitados; y se instrumenta básicamente a través de nueva contratación y en mucha menor medida a través de la reducción protegida de jornada por guarda legal de un hijo orientada a este propósito. Esto pone de manifiesto la posibilidad de mejora bien en el uso o bien en la regulación de la medida. Siendo los datos de 2006, convendrá observar la evolución del uso de esta medida a partir de abril de 2007 bajo la nueva regulación incorporada en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si bien es posible que se amplíe el uso de la reducción del coeficiente a tiempo parcial dentro de una misma relación laboral, será importante también ver si incide en aquéllas que se instrumentan en nuevos contratos. Igualmente será importante ver cómo se visualiza y afecta la nueva protección prevista en dicha ley consistente en considerar los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos como equivalentes a jornada completa desde la perspectiva de la carrera de cotización a la Seguridad Social. ¿Se aplicará esta protección sólo cuando se la reducción de jornada se produzca dentro de un mismo contrato o también en la mayoría de situaciones en las que de hecho hemos constatado que se produce?

El régimen de autónomos es importante, particularmente para los hombres, pero también para las mujeres. La mayor parte de la continuidad laboral observada se corresponde con este grupo de trabajadores autónomos. Pero, ¿es éste un efecto funcional o sólo una consecuencia de la falta de regulación de la reducción de jornada en este régimen en 2006? La nueva Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo ha abierto las puertas a la regulación de la reducción de jornada, y nos parece aconsejable la implementación de la reducción de jornada por de cuidado de hijos pequeños o familiares dependientes al menos con las mismas protecciones que para el resto de la población trabajadora para facilitar la situación de este colectivo para el cual no es posible tomar licencias o excedencias a tiempo completo sin causar una ruptura muy costosa o incluso insalvable en su proyecto emprendedor. Una vez la regulación de la reducción de jornada o del trabajo a tiempo parcial de los trabajadores autónomos quede implementada, será importante realizar de nuevo este análisis para ver cómo se utiliza la opción a la reducción de la jornada de trabajo dentro de este colectivo, tras la maternidad o la paternidad.

Un incremento notorio de la prestación por desempleo en periodos en los que en otros países actúan las licencias parentales. Hemos identificado en qué períodos se produce un incremento notorio de la prestación por desempleo en torno al nacimiento de un hijo. Los datos indican que la prestación por desempleo juega un papel muy importante como cojín de protección de las madres, con una punta tras la reincorporación tras la baja por maternidad, y que cuando se produce dura en promedio 6 meses. ¿A qué responde? ¿Deterioro de la relación laboral, penalización por tener un hijo, dificultad para encajar la nueva situación y afrontar una

reincorporación al trabajo que en otros países se calificaría de prematura en una fase en la que son escasos y muy costosos los servicios de atención infantil? ¿Hasta qué punto se acepta conscientemente la prestación por desempleo como recurso ante las dificultades laborales y la falta de alternativas de cuidado? ¿Qué efectos tiene este uso de la prestación sobre los itinerarios laborales posteriores?

En España mientras que el gasto social en familia e hijos en 2006 representa tan sólo el 1,2% del PIB (frente al 2,1% de media comunitaria, UE-27), se destina el 2,6% del PIB a gasto social en desempleo (frente a un 1,4% de media en la Unión). Sugerimos la posibilidad de canalizar estos recursos que se gastan en desempleo, con toda la estigmatización y ruptura asociada a esta situación, hacia un mecanismo de licencia parental retribuido que estuviera asociado a una reincorporación de más calidad al empleo, mejor protegida y pautada. Consideramos que un mecanismo de licencia parental adaptado a la nueva realidad familiar y laboral en España podría tener un impacto eficiente en términos de calidad de vida, cohesión social para las mujeres con niveles educativos bajos, y realización de la fecundidad deseada para las mujeres con niveles educativos altos, integrando el cuidado de los hijos como contingencia legítima en el sistema de protección social asociada a la consolidación de la trayectoria laboral, y no en términos de deterioro de las cotizaciones, precarización y riesgo de exclusión del sistema.

En síntesis, sugerimos la posibilidad de mejorar los efectos del gasto público en protección social canalizando los recursos destinados a paliar los efectos del desempleo materno e integrando el coste de oportunidad de la inactividad femenina, mediante un gasto o inversión más eficiente en licencias parentales retribuidas para hombres y mujeres. Los sistemas de licencias parentales retribuidos y limitados en el tiempo, que impulsan un reparto más igualitario de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, que se instrumentan dando opción a su uso a tiempo completo o parcial, pero manteniendo el estatus de empleo y afiliación., han mostrado ser los sistemas más eficientes en términos de impacto positivo de la maternidad sobre el empleo facilitando la consolidación de las carreras profesionales y de cotización de las mujeres.

Implicaciones para la investigación y mejora de datos e indicadores

La MCVL ofrece un gran potencial para la investigación longitudinal y sobre el ciclo de vida en nuestro país, en relación al empleo y la protección social. Tras nuestra experiencia en el uso y explotación de esta muestra, planteamos las siguientes dificultades y posibilidades de mejora, también nuevas posibilidades de análisis que en este estudio no pudimos desarrollar por la necesidad de acotar y priorizar nuestros objetivos en el tiempo.

1. La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) no ofrece información sobre períodos de suspensión de la actividad laboral asociados a prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), ya sea por incapacidad temporal por enfermedad, accidente o por maternidad y paternidad, ya que el empleador no da de baja la afiliación, ni afecta al cálculo de las pensiones y por ello estos períodos no quedan reflejados en el historial de la persona. Sería deseable que la información sobre estas prestaciones del INSS se integrara en la MCVL ya que ello permitiría una mejor observación de la articulación de la vida laboral y familiar, o personal, teniendo en cuenta simultáneamente las responsabilidades de cuidado familiar y las trayectorias de salud e incapacidad temporal de los cuidadores informales. Esto daría también respuesta a la demanda expresada desde hace tiempo en diferentes foros científicos y académicos, de conocer mejor las características y duración de los periodos que hombres y mujeres consumen en incapacidad temporal o en licencias por motivos de cuidados a hijos y familiares.

2. Interés de mejorar la integración de los datos fiscales que hacen referencia a los hijos y cargas familiares, para los que se halló una información deficiente que no se pudo utilizar. Por un lado, el contraste entre los datos fiscales y del padrón podría llegar a facilitar una aproximación al fenómeno de la paternidad no residente, frecuente tras episodios de divorcio o separación. Por otro lado el tratamiento individual de datos fiscales para abordar análisis que incorporan la dimensión familiar, tiene la dificultad de que una parte del comportamiento laboral individual se explica mediante la aproximación a los ingresos familiares o mediante elementos estratégicos como el régimen de tenencia y coste de la vivienda. En este sentido sería de gran interés revisar más a fondo el potencial de la MCVL Con Datos Fiscales.

3. Interés de mejorar los datos referentes a los niveles educativos, que en la información del padrón tiene el inconveniente de no estar actualizada.

4. Proseguir el análisis realizado con segundos y sucesivos hijos, y conforme los hijos van creciendo, incorporando en la medida de lo posible el análisis con los niveles educativos y de renta disponible (tras gastos en vivienda, ya que esta variable determina la proporción de renta disponible respecto de los ingresos familiares).

No hemos incorporado en este análisis de la MCVL_2006 el efecto de segundos o sucesivos hijos/as, si bien mostramos sus efectos e importancia mediante los datos analizados de la Encuesta Europea de Población Activa, ni se ha introducido el análisis causal. Aunque la MCVL constituye la única fuente de datos disponible en nuestro país para analizar el impacto de la maternidad y la paternidad sobre los itinerarios laborales, la complejidad de su manejo y análisis estadístico pero sobretudo la riqueza del material recogido influyó en la decisión de acotar esta investigación al impacto del primer hijo/a y sugerir la ampliar el análisis en estudios posteriores.

5. Analizar los efectos de las nuevas regulaciones de la Ley 2007 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, particularmente en lo que se refiere a reducción de jornada.
6. Analizar los efectos sobre el impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo en el contexto de ciclo económico recesivo, distinto del de 2006, como el que se está produciendo en la actualidad. En particular observar cómo afecta de forma diferencial este ciclo económico en el impacto de la maternidad o paternidad en el empleo en el grupo de afiliados que se puedan identificar como trabajadores/as inmigrantes, en el grupo de trabajadores/as autónomos, y en los trabajadores/as a tiempo parcial.
7. Profundizar en el estudio de la inactividad a través de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Condiciones de Vida, planteando la posibilidad de caracterizar el empleo informal o trabajo no declarado mediante un contraste entre la EPA y la MCV enfocado al colectivo analizado.
8. Y finalmente profundizar sobre en qué medida el déficit en políticas de conciliación es observable en términos de baja fecundidad, o de no realización de la fecundidad deseada, aspecto que en el caso español es especialmente visible entre las mujeres con niveles educativos universitarios (Flaquer, 2008) para las que los costes directos de los hijos no serían tan importantes como los costes de oportunidad derivados de un deterioro de su carrera laboral.

1 Introducción

Maternidad y paternidad tienen distintos impactos sobre el empleo en los países de la Unión Europea. Mientras los nuevos padres intensifican su ocupación retribuida, las madres con hijos más pequeños tienen comportamientos más variables según las prestaciones sociales disponibles y la calidad del empleo.

Esta investigación sigue al estudio *Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea* (Escobedo y Navarro, 2007a) que incluyó una explotación de datos del INSS y una primera explotación de la MCVL_2004. Uno de los resultados de esta investigación es que si bien la prestación asociada a la licencia por maternidad cubría entorno al 65% de las familias con un recién nacido en España en 2005, la excedencia por cuidado de hijos sólo era usada en promedio 6 meses por un 6% de las familias. A partir de la evidencia del escaso uso de la excedencia por cuidado de hijos, en el presente estudio hemos querido analizar y comprender mejor los itinerarios laborales y de afiliación a la Seguridad Social de padres y madres en hogares con menores de 3 años en conjunto, como paso necesario para profundizar en la evaluación y desarrollo del sistema de licencias parentales en España.

En este estudio en vez de centrar nuestra atención en el uso de la excedencia por cuidado de hijos, centramos la atención en la población afiliada que no la usa. Es decir, nuestro objeto de estudio es la casi totalidad de los padres y aproximadamente dos tercios de las madres con hijos pequeños. En 2006, según la Encuesta de Población Activa la tasa de empleo de los varones entre 25 y 49 años es del 93% en hogares españoles con al menos un menor de 6 años, y para las mujeres del 58% para las mujeres (65% cuando se trata de un primogénito). Sin embargo sabemos que el 65% de las madres en 2006 partieron de una situación de afiliación en el momento del nacimiento, ya que percibieron la prestación por maternidad.

Intentamos comprender cómo se organizan los itinerarios laborales de padres y madres españoles afiliados a la Seguridad Social en el año 2006, en ausencia de una licencia parental efectiva, que en otros países de la Unión Europea constituye un mecanismo extensamente usado para integrar la crianza en la vida laboral y proteger la solvencia económica de las familias, y la carrera profesional de las madres, particularmente durante el primer año tras el nacimiento de un hijo, y en algunos países durante los primeros tres años.

Como punto de referencia, en el segundo capítulo tras esta introducción, ofrecemos una panorámica comparativa del impacto de maternidad y paternidad en las tasas de empleo de los países de la Unión Europea, teniendo en cuenta niveles educativos y el impacto de los sucesivos hijos. Complementariamente ofrecemos una visión de conjunto sobre cómo son cuidados los

menores de tres años en estos mismos países. Como punto de partida, basándonos en la Encuesta Europea de Condiciones de Vida, observamos que la mitad de los menores de tres años son cuidados en casa por sus progenitores. Ello se produce de manera creciente de forma protegida y retribuida mediante sistemas de licencias parentales que incentivan la continuidad del empleo de las madres y una mayor participación de los hombres en la crianza. Esta mitad se corresponde sobretodo con los niños más pequeños, es decir en el primer año y medio, periodo en el que se concentran los sistemas de licencias parentales mejor retribuidos. Especialmente a partir del año se desarrollan los sistemas formales de atención y educación infantil, que dan cuenta del cuidado de una cuarta parte de estos menores, suponemos que son los mayores. La cuarta parte restante de estos niños pequeños, son atendidos mediante arreglos informales: canguros o asistentes retribuidas, o bien mediante la ayuda familiar no retribuida. Estos arreglos informales son muy visibles en algunas países: complementan la atención y educación infantil formal preescolar, y alivian la ausencia de licencias parentales accesibles o asequibles para los padres.

En esta investigación, caracterizamos a partir de la explotación de datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL_2006) el comportamiento laboral de madres y padres españoles en el período 2002-2006 a partir del estudio de los itinerarios laborales de hombres y mujeres entre 25 y 49 años que conviven con un primer hijo/a nacido en el año 2003. Hemos establecido distintas tipologías de comportamiento con especial atención a las discontinuidades.

En relación al proyecto presentado en 2007, hemos acotado los objetivos de la investigación en función de las posibilidades y restricciones halladas en la explotación de la última edición de la Muestra Continua de Vidas Laborales disponible durante el curso de la investigación. La MCVL_2006 incluye datos fiscales y del padrón, que han permitido seleccionar como objeto de nuestro estudio a los adultos entre 25 y 49 años afiliados al sistema de Seguridad Social incluidos en la muestra que conviven en hogares con primogénitos nacidos en el año 2003. El desarrollo y detalles metodológicos se encuentran en el tercer capítulo de este informe. Centramos nuestra perspectiva en la comparación de los itinerarios femeninos respecto de los masculinos.

En el cuarto capítulo presentamos el análisis de resultados de esta explotación de la MCVL_2006, que se estructura en tres partes. Primero realizamos una comparativa entre la situación profesional inicial en 2002 de los hombres y mujeres seleccionados, un año antes del nacimiento del primer hijo, y su situación profesional tres años después en 2006. En segundo lugar, desarrollamos el análisis de todas las transiciones laborales acaecidas en este periodo, a partir de una definición y clasificación operativa de tipos de transiciones. En tercer lugar hemos centrado nuestra atención en la duración de las reducciones de jornada y de los periodos de desempleo contributivo experimentados tras el nacimiento de un hijo, siendo ambos los dos

aspectos más divergentes entre los itinerarios laborales entre hombres y mujeres que han aparecido en el análisis de nuestra submuestra.

En el quinto y último capítulo concluimos sobre el análisis realizado del impacto de la maternidad y la paternidad para el caso español en relación con el contexto europeo analizado previamente. Sumando resultados de nuestros análisis de la Encuesta Europea de Población Activa Europea y de la MCVL_2006 hemos contrastado como en el caso español el coste de la no disponibilidad de una licencia parental asequible para las familias se puede medir en términos de un uso notablemente más elevado de la prestación por desempleo en el grupo de madres observado, en términos de salidas del sistema de seguridad social e inactividad femenina, afectando sobretudo a las mujeres con perfiles educativos más bajos. No se ha podido medir el efecto coste en términos de uso de la incapacidad temporal ya que esta información no está integrada en la MCVL_2006. Por otro lado, consideramos de gran interés la observación realizada sobre cómo la reducción del tiempo de trabajo se instrumenta básicamente a través de nueva contratación a tiempo parcial. Es menos frecuente el recurso a la reducción protegida, voluntaria y reversible del tiempo de trabajo por cuidado de hijos contemplada desde 1980 en el Estatuto de los Trabajadores y mejorada en el marco de la Ley 2007 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.

Entendiendo que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar se orientan a neutralizar los impactos adversos de la maternidad y la paternidad en las carreras de cotización y protección social, concluimos que los diferenciales observados entre hombres y mujeres pueden interpretarse como déficit o aspectos mejorables de nuestras políticas sociales.

El estudio ha sido realizado por Anna Escobedo y Lara Navarro, bajo la dirección y supervisión del profesor Lluís Flaquer, dentro del Grupo de Investigación Infancia, Familia y Política Social Comparada (Iphigenia) adscrito al Departamento de Sociología de la UAB, y con la colaboración de Irene Cussó como investigadora en formación. La explotación estadística de la MCVL_2006 ha sido realizada con la colaboración de Anna Espinal y Oliver Valero del Servicio de Estadística de la Universidad Autónoma de Barcelona.

2 Una visión panorámica del impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo en el contexto de la Unión Europea

2.1 La perspectiva longitudinal y de regulación del ciclo vital

Las licencias parentales y otras políticas de regulación del empleo parental se desarrollaron en los años 70s en Europa para proteger la formación familiar, la crianza de los hijos y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sociedades europeas que ya estaban inmersas en la segunda transición demográfica, en las que el modelo familiar de doble sustentador se había convertido en dominante, incorporando una gran diversidad de variantes.

Este tipo de regulaciones orientadas a la articulación de la vida laboral y familiar están conformando nuevas formas tanto de maternidad como de paternidad, más negociadas y reflexivas, con un nuevo abanico de elecciones y dilemas. Conforman la definición y legitimación social de un tiempo a la vez protegido, pero también limitado, de dedicación a la crianza y cuidado directos de los hijos. Esos tiempos y periodos son definidos y construidos socialmente de forma distinta para hombres y para mujeres (Escobedo, 2008a). Sin embargo, las tendencias desde mediados de los noventa en materia de licencias parentales y por cuidado de familiares sugieren el desarrollo de conjuntos de medidas cada vez más flexibles e individualizadas, que se articulan con una red de servicios infantiles o de atención a la dependencia regulados y financiados públicamente. En la actualidad las políticas sociales en Europa se orientan a facilitar un modo de articulación cumulativa no sexuada entre familia y trabajo, como alternativa al modo de articulación sucesiva sexuada (Fusulier, Giraldo y Laloy, 2008) que ha mostrado ser problemática en las trayectorias laborales femeninas. El apoyo y protección del empleo materno y los sistemas públicos de educación infantil temprana de calidad son concebidos como una de las estrategias más efectivas de lucha contra la pobreza y la desigualdad social, para paliar los efectos de los nuevos riesgos sociales derivados de los cambios y discontinuidades familiares y laborales, y como una estrategia efectiva de inversión social (Esping-Andersen, 2002 y 2008).

Las políticas de licencias parentales y para cuidadores informales pertenecen al ámbito de las políticas públicas de regulación del ciclo vital (Mayer & Schoepflin, 1989). Los sistemas de licencias parentales bien retribuidos generan un fuerte incentivo a desarrollar una carrera o vínculo laboral suficientes, previos a la maternidad, que permitan generar el derecho a un

periodo bien protegido para la crianza de los hijos. En Suecia la regulación de la licencia parental incluso ha llegado a facilitar un espaciamiento más breve entre los sucesivos nacimientos dentro de una familia creando una protección adicional en los 30 meses subsiguientes a un nacimiento (Sundström, 1991: 186; Haas and Hwang, 1999; Haas, Chronholm and Hwang, 2008).

Los estudios longitudinales y sobre el ciclo de vida se han multiplicado y han ganado popularidad en los últimos años. Se ha hecho necesario un nuevo enfoque y nuevas herramientas para estudiar la realidad cambiante del siglo XXI en la que los individuos se definen por múltiples roles que afrontan de manera simultánea o secuencial, por ejemplo como trabajadores, como progenitores o cuidadores (Masuy, 2008). La perspectiva del ciclo de vida ayuda a vincular las perspectivas micro y macro, da cuenta de la dimensión temporal y de los varios contextos en los que los individuos están inmersos, y facilita una comprensión más integradora de las dinámicas conjuntas de los fenómenos (Giele & Elder, 1998). Los conceptos de trayectoria única para cada individuo, itinerarios socialmente definidos en grupos de referencia, duración y transiciones, enclaves o encrucijadas en las que los individuos ejercen una capacidad de elección dentro de las condiciones definidas por sus contextos sociales y temporales, son conceptos útiles y herramientas dentro de este tipo de análisis (Masuy, 2008). El desarrollo de los datos longitudinales es una respuesta a esta necesidad.

En este estudio se considera el nacimiento de un primogénito como encrucijada en la trayectoria laboral de cada individuo, en la que hombres y mujeres toman sus decisiones en un contexto de restricciones institucionales e itinerarios condicionados social y culturalmente de forma distinta para hombres y para mujeres.

Este tipo de investigaciones enfocada al ciclo de vida permite estudiar el proceso de maduración entendido como un proceso o trayectoria. El tiempo se convierte en una variable importante y se puede estudiar de tres formas distintas:

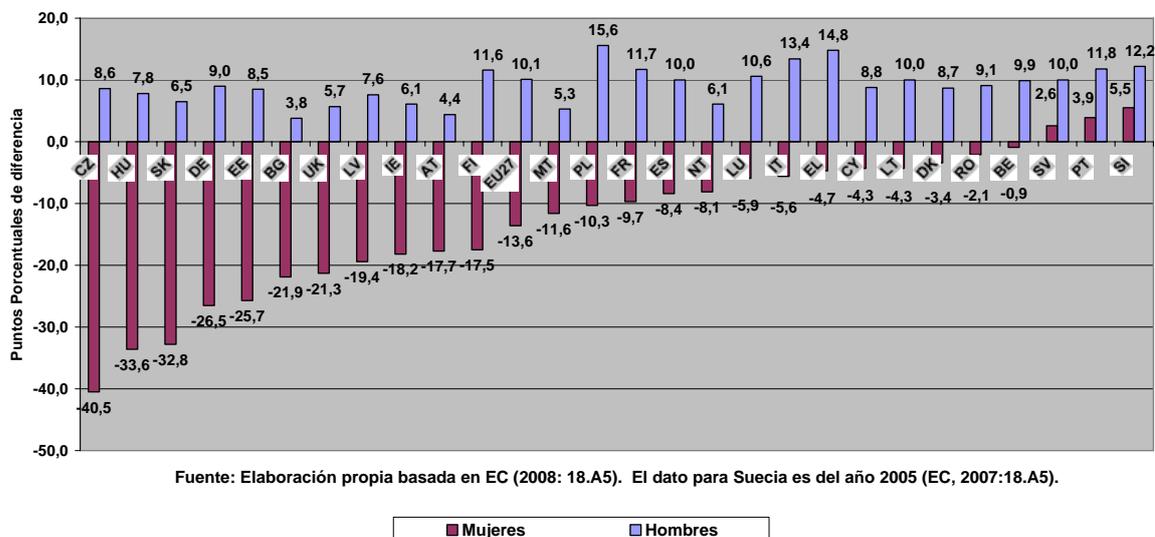
1. Los efectos del pasado en el presente
2. La evolución de una relación a lo largo del tiempo
3. La interrelación de evoluciones o trayectorias concurrentes

El uso de datos longitudinales es necesario para llevar a cabo una investigación con un enfoque de ciclo de vida. En este estudio la Muestra Continua de Vidas Laborales es nuestra fuente de datos longitudinales.

2.2 Una visión panorámica sobre los principales modos de guarda de los menores de tres años y el correspondiente impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo en la Unión Europea

En el conjunto de indicadores de la Estrategia Europea por el Empleo se define el impacto de la parentalidad en el empleo como “la diferencia en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de hombres o mujeres entre 20 y 49 años que no conviven con menores, y las tasas de empleo de aquellos que conviven con un menor de 6 años” (EC, 2008a). En el Gráfico 1 hemos invertido la definición del indicador para resaltar el hecho de que el impacto de la parentalidad se traduce en general en una reducción de las tasas de empleo materno mientras que las tasas de empleo paterno crecen sin excepción en todos los países.

Gráfico 1. Impacto en el empleo de la maternidad y de la paternidad en la Unión Europea (UE27) en 2006



En el conjunto de la Unión Europea la paternidad se relaciona con un incremento de 10 puntos porcentuales (p.p.) en las tasas de empleo masculinas, mientras que la maternidad se corresponde con un descenso de 14 p.p. para las mujeres. En España el impacto de la maternidad en el empleo se reduce a 8 p.p., mientras que el de la paternidad corresponde a la media europea. en parte porque se parte de unas tasas de empleo femenino más bajas. Tres países destacan por mostrar una relación positiva entre empleo y maternidad: Suecia, Portugal y Eslovenia.

No obstante para interpretar estos datos es necesario tener en cuenta algunas características esenciales de la regulación del mercado de trabajo de los distintos países y de los distintos modelos de articulación entre trabajo y familia -más concretamente crianza de los hijos pequeños- presentes en el conjunto de países de la Unión Europea (Pfau-Effinger y Geissler, 2005; Wall, 2007; Escobedo, 2008a; Pfau-Effinger, Flaquer y Jensen, 2009).

Es relevante conocer las disposiciones e intensidad de uso de licencias maternales y paternales retribuidas en los distintos países, si la regulación permite su uso a tiempo parcial, o si los usuarios de estas licencias mantienen su estatus de empleados (Moss y Korintus, 2008; Kamerman y Moss, 2009). Por ejemplo, en Suecia o en los países escandinavos en general, las licencias parentales se instrumentan como la licencia por maternidad, es decir de forma similar a una incapacidad temporal, salvo que a menudo se pueden usar a tiempo parcial. Ello acaba teniendo un efecto muy positivo de intensificación del empleo materno, ya que las mujeres tienen un gran incentivo y condiciones muy ventajosas para integrar sus planes de crianza dentro de su carrera profesional. La intensificación del empleo materno también excepcional en el caso portugués necesita ser interpretada de una manera distinta, ya que si bien las políticas portuguesas se orientan a apoyar el modelo de madre trabajadora a tiempo completo, y el desarrollo de su sistema público de licencias parentales y atención infantil conlleva incentivos en este sentido –notablemente mayores incentivos que en el caso español, pero menores que en los países escandinavos-, el imperativo económico de dos ingresos en hogares con hijos es también determinante para explicar la mayor tasa empleo materna en este país en hogares con hijos pequeños (Wall y Escobedo, 2009).

Por el contrario, el uso de licencias parentales –posteriores a la licencia por maternidad- pueden conllevar en otros una reclasificación de los usuarios como inactivos (por ejemplo en la República Checa, en Hungría o en Finlandia para la excedencia de atención infantil parental en casa, o en España para la excedencia por cuidado de hijos, también para una parte de los usuarios de las licencias parentales en Francia o Alemania) en cuyo caso se refleja a través de un fuerte diferencial en las tasas de empleo materno con hijos pequeños.

También conviene tener en cuenta la disponibilidad y uso de reducciones voluntarias de la jornada laboral por cuidado de hijos (por ejemplo en los países nórdicos, particularmente en Suecia la reducción de un tercio del tiempo de trabajo es frecuentemente usada por las mujeres hasta que los hijos cumplen 8 años), o bien la prevalencia de la contratación a tiempo parcial como modo dominante de articulación del empleo con la maternidad mientras los hijos son pequeños (por ejemplo en los Países Bajos o el Reino Unido).

En España existe la medida de reducción voluntaria y reversible del tiempo de trabajo, disponible entre 1980 y 2006 entre un tercio y media jornada hasta que los hijos cumplieran 6

años, a partir de marzo de 2007 se ha ampliado de forma más flexible entre un octavo y media jornada hasta que los hijos cumplan 8 años -o 12 años en el sector público-. Existe también la práctica de la contratación a tiempo parcial voluntaria o involuntaria. Los datos apuntan a que el trabajo a tiempo parcial es básicamente involuntario en nuestro país (EC, 2008a, Flaquer y Escobedo, 2009). No teniendo datos previos sobre el uso de ambos tipos de tiempo parcial tras el nacimiento de un hijo, este es uno de los aspectos que hemos abordado con más profundidad en nuestro estudio de la MCVL en el capítulo 4, y sobre el que hemos encontrado resultados inéditos que apuntan a la instrumentación del tiempo parcial a través de nueva contratación más que a través del uso voluntario de la medida de reducción reversible del tiempo de trabajo. Este resultado resulta congruente con el indicador de no voluntariedad tal como queda reflejado en el Compendio de Indicadores de la Estrategia Europea por el Empleo.

La Comisión Europea calcula también el impacto de la maternidad definiendo distintos grupos de edad para los hijos (menores de 6 años o de 12 años) como para las mujeres (EC, 2008b). Por ejemplo circunscribirse a la población adulta entre 25 y 49 años permite diferenciar mejor el impacto de los niveles formativos terciarios en la población adulta. La Encuesta Europea de Población Activa permite estas desagregaciones que presentamos en la sección siguiente, para complementar esta primera panorámica, y profundizar en el análisis del impacto diferencial de la maternidad y paternidad en el empleo, según niveles formativos y conforme los hijos van creciendo.

Es interesante observar el fuerte vínculo entre el empleo materno y el nivel educativo. También es interesante observar cómo las tasas de empleo maternas son elevadas en países como Alemania o de Europa Central o del Este, en los que existen licencias largas por cuidado de niños, que si bien producen un fuerte descenso en las tasas de empleo maternas en los primeros años, luego se recuperan, al estar instrumentada una reincorporación al empleo conforme crecen los hijos, con tasas altas de empleo materno en hogares con hijos entre 6 y 11 años. Todos estos impactos tienen distintos efectos selectivos según los niveles formativos en los diferentes países, como se verá a continuación.

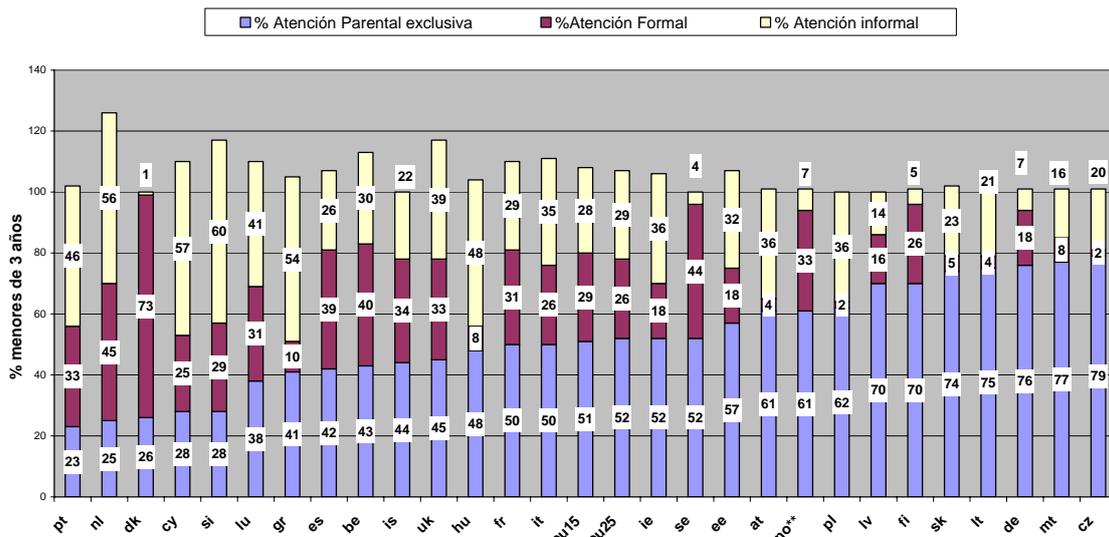
Desde el punto de vista de nuestro estudio sería extraordinariamente valioso llegar a desagregar el indicador según la edad de los hijos (hijos menores de un año, entre 1 y 3 años, entre 3 y 6 años), observando además por un lado la proporción de padres o madres en situación de licencia parental, por otro lado la proporción de varones y mujeres trabajando a tiempo parcial, en comparación con el conjunto del empleo. Sin embargo, la Encuesta Europea de Población Activa tiene limitaciones metodológicas que dificultan poder realizar este análisis en buena parte de los países. Por un lado sólo se reconocen los usuarios de licencias parentales que son considerados como empleados. Aquellos usuarios que tienen garantizado el retorno al trabajo pero que no se consideran empleados por las regulaciones nacionales aparecen como inactivos,

por ejemplo en el caso español los usuarios o usuarias de excedencias por cuidado de hijos. Por otro lado, los países nórdicos –sin duda los que proveen referentes comparativos más interesantes- no recogen una información suficiente sobre la composición del hogar lo cual limita el potencial comparativo de la Encuesta Europea de Población Activa en este aspecto. Finalmente, tal nivel de desagregación resultaría estadísticamente problemático en los países más pequeños.

La Gráfica 2 proporciona una panorámica sobre los principales modos de atención de los menores de tres años en la Unión Europea, basada en datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida (*EU Statistics on Income and Living Conditions*, Eurostat; ECV, INE). Se incluye información de otros países del espacio europeo como Noruega o Islandia, que participan en esta encuesta de panel longitudinal que se inició en 2004. La Encuesta distingue tres grandes categorías de atención infantil:

1. La atención parental exclusiva de los menores de tres años
2. La atención formal en servicios de atención y educación infantil inscritos en organizaciones reguladas (distinguiendo como muestra la Gráfica 3 entre la atención formal a tiempo completo –más de 30 horas semanales- y a tiempo parcial –menos de treinta horas semanales-)
3. La atención informal por parte de familiares –por ejemplo abuelas o abuelos- o por parte de personal al servicio del hogar retribuido formal o informalmente (asistentas, canguros, “au-pairs”...).

Gráfico 2. Principales modos de atención de los menores de tres años en la UE27 (más Islandia y Noruega) en 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat EU-SILC 2006

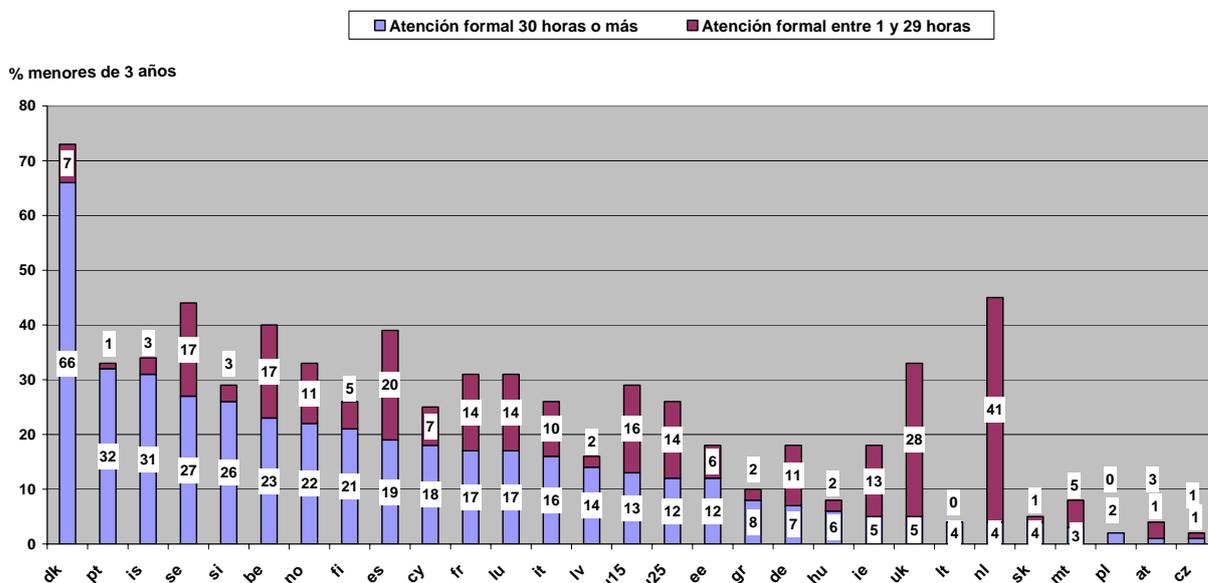
En síntesis, podemos observar cómo la mitad de los menores de tres años en el conjunto de la Unión Europea son cuidados en casa por sus progenitores de forma exclusiva. Basándonos en conocimientos de datos y estudios más detallados de distintos países (Red de Expertos en Atención Infantil, 1996a y b; Cameron & Moss, 2007; OECD, 2006a y 2007a; Balaguer y Arderiu, 2007) podemos inferir que la atención parental y especialmente maternal es dominante durante el primer año y medio de vida de forma más o menos protegida mediante los sistemas nacionales de licencias maternales y parentales. Por otro lado, los datos nos indican que una cuarta parte de los menores de tres años reciben una atención y educación infantil formalizada, podemos inferir también que tienden a ser los más mayores. La cuarta parte restante de estos niños pequeños son atendidos mediante arreglos informales –bien mediante canguros o asistentas retribuidas, bien mediante la ayuda familiar no retribuida-. Estos arreglos informales complementan también la atención y educación infantil formal preescolar, y es interesante ver como algunos países parecen sostenerse en el encaje de ambos tipos de atención formal e informal sumando los distintos modos un porcentaje superior al 100% (en particular los Países Bajos y el Reino Unido donde los servicios y el empleo materno a tiempo parcial son dominantes).

En la actualidad, la Comisión Europea utiliza estos datos de la ECV (EU-SILC) para construir el indicador sobre la cobertura de los servicios de atención infantil, dentro del Compendio de Indicadores de la Estrategia Europea por el Empleo. La perspectiva que interesa a la Comisión Europea es conocer en qué medida estos servicios facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar de sus padres –es decir sobretodo de sus madres-. Ello explica la distinción entre los servicios que proveen atención y guarda más o menos de treinta horas semanales, ya que éste sería el límite supuesto a partir del cual se podría organizar un trabajo a tiempo parcial –corto- o un trabajo a tiempo completo (o casi) de las madres. El indicador europeo distingue además tres grupos de edad: niños 0-2, entre 3 años y la edad en que se inicia la escolaridad obligatoria (entorno a 6 años en la mayoría de países), y de esta edad hasta los 12 años (EC, 2008:41).

Los datos ofrecidos no nos permiten distinguir qué proporción de la atención parental exclusiva es provista por hombres o por mujeres, al amparo de licencias parentales retribuidas, o en forma de inactividad, de desempleo, o de encaje de turnos y horarios de trabajo entre ambos progenitores (los llamados turnos parentales “*shifting parents*”). Asimismo sería relevante poder distinguir dentro de la categoría de servicios formales, aquellos que cuentan con financiación y supervisión públicas –y por tanto son más asequibles para las familias- de los que son puramente privados –en general bien mucho más caros o bien con menores garantías de calidad-. Finalmente, sería relevante dentro del modo de atención infantil no formal poder distinguir para todos los países, los cuidados no retribuidos provistos por las redes familiares, de los

cuidados retribuidos formal o informalmente por cuenta de terceros en el ámbito de los servicios domésticos y del empleo al servicio del hogar.

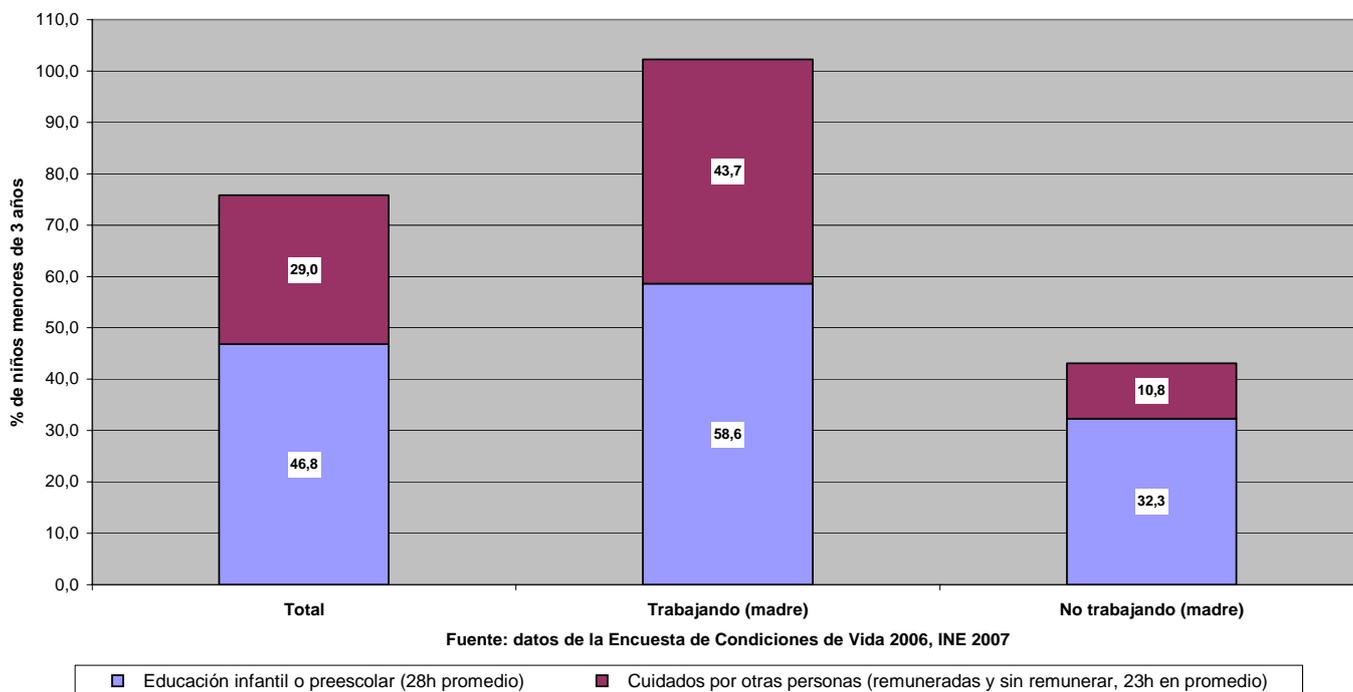
Gráfico 3 Proporción de menores de tres años en servicios de atención y educación infantil, a tiempo completo y a tiempo parcial, en la UE27 (más Islandia y Noruega) en 2006



Fuente: elaboración propia con datos de EU-SILC 2006 (Eurostat)

Comparar los datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Vida (EU-SILC) con los datos proporcionados por las autoridades responsables de la educación infantil da cuenta del alcance de la atención informal o regulada por criterios distintos a los educativos. Por ejemplo, en España, los datos de la ECV 2006 facilitados por el INE (Gráfico 4) reflejan una cobertura creciente de los servicios de atención infantil formales para los menores de tres años en España entorno al 47% de los menores de tres años, ó 59% de los pequeños cuyas madres trabajan, una media de 28 horas semanales. La atención informal –básicamente familiar como apuntan datos desagregados de 2004 de esta modalidad informal en España- garantiza la atención del 29% de los menores de 3 años, ó 44% de los menores cuyas madres trabajan, una media de 23 horas semanales en 2006 (MEC, 2006; Escobedo, 2008a; Flaquer y Escobedo, 2009).

Gráfico 4. Cuidado de los hijos menores de 3 años según la situación laboral de la madre en España en 2006, según la Encuesta de Condiciones de Vida



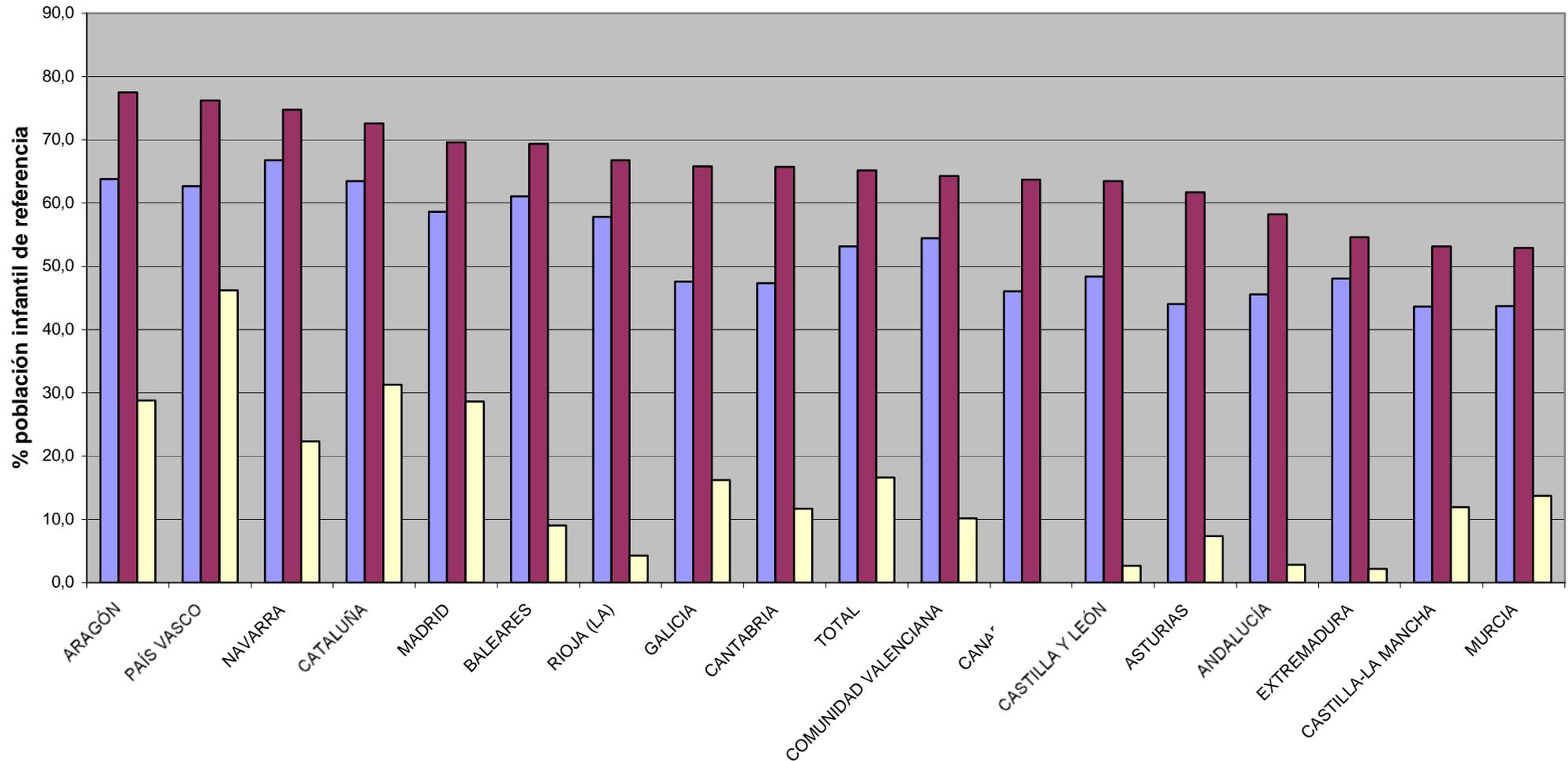
Por otro lado, la cobertura del primer ciclo de educación infantil en centros supervisados por las autoridades educativas representó el 17% de los menores de tres años en 2006, con una gran variabilidad entre Comunidades Autónomas tanto de la oferta del primer ciclo de educación infantil (entre el 0% en Canarias y el 46% el País Vasco) como de las necesidades de atención infantil estimadas a partir de la cobertura de la licencia por maternidad de 2005 (entre el 53% en Murcia y el 77,5% en Aragón), como muestran la Tabla 1y el Gráfico 5.

Tabla 1. Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos por CCAA (2000-2005) y cobertura del primer ciclo de educación infantil sobre la población menor de tres años en 2005 por CCAA en España

| | Prest. maternidad/nacimientos | | Menores 3 años escolarizados |
|----------------------|-------------------------------|------|------------------------------|
| | 2000 | 2005 | 2005/06 |
| ARAGÓN | 63,8 | 77,5 | 28,80 |
| PAÍS VASCO | 62,7 | 76,2 | 46,20 |
| NAVARRA | 66,8 | 74,8 | 22,30 |
| CATALUÑA | 63,4 | 72,6 | 31,30 |
| MADRID | 58,6 | 69,6 | 28,60 |
| BALEARES | 61,1 | 69,3 | 9,00 |
| RIOJA (LA) | 57,8 | 66,7 | 4,30 |
| GALICIA | 47,6 | 65,8 | 16,20 |
| CANTABRIA | 47,3 | 65,7 | 11,70 |
| TOTAL | 53,2 | 65,1 | 16,60 |
| COMUNIDAD VALENCIANA | 54,4 | 64,2 | 10,20 |
| CANARIAS | 46,0 | 63,7 | 0,00 |
| CASTILLA Y LEÓN | 48,4 | 63,5 | 2,70 |
| ASTURIAS | 44,0 | 61,7 | 7,30 |
| ANDALUCÍA | 45,6 | 58,2 | 2,80 |
| EXTREMADURA | 48,1 | 54,6 | 2,20 |
| CASTILLA-LA MANCHA | 43,7 | 53,2 | 11,90 |
| MURCIA | 43,7 | 52,9 | 13,70 |

Fuente: Elaboración Iphigenia (UAB) con datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Ministerio de Educación y del Movimiento Natural de la Población (INE). CCAA por orden decreciente de cobertura de la prestación por maternidad en 2005.

Gráfico 5. La cobertura de la prestación por maternidad y del 1er ciclo de educación infantil varía considerablemente entre Comunidades Autónomas en España en 2005



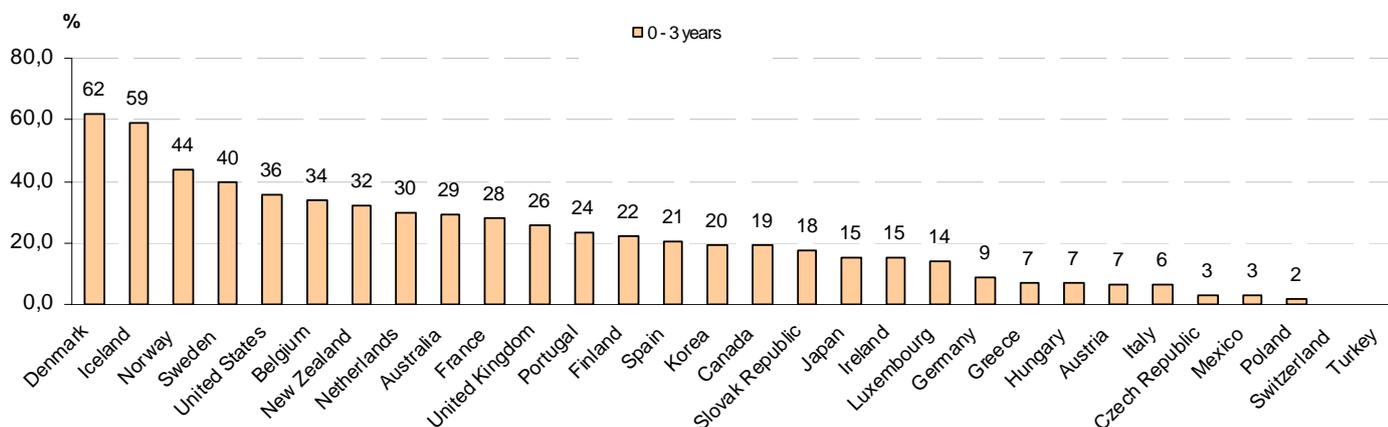
Fuente: Elaboración Iphigenia (UAB) con datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Ministerio de Educación y del Movimiento Natural de la Población (INE).

■ Cobertura licencia maternidad sobre nacidos 2000 ■ Cobertura licencia maternidad sobre nacidos 2005 ■ Cobertura educación infantil sobre menores de 3 años 2005/06

La base de datos sobre familia de la OCDE, que incorpora información de las bases de datos educativas de la OCDE, revela dos fotos bien distintas sobre la cobertura educativa de los menores y los mayores de tres años. En la mayoría de países de la OCDE más de dos tercios de los niños entre 3 y 5 años están escolarizados. En España, Francia, Bélgica o Italia este ciclo se considera como educativo y la escolarización es de hecho universal (Gráfico 7). En cambio en la mayoría de estos países, menos del tercio de los menores de 3 años (Gráfico 6) son atendidos por servicios formales de atención y educación (*Early Childhood Education and Care, ECEC*) (OECD, 2006a; 2007a y 2008).

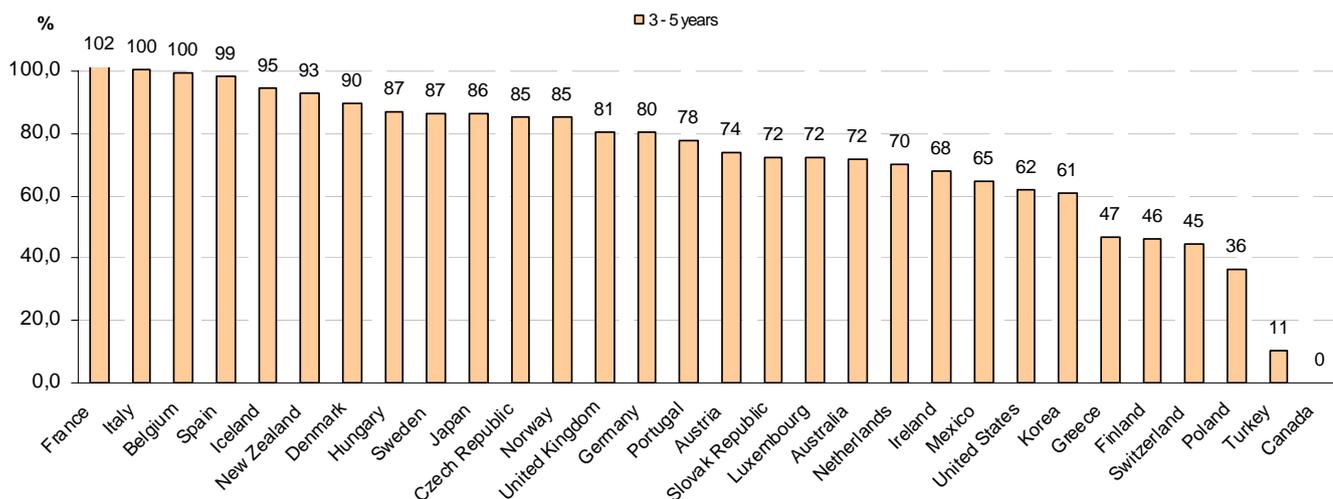
Analizando este asunto desde la perspectiva del gasto público, la OCDE agrega información de su base de datos en gasto social e información de su base de datos en educación, lo cual provee una panorámica internacional más ajustada de la financiación pública en servicios de atención y educación infantil a los más pequeños, es decir ya sean financiados por las autoridades educativas o sociales. Por ejemplo en España, según las Comunidades Autónomas se dan ambos tipos de financiación, y la nueva regulación educativa ha dejado la puerta abierta a que las CCAA generen modelos de atención infantil diversos (Escobedo, 2008a). Este hecho comporta que el gasto social en atención infantil en España normalmente se encuentra infravalorado en bases de datos sobre gasto y protección social como el sistema ESSPROS de Eurostat, o SOCX de la OCDE, por ello es particularmente interesante para nuestro país que la nueva base de datos sobre familia y políticas familiares experimente este tipo de agregaciones y coordinación entre bases de datos distintas. Con la excepción de los países nórdicos que tienen un elevado gasto social en servicios de atención infantil, para el resto de países de la OCDE normalmente es más alto el gasto en educación infantil (asociado a los niños más mayores de esta franja, es decir entre 2 y 3 años, y a la atención infantil en centros educativos que acogen la etapa preescolar) que en la atención infantil conceptualizada como gasto social. El gasto educativo se percibe más fácilmente como una inversión social, más legitimado y consolidado sobre la base de garantías subjetivas, mientras que el gasto social tiene una consideración más graciable y por tanto vulnerable a recortes u oscilaciones presupuestarios.

Gráfico 6 Cobertura media de los servicios de atención y educación infantil en relación a la población total menor de tres años, en países de la OCDE (2004)



Fuente: Bases de datos sobre Familia y sobre Educación de la OCDE (PF11) Los datos correspondientes a Canadá, Alemania y Polonia son de 2001; los datos para Francia son de 2002; para Grecia, Islandia, Luxemburgo, Méjico, Noruega y República Eslovaca corresponden a 2003; Australia, Dinamarca, Corea y Estados Unidos corresponden a 2005, y los datos para Finlandia han sido revisados en 2008. La información no estaba disponible para Turquía y Suiza.

Gráfico 7. Cobertura media de los servicios de atención y educación infantil en relación a la población de tres a cinco años, en países de la OCDE (2004)



Fuente: Bases de datos sobre Familia y sobre Educación de la OCDE (PF11). Los datos de Canadá no están disponibles.

2.3 Análisis de las tasas de empleo maternas y paternas según niveles educativos y presencia de hijos menores de 6 años o entre 6 y 11 años en el hogar en la Encuesta Europea de Población Activa

Las tasas de empleo de hombres y mujeres de los diferentes países que se presentan en esta sección han sido extraídas de la Encuesta Europea de Población Activa de 2006 (European Labour Force Survey 2006 –ELFS-, Eurostat) gracias a los datos sobre composición y características del hogar facilitados por Eurostat. Uno de los principales déficits del siguiente análisis se debe a la ausencia de datos de los países escandinavos, debido a que la ELFS no cuenta con los datos de la composición del hogar para estos países tal como se explicó en la sección anterior. Así no podremos incluir este grupo de países en esta comparación, que son justamente los que responden al modelo del régimen de bienestar social-democrático en los que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar tienden a facilitar el modo simultáneo de articulación de ambas esferas, con menores diferenciales de género, tal como mostramos anteriormente en el Gráfico 1.

A partir de los datos disponibles facilitados por Eurostat, hemos cruzado las tasas de empleo de hombres y mujeres de 25 a 49 años con la presencia de hijos menores de 6 años o de hijos de entre 6 y 11 años, y el número de hijos, como variables explicativas de la tasa de empleo. Otra variable explicativa principal que hemos seleccionado para observar el impacto que tiene la presencia de hijos pequeños sobre las tasas de empleo es el nivel educativo de hombres y mujeres. En este caso, los niveles educativos seleccionados corresponden a los dos extremos con la finalidad de acentuar la comparación: nivel de educación secundaria obligatoria o inferior (ISCED 1997 niveles 0 a 2) y nivel terciario (ISCED 1997 niveles 5 y 6).

En la Tabla 2 se muestra el cruce de las tasas de empleo de hombres y mujeres de los distintos países de la Unión Europea (UE) según su nivel educativo y la edad del hijo menor del hogar, menor de 6 años o entre 6 y 11 años.

En general se observa que los hombres mantienen una tasa de empleo alta independientemente de la edad de los hijos y de su nivel educativo, siendo más alta aún para aquellos que tienen nivel educativo 5 ó 6 (educación terciaria) en todos los países de la UE.

La media de la Unión Europea de los 27 (UE-27) de la tasa de empleo masculina en hogares con niños menores de 6 años es de 91,2% y en hogares con niños de 6 a 11 años es de 90,8%. Una cifra similar se observa para España 92,8 y 92,7%, respectivamente, lo que podría indicar que la variable edad de los hijos no es relevante en el caso de los hombres para explicar su tasa de empleo, ya que los valores son prácticamente iguales.

Hay algunos países donde la media de la tasa de empleo masculina en hogares con niños menores de 6 años y entre 6 y 11 años está de 5 a 10 puntos porcentuales por debajo del 90%. Es el caso de Bulgaria, con una media de un 79,6% y Rumanía con una media de un 84,5%. Con una media de 5 o más puntos porcentuales por encima del 90% encontramos Grecia (97,1%); Chipre (95,4%) y Luxemburgo (95,6%).

En cambio, sí que se observan diferencias de las tasas de empleo masculinas según el nivel educativo. La media de la tasa de empleo de los hombres con educación secundaria obligatoria de la UE-27 es de 85,4%, mientras que la de los hombres con educación terciaria es de 96,3%, casi 11 puntos porcentuales mayor. Para España los datos son muy similares, 90,4% y 94,5%, respectivamente. En cambio los siguientes países muestran una tasa de empleo para los hombres con educación secundaria obligatoria o inferior de 24 a 44 puntos porcentuales por debajo de los que tienen educación terciaria en hogares con niños menores de 6 años y también entre 6 y 11 años: Bulgaria, República Checa, Hungría, Polonia o Rumanía. Una posible explicación sería el hecho de que los hombres con menor nivel educativo trabajan en sectores más afectados por el paro y las reestructuraciones económicas de este grupo de países.

En las mujeres la variable edad de los niños es fundamental para analizar la evolución de las tasas de empleo.

La tasa de empleo femenina media en la UE-27 en hogares con niños menores de 6 años es de 59,7% y en hogares con niños de 6 a 11 años es de 69,8%. Es decir, la media aumenta 10 puntos porcentuales (entre el 60 y el 70%) entre los dos grupos de edad de los hijos. Este diferencial se explica en parte por la ausencia de sistemas de licencias parentales que garanticen la permanencia en el empleo (como por ejemplo en Suecia o Dinamarca, donde los usuarios siguen siendo considerados como empleados con todos sus derechos sociales); por la presencia de sistemas de licencias parentales y ayudas económicas a las familias con hijos más pequeños que si bien garantizan un retorno al empleo y una solvencia mínima de las familias en esta etapa, no comportan el mantenimiento del estatus de empleo a la persona usuaria (por ejemplo en países de la Europa Central y del Este); y por una cobertura de los sistemas formales de atención y educación infantil entre los menores de tres años.

La tasa de empleo media de las mujeres españolas en hogares con menores de 6 años es del 58% y de 61,9% en hogares con niños de 6 a 11 años. En este caso la diferencia según la edad del niño es menor, sólo es de 4 puntos porcentuales. Esta menor diferencia puede explicarse por el escaso uso de excedencias por cuidado de hijos en España y por el uso relativamente extendido de los servicios de educación infantil temprana u otros modos de guarda infantil informales (con el apoyo de trabajadores al servicio del hogar o de las redes familiares), que dan cuenta de la atención infantil mientras las madres trabajan según los datos de la ECV presentados en la

anterior sección. En el caso español la tasa divergente respecto a la media europea no es tanto la de las madres con hijos menores de 6 años, sino la de las madres con hijos más mayores. Apuntamos como posibles factores explicativos la adopción más reciente de las pautas de empleo continuo de las madres, especialmente intensa a partir de finales de los años 90s a la par que crecían las oportunidades de empleo y las necesidades económicas de las familias fruto del encarecimiento de la vivienda. Otra posible línea explicativa sería la de un posible efecto de desánimo y abandono del mercado de trabajo fruto de un itinerario de precarización y acumulación de dificultades (por ejemplo la falta de orientación del horario y calendario escolar con las condiciones de empleo de los padres) que acaban comportando una salida del empleo en fases del ciclo familiar en que la atención infantil todavía es muy intensa a la par que las necesidades económicas familiares no serían tan acuciantes como en los primeros años de formación familiar. Por otro lado a efectos de desarrollar estas hipótesis de trabajo será interesante hacer un seguimiento de la evolución de estas tasas de empleo en los años posteriores a 2006, y en particular observar cómo la coyuntura de crisis económica afecta estas tasas de empleo tanto en hombres como en mujeres.

El impacto de la maternidad en las tasas de empleo está fuertemente condicionado por el nivel educativo materno, se observa con claridad como el impacto se concentra en general en la UE-27 en el grupo de madres con menores cualificaciones. La tasa de empleo media de las mujeres con educación secundaria obligatoria o inferior en hogares con niños menores de 6 años es de 40,2%, mientras que asciende al 77,1% para las mujeres con educación terciaria. De forma muy similar en España estas cifras son del 41,7% y del 75,1%, respectivamente.

En el caso de la media de la UE-27 estas cifras aumentan alrededor de 10 puntos porcentuales cuando la edad del niño es entre 6 y 11, llegando al 52% en las mujeres con nivel educativo secundario obligatorio o inferior y al 87,2 en las mujeres con educación terciaria. El aumento en el caso Español no es tan acusado pero también crece unos 6 puntos porcentuales, siendo de 48,1% en las mujeres con un bajo nivel educativo y de 81,1% en las mujeres con una educación universitaria.

En el colectivo femenino las cifras muestran la tendencia creciente de la tasa de empleo conforme los hijos crecen, pero con un notable impacto según el nivel educativo de las mujeres, a diferencia de los hombres para los que se observa un impacto mucho menor del nivel educativo. La tasa de empleo parental más baja corresponde a las madres con niveles educativos bajos (nivel 0-2) respecto a las que tienen educación terciaria (nivel 5-6), las cuales mantienen unas tasas de empleo elevadas independientemente del intervalo de edad de los hijos. Sea cual sea el nivel educativo de las mujeres, las tasas de empleo se incrementan al pasar al período de edad de los niños de 6 a 11 años, aunque siguen siendo más elevadas las de las mujeres con nivel educativo superior para todos los países.

Tabla 2. Tasas de empleo de mujeres y hombres (25- 49 años) según nivel educativo, en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o entre 6 y 11 años, en países de UE-27, 2006

| PAÍSES | Con hijos menores de 6 años | | | | | | Con hijos de entre 6 y 11 años | | | | | |
|------------------|-----------------------------|-------------|--------------|--------------------|-------------|--------------|--------------------------------|-------------|--------------|--------------------|-------------|--------------|
| | HOMBRES | | | MUJERES | | | HOMBRES | | | MUJERES | | |
| | Total (ISCED 1997) | ISCED 0_2** | ISCED 5_6*** | Total (ISCED 1997) | ISCED 0_2** | ISCED 5_6*** | Total (ISCED 1997) | ISCED 0_2** | ISCED 5_6*** | Total (ISCED 1997) | ISCED 0_2** | ISCED 5_6*** |
| UE-27 | 91,2 | 85,4 | 96,3 | 59,7 | 40,2 | 77,1 | 90,8 | 85,4 | 96,6 | 69,8 | 52 | 87,2 |
| UE-15 | 92,2 | 87,4 | 96,1 | 61 | 40,8 | 77,9 | 92,3 | 87,6 | 96,7 | 69,2 | 52,8 | 85,8 |
| Bélgica | 90,7 | 79,3 | 96,1 | 70,3 | 37,7 | 87 | 92,5 | 83,6 | 97,4 | 72,8 | 48,1 | 87,3 |
| Bulgaria | 79,6 | 54,3 | 96,4 | 53,6 | 31,6 | 70,8 | 82,1 | 54,4 | 95,2 | 74 | 42,1 | 94,5 |
| Rep.Checa | 93,2 | 53,3 | 97,8 | 35,1 | 23,5 | 41,6 | 94,9 | 62,7 | 97,5 | 81,5 | 51,2 | 95,7 |
| Alemania | 90,6 | 73,4 | 97,3 | 59,2 | 31,7 | 77,2 | 92 | 80,3 | 97,2 | 70,3 | 50,6 | 83,8 |
| Estonia | 92,2 | : | 96,8 | 58,9 | : | 73,7 | 93,5 | : | 98* | 86,1 | : | 91,5* |
| Grecia | 97,1 | 96 | 98 | 55,8 | 37,5 | 76,9 | 95,8 | 94,4 | 97,8 | 60,6 | 46,2 | 82,9 |
| España | 92,8 | 90,4 | 94,5 | 58 | 41,7 | 75,1 | 92,7 | 89,8 | 96,1 | 61,9 | 48,1 | 81,1 |
| Francia | 91,7 | 86,1 | 94,5 | 64,7 | 38,8 | 79,6 | 91,3 | 84,2 | 96,2 | 76,4 | 61,3 | 88,6 |
| Italia | 93,7 | 90,6 | 97,3 | 54,2 | 35,7 | 75 | 93,2 | 90,3 | 97,8 | 57,1 | 39,6 | 85,5 |
| Chipre | 95,4 | 88,6 | 97,6 | 70,1 | 48 | 81,1 | 95,8 | 92,1 | 98,4 | 74,8 | 62,1 | 86,8 |
| Letonia | 88,8 | 82,8 | 92,4 | 61,7 | : | 75,3 | 89,3 | 75,9 | 98,8 | 82,5 | : | 93,9 |
| Lituania | 89,1 | 77,2* | 96,3 | 73,9 | 54,2* | 86,2 | 87,4 | : | 96* | 82,5 | : | 94,8 |
| Luxemburgo | 95,6 | 93,2 | 96,9 | 64,3 | 53,9 | 78,2 | 96,9 | 95 | 96,3 | 66,6 | 61,1 | 81,1 |
| Hungría | 85,8 | 58,9 | 97,8 | 36,4 | 19 | 49,1 | 86,1 | 65,3 | 95,9 | 70,4 | 40,6 | 92,5 |
| Malta | 93,2 | 88,8 | 98,8 | 33,8 | 20,7* | 64,2* | 93,3 | 91,7 | 97* | 27,2 | 18,7* | : |
| Países Bajos | 94,4 | 89,3 | 98 | 72,8 | 48,9 | 84,9 | 94,6 | 90,8 | 96,9 | 74,1 | 56,4 | 87,9 |
| Austria | 92 | 78,6 | 96,8 | 62,7 | 44,5 | 73,1 | 94,3 | 89,4 | 96,9 | 77,7 | 59,2 | 89,6 |
| Polonia | 88,2 | 72,1 | 96,9 | 56,9 | 32,4 | 77 | 85,4 | 70,5 | 95,7 | 67,7 | 44,4 | 92,2 |
| Portugal | 94,2 | 93,6 | 96,2 | 76,6 | 69,7 | 89,6 | 91,4 | 90,8 | 97,8 | 77,3 | 73,3 | 93 |
| Romania | 84,5 | 75,4 | 97,8 | 66,1 | 47,8 | 92,5 | 84,4 | 71,6 | 96 | 68,4 | 51,1 | 93,1 |
| Rep.de Eslovenia | 94,2 | 81,3* | 98,2 | 83,6 | 68,5* | 92,3 | 95,7 | 89,4* | 98,3 | 88,7 | 76,4* | 95,3 |
| Rep.Eslovaca | 86,2 | 24,3 | 97,5 | 37,9 | 17,5 | 49,2 | 89,4 | 38,8* | 99 | 78,3 | 35,2 | 92,3 |
| Finlandia | 92,5 | 80,5 | 97,1 | 62,7 | 47 | 68,7 | 93 | 84,2 | 95,4 | 85,9 | 68,1 | 92,8 |
| Reino Unido | 91,1 | 82 | 96,8 | 60,3 | 40,7 | 75,9 | 90,8 | 81,9 | 96,2 | 72,4 | 59,1 | 86,6 |

Fuente: Elaboración propia basada en los datos del European Labour Force Survey (ELFS), estadísticas de los hogares. Datos extraídos de la web de Eurostat, 26-11-2008.

* Datos estadísticamente menos fiables, por corresponder a países y muestras más reducidas.

** Pre-primario, primario y educación secundaria obligatoria - niveles 0-2 (ISCED 1997): Educación secundaria obligatoria o inferior

*** Educación terciaria - niveles 5-6 (ISCED 1997)

Las siguientes tablas y gráficos han sido elaboradas a partir de los datos de la Tabla 2 con el objeto de poder analizar con más detalle el comportamiento diferenciado de hombres y mujeres teniendo en cuenta la variable nivel educativo y la edad de los hijos.

La Tabla 3 muestra el diferencial de género en las tasas de empleo parentales en hogares con al menos un hijo menor de 6 años, y en hogares en los que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en los países de la UE-27. **Definimos este diferencial de género en las tasas de empleo parentales (DTE) como la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina entre 25 y 49 años en cada tipo de hogar analizado según la presencia y número de hijos menores por grupos de edad:**

DTE: Tasa de empleo masculina – Tasa de empleo femenina

A continuación observamos el DTE por un lado en hogares con niños menores de 6 años (DTE 0-6 años) y por otro en hogares con niños de 6 a 11 años (DTE 6-11 años).

En la Tabla 3 y gráfico subsiguiente hemos optado por ordenar los resultados de forma descendente por países en función de la tasa de empleo en hogares con niños entre 6 y 11 años.

La razón por la que se han ordenado los resultados de esta forma es porque en los niños de 6 a 11 años la diferencia entre la tasa de empleo masculina y femenina tiene un carácter más estructural y muestra la diferencia que se consolida entre las tasas de ambos a largo plazo, puesto que en este tipo de hogares ya no afectan las políticas de licencias parentales dirigidas a menores de 6 años, las cuales pueden tener efectos más a corto plazo en las diferencias entre las tasas dependiendo de las condiciones que establezcan.

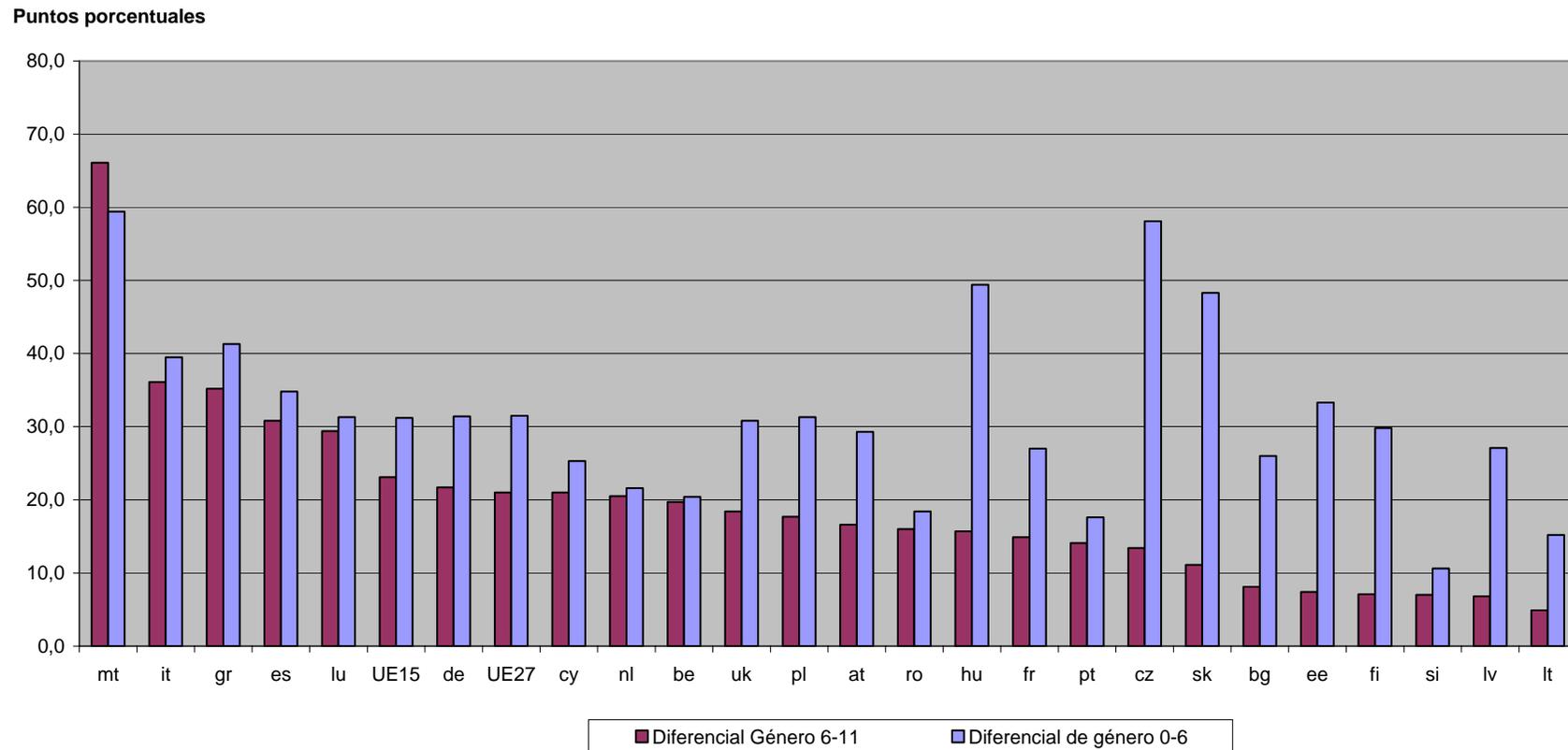
Tabla 3. Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006.

| PAÍSES | Abrev.países | En puntos porcentuales | |
|------------------|--------------|------------------------|---------|
| | | DTE 6-11 | DTE 0-6 |
| Malta | mt | 66,1 | 59,4 |
| Italia | it | 36,1 | 39,5 |
| Grecia | gr | 35,2 | 41,3 |
| España | es | 30,8 | 34,8 |
| Luxemburgo | lu | 29,4 | 31,3 |
| UE-15 | UE15 | 23,1 | 31,2 |
| Alemania | de | 21,7 | 31,4 |
| UE-27 | UE27 | 21,0 | 31,5 |
| Chipre | cy | 21,0 | 25,3 |
| Países Bajos | nl | 20,5 | 21,6 |
| Bélgica | be | 19,7 | 20,4 |
| Reino Unido | uk | 18,4 | 30,8 |
| Polonia | pl | 17,7 | 31,3 |
| Austria | at | 16,6 | 29,3 |
| Romania | ro | 16,0 | 18,4 |
| Hungría | hu | 15,7 | 49,4 |
| Francia | fr | 14,9 | 27,0 |
| Portugal | pt | 14,1 | 17,6 |
| Rep.Checa | cz | 13,4 | 58,1 |
| Rep.Eslovaca | sk | 11,1 | 48,3 |
| Bulgaria | bg | 8,1 | 26,0 |
| Estonia | ee | 7,4 | 33,3 |
| Finlandia | fi | 7,1 | 29,8 |
| Rep.de Eslovenia | si | 7,0 | 10,6 |
| Letonia | lv | 6,8 | 27,1 |
| Lituania | lt | 4,9 | 15,2 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ELFS 2006 (Eurostat).

Población: hombres y mujeres entre 25 y 49 años sin diferenciar niveles educativos. Orden descendente en función del diferencial de género en las tasas de empleo (DTE) en hogares en los que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años

Gráfico 8. Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006



Fuente: Elaboración Iphigenia a partir de los datos de la ELFS 2006 (Eurostat).

España se sitúa en el 4º lugar en el gráfico, tras Malta, Italia y Grecia que ocupan los tres primeros puestos. La diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de hombres y mujeres de 25 a 49 años en hogares con niños de 6 a 11 años es de 30,8 en España, casi 10 puntos por encima de la media de la UE-27 que es de 21 puntos porcentuales.

En general, se observa un aumento de la diferencia entre las tasas de hombres y mujeres cuando observamos el indicador en hogares con niños menores de 6 años. En promedio en la UE-27 este diferencial crece en 10,5 puntos hasta 31,5 puntos porcentuales de diferencia. España pertenece al grupo de países en los que este diferencial crece menos en los hogares con hijos más pequeños. En el caso español sube 4 puntos hasta 34,8 puntos porcentuales de diferencia entre las tasas de empleo paternas y maternas. Cabe destacar que hay unos países donde, por un lado, las diferencias entre la tasa de empleo de hombres y mujeres están muy por debajo de la media europea en hogares con niños de 6 a 11 años, pero, en cambio, tienen una diferencias más acusadas cuando observamos en hogares con niños menores de 6 años. Esto puede indicarnos que aunque las políticas de licencias parentales fomenten a corto plazo el diferencial de la tasa de empleo entre géneros cuando los niños son menores de 6 años, a largo plazo se produce una recuperación de la tasa de empleo de las mujeres cuando la edad de los hijos aumenta, es decir, en este caso tienen un efecto positivo permitiendo la reinserción en el mercado laboral, casi equiparando sus tasas de empleo a las de los hombres. Estos países son los siguientes: Hungría, República Checa, República Eslovaca, Bulgaria, Estonia y Finlandia, con una extensa tradición de políticas orientadas a la articulación entre el empleo femenino y la maternidad (y mucha menor tradición de medidas orientadas a fomentar el rol cuidador de los padres).

2.3.1 Diferencial de empleo entre padres y madres según nivel educativo

Es relevante observar con detalle las diferencias entre la tasa de empleo materna y paterna según el nivel educativo. La Tabla 4 muestra las diferencias absolutas en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina, entre 25 y 49 años, con educación secundaria obligatoria o inferior, en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o con el hijo menor entre 6 y 11 años en la UE-27. Los resultados se han ordenado de manera descendente en función de la variable en hogares con niños de 6 a 11 años.

Tabla 4. Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absolutas en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina con educación secundaria obligatoria o inferior en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006.

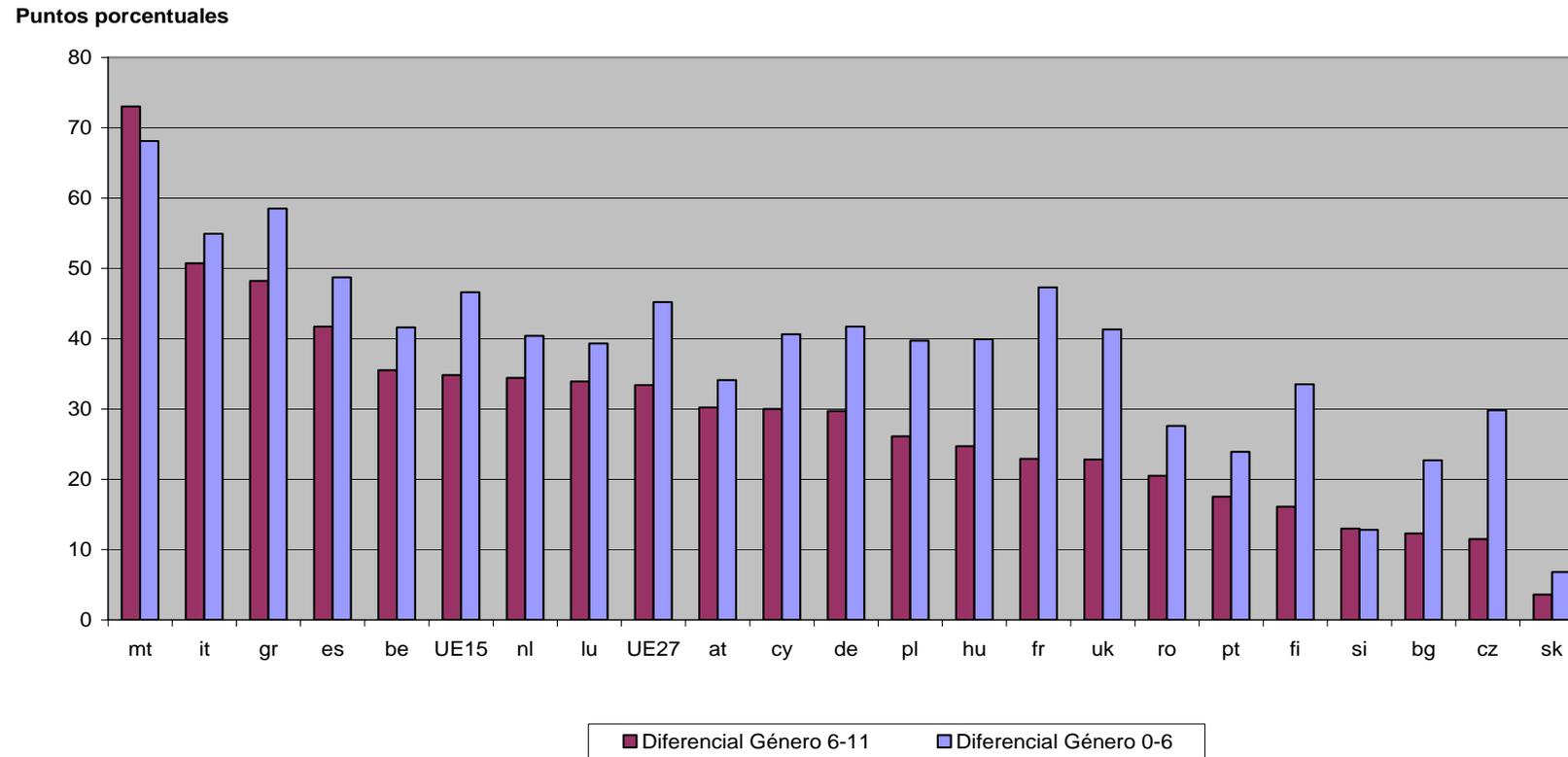
Población: hombres y mujeres entre 25 y 49 años con educación secundaria obligatoria o inferior (nivel 0-2, en la clasificación ISCED 1997)

| PAISES * | Abrev.países | En puntos porcentuales | |
|------------------|--------------|------------------------|---------|
| | | DTE 6-11 | DTE 0-6 |
| Malta | mt | 73 | 68,1 |
| Italia | it | 50,7 | 54,9 |
| Grecia | gr | 48,2 | 58,5 |
| España | es | 41,7 | 48,7 |
| Bélgica | be | 35,5 | 41,6 |
| UE-15 | UE15 | 34,8 | 46,6 |
| Países Bajos | nl | 34,4 | 40,4 |
| Luxemburgo | lu | 33,9 | 39,3 |
| UE-27 | UE27 | 33,4 | 45,2 |
| Austria | at | 30,2 | 34,1 |
| Chipre | cy | 30 | 40,6 |
| Alemania | de | 29,7 | 41,7 |
| Polonia | pl | 26,1 | 39,7 |
| Hungría | hu | 24,7 | 39,9 |
| Francia | fr | 22,9 | 47,3 |
| Reino Unido | uk | 22,8 | 41,3 |
| Romania | ro | 20,5 | 27,6 |
| Portugal | pt | 17,5 | 23,9 |
| Finlandia | fi | 16,1 | 33,5 |
| Rep.de Eslovenia | si | 13 | 12,8 |
| Bulgaria | bg | 12,3 | 22,7 |
| Rep.Checa | cz | 11,5 | 29,8 |
| Rep. Eslovaca | sk | 3,6 | 6,8 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ELFS 2006 (Eurostat).

* Se ha eliminado de la tabla los siguientes países: Estonia, Letonia y Lituania por falta de datos en este nivel educativo.

Gráfico 9 Diferencial de género en las tasas de empleo parentales con niveles de educación secundaria o inferior (25-49 años) en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ELFS 2006 (Eurostat).

En el Gráfico 9 España también aparece en la 4ª posición. La diferencia absoluta en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de hombres y mujeres de 25 a 49 años con niveles educativos bajos en hogares con niños de 6 a 11 años es de 41,7 en España, 8,3 puntos por encima de la media de la UE-27 que es de 33,4 puntos porcentuales. Se puede ver cierta tendencia al incremento de la diferencia cuando observamos el indicador en hogares con niños menores de 6 años. En el caso español este sube a 48,7 puntos porcentuales y en el de la UE-27 llega a 45,2 puntos porcentuales. Por este motivo podemos decir que cuando los hijos son menores de 6 años la diferencia entre la tasa de empleo masculina y femenina se acrecienta.

Entre padres y madres con educación universitaria el diferencial se reduce notablemente. La Tabla 5 muestra las diferencias absolutas en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina de hombres y mujeres entre 25 y 49 años con educación terciaria (niveles 5 y 5 de la ISCED1997) en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o entre 6 y 11 años en la UE-27. Los resultados también se han ordenado de mayor a menor en función de la variable en hogares con niños de 6 a 11 años. El Gráfico 10 refleja los resultados obtenidos en la Tabla 5.

Tabla 5 Diferencial de género en las tasas de empleo parentales medido como la diferencia absolutas en puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina y femenina con educación superior en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006.

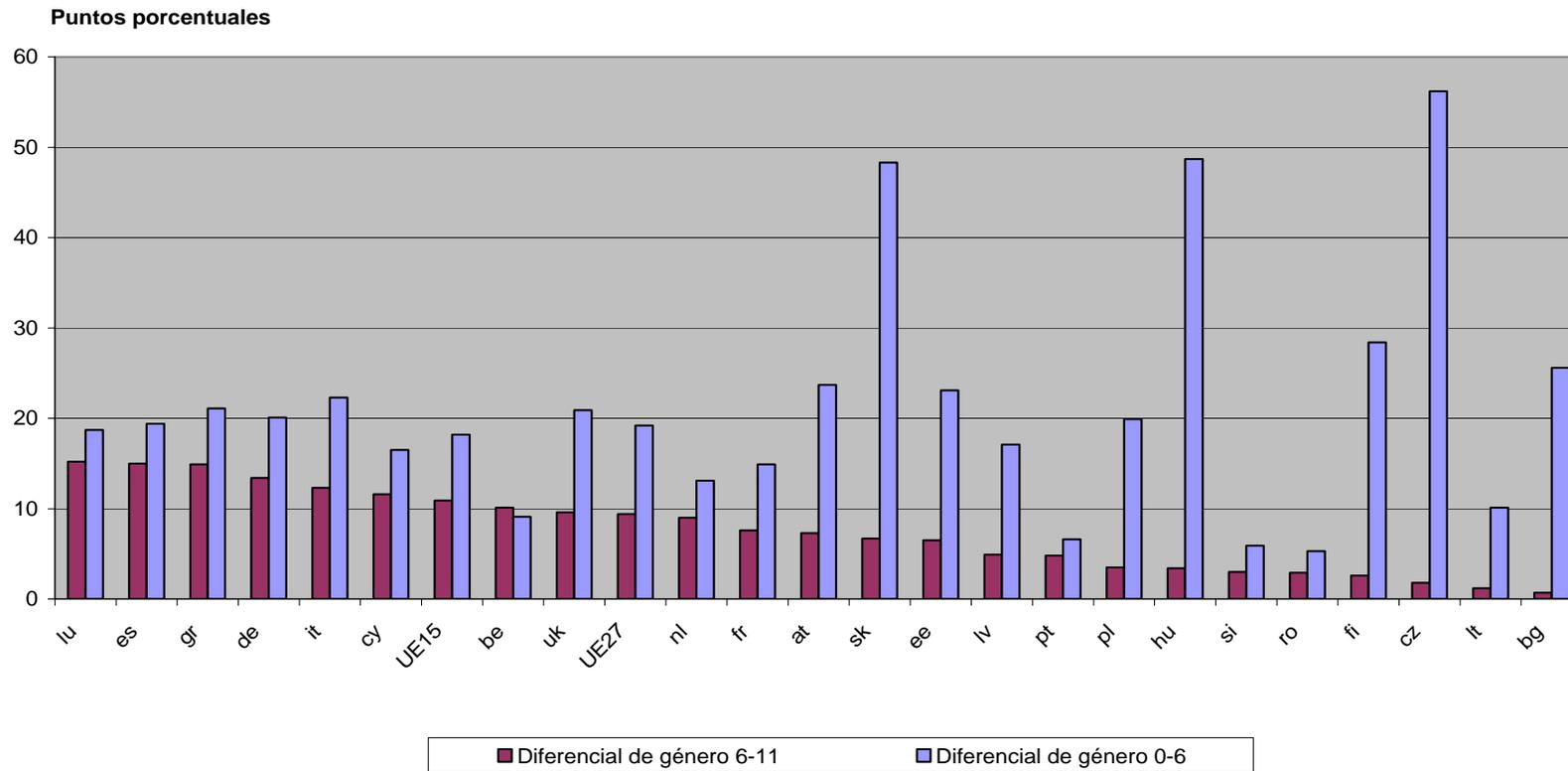
| PAISES * | Abrev.países | En puntos porcentuales | |
|------------------|--------------|------------------------|---------|
| | | DTE 6-11 | DTE 0-6 |
| Luxemburgo | lu | 15,2 | 18,7 |
| España | es | 15 | 19,4 |
| Grecia | gr | 14,9 | 21,1 |
| Alemania | de | 13,4 | 20,1 |
| Italia | it | 12,3 | 22,3 |
| Chipre | cy | 11,6 | 16,5 |
| UE15 | UE15 | 10,9 | 18,2 |
| Bélgica | be | 10,1 | 9,1 |
| Reino Unido | uk | 9,6 | 20,9 |
| UE27 | UE27 | 9,4 | 19,2 |
| Países Bajos | nl | 9 | 13,1 |
| Francia | fr | 7,6 | 14,9 |
| Austria | at | 7,3 | 23,7 |
| Rep.Eslovaca | sk | 6,7 | 48,3 |
| Estonia | ee | 6,5 | 23,1 |
| Letonia | lv | 4,9 | 17,1 |
| Portugal | pt | 4,8 | 6,6 |
| Polonia | pl | 3,5 | 19,9 |
| Hungría | hu | 3,4 | 48,7 |
| Rep.de Eslovenia | si | 3 | 5,9 |
| Romania | ro | 2,9 | 5,3 |
| Finlandia | fi | 2,6 | 28,4 |
| Rep.Checa | cz | 1,8 | 56,2 |
| Lituania | lt | 1,2 | 10,1 |
| Bulgaria | bg | 0,7 | 25,6 |

Fuente: Elaboración propia a partir datos de la ELFS 2006 (Eurostat).

Nivel Educativo: Educación terciaria (niveles 5-6 ISCED 1997).

* Orden descendente en función del DTE en hogares en los que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años. Se ha eliminado por falta de datos en este nivel educativo.

Gráfico 10 Diferencial de género en las tasas de empleo parentales con niveles de educación superior (25-49 años) en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en el que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años en la UE-27 en 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ELFS 2006 (Eurostat).

España figura en el 2º lugar en el Gráfico 10. Esto significa que es uno de los países de la UE-27 donde las diferencias entre la tasa de empleo de hombres y mujeres con educación superior se mantienen más visibles conforme crecen los hijos. Sin embargo, cabe destacar que estas diferencias entre las tasas de empleo paternas y maternas son notablemente menos acusadas que en el caso anterior de mujeres y hombres con niveles educativos más bajos.

La diferencia absoluta entre la tasa de empleo de hombres y mujeres de 25 a 49 años en hogares con niños de 6 a 11 años es de 15 puntos porcentuales en España, 5,6 puntos por encima de la media de la UE-27 que es de 9,4 puntos porcentuales. A parte del caso español, por encima de la media europea encontramos los siguientes países: Luxemburgo, Grecia, Alemania, Italia, Chipre, Bélgica y Reino Unido. También encontramos países en los que aunque la diferencia de la tasa de empleo entre hombres y mujeres con un nivel educativo alto sea muy pequeña en hogares con niños de 6 a 11 años, la diferencia es mucho más acusada cuando los niños son más pequeños, menores de 6 años. Es el caso de República Eslovaca, Hungría, Finlandia, República Checa y Bulgaria, en los países de Europa del Este estos datos indicarían que las mujeres con niveles educativos altos hacen un uso mucho más extenso de los mecanismos de interrupción de carrera cuando los hijos son más pequeños, habría que buscar la explicación en las regulaciones específicas de estos países y el análisis de sus efectos sobre la renta disponible de las familias con diversos niveles educativos. Este dato indica además que posiblemente en estos países hay una fuerte reincorporación al mercado de trabajo de las madres con niveles educativos elevados a medida que los niños crecen y que por tanto los sistemas de interrupción cumplirían la función de facilitar la reincorporación. En cambio, en otros países como Portugal o República de Eslovenia no se observan cambios tan acusados entre la tasa de empleo de los hombres y mujeres con educación terciaria según la edad del menor en el hogar, quizás por distintos sistemas de licencias parentales en que la persona figura como ocupada y no inactiva, o bien porque los sistemas de licencias o las condiciones de trabajo y de estratificación social no tienen el mismo efecto selectivo según niveles educativos.

2.3.2 Diferencial de empleo según nivel educativo de las madres conforme los hijos crecen

Por último, comparamos la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de mujeres de 25 a 49 años entre sí según su nivel educativo y según si conviven con niños menores de 6 años o entre 6 y 11 años.

El Gráfico 11 realizado a partir del indicador de la Tabla 6 muestra los diferenciales entre las tasas de empleo entre las madres con educación superior y con niveles educativos más bajos, según edad del hijo menor, ordenando los países de la Unión Europea en función del indicador correspondientes a los hijos menores entre 6 y 11 años. Este indicador se ha calculado de la siguiente forma:

A) Diferencia Tasa de Empleo según Educación Mujeres con niños menores de 6 años (DTEEM 0-6)= Tasa de empleo de mujeres con educación terciaria - Tasa de empleo de mujeres con educación secundaria obligatoria o inferior

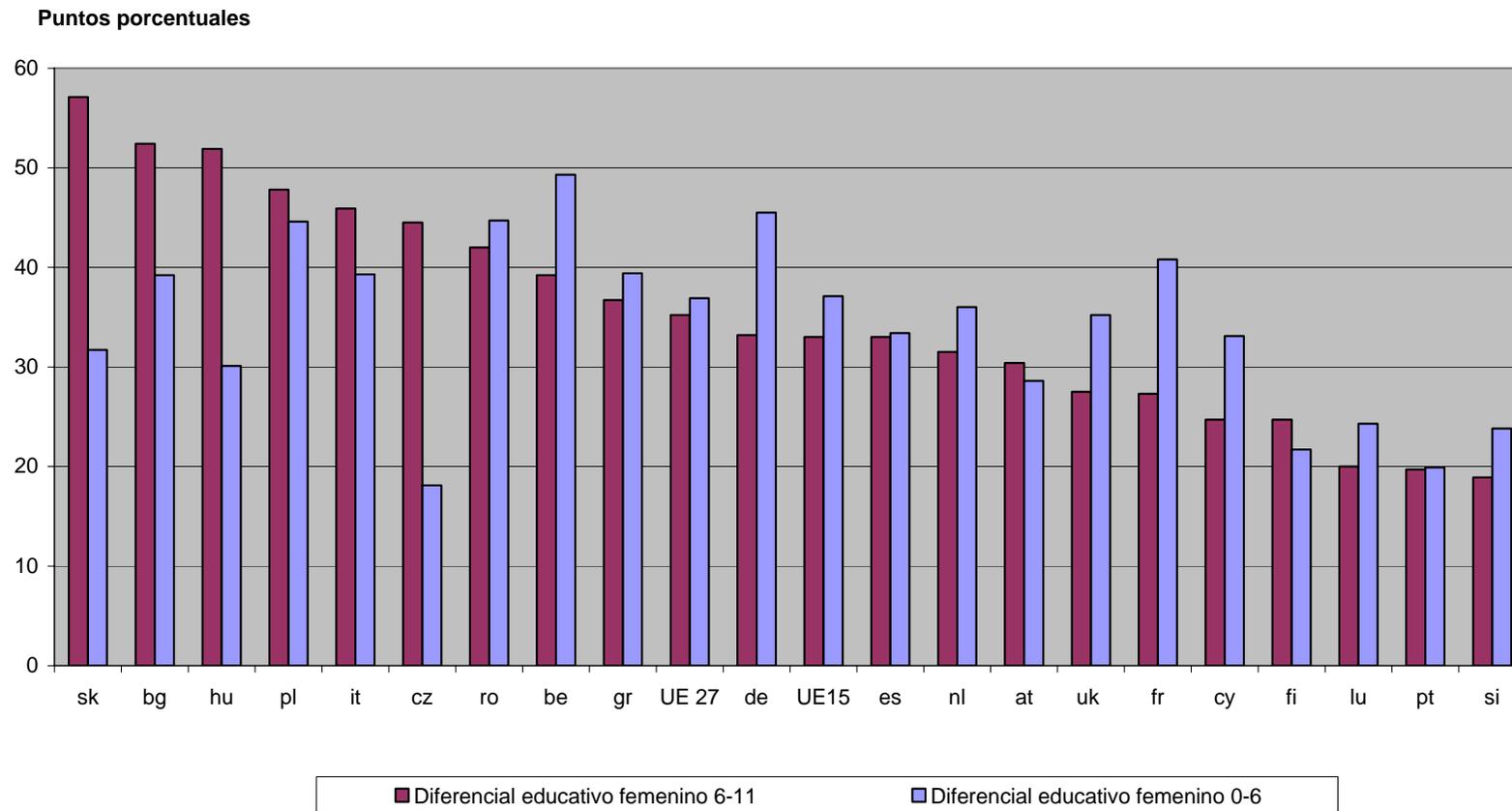
B) Diferencia Tasa de Empleo según Educación Mujeres con niños de 6 a 11 años (DTEEM 6-11)= Tasa de empleo de mujeres con educación terciaria - Tasa de empleo de mujeres con educación secundaria obligatoria o inferior

Tabla 6. Diferencial educativo en las tasas de empleo maternas conforme los hijos crecen en la UE-27 en 2006.

| PAISES * | Abrev.países | DTEEM 6-11 | DTEEM 0-6 |
|------------------|--------------|------------|-----------|
| Rep.Eslovaca | sk | 57,1 | 31,7 |
| Bulgaria | bg | 52,4 | 39,2 |
| Hungría | hu | 51,9 | 30,1 |
| Polonia | pl | 47,8 | 44,6 |
| Italia | it | 45,9 | 39,3 |
| Rep. Checa | cz | 44,5 | 18,1 |
| Romania | ro | 42 | 44,7 |
| Bélgica | be | 39,2 | 49,3 |
| Grecia | gr | 36,7 | 39,4 |
| UE 27 | UE 27 | 35,2 | 36,9 |
| Alemania | de | 33,2 | 45,5 |
| UE 15 | UE15 | 33 | 37,1 |
| España | es | 33 | 33,4 |
| Países Bajos | nl | 31,5 | 36 |
| Austria | at | 30,4 | 28,6 |
| Reino Unido | uk | 27,5 | 35,2 |
| Francia | fr | 27,3 | 40,8 |
| Chipre | cy | 24,7 | 33,1 |
| Finlandia | fi | 24,7 | 21,7 |
| Luxemburgo | lu | 20 | 24,3 |
| Portugal | pt | 19,7 | 19,9 |
| Rep.de Eslovenia | si | 18,9 | 23,8 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ELFS de 2006 (Eurostat). *Eliminados Estonia, Letonia, Lituania y Malta por falta de datos en los distintos niveles educativos.

Gráfico 11 Diferencial educativo en las tasas de empleo maternas conforme los hijos crecen en la UE-27 en 2006



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ELFS 2006 (Eurostat)

Tal como muestra la Tabla 6 para el caso español la diferencia absoluta en puntos porcentuales entre las tasas de empleo de mujeres con distintos niveles educativos es de 33 puntos en hogares con niños menores de 6 años y de 33,4 puntos en hogares con niños de 6 a 11 años, muy similar al resultado medio de la UE-27: 35,2 y 36,9 puntos, respectivamente. Estas cifras podrían apuntar al hecho que se mantienen las diferencias en la tasa de empleo en mujeres con distintos niveles educativos se cual sea la edad de los hijos. Observando el Gráfico 11, encontramos, en cambio, otros países, como por ejemplo República Eslovaca, Bulgaria, Hungría o República Checa, donde se observa que la diferencia se amplía entre las tasas de empleo de mujeres con nivel terciario y las que tienen niveles educativos bajos en hogares con niños de 6 a 11 años, siendo 26 puntos porcentuales superior que la diferencia en hogares con niños menores de 6 años, hecho que se podría explicar por una mayor facilidad de reincorporación al trabajo en estos países de las mujeres con niveles educativos altos cuando los niños pasan a tener de 6 a 11 años y una menor probabilidad para las mujeres con niveles educativos bajos.

2.4 El impacto de los sucesivos hijos en los diferenciales entre las tasas de empleo maternas en la Unión Europea

A continuación se comparan las tasas de empleo de las mujeres entre 25 y 49 años sin hijos y con hijos, teniendo en cuenta como variables explicativas el número de hijos y la edad del hijo menor en el hogar.

La Tabla 7 muestra el cruce de estas variables en los distintos países de la Unión Europea (UE) a partir de los datos extraídos sobre composición de los hogares de la Encuesta Europea de Población Activa para el año 2006 (ELFS, Eurostat), excluyendo los países escandinavos para los que no se cuenta con estos datos de los hogares. Para observar mejor las diferencias entre la tasa de empleo de estas mujeres en función de estos elementos se ha calculado su variación en puntos porcentuales. La Tabla 8 refleja estas diferencias que mayoritariamente son negativas, lo cual indica cuantos puntos porcentuales la tasa de empleo de las mujeres con hijos está por debajo de la de las mujeres sin hijos. En cambio, si esta diferencia es positiva señala cuantos puntos porcentuales la tasa de empleo de las mujeres con hijos está por encima de la tasa de empleo de las mujeres sin hijos.

La tendencia general que se observa representada por la media de la UE (sin los países escandinavos) es que a mayor número de hijos la diferencia entre las tasas de empleo de las mujeres sin hijos y con hijos se amplía. Esta diferencia es aún mayor cuando en el hogar hay al menos un hijo menor de 6 años. Si la tasa media de empleo femenino (25 a 49 años) es del 76%, el impacto del primer hijo pequeño se traduce en una reducción de 9 puntos porcentuales, del segundo hijo en 7 puntos porcentuales adicionales respecto al primero y del tercero 16 puntos adicionales respecto a un segundo hijo (es decir una pérdida de 32 puntos porcentuales respecto a la tasa de empleo de las mujeres sin hijos). Por el contrario, aunque la diferencia sigue existiendo en las situaciones en las que el hijo menor en el hogar tiene entre 6 y 11 años, ésta se reduce a 3,5 puntos para un hijo único, 5,3 puntos porcentuales en hogares con dos hijos, y sólo es más significativa hasta 15 puntos en familias numerosas con tres o más hijos.

Este indicador sigue el mismo patrón para España, donde vemos que en todos los casos la tasa de empleo de las mujeres con hijos disminuye respecto a la de las que no tienen hijos (del casi 76% inicial decrece en 10, 20 y 31 puntos porcentuales respectivamente). Lo más destacable del caso español respecto a la tendencia en el conjunto de la UE es que conforme los hijos crecen no se produce una recuperación clara del empleo materno sino que se mantienen los diferenciales en hogares con un hijo (en 10 puntos), se recupera sólo levemente en hogares con dos hijos (16 puntos) y de forma más visible se reduce el diferencial a la mitad en familias numerosas (15 puntos, equivalente a la media europea en familias numerosas), quedando la tasa de empleo

materna entre el 60 y el 66% según el número de hijos. En nuestro país la pauta del empleo materno se presenta claramente como dominante y ligeramente por encima de países como Italia o Grecia, donde los diferenciales son menores porque parten de una tasa de empleo femenina sin hijos menor.

Cabe destacar el caso de Portugal que presenta una tasa de empleo de las mujeres con hijos mayor que los otros tres países del grupo del Sur de Europa. Partiendo de una tasa de empleo femenina del 77%, la tasa de las mujeres con un hijo menor de 6 años crece incluso 3,5 puntos porcentuales hasta el 81%, lo que indica una correlación positiva entre maternidad y empleo en este país (junto con Suecia y Eslovenia como se vio en la visión de conjunto ofrecida en el Gráfico 1), excepto en el caso de las familias numerosas. En los tres países tanto los valores favorables a la igualdad de las mujeres en el empleo, como las necesidades económicas de las familias, como la existencia de unas políticas orientadas a la conciliación de la maternidad con el empleo (notables en Suecia, pero desarrolladas también en Eslovenia o Portugal en diferente medida) explicarían esta correlación positiva.

Dentro de los países de nuestro entorno más cercano, en Francia y Bélgica las tasas de empleo maternas con un primer hijo menor de 6 años son superiores a las de las mujeres sin hijos, aunque decrecen con un segundo hijo –y notablemente en familias numerosas- conforme los hijos crecen se sitúan por encima de las tasas de empleo de las mujeres sin hijos. Al aumentar la edad del hijo menor en el hogar, cabe también señalar que Finlandia pasa a ocupar la segunda posición detrás de la República de Eslovenia, teniendo una tasa de empleo de las mujeres con hijos superior a la de las mujeres sin hijos sea cual sea el número de hijos en hogares en los que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años. Muchos de los países de Europa recuperan tasas muy altas de empleo materno (72,5% en promedio en la UE-27) aunque en la mayoría de países se mantiene un diferencial de menor empleo (-3,5 puntos porcentuales (p.p.) con un hijo, - 5 p.p. con dos, y menos 15 p.p. con tres o más) aunque con un incremento notorio de la proporción de empleo a tiempo parcial (Wall, 2007; Lewis, 2008; Escobedo, 2008).

Los gráficos 14 y 15 ilustran la comparación entre las tasas de empleo de las mujeres con y sin hijos de España y sus países vecinos, Portugal y Francia, según el número de hijos en hogares con al menos un hijo menor de 6 años o en los que el hijo menor tiene entre 6 y 11 años, respectivamente.

Existen distintos motivos para explicar el hecho que la tasa de empleo de las mujeres con hijos sea más elevada que la de las mujeres sin hijos en algunos países. En estos países se combinan altas tasas de empleo femenino, con sistemas de licencia parentales que incentivan y contribuyen a mantener la situación de empleo de las madres, y unas redes públicas de servicios de atención y educación infantil de más de 30h a la semana con una amplia cobertura para los

menores de 3 años a precios asequibles para las familias de clases medias y bajas (Escobedo, 2008a). Francia, Bélgica o Finlandia, aunque tengan un período de licencia por cuidado de hijos (bajo el cual las madres se consideran inactivas, pero que articula el retorno al empleo) que comporta que la tasa de empleo de las mujeres con hijos aparezca como inferior a las que no tienen hijos en hogares con al menos un menor de 6 años, la tasa de empleo de estas mujeres con hijos se recupera rápidamente al aumentar la edad del hijo menor.

Otro conjunto de países con diferencias muy elevadas entre mujeres con y sin hijos son los países del Centro y Este de Europa como República Checa, Hungría y República de Eslovaquia y, por otro lado, Alemania y Austria. Estos países se caracterizan por unas licencias relativamente poco remuneradas que enfatizan el cuidado por parte de la madre durante un largo período, además de un escaso desarrollo y disponibilidad de servicios para la cuida de los hijos (Escobedo, 2008a). Sin embargo, estas diferencias disminuyen su importancia y se equiparan a la media de la UE-27 cuando el hijo menor pasa a tener de 6 a 11 años, un ejemplo de esta situación es el cambio espectacular que tiene lugar en la República Checa y la República de Eslovaquia donde las mujeres con 2 hijos en hogares con al menos un hijo de entre 6 y 11 años tienen una tasa de empleo superior a la de las mujeres sin hijos en estos mismos países (ver Gráfico 13). Hungría, Alemania y Austria también presentan un cambio al aumentar la edad de los hijos, aunque menos acusado, ya que se mantienen diferencias por encima de la media de la UE-27 en los hogares con tres o más hijos. Mientras que en los países de la Europa del Este la reincorporación al empleo de las madres se realiza básicamente a tiempo completo, en Alemania o Austria una proporción importante de las madres lo hace con jornadas de trabajo más reducidas.

En conclusión, podemos decir que la existencia de licencias, especialmente las que promueven una igualdad entre hombres y mujeres, pueden ser un elemento clave para el mantenimiento en el empleo o la posterior reincorporación de la mujer al mercado de trabajo. Si, además, existen servicios de atención y educación infantil asequibles y de calidad, que garanticen una amplia cobertura en edades tempranas, entonces disminuye el impacto de la maternidad en la tasa de empleo de las mujeres, sea cual sea el número de hijos y la edad del hijo menor.

Tabla 7. Tasas de empleo de las mujeres (25 a 49 años), según número de hijos y edad del hijo menor en la UE-27, 2006

| Países | Sin hijos ** | nº hijos en hogares con al menos un hijo menor de 6 años | | | nº hijos en hogares con al menos un hijo entre 6 a 11 | | |
|------------------------|--------------|--|-------|---------|---|-------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 o más | 1 | 2 | 3 o más |
| UE-27 | 76 | 67,4 | 59,8 | 44 | 72,5 | 70,7 | 61,3 |
| UE-15 | : | 69,3 | 60,9 | 44 | 71,8 | 70,1 | 61,4 |
| Bélgica | 75,5 | 78,7 | 74,8 | 51,1 | 75,5 | 77,5 | 61,5 |
| Bulgaria | 74,7 | 56,8 | 57 | 26,7* | 78,5 | 73,1 | 45,8* |
| República Checa | 83,2 | 35,3 | 36,8 | 29,9 | 77,2 | 85 | 75,2 |
| Alemania | 80,3 | 68,2 | 58,2 | 39,7 | 74,1 | 71,4 | 57 |
| Estonia | 82,7 | 65,9* | 56,4* | : | 87,1 | 86,3* | : |
| Grecia | 64,1 | 58,8 | 55,4 | 50,2 | 63 | 60,9 | 54,8 |
| España | 75,5 | 65 | 55,1 | 44,5 | 65,9 | 59,4 | 60,3 |
| Francia | 73,7 | 74,8 | 66,5 | 45,6 | 77,3 | 79,9 | 68,2 |
| Italia | 66,7 | 60,6 | 51,8 | 38,3 | 63,5 | 54,4 | 46 |
| Chipre | 82,1 | 78,5 | 74 | 57,7 | 80,9 | 76 | 69 |
| Latvia | 82,1 | 67,5 | 63,2 | 47,8 | 78,6 | 87 | 83,1 |
| Lituania | 81,5 | 77,1 | 75,7 | 67* | 84,9 | 83,3 | 73,7* |
| Luxemburgo | 80,2 | 77,6 | 63,4 | 46,5 | 72,1 | 68,1 | 57,6 |
| Hungría | 76,1 | 40,6 | 41,1 | 22,6 | 75,5 | 74,4 | 52,4 |
| Malta | 68,7 | 45 | 30,4* | : | 34,8* | 24,5* | : |
| Países Bajos | 83,8 | 79,5 | 75,2 | 57,4 | 72,6 | 76,8 | 69,7 |
| Austria | 83,6 | 73,7 | 60,9 | 46,2 | 82,6 | 76,6 | 69,1 |
| Polonia | 69,9 | 63,3 | 56,7 | 47,8 | 71,3 | 68,5 | 61,3 |
| Portugal | 77,3 | 80,8 | 76,2 | 61,2 | 77,5 | 77,6 | 74,1 |
| Rumania | 70,7 | 73,7 | 66 | 51,2 | 73 | 67,8 | 54 |
| República de Eslovenia | 77,1 | 83,1 | 85 | 80,8 | 85,4 | 90,9 | 88,5* |
| República Eslovaca | 79 | 41,1 | 40,7 | 29,4 | 78,7 | 81,3 | 70,5 |
| Finlandia | 78,9 | 65,9 | 68,2 | 52,7 | 84,4 | 87,2 | 85,2 |
| Reino Unido | 82,9 | 73,4 | 62 | 40,1 | 74 | 77 | 58,9 |

Fuente: Elaboración propia basada en los datos de la European Labour Force Survey (ELFS, extraídos de la web de Eurostat, 26-11-2008)

* Datos estadísticamente menos fiables, por corresponder a países con muestras reducidas.** Datos extraídos de la tabla "Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12)" (EC, 2008b: p.34)

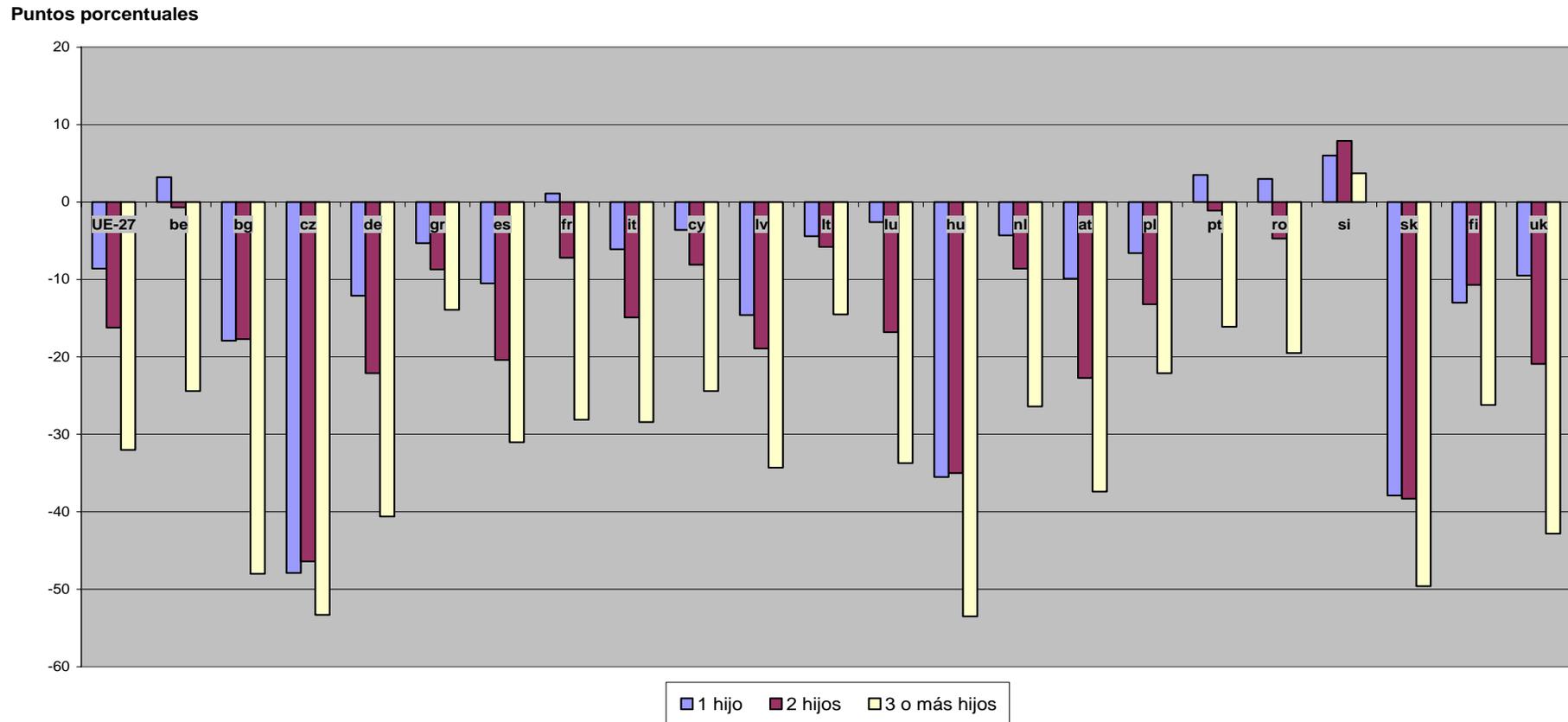
Tabla 8. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con hijos según número de hijos y edad del hijo menor en la UE-27, 2006

| Países * | nº hijos en hogares con al menos un hijo menor de 6 años | | | nº hijos en hogares con al menos un hijo entre 6 a 11 | | |
|----------|--|-------|---------|---|-------|---------|
| | 1 | 2 | 3 o más | 1 | 2 | 3 o más |
| UE-27 | -8,6 | -16,2 | -32 | -3,5 | -5,3 | -14,7 |
| be | 3,2 | -0,7 | -24,4 | 0 | 2 | -14 |
| bg | -17,9 | -17,7 | -48 | 3,8 | -1,6 | -28,9 |
| cz | -47,9 | -46,4 | -53,3 | -6 | 1,8 | -8 |
| de | -12,1 | -22,1 | -40,6 | -6,2 | -8,9 | -23,3 |
| gr | -5,3 | -8,7 | -13,9 | -1,1 | -3,2 | -9,3 |
| es | -10,5 | -20,4 | -31 | -9,6 | -16,1 | -15,2 |
| fr | 1,1 | -7,2 | -28,1 | 3,6 | 6,2 | -5,5 |
| it | -6,1 | -14,9 | -28,4 | -3,2 | -12,3 | -20,7 |
| cy | -3,6 | -8,1 | -24,4 | -1,2 | -6,1 | -13,1 |
| lv | -14,6 | -18,9 | -34,3 | -3,5 | 4,9 | 1 |
| lt | -4,4 | -5,8 | -14,5 | 3,4 | 1,8 | -7,8 |
| lu | -2,6 | -16,8 | -33,7 | -8,1 | -12,1 | -22,6 |
| hu | -35,5 | -35 | -53,5 | -0,6 | -1,7 | -23,7 |
| nl | -4,3 | -8,6 | -26,4 | -11,2 | -7 | -14,1 |
| at | -9,9 | -22,7 | -37,4 | -1 | -7 | -14,5 |
| pl | -6,6 | -13,2 | -22,1 | 1,4 | -1,4 | -8,6 |
| pt | 3,5 | -1,1 | -16,1 | 0,2 | 0,3 | -3,2 |
| ro | 3 | -4,7 | -19,5 | 2,3 | -2,9 | -16,7 |
| si | 6 | 7,9 | 3,7 | 8,3 | 13,8 | 11,4 |
| sk | -37,9 | -38,3 | -49,6 | -0,3 | 2,3 | -8,5 |
| fi | -13 | -10,7 | -26,2 | 5,5 | 8,3 | 6,3 |
| uk | -9,5 | -20,9 | -42,8 | -8,9 | -5,9 | -24 |

Fuente: Elaboración propia basada en la Tabla anterior, con datos de European Labour Force Survey (ELFS, extraídos de la web de Eurostat, 26-11-2008). *

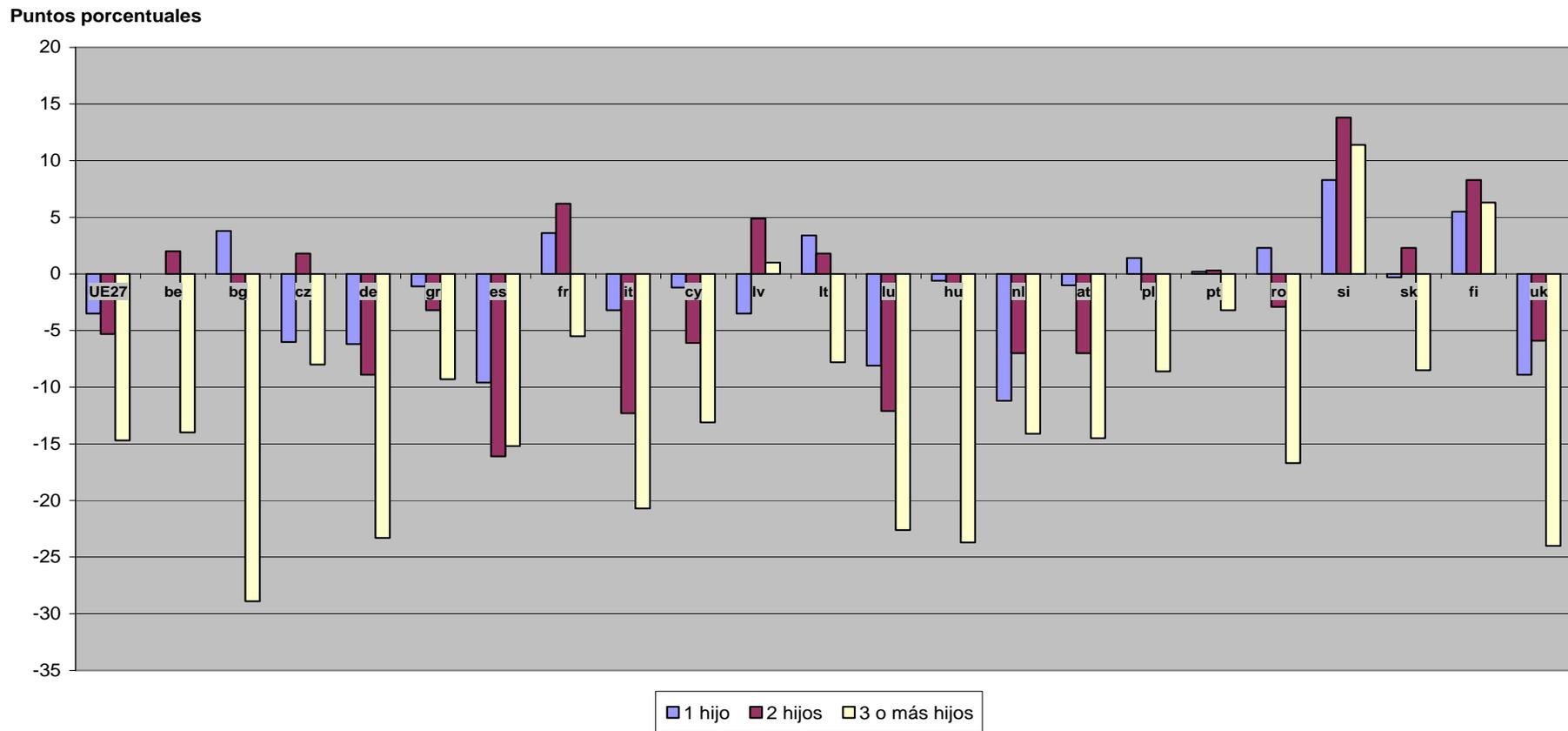
Eliminados Estonia y Malta por falta de datos.

Gráfico 12. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con al menos un hijo menor de 6 años, según número de hijos, en la UE-27, 2006



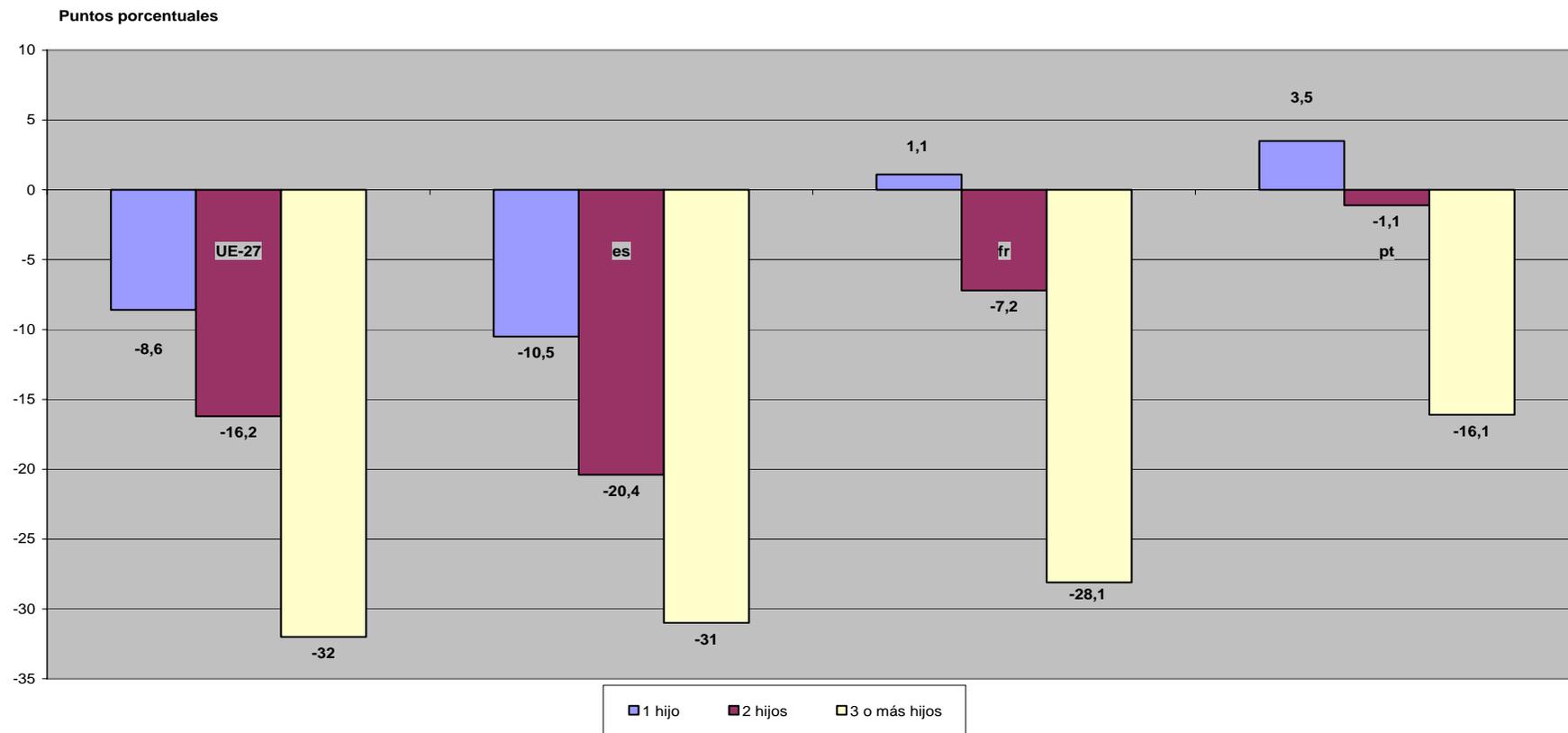
Fuente: Elaboración propia basada en las tasas de empleo de la Tabla 8

Gráfico 13. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con hijos según número de hijos y edad del hijo menor entre 6 y 11 años, en la UE-27, 2006



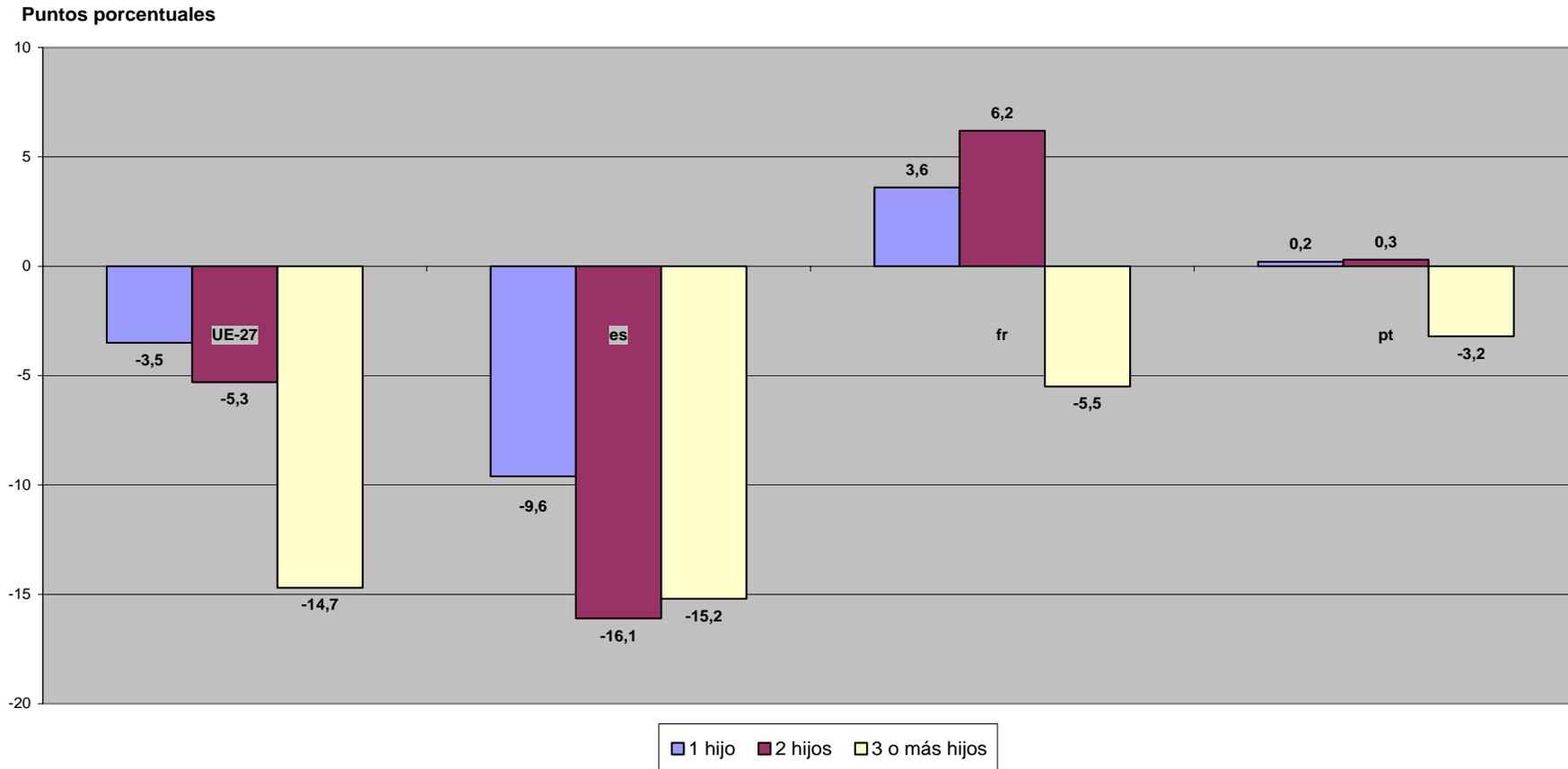
Fuente: Elaboración propia basada en las tasas de empleo de la Tabla 8

Gráfico 14 Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con al menos un hijo menor de 6 años, según número de hijos, en España, Francia, Portugal y media de la UE-27, 2006



Fuente: Elaboración propia basada en las tasas de empleo de la Tabla 8

Gráfico 15. Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo de mujeres (25 a 49 años) sin y con al menos un hijo menor entre 6 y 11 años, según número de hijos, en España, Francia, Portugal y media de la UE-27, 2006



Fuente: Elaboración propia basada en las tasas de empleo de la Tabla 8

3 Metodología del estudio del impacto de la transición a la maternidad y la paternidad mediante la Muestra Continua de Vidas Laborales

El indicador utilizado por la Comisión Europea en la Estrategia Europea de Empleo para conocer el impacto de la maternidad y la paternidad en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, si bien facilita una panorámica global comparativa, presenta limitaciones en cuanto a su perspectiva de análisis.

En primer lugar, el cálculo del indicador se realiza incluyendo en el grupo de referencia a todas las personas sin hijos/as. Esto es, no se tiene en cuenta su estado civil o su forma de convivencia. Tanto nos podemos referir a jóvenes adultos que viven en casa de sus padres, que viven en pareja, que comparten piso con otras personas, o que viven solas. Por lo cual no sabemos realmente si la diferencia en las tasas de empleo se debe al impacto de tener hijos/as o de independizarse del hogar familiar de origen y por lo tanto a la necesidad de ingresos, particularmente en el caso de los hombres jóvenes adultos en países como el nuestro en que los jóvenes retrasan su proceso de emancipación residencial.

En segundo lugar, si bien las tasas de empleo constituyen un buen indicador sobre el acceso al empleo, no nos ofrecen información alguna sobre la jornada y las condiciones laborales. Así, tanto la jornada laboral puede verse afectada por la tenencia de hijos/as, como el tipo de contrato o formas de trabajo como el autónomo. Aunque el acceso al empleo es fundamental como indicador de igualdad de oportunidades, desde una perspectiva de género también lo es el análisis de las condiciones laborales, en la medida que en la sociedad post-industrial la tenencia de empleo *per se* no asegura ni una integración laboral de calidad, ni asegura la inclusión social, si las condiciones laborales son demasiado precarias.

Finalmente se trata de un indicador construido desde una perspectiva transversal, esto es, evalúa el alcance para hombres y mujeres de tener hijos/as en relación al acceso al empleo en un momento determinado del tiempo. Esto quiere decir que no nos ofrece información sobre como evolucionan las carreras profesionales de ambos sexos, sobre si las diferencias y desigualdades se perpetúan a lo largo del tiempo o si estas desaparecen en periodos variables. En este sentido, la introducción de una perspectiva dinámica posibilita analizar el impacto de la paternidad y la maternidad en las trayectorias laborales de padres y madres.

Si resulta evidente que los nacimientos no afectan de manera simétrica la carrera profesional de los hombres y de las mujeres, los datos y estudios disponibles señalan que el efecto es por el

contrario inverso (Pailhé & Solaz, 2007), raras son las encuestas cuantitativas que permiten medir y caracterizar mejor estos efectos. La Encuesta Europea de Población Activa es la fuente de datos idónea para realizar una aproximación transversal al impacto de tener hijos/as para hombres y mujeres, en relación al acceso al empleo y a las características y condiciones de la ocupación en un momento determinado del tiempo, siempre y cuando se cuente con los datos sobre la composición del hogar. Pero no permite estudiar ni comprender mediante qué mecanismos y trayectorias se producen esos resultados.

La Muestra Continua de Vidas Laborales sí permite en cambio una aproximación longitudinal, y deviene la fuente de datos más idónea para abordar el análisis de esos mecanismos y trayectorias en nuestro país.

3.1 La Muestra Continua de Vidas laborales

La Muestra Continua de Vidas Laborales -en adelante MCVL-, en su edición del año 2006 con datos fiscales -en adelante CDF-, constituye la fuente de datos principal empleada en este estudio, para caracterizar los itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años. La muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliación en alta, es decir cotizando o recibiendo alguna prestación contributiva de la Seguridad Social española en algún momento del año 2006.

El criterio de seleccionar la muestra a partir de las personas que en algún momento del año han tenido relación con la Seguridad Social y no mediante la elección de una fecha fija, evita la subrepresentación de grupos especialmente sensibles a la temporalidad contractual (mayoritariamente jóvenes y mujeres). Sin embargo, conviene advertir del sesgo de información desde el cual iniciamos el análisis. Precisamente, uno de los impactos de la maternidad sobre el empleo en nuestro país, son las interrupciones de carrera o abandonos largos del mercado de trabajo.

En el año 2006, la tasa de inactividad en España de las mujeres de 25-54 años con algún hijo/a de 0-6 años osciló entorno al 33%, mientras que para las mujeres del mismo grupo de edad sin hijos/as la inactividad disminuía entorno al 27%. La relación se invierte en el caso de los hombres: la tasa de inactividad es mayor para los que no tienen hijos/as (entorno al 9%) y se minimiza (entorno al 3%) con la presencia de menores de 6 años en el hogar (Hardarson, 2007). El análisis basado en la MCVL excluye al colectivo de mujeres que habiendo tenido hijos/as no han estado afiliadas en alta -cotizando o recibiendo prestación contributiva- dentro del sistema de Seguridad Social en el transcurso del año 2006, bien porque permanecen inactivas o bien porque son demandantes de empleo no recibiendo prestación contributiva.

En la medida que la muestra sólo es representativa de las personas que se relacionaron con la Seguridad Social en el año 2006, se ha reconsiderado el objetivo inicial de caracterizar el comportamiento laboral de madres y padres españoles con hijos/as menores de 3 años desde 1995 en adelante y sustituirlo por un análisis más preciso en el que el año de referencia es el mismo 2006. Como se detalla en las páginas que siguen, la población objetivo son aquellas personas que en el año 2006 conviven con un menor de orden 1 en el hogar, nacido en 2003, que en dicho año tenían entre 25 y 49 años.

La inclusión en la MCVL de la información procedente del Padrón Continuo de Población nos ha permitido realizar una aproximación al concepto de hijos/as, ya que si bien la hoja padronal de la persona de referencia no recoge las relaciones de alianza ni filiación, si incluye la edad de las personas inscritas. De esta manera, hemos seleccionado y definido operativamente como

madres o padres objeto de nuestro estudio a los adultos nacidos entre 1954 y 1978 que conviven con un menor de orden 1 nacido en 2003, es decir que suponemos han experimentado el tránsito a la parentalidad en ese año. La limitación de una franja de edad para los adultos responde al interés de acotar la observación, excluyendo por un lado a los adultos más jóvenes, para darles un tiempo normal para completar la educación superior a los 25 años y neutralizar así sesgos educativos, y excluyendo por otro lado a los mayores de 49 años que pudieran tener distintos vínculos de parentesco. La edad media de las mujeres al nacimiento del primer hijo se sitúa en España en 29,3 años en 2006 (INE, 2008).

Inicialmente se consideró la posibilidad de construir la categoría de hijos/as mediante los datos fiscales incluidos en la MCVL_2006. En este caso se trataba de una aproximación a las relaciones filiales a partir de las relaciones de dependencia económica con la persona de referencia, en la medida en que esta dependencia tuviera algún efecto sobre el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Se descartó esta opción por la variabilidad de situaciones fiscales que se observaron y que contribuían a que la aproximación no fuera tan robusta.

La MCVL no ofrece información sobre períodos de suspensión de la actividad laboral asociados a prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), ya sea por incapacidad temporal por enfermedad, accidente o por maternidad y paternidad, ya que el empleador no da de baja la afiliación, ni afecta al cálculo de las pensiones y por ello estos períodos no quedan reflejados en el historial de la persona. Sería deseable que la información sobre estas prestaciones del INSS se integrara en la MCVL ya que ello permitiría una mejor observación de la articulación de la vida laboral y familiar, o personal, teniendo en cuenta simultáneamente las responsabilidades de cuidado familiar y las trayectorias de salud e incapacidad temporal de los cuidadores informales. Aun así aunque la MCVL no incluye en los historiales laborales los períodos de interrupción o suspensión de la actividad laboral por maternidad o por paternidad o por incapacidad temporal que posibilitarían analizar mejor el impacto del nacimiento y cuidado de los hijos/as sobre la vida laboral, cubre una parte del vacío que, en términos cuantitativos, sufre nuestro país en relación a esta temática.

La esfera doméstica ha sido y es objeto de numerosas investigaciones, en particular gracias a las Encuestas de Empleo del Tiempo y a los trabajos cualitativos. Sin embargo, pocos estudios se centran en cuantificar las consecuencias de los nacimientos sobre la esfera profesional y menos aún existen datos que permitan relacionar ambas cosas desde una perspectiva longitudinal. En este sentido, y a pesar que no haya sido diseñada específicamente para ello, la MCVL abre el campo al análisis del impacto de la maternidad y la paternidad sobre la vida laboral de la población española.

3.2 La identificación de padres y madres en la MCVL

A partir de la MCVL 2006 con datos fiscales, se procede a construir la submuestra de personas a partir de la cual analizar el impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo. El fichero con el que se inicia este proceso es el llamado *Convivi*, que contiene información sobre la hoja padronal de la persona seleccionada en la muestra así como del resto de individuos que residen en el mismo domicilio. La hoja padronal constituye así la mejor aproximación disponible a la identificación del grupo familiar.

Con el fin de identificar a los menores en el domicilio familiar, se procede a cuantificar a las personas con año de nacimiento entre 1990 y 2006. A continuación, se crea una variable que indica el año de nacimiento del mayor de ellos y se seleccionan aquellos casos en los que éste es el 2003. De esta manera, forman parte de la submuestra las personas que viven en hogares en los que el/la menor de orden 1 ha nacido en 2003, es decir, se trata de personas que presumiblemente han tenido su primer hijo/a en el año 2003. Para afinar más en la aproximación a la maternidad o paternidad y cubrir la falta de información sobre las relaciones de parentesco en la hoja padronal, se aplica el filtro de la edad a las personas que forman parte de la MCVL. En este caso, se considera que los finalmente seleccionados tengan entre 25 y 49 años en el año 2003 (año de nacimiento del menor de orden 1).

La submuestra, finalmente recoge a las personas que cumplen todos los criterios citados: personas de 25 a 49 años en el año 2003 que conviven con al menos un/a menor de la cohorte de 2003 (se trata del menor de orden 1 por lo que puede darse el caso de que vivan más menores en el hogar pero siempre nacidos con posterioridad al año 2003).

Una vez seleccionada la submuestra, se procede a incorporar los datos padronales al fichero relativo a los datos personales *Persanon* y, en segundo término, a los ficheros que contienen los datos de afiliación (*Afilanon1*, *Afilanon2* y *Afilanon3*). Las relaciones laborales que contiene el fichero, que representan un caso cada una de ellas, han sido ordenadas por el identificador de la persona y por la fecha real del alta en la afiliación en orden ascendente. De este modo, se obtiene la vida laboral de cada trabajador/a ordenada de menos a más reciente.

Con el objetivo de caracterizar diferentes itinerarios laborales pero al mismo tiempo optimizar la información que ofrece la MCVL, se eliminan los registros que no corresponden al Régimen General o al Régimen especial de trabajadores autónomos (régimenes que cubren laboralmente aproximadamente al 95% de la población española afiliada). Al mismo tiempo se suprimen las relaciones laborales con duración inferior a 15 días.

En último término, se seleccionan los registros laborales de cada persona de la submuestra desde el año 2002, de manera que el análisis de los itinerarios laborales se concentra entre el año

anterior al nacimiento del menor de orden 1 y los cuatro años posteriores. La ampliación del intervalo de tiempo observado al año anterior al nacimiento de los hijos/as, responde a la hipótesis de la existencia de movimientos laborales en torno al período previo al parto. Por ejemplo, el embarazo para las mujeres puede significar un cese de la actividad laboral ocasionada por la finalización del contrato (bien por decisión del empleador y/o por decisión propia), en este sentido sabemos por un estudio anterior que entre los años 2000 y 2005 entorno al 7% de las usuarias de la prestación por maternidad del INSS provenían del prestaciones de desempleo contributivo del INEM (Escobedo y Navarro, 2007). Por otro lado, tanto la consolidación como las promociones en la carrera profesional de hombres y mujeres dan seguridad económica a las familias, uno de los factores que por diferentes tipos de encuestas sabemos que más pesan en los planes de fecundidad en nuestro contexto cultural (Escobedo, 2002).

Una vez validada y filtrada la base de datos se ha obtenido un fichero con 12.139 personas y 48.253 relaciones laborales (considerando solamente las relaciones transcurridas en el período 2002-2006). La validación de la submuestra y la posterior explotación estadística de los datos de la MCVL_2006 (CDF) ha sido realizada con el apoyo del Servicio de Estadística de la Universidad Autónoma de Barcelona. La lectura, validación y manipulación de la base de datos ha sido realizada en primer término con el software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) y posteriormente con SAS (v9.1, *SAS Institute Inc., Cary, NC, USA*).

3.3 Definición de acontecimientos vinculados a los itinerarios laborales

Con el objetivo de cuantificar y describir la dinámica de los ajustes en la vida laboral de hombres y mujeres, como consecuencia del nacimiento y cuidado de hijos/as, tanto en términos de cambios como en términos de continuidad, se ha procedido a conceptualizar cuatro posibles grupos de acontecimientos, que a su vez pueden desagregarse en varios tipos:

3.3.1 Cambios de estado laboral

En este primer grupo de acontecimientos se recogen todas aquellas interrupciones de las relaciones laborales que suponen un cambio de estado. Los estados se han definido a partir de de las variables “Régimen de cotización”, “Causa de baja” y “Tipo de relación laboral”.

1.1. Estado Alta y Asalariado: en la variable “Régimen de cotización” los dos primeros dígitos corresponden al Régimen General (01) y en la variable “Tipo de relación laboral” recogemos los valores que indican que la alta laboral no implica ninguna peculiaridad (00) o que son funcionarios, funcionarios interinos o personal estatutario que cotizan al régimen general (901,902, 910 y 932). Son relaciones laborales activas en el momento de la observación. Quedan fuera del universo poblacional de la MCVL las personas que tienen un sistema de provisión social distinto al de la Seguridad Social, en particular los funcionarios de clases pasivas y mutualistas administrativos.

1.2. Estado Alta y Autónomo: en la variable “Régimen de cotización” los dos primeros dígitos corresponden al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (05). Son relaciones laborales activas en el momento de la observación.

1.3. Estado Alta y Prestación desempleo: en la variable “Régimen de cotización” los dos primeros dígitos corresponden al Régimen General (01) y en la variable “Tipo de relación laboral” son valores que indican que son beneficiarios de prestaciones por desempleo, en la medida en que el contenido de la prestación incluye el pago de cotizaciones por al menos alguna contingencia (751 a 756). Son prestaciones activas en el momento de la observación.

1.4. Estado Excedencia por cuidado de hijos/as: en la variable “Causa de baja” el valor es 68.

1.5. Estado No sistema: en el momento de la observación la persona no había producido todavía ninguna entrada al sistema español de Seguridad Social. Por ejemplo esta sería la situación tanto de una persona que no hubiera estado afiliada previamente, como la de una

persona proveniente de otro país y que se afiliara por primera vez al sistema de Seguridad Social español

1.6. Estado de baja del sistema: en el momento de la observación no tienen ninguna relación laboral activa. En las relaciones laborales que estuvieran de alta el 31 de diciembre (que es el final del período cubierto por la MCVL_2006) se ha puesto la fecha de baja real si esta ocurrió hasta el 10 de abril de 2007; si en esa fecha seguía de alta, la fecha de baja que consta es el 31 de diciembre de 2007 y la causa de baja se identifica con el valor 0.

3.3.2 Cambios de relación laboral.

En este segundo grupo de acontecimientos se recogen todas aquellas transiciones entre diferentes relaciones laborales que no conllevan, sin embargo, un cambio de estado. No se producen cambios en el estado pero sí en la relación laboral. Para las situaciones en *Alta* y *Asalariado*, se ha definido que la nueva relación laboral puede suponer además algún cambio en el grupo de cotización, en el tiempo de trabajo y en el tipo de contrato.

2.1. Modificación en el grupo de cotización: Se dispone del grupo de cotización para todos los trabajadores por cuenta ajena y para los asimilados a éstos. Se ha trabajado como una variable cuantitativa con valores que van del 1 al 11 manteniendo su codificación original (por ejemplo el Grupo 1 incluye a ingenieros, licenciados y alta dirección y el Grupo 9 incluye Oficiales de 3ª y especialistas). Del valor 12 en adelante se han recodificado como 'No consta' debido al bajo porcentaje de afiliados bajo estos grupos de cotización. Se comparan los grupos de cotización de las diferentes relaciones laborales. En términos de interpretación de los resultados, los grupos de cotización entre 1 y 3 corresponden a una categoría profesional más alta generalmente mejor retribuida, a partir del Grupo 4 en adelante es más difícil extraer conclusiones.

2.2. Modificación en el coeficiente de tiempo parcial (CTP): Se dispone del coeficiente de tiempo parcial para trabajadores del Régimen General y asimilados. Identifica la jornada efectivamente realizada por los trabajadores/as, en proporción a la duración de la jornada habitual de un trabajador a jornada completa en la empresa. Los valores posibles de la variable se recogen en una escala del 001 al 999. El valor de la jornada completa es 1000. Se comparan las variables de coeficiente tiempo parcial en las diferentes relaciones laborales que se quieren observar. Cuando en el análisis de los resultados nos referimos a un coeficiente de tiempo parcial mayor entendemos que la jornada laboral consta de más horas y a la inversa cuando el coeficiente de tiempo parcial decrece nos referimos a que se reduce el tiempo de trabajo.

2.3. Modificación en el tipo de contrato: Se dispone del tipo de contrato para los trabajadores del Régimen General y asimilados. Identifica la modalidad contractual que vincula

a los trabajadores por cuenta ajena. Debido a la gran cantidad de valores posibles y formas jurídicas que se recogen originalmente en la muestra, se ha procedido a recodificar la variable en dos grandes grupos atendiendo también a los objetivos de esta investigación: contratos de duración determinada y contratos indefinidos. Se comparan las variables de tipo de contrato de trabajo en las diferentes relaciones laborales.

3.3.3 Cambios en la misma relación laboral.

En este tercer grupo de acontecimientos se recogen los cambios que se producen dentro de la misma relación laboral, no teniendo lugar una interrupción de la misma. En este caso son situaciones que sólo se producen para las personas en situación de alta bajo el régimen general de cotización y para las personas en las que el número de relaciones laborales en el período estudiado es igual a 1. Las modificaciones se centran en el grupo de cotización, en la duración de la jornada de trabajo y en el tipo de contrato.

3.1. Modificación en el grupo de cotización. El grupo de cotización en el que está encuadrado un trabajador/a puede modificarse sin que se interrumpa la relación laboral y, en consecuencia, sin que se produzca una nueva alta. La MCVL_2006 (CDF) recoge un posible primer cambio en la variable *Grupo de cotización hasta 1ª modificación*. Se compara esta variable con el grupo de cotización que permanece vigente en el momento de la observación.

3.2. Modificación en el coeficiente de tiempo parcial. En el marco de una misma relación laboral, puede modificarse la duración de la jornada laboral. La MCVL registra hasta dos posibles modificaciones. El registro de la primera modificación indica el coeficiente de parcialidad al comienzo de la relación laboral. El registro correspondiente a la segunda modificación, indica el coeficiente que estuvo vigente entre la primera y la segunda modificación.

3.3. Modificación en el tipo de contrato. Sin que haya nueva alta y, por tanto sin que se interrumpa la relación laboral, la MCVL registra hasta dos posibles modificaciones del tipo de contrato. Para la primera modificación, el contrato que se recoge es el que estuvo vigente desde el inicio a la primera modificación. Para la segunda modificación, el que estuvo vigente entre la primera y la segunda.

3.3.4 La continuidad como acontecimiento

Desde el punto de vista de las trayectorias laborales de padres y madres, tan importante es describir los cambios acaecidos en el período de tiempo tras el nacimiento de los hijos/as, como identificar y analizar a las personas para las que en ese mismo intervalo no se observa variación alguna desde una perspectiva de cotización social. Se trata, por tanto, de personas con

continuidad laboral. Se incluyen en este grupo a los padres y madres que entre el primer mes del año 2002 y el mes de diciembre de 2006 han tenido una única relación laboral que, a su vez, no ha sufrido ningún tipo de variación registrada por el sistema de la Seguridad Social.

Analíticamente, las cuatro grandes categorías de acontecimientos descritas son excluyentes entre sí. Es decir, las 12.139 personas que forman parte de la submuestra final se clasifican en un único grupo de acontecimientos. A partir de esta definición y clasificación de los acontecimientos, se ha realizado complementariamente tres tipos de análisis:

1. La observación de las transiciones entre la relación laboral vigente un año antes del nacimiento de los hijos/as (2002) y la relación laboral vigente cuando los menores ya han cumplido los tres años (final del período cubierto por la muestra 2006).
2. La observación de todas las transiciones laborales en el intervalo que comprende el año anterior al nacimiento de los hijos/as y los tres años posteriores al nacimiento (2002-2006).
3. La observación específica de los periodos de desempleo contributivo y de la evolución del coeficiente de jornada a tiempo parcial, dentro del período de maternidad y paternidad (desde el mes de nacimiento del primer hijo/a hasta que cumplen tres años).

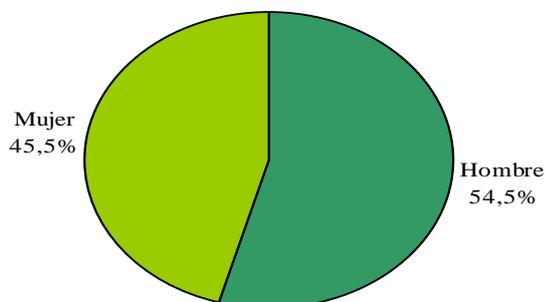
4 Análisis de resultados de la Muestra Continua de Vidas Laborales

4.1 Características principales de los padres y madres de la submuestra

La submuestra sobre la que finalmente se analizan los efectos de los nacimientos de los hijos/as sobre los itinerarios laborales, está formada por 12.139 personas, de las cuales 6.610 son hombres (54,5%) y 5.529 son mujeres (45,5%). Se trata de personas que en algún momento del año 2006 han tenido algún tipo de relación con la Seguridad Social -criterio que necesariamente deben cumplir para formar parte de la MCVL- que conviven con el menor de orden 1 nacido en 2003 y que en ese mismo año tienen entre 25 y 49 años. Recuérdese que en este análisis no se incluyen a aquellas personas que habiendo tenido hijos/as en el año 2003 no hayan estado afiliadas a la Seguridad Social en ningún momento del año 2006, bien porque antes como después del nacimiento fueran inactivos/as, bien porque el nacimiento de los hijos/as comporta una situación de inactividad o bien porque se encuentran desempleados/as sin ningún tipo de prestación contributiva asociada a esta situación.

Todos los valores absolutos que aparecen en los análisis de resultados se refieren a la n muestral, es decir, no se han elevado poblacionalmente. El ámbito territorial de los diferentes análisis es el conjunto de España.

Gráfico 16. Distribución por sexo de las personas de la submuestra



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tanto en términos de media como de mediana, la edad en el año 2006 y, en consecuencia., también la edad al primer nacimiento (año 2003) es mayor para los hombres que para las mujeres (Tabla 9). La mediana es el valor del 50% de la distribución, es decir, el valor que divide a la mitad de la población, y es útil por no estar afectada por los valores extremos.

También es más temprana la incorporación de los hombres seleccionados en la submuestra al mercado laboral (Tabla 10). Entre ambos sexos se observan tres años de diferencia en el año de afiliación de la primera alta, de modo que las divergencias en el momento de incorporación al mercado laboral sólo pueden ser explicadas en parte por el efecto edad. Para el 50% de los varones, la incorporación al mercado laboral se produjo en el año 1991, mientras que para la misma proporción de mujeres se produjo tres años después.

Tabla 9. Edad en el año 2006 según sexo

| SEXO | (n) | Media | Desv. Std. | Mediana | Min. | Max. |
|--------|------|-------|------------|---------|-------|-------|
| Hombre | 6610 | 36.14 | 4.87 | 35.00 | 28.00 | 52.00 |
| Mujer | 5529 | 34.67 | 4.40 | 34.00 | 28.00 | 52.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 10. Año de afiliación de la primera alta según sexo

| SEXO | (n) | Media | Desv. Std. | Mediana | Min. | Max. |
|--------|------|---------|------------|---------|---------|---------|
| Hombre | 6610 | 1991.88 | 6.68 | 1991.00 | 1907.00 | 2006.00 |
| Mujer | 5529 | 1993.76 | 5.66 | 1994.00 | 1969.00 | 2006.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF).

Nota: Las fechas anteriores a 1970 corresponden a errores de la base de datos

A pesar de la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, en el período comprendido entre el año anterior al nacimiento del primer hijo/a y los tres años posteriores, éstas protagonizan un mayor número de episodios al de sus homólogos masculinos (Tabla 11). La variable número de episodios recoge para cada individuo el total de relaciones laborales como asalariado/a, autónomo/a, cotizante en situación de desempleo retribuido y periodos sin relación laboral (de duración superior a 15 días) en el tiempo analizado. Para las madres de la submuestra, la mediana arroja un valor de 4 relaciones laborales en el período 2002-2006, mientras que para los padres la mediana de relaciones laborales desciende hasta 3.

Tabla 11. Número de episodios en el período 2002-2006 según sexo.

| SEXO | (n) | Media | Desv. Std. | Mediana | Min. | Max. |
|--------|------|-------|------------|---------|------|-------|
| Hombre | 6610 | 4.86 | 5.20 | 3.00 | 1.00 | 41.00 |
| Mujer | 5529 | 5.63 | 4.96 | 4.00 | 1.00 | 40.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.2 Comparación de la situación laboral un año antes y tres años después del nacimiento del primer hijo/a

Mediante el análisis de transiciones se comparan las dinámicas laborales de los progenitores en dos momentos del tiempo: un año antes del nacimiento del primer hijo/a y el momento cubierto por la muestra que corresponde al 31 de diciembre del año 2006 (instante en el que además todos los menores ya han cumplido 3 años). Sin embargo, la MCVL ofrece datos laborales hasta el mes de abril de 2007 que es cuando se realizó la extracción de la muestra.

En la tabla 12 se describen los tipos de cambio de estado acaecidos entre la relación laboral inicial (la primera del año 2002) y la relación laboral final (la última del 2006) atendiendo a los diferentes tipos de acontecimientos definidos con anterioridad.

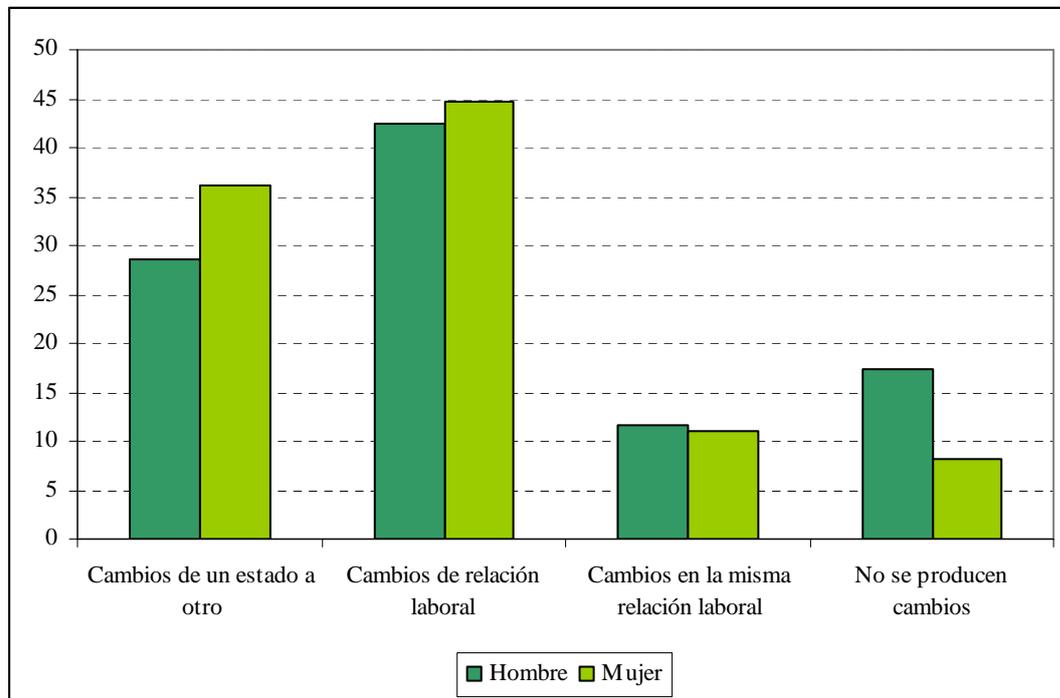
Tabla 12. Hombres y mujeres según tipo de acontecimiento entre la relación laboral inicial y final .

| | Hombre | | Mujer | |
|--------------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Cambios de un estado a otro | 1895 | 28.67 | 1992 | 36.03 |
| Cambios de relación laboral | 2808 | 42.48 | 2471 | 44.69 |
| Cambios en la misma relación laboral | 763 | 11.54 | 612 | 11.07 |
| No se producen cambios | 1144 | 17.31 | 454 | 8.21 |
| Total (n) | 6610 | 100.00 | 5529 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Las dinámicas laborales de hombres y mujeres en el período de observación siguen itinerarios distintos. En primer término, para el 17% de los hombres de la muestra el nacimiento de los hijos/as no ha ocasionado desde una perspectiva laboral ningún tipo de cambio observable, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce a la mitad. En este sentido, puede afirmarse que los hombres gozan de una mayor estabilidad laboral entre el año anterior al nacimiento de los hijos/as y los tres primeros años de vida de éstos. Si cuantificamos los cambios de estado laboral, son entonces las mujeres las que protagonizan un movimiento más acusado (36% mujeres y 29% hombres). El porcentaje de cambios de relación laboral es algo mayor también para las mujeres (45% frente al 42% para los hombres), mientras que el porcentaje de personas que protagonizan modificaciones en la relación laboral sin que esto signifique una nueva alta es muy similar para ambos sexos.

Gráfico 17. Porcentaje de hombres y mujeres según el tipo acontecimiento entre la relación laboral inicial y final.



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

En los siguientes apartados se ofrece un análisis más pormenorizado de los distintos tipos de acontecimientos definidos para analizar las transiciones laborales de los progenitores de la submuestra.

4.2.1 Progenitores que han cambiado de estado laboral

Dentro de este tipo de acontecimientos se han clasificado a aquellas personas en las que se observa un cambio de estado entre la primera relación laboral del año 2002 y la última relación laboral que incluye la muestra. Tal y como vimos en la tabla 12 corresponde al 29% de los hombres y al 36% de las mujeres de nuestra población objetivo. Por tanto, los porcentajes que se ofrecen a continuación van referidos a este colectivo.

Desde el punto de vista adoptado en este informe, los cambios de estado constituyen las transiciones laborales de mayor intensidad aunque éstas no tienen porqué tener necesariamente un signo negativo en términos de cotización o protección del empleo. Así, las transiciones que conllevan el paso de cotizar como beneficiario/a de una prestación por desempleo a cotizar como asalariado/a o autónomo/a pueden considerarse como positivas y viceversa. De la misma manera, pasar de no estar en el sistema o no tener ninguna relación laboral activa en el año 2002 a formar parte de él como cotizante en la última relación laboral puede contemplarse como una transición laboral de tipo ascendente.

En las tablas 13 y 14 se recogen las transiciones realizadas por hombres y mujeres cuyas relaciones laborales en el año anterior al nacimiento de los hijos/as y la que tienen cumplidos los tres años de éstos han variado de estado. Sobre el total de transiciones en las que se contabiliza un cambio de estado, la transición más común para los hombres es pasar de cotizar del régimen general al régimen de autónomos (21% frente al 9% de las mujeres). Para las mujeres, sin embargo, las transiciones mayoritarias tienen un sentido negativo en la medida que el 21% de ellas pasan de ser cotizantes en el régimen general a causar baja del sistema, es decir que en el momento de extracción de la muestra no tienen una relación de afiliación activa (13% para los hombres) y otro 20% pasa a cotizar pero bajo una prestación por desempleo (10% de los hombres). Para el 18% de los padres que han cambiado de estado, el nacimiento de los hijos/as se acompaña con la entrada al sistema de Seguridad Social en el régimen general o de autónomos mientras que para las mujeres el porcentaje es más moderado (11%). Asimismo, la excedencia por cuidado de hijos/as es un tipo de transición laboral en el que sólo se observa a un 3% de las mujeres que han cambiado de estado al final de este periodo, mientras que no se aprecian hombres en dicho estado. Esto en parte se explica por el hecho de que la excedencia además de ser poco usada, su uso se concentra en el primer año tras el nacimiento de un hijo/a. La observación de su uso se reflejará mejor en el análisis de todas las transiciones acontecidas durante el periodo.

Tabla 13. Hombres que han cambiado de estado entre la relación laboral inicial y final según tipo de transición.

| ESTADO INICIAL 2002 | | ESTADO FINAL 2006 | | | | Total |
|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|------------------------|-------|
| Frecuencia % % Columna | Total Fila | Alta asalariado | y Alta autónomo | por prestación desempleo | Baja sistema | |
| Alta y asalariado | 0 0.00 0.00 0.00 | 401 21.16 47.97 76.67 | 195 10.29 23.33 78.31 | 240 12.66 28.71 60.15 | 836 44.12 100.0 | |
| Alta y autónomo | 128 6.75 79.50 17.68 | 0 0.00 0.00 0.00 | 9* 0.47 5.59 3.61 | 24* 1.27 14.91 6.02 | 161 8.50 100.00 | |
| Alta por prestación desempleo | 147 7.76 69.34 20.30 | 32* 1.69 15.09 6.12 | 0 0.00 0.00 0.00 | 33* 1.74 15.57 8.27 | 212 11.19 100.00 | |
| No sistema | 307 16.20 65.46 42.40 | 32* 1.69 6.82 6.12 | 28* 1.48 5.97 11.24 | 102 5.38 21.75 25.56 | 469 24.75 100.00 | |
| Baja sistema | 142 7.49 65.44 19.61 | 58 3.06 26.73 11.09 | 17* 0.90 7.83 6.83 | 0 0.00 0.00 0.00 | 217 11.45 100.00 | |
| Total | 724 38.21 100.00 | 523 27.60 100.00 | 249 13.14 100.00 | 399 21.06 100.00 | 1895 100.0 | |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

Tabla 14. Mujeres que han cambiado de estado entre la relación laboral inicial y final según tipo de transición.

| ESTADO INICIAL 2002 | ESTADO FINAL 2006 | | | | | Total |
|--|-------------------------------|-------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Frecuencia % % Fila % Columna | Alta asalariado | y Alta autónomo | y Alta por prestación desempleo | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| Alta y asalariado | 0 0.00 0.00 0.00 | 174 8.73 16.43 63.04 | 405 20.33 38.24 85.08 | 422 21.18 39.85 66.98 | 58 2.91 5.48 95.08 | 1059 53.16 100.0 |
| Alta y autónomo | 70 3.51 61.95 12.75 | 0 0.00 0.00 0.00 | 12* 0.60 10.62 2.52 | 31* 1.56 27.43 4.92 | 0* 0.00 0.00 0.00 | 113 5.67 100.00 |
| Alta por prestación desempleo | 142 7.13 63.68 25.87 | 25* 1.26 11.21 9.06 | 0 0.00 0.00 0.00 | 54 2.71 24.22 8.57 | 2* 0.10 0.90 3.28 | 223 11.19 100.00 |
| No sistema | 190 9.54 50.67 34.61 | 35* 1.76 9.33 12.68 | 26* 1.31 6.93 5.46 | 123 6.17 32.80 19.52 | 1* 0.05 0.27 1.64 | 375 18.83 100.00 |
| Baja sistema | 147 7.38 66.22 26.78 | 42* 2.11 18.92 15.22 | 33* 1.66 14.86 6.93 | 0 0.00 0.00 0.00 | 0 0.00 0.00 0.00 | 222 11.14 100.00 |
| Total | 549 27.56 100.00 | 276 13.86 100.00 | 476 23.90 100.00 | 630 31.63 100.00 | 61 3.06 100.00 | 1992 100.0 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

4.2.2 Progenitores que han cambiado de relación laboral

Bajo este epígrafe se engloban a los progenitores que si bien no han cambiado de estado laboral en el período analizado tienen una relación laboral inicial y final distinta (el 42% de los hombres y el 45% de las mujeres de la submuestra). Más del 90% de los casos corresponden a personas que cotizan en el régimen general, aunque también hay una pequeña proporción de autónomos/as, de beneficiarios/as de prestaciones por desempleo o incluso de personas que han entrado y vuelto a salir del sistema de afiliación (Tabla 15).

Tabla 15. Personas que han cambiado de relación laboral según estado y sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|-------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Alta y asalariado | 2596 | 92.45 | 2241 | 90.69 |
| Alta y autónomo | 101 | 3.60 | 58 | 2.35 |
| Alta por prestación desempleo | 44* | 1.57 | 43* | 1.74 |
| Baja sistema | 67 | 2.39 | 129 | 5.22 |
| Total | 2808 | 100.00 | 2471 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Como establecimos con anterioridad, para las personas que cotizan al régimen general y que han cambiado de relación laboral podemos definir cambios en el grupo de cotización, en el coeficiente de tiempo parcial o en el tipo de contrato. También puede suceder que se produzcan varios cambios al mismo tiempo, o que incluso no se produzca ninguno.

En la tabla 16 observamos como para el 33% de los hombres que han cambiado de relación laboral en el intervalo de tiempo observado, éste cambio no conlleva modificación alguna en términos de grupo de cotización, tiempo de trabajo o en el tipo de contrato. Para las mujeres el porcentaje desciende al 21%. Se trata por tanto de situaciones en las que se sustituye una relación laboral por otra sin que se produzcan modificaciones.

Tabla 16. Asalariados/as que han cambiado de relación laboral según tipos de cambios y sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|--|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Sin cambios | 844 | 32.51 | 470 | 20.97 |
| Tipo de contrato | 574 | 22.11 | 379 | 16.91 |
| Coeficiente de parcialidad | 9* | 0.35 | 173 | 7.72 |
| Coeficiente de parcialidad+ Tipo de Contrato | 47* | 1.81 | 299 | 13.34 |
| Grupo de cotización | 410 | 15.79 | 178 | 7.94 |
| Grupo de cotización+ Tipo de Contrato | 609 | 23.46 | 315 | 14.06 |
| Grupo de cotización+Coeficiente de parcialidad | 2* | 0.08 | 69 | 3.08 |
| Grupo de cotización+Coeficiente de parcialidad+ Tipo de Contrato | 101 | 3.89 | 358 | 15.98 |
| Total | 2596 | 100.00 | 2241 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

4.2.2.1 Cambios en el grupo de cotización

Los cambios en el grupo de cotización se han analizado conservando los valores originales de la variable y tratándolos de manera cuantitativa en una escala del 1 al 11, en la que el grupo 1 corresponde a la categoría profesional más alta y el grupo 11 a la más baja. En este caso se observa como aproximadamente el 40% hombres y mujeres que han variado su relación laboral inicial respecto a la final, han modificado también su grupo de cotización.

Tabla 17. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral según si han modificado el grupo de cotización y sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|-------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 1474 | 56.78 | 1321 | 58.95 |
| Si | 1122 | 43.22 | 920 | 41.05 |
| Total | 2596 | 100.00 | 2241 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 18. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral y han modificado el grupo de cotización según sexo

| SEXO | (n) | Variable | Media | Des. Std. | Mediana |
|--------|------|--------------------|-------|-----------|---------|
| Hombre | 1122 | Grupo Cot. Inicial | 7.43 | 2.61 | 8.00 |
| | | Grupo Cot. Final | 6.52 | 2.63 | 8.00 |
| Mujer | 920 | Grupo Cot. Inicial | 6.73 | 2.41 | 7.00 |
| | | Grupo Cot. Final | 5.83 | 2.52 | 6.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

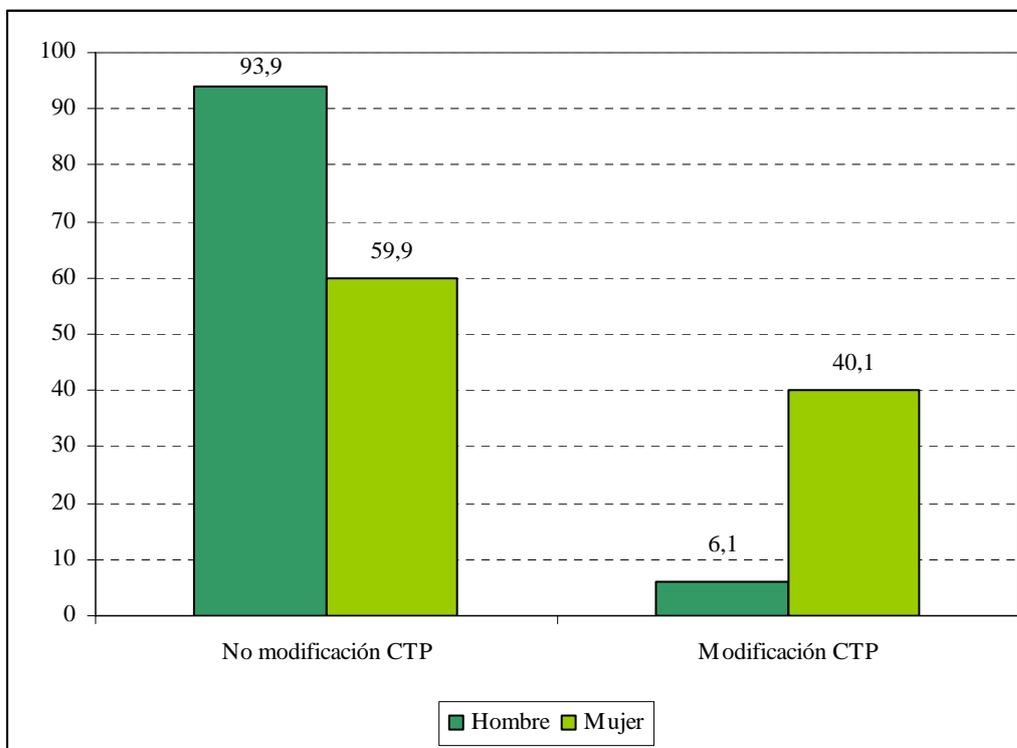
Tanto para los padres como para las madres el sentido mayoritario del cambio es hacia un grupo de cotización inferior que, en términos cualitativos, sugiere un posible avance en la categoría profesional reconocida por el empresario y, por ende, de las bases de cotización. Aunque no siempre es así, ya que a partir del Grupo 4 las bases de cotización se igualan, y otros factores intervienen en la determinación salarial y de las condiciones laborales. Aunque en ambos momentos del tiempo las mujeres se encuentran en grupos de cotización que se corresponden a dígitos inferiores, ello no permite concluir sobre retribuciones ni condiciones laborales asociadas, sino que se debe en gran medida a la distinta representación de ambos sexos en diferentes tipos de ocupaciones y sectores de actividad. En términos de cotización, son las

madres que han cambiado de relación laboral las que protagonizan con mayor intensidad movimientos ascendentes en el intervalo de tiempo observado.

4.2.2.2 Cambios en el coeficiente de tiempo parcial

Hombres y mujeres muestran claramente un comportamiento diferenciado en las transiciones laborales asociadas al nacimiento de los hijos/a cuando se considera la duración de la jornada laboral. En este caso, únicamente el 6% de los hombres que han variado su relación laboral en el período estudiado, han modificado también el coeficiente de tiempo parcial, mientras que para las mujeres el porcentaje asciende al 40% (Gráfico 18).

Gráfico 18. Porcentaje de asalariados/as que han cambiado de relación laboral según si han modificado el coeficiente de tiempo parcial y sexo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

A diferencia de lo que sucede con las variaciones en los grupos de cotización, los hombres que han protagonizado cambios de este tipo incrementan su jornada laboral entre ambas relaciones estudiadas, mientras que para las mujeres la tendencia es la contraria, iniciando el período de observación la mitad de ellas con una jornada completa (identificada con el valor 1000) y finalizando el 50% con un coeficiente del 663, cifra que corresponde a una reducción de jornada de un tercio (Tabla 19).

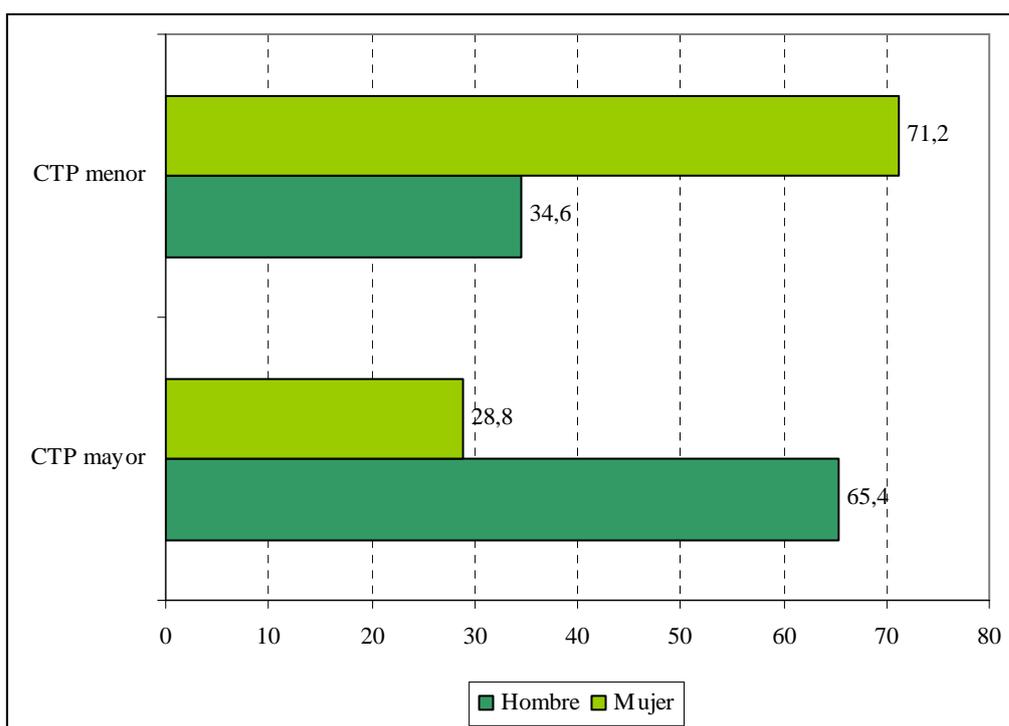
Tabla 19. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral y han modificado el coeficiente a tiempo parcial según sexo

| SEXO | (n) | Variable | Media | Des. Std. | Mediana |
|--------|-----|-------------|--------|-----------|---------|
| Hombre | 159 | Ctp Inicial | 676.20 | 279.07 | 600 |
| | | Ctp Final | 821.18 | 255.21 | 1000 |
| Mujer | 899 | Ctp Inicial | 831.60 | 250.77 | 1000 |
| | | Ctp Final | 679.74 | 218.92 | 663 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Para el 65% de los hombres que han modificado su tiempo de trabajo asociado a una nueva relación laboral, ésta significa una mayor dedicación horaria. En cambio, para las mujeres el sentido de la modificación es el contrario: el 71% de ellas reduce el tiempo de trabajo remunerado.

Gráfico 19. Porcentaje de asalariados/as que han cambiado de relación laboral y de coeficiente a tiempo parcial según signo del nuevo coeficiente y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.2.2.3 Cambios en el tipo de contrato

Los tipos de contrato se han analizado agrupando la gran variedad jurídica de los mismos en dos únicas categorías: los de duración determinada y los que se realizan por tiempo indefinido.

Tabla 20. Asalariados/das que han cambiado de relación laboral según si han modificado el tipo de contrato y sexo

| | Hombre | | Mujer | |
|-------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 1265 | 48.73 | 890 | 39.71 |
| Si | 1331 | 51.27 | 1351 | 60.29 |
| Total | 2596 | 100.00 | 2241 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Para el 60% de las madres que han cambiado de relación laboral en el intervalo de tiempo analizado, la nueva relación laboral conlleva asociada una modificación del tipo de contrato. Para los hombres el porcentaje desciende al 51% (Tabla 20).

Las transiciones más habituales para los hombres que han cambiado de relación laboral entre el año anterior al nacimiento de sus hijos/as y los tres años posteriores (Tabla 21), es el paso de un contrato de duración determinada a otro indefinido (aproximadamente el 40% de los casos) y el cambio de relación laboral pero ambas con un contrato de tiempo indefinido (24%). Para las mujeres, la transición más habitual también es el paso de un contrato de duración determinada a un contrato indefinido aunque en menor proporción (31%) y similar porcentaje de transiciones entre un contrato indefinido y otro de las mismas características en términos de estabilidad laboral (29%) (Tabla 22). Las transiciones que implican el cambio de un contrato de duración indeterminada por uno temporal en el momento de extracción de la muestra afectan de manera similar a padres y madres (16% y 14% respectivamente). En cambio, la sustitución entre contratos temporales es algo mayor para las mujeres (19% frente a 14% de los hombres).

Tabla 21. Hombres asalariados que han cambiado de relación laboral según tipo de contrato inicial y final

| TIPO CONTRATO INICIAL | TIPO CONTRATO FINAL | | | Total |
|-----------------------|---------------------|------------|----------------------|--------|
| | No consta | Indefinido | Duración determinada | |
| Frecuencia | | | | |
| % Total | | | | |
| % Fila | | | | |
| % Columna | | | | |
| No consta | 0 | 19* | 12* | 31* |
| | 0.00 | 1.42 | 0.90 | 2.33 |
| | 0.00 | 61.29 | 38.71 | 100.00 |
| | 0.00 | 2.18 | 2.86 | |
| Indefinido | 16* | 325** | 217 | 558 |
| | 1.20 | 24.41 | 16.30 | 41.92 |
| | 2.87 | 58.24 | 38.89 | 100.00 |
| | 40.00 | 37.27 | 51.7 | |
| Duración determinada | 24* | 528 | 190** | 742 |
| | 1.80 | 39.66 | 14.27 | 55.74 |
| | 3.23 | 71.16 | 25.61 | 100.00 |
| | 60.00 | 60.55 | 45.35 | |
| Total | 40* | 872 | 419 | 1331 |
| | 3.00 | 65.51 | 31.48 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

** Los valores de la diagonal corresponden a casos con distinto tipo de contrato en la variable original de la MCVL pero que al recodificarla en grandes grupos (duración determinada; indefinido) se pierden las especificidades de la variación.

Tabla 22. Mujeres asalariadas que han cambiado de relación laboral según tipo de contrato inicial y final

| TIPO CONTRATO INICIAL | TIPO CONTRATO FINAL | | | Total |
|-----------------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------|
| | No consta | Indefinido | Duración determinada | |
| Frecuencia | | | | |
| % | | | | |
| % Fila | | | | |
| % Columna | | | | |
| No consta | 1* 0.07 2.86 1.64 | 4* 0.29 11.43 0.50 | 30* 2.22 85.71 6.22 | 35 2.59 100.00 |
| Indefinido | 22* 1.62 3.64 36.07 | 389** 28.79 64.40 48.14 | 193 14.28 31.95 40.04 | 604 44.70 100.00 |
| Duración determinada | 38* 2.81 5.34 62.30 | 415 30.71 58.29 51.36 | 259** 19.17 36.38 53.73 | 712 52.70 100.00 |
| Total | 61 4.51 | 808 59.80 | 482 35.67 | 1351 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

** Los valores de la diagonal corresponden a casos con distinto tipo de contrato en la variable original de la MCVL pero que al recodificarla en grandes grupos (duración determinada; indefinido) se pierden las especificidades de la variación.

4.2.3 Progenitores que han modificado las condiciones de trabajo dentro de la misma relación laboral

En este grupo se han clasificado a los progenitores que cotizan en el régimen general y que han tenido un único episodio entre el año 2002 y el 2006 pero que han modificado en el transcurso del tiempo alguna de las condiciones laborales observadas. Es decir, la relación laboral al inicio y al final de observación es la misma pero en los registros de la Seguridad Social aparecen modificaciones asociadas al grupo de cotización, al coeficiente de tiempo parcial y/o al tipo de contrato. En comparación con los subgrupos anteriormente estudiados, se trata de personas que gozan de una mayor estabilidad y protección del empleo, al tiempo que también constituyen el grupo menos numeroso respecto al total de los progenitores seleccionados. El 11% de hombres y mujeres de la submuestra protagonizan transiciones de este tipo (ver Tabla 12).

Tabla 23. Asalariados/as que han modificado las condiciones de trabajo dentro de la misma relación laboral según tipo y sexo entre 2002 y 2006.

| | Hombre | | Mujer | |
|---|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Sin cambios finales | 11* | 1.44 | 39* | 6.37 |
| Tipo de contrato | 365 | 47.84 | 224 | 36.60 |
| Coeficiente de parcialidad | 1* | 0.13 | 4* | 0.65 |
| Coeficiente de parcialidad + Tipo de Contrato | 16* | 2.10 | 139 | 22.71 |
| Grupo de cotización | 214 | 28.05 | 103 | 16.83 |
| Grupo de cotización+ Tipo de Contrato | 148 | 19.40 | 70 | 11.44 |
| Grupo de cotización +Coeficiente de parcialidad+ Tipo de Contrato | 8* | 1.05 | 33* | 5.39 |
| Total | 763 | 100.00 | 612 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Nota: La categoría 'Sin cambios finales' corresponde a casos donde aparece una fecha de modificación de contrato o del grupo de cotización pero no se observan cambios entre los valores iniciales y finales.

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

4.2.3.1 Cambios en el grupo de cotización en la misma relación laboral

Aproximadamente la mitad de los hombres y un tercio de las madres que tienen una única relación laboral entre el año anterior al nacimiento de los hijos/as y los tres años posteriores, modifican su grupo de cotización (Tabla 24).

Tabla 24. Asalariados/as que han modificado su grupo de cotización dentro de la misma relación laboral según sexo entre 2002 y 2006

| | Hombre | | Mujer | |
|-------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 393 | 51.51 | 406 | 66.34 |
| Si | 370 | 48.49 | 206 | 33.66 |
| Total | 763 | 100.00 | 612 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Si atendemos a la mediana de los resultados ya que está menos influenciada por los valores extremos de la distribución, tanto hombres como mujeres comparten el mismo grupo de cotización inicial y final (Tabla 25). Para ambos sexos la transición es mayoritariamente positiva (aproximadamente el 95%) en términos de un mayor reconocimiento de categoría profesional por parte del empleador (Tabla 26).

Tabla 25. Evolución media del grupo de cotización dentro de la misma relación laboral según sexo.

| SEXO | (n) | Variable | Media | Des. Std. | Mediana |
|--------|-----|--------------------------------|-------|-----------|---------|
| Hombre | 370 | Grupo cotización 1ª modificac. | 7.50 | 2.08 | 7.00 |
| | | Grupo cotización final | 5.25 | 2.44 | 5.00 |
| Mujer | 205 | Grupo cotización 1ª modificac. | 6.51 | 1.80 | 7.00 |
| | | Grupo cotización final | 4.35 | 1.93 | 5.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 26. Asalariados/as que han modificado el grupo de cotización dentro de la misma relación laboral según signo de la modificación y sexo

| | Hombre | | Mujer | |
|-------|------------|-------|------------|-------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Mayor | 11* | 2.97 | 8* | 3.90 |
| Menor | 352 | 95.14 | 194 | 94.63 |
| Igual | 7* | 1.89 | 3* | 1.46 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.2.3.2 Cambios en el coeficiente de tiempo parcial en la misma relación laboral

Las modificaciones de la duración de la jornada de trabajo dentro de la misma relación laboral son principalmente femeninas. El 29% de las mujeres con una relación laboral continuada entre un año antes y tres años después de su tránsito a la maternidad varían su dedicación laboral frente a un poco significativo 3% de los padres (Tabla 27).

Tabla 27. Asalariados/as que han modificado el coeficiente de parcialidad en la misma relación laboral según sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|----|------------|-------|------------|-------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 738 | 96.72 | 436 | 71.24 |
| Si | 25* | 3.28 | 176 | 28.76 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La tendencia mayoritaria (61%) para las mujeres que modifican el coeficiente de parcialidad dentro de la misma relación laboral es una reducción del tiempo de trabajo (Tablas 28). Podemos inferir que este pequeño grupo (aproximadamente el 2% de toda la submuestra femenina seleccionada en nuestro estudio) es el que estaría utilizando tres años después de la maternidad, la medida de reducción por guarda de hijos menores de 6 años contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y vigente en 2006. Se trata de una reducción reversible y protegida para el trabajador, a diferencia de la situación que se produce al substituirse un contrato a tiempo completo por otro contrato distinto a tiempo parcial, cuya modificación depende entonces del empleador.

La mediana del tiempo de trabajo dentro del grupo de mujeres que modifican el coeficiente de parcialidad dentro de la misma relación laboral pasa a ser un poco más de dos tercios de jornada (Tabla 29). Los casos de hombres que modifican el coeficiente de parcialidad dentro de la misma relación laboral son tan pocos que no son estadísticamente significativos, por lo que se omite su análisis

Tabla 28. Asalariadas que han modificado el coeficiente de parcialidad en la misma relación laboral según signo de la modificación.

| | Frecuencia | % |
|-------|------------|-------|
| Menor | 108 | 61.36 |
| Mayor | 68 | 38.64 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 29. Evolución media del coeficiente de parcialidad en aquellos asalariados/as que lo han modificado una primera vez en la misma relación laboral según sexo

| SEXO | (n) | Variable | Media | Des. Std. | Mediana |
|--------|-----|--------------------|--------|-----------|---------|
| Hombre | 25* | CTP 1ªmodificación | 686.24 | 186.67 | 660 |
| | | CTP final | 898.80 | 179.13 | 1000 |
| Mujer | 176 | CTP 1ªmodificación | 807.46 | 250.73 | 1000 |
| | | CTP final | 728.35 | 189.81 | 694 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

A su vez, el 18% de las mujeres de este grupo modifican por segunda vez en el período observado el coeficiente de tiempo parcial (Tabla 30). Sin embargo, el reducido número de casos desaconsejan profundizar más en estos resultados.

Tabla 30. Asalariados/as que han modificado el coeficiente de parcialidad en la misma relación laboral por segunda vez .

| | Hombre | | Mujer | |
|----|------------|-------|------------|-------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 756 | 99.08 | 503 | 82.19 |
| Si | 7* | 0.92 | 109 | 17.81 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.2.3.3 Cambios en el tipo de contrato en la misma relación laboral

Tres cuartas partes de las madres y el 70% de los padres con la misma relación laboral inicial y final, han modificado en el transcurso del tiempo el tipo de contrato.

Tabla 31. Asalariados/as que han modificado el tipo de contrato en la misma relación laboral según sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|----|------------|-------|------------|-------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 226 | 29.62 | 148 | 24.18 |
| Si | 537 | 70.38 | 464 | 75.82 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Casi en la totalidad de los casos, tanto para los padres (Tabla 32) como para las madres (Tabla 33), se trata de conversiones en indefinidos de contratos que se habían iniciado por tiempo determinado.

Tabla 32. Asalariados que han modificado el tipo de contrato en la misma relación laboral según tipo de transición

| TIPO CONTRATO MODIFICACIÓN | 1ª | | TIPO CONTRATO FINAL |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------------|------------------------|
| | Indefinido | Duración determinada | |
| Frecuencia | | | |
| % Total | | | |
| % Fila | | | |
| % Columna | | | |
| No consta | 1* 0.19 33.33 0.19 | 2* 0.37 66.67 28.57 | 3* 0.55 100.00 |
| Indefinido | 238 44.32 100.00 44.91 | 0* 0.00 0.00 0.00 | 238 0.44 100.00 |
| Duración determinada | 291 54.19 98.31 54.91 | 5* 0.93 1.69 71.43 | 296 55.12 100.00 |
| Total | 530 98.69 100.00 | 7 1.30 100.00 | 537 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

Tabla 33. Asalariadas que han modificado el tipo de contrato en la misma relación laboral según tipo de transición

| TIPO MODIFICACIÓN | CONTRATO 1ª | TIPO CONTRATO FINAL | | Total |
|----------------------|-------------|---------------------|----------------------|-------|
| | | Indefinido | Duración determinada | |
| Frecuencia | | | | |
| % Total | | | | |
| % Fila | | | | |
| % Columna | | | | |
| No consta | 2* | 2* | 4* | |
| | 0.43 | 0.43 | 0.86 | |
| | 50.00 | 50.00 | 100.00 | |
| | 0.44 | 25.00 | | |
| Indefinido | 272 | 0 | 272 | |
| | 58.62 | 0.00 | 58.62 | |
| | 100.00 | 0.00 | 100.00 | |
| | 59.65 | 0.00 | | |
| Duración determinada | 182 | 6* | 188 | |
| | 39.91 | 1.29 | 40.51 | |
| | 96.81 | 3.19 | 100.00 | |
| | 39.91 | 75.00 | | |
| Total | 456 | 8 | 464 | |
| | 98.27 | 1.72 | 100.00 | |
| | 100.00 | 100.00* | | |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF).

*En las casillas señaladas con asterisco, el número de observaciones en la muestra es inferior a 50 y por tanto la estimación es menos precisa.

Finalmente, casi el 30% de las madres que han modificado el tipo de contrato dentro de la misma relación laboral, varían por segunda vez la modalidad contractual. Para los padres el porcentaje desciende al 18% (Tabla 34). En más del 90% de los casos tanto para los hombres como para las mujeres la segunda modificación está relacionada con variaciones en el contrato que no modifican en si misma la condición de contrato indefinido, pero la recodificación efectuada en grandes grupos impide analizar con exactitud en qué consiste dicha modificación.

Tabla 34. Asalariados/as que han modificado las condiciones de trabajo en la misma relación laboral según si han variado por segunda vez el tipo de contrato y sexo.

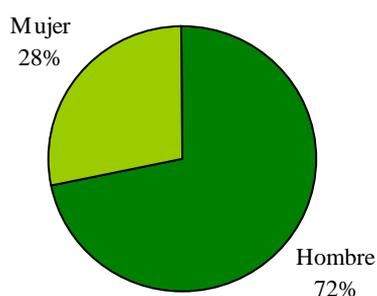
| | Hombre | | Mujer | |
|----|------------|-------|------------|-------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| No | 626 | 82.04 | 438 | 71.57 |
| Si | 137 | 17.96 | 174 | 28.43 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.2.4 Progenitores con continuidad laboral

Finalmente, bajo este epígrafe se analizan a las personas de la submuestra que han tenido una única relación laboral entre el año 2002 y el año 2006 sin ningún tipo de modificación registrada en la Seguridad Social. Constituyen un grupo de importancia significativa en cuanto puede concluirse que la tenencia de hijos/as no les ha afectado en términos de interrupciones ni de variaciones de las condiciones laborales registradas que afecten a su carrera de cotización y protección social. Representan el 17% de los hombres y el 8% de las mujeres de la muestra de progenitores seleccionada. Sin embargo, si atendemos a la composición interna del colectivo, la distribución por sexo varía considerablemente: el 28% son mujeres y el 72% son hombres.

Gráfico 20. Personas con continuidad laboral en el período 2002-2006 según sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 35. Edad en el año 2006 de las personas con continuidad laboral en el período 2002-2006 según sexo.

| SEXO | (n) | Media | Desv. Std. | Mediana | Min. | Max. |
|--------|------|-------|------------|---------|-------|-------|
| Hombre | 1144 | 37.92 | 4.80 | 37.00 | 28.00 | 52.00 |
| Mujer | 454 | 36.98 | 5.05 | 36.00 | 28.00 | 52.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La edad media y mediana de los progenitores que no han visto modificada su relación laboral a raíz del nacimiento de los hijos/as está dos años por encima de la edad del total de las personas

que forman parte de la submuestra (Tablas 9 y 35). Estos datos evidencian que se trata de personas que tienen su carrera profesional más consolidada.

Tabla 36. Personas con continuidad laboral en el período 2002-2006 según régimen de cotización, tipo de relación laboral y sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|---|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| 1. Régimen general | 513 | 44.84 | 228 | 50.22 |
| 1.1. No tienen ninguna peculiaridad TRL | 439 | 38.37 | 177 | 38.99 |
| 1.2. Funcionarios, interinos o personal estatutario | 63 | 5.51 | 47 | 10.35 |
| 1.3. Otros tipos de relación laboral | 11 | 0.96 | 4 | 0.88 |
| 2. Régimen autónomos | 631 | 55.16 | 226 | 49.78 |
| Total | 1144 | 100.00 | 454 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La mitad de las madres que no han visto afectada su vida laboral por el nacimiento de los hijos/as son autónomas. La imposibilidad de modificación de las condiciones laborales para este colectivo bajo la legislación vigente en el periodo de referencia de los datos podría explicar el alto porcentaje. La nueva ley que regula el trabajo autónomo desde 2007 (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo) ha abierto las puertas a un desarrollo reglamentario que permitirá por ejemplo reflejar la reducción del tiempo de trabajo (es decir una cotización equivalente a tiempo parcial). Es de prever que a partir de que esta medida se implemente, los datos reflejarán también una mayor variabilidad del coeficiente de trabajo a tiempo parcial al menos en el colectivo de mujeres, y por lo tanto será entonces valioso reproducir este análisis para observar cómo evoluciona el colectivo de trabajadores autónomos tras el tránsito a la maternidad o a la paternidad en el contexto de la nueva regulación. Por otro lado, el nivel de familiarización de la atención y cuidado infantil y de las personas dependientes en los países del Sur Europa, que recaen principalmente en las mujeres, apunta en la dirección de que la articulación entre el ámbito laboral y familiar pueda realizarse en mayor medida bajo el régimen especial de trabajadoras autónomas.

Más del 10% de las madres y el 6% de los padres que no han visto afectada su vida laboral por el nacimiento de los hijos/as son funcionarios, interinos o personal estatutario del sector público. El colectivo de funcionarios/as es, por definición, el que goza de una mayor estabilidad laboral. Es un colectivo muy diverso y heterogéneo para el que existe una diversidad de medidas específicas estatales o autonómicas para la conciliación de la vida laboral y familiar, como ha

puesto en relieve el nuevo Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP, Ley 7/2007). Sin embargo, dadas las particularidades y regulaciones específicas dentro del sector público, una parte del uso de estas medidas no se refleja a través de los datos que recoge la MCVL. Este sería el caso de reducciones de jornada plenamente retribuidas, o excedencias por breves periodos de tiempo, durante las que el empleador público sigue abonando las mismas contribuciones sociales (Escobedo y Navarro, 2007b). Por otro lado, la MCVL no incluye a los funcionarios/as de clases pasivas ni a los mutualistas administrativos, por lo que la estimación del peso de los funcionarios/as y empleados públicos, dentro del grupo de progenitores con continuidad laboral podría resultar infravalorada.

El 90% de los asalariados y el 87% de las asalariadas con continuidad laboral tienen un contrato indefinido (Tabla 37), lo cual forma parte de la definición de continuidad. No se observa un perfil específico diferencial respecto al grupo de cotización y respecto al conjunto de la submuestra que pueda resultar explicativo de esta mayor estabilidad (Tabla 38).

Tabla 37. Asalariados/as con continuidad laboral en el período 2002-2006 según tipo de contrato y sexo.

| | Hombre | | Mujer | |
|----------------------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Indefinido | 406 | 90.42 | 158 | 86.81 |
| Duración determinada | 43 | 9.58 | 24 | 13.19 |
| Total | 513 | 100.00 | 228 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 38. Asalariados/as con continuidad laboral en el período 2002-2006 según grupo de cotización y sexo.

| SEXO | (n) | Media | Desv. Std. | Mediana |
|--------|-----|-------|------------|---------|
| Hombre | 513 | 5.73 | 2.90 | 6.00 |
| Mujer | 228 | 5.07 | 2.67 | 5.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.2.5 Síntesis de resultados del análisis entre el estado inicial y final

La observación de las transiciones entre la relación laboral vigente un año antes del nacimiento de los hijos/as (2002) y la relación laboral vigente cuando los menores ya han cumplido los tres años (final del período cubierto por la muestra 2006) nos lleva a las siguientes conclusiones:

1. El 17% de los hombres y el 8% de las mujeres de nuestra submuestra de progenitores reflejan continuidad laboral en los tres primeros años tras el nacimiento del primer hijo/a, sin cambios observables en su vida laboral o en sus correspondientes cotizaciones sociales.

Destaca el hecho de que el 50% de las mujeres de este grupo son autónomas y el 10% funcionarias, interinas o personal estatutario. Para los hombres el porcentaje es del 55% y 6% respectivamente.

2. Para el 11% tanto de los hombres como de las mujeres se observan cambios pero dentro de una única relación laboral, es decir en un contexto que podríamos calificar laboralmente estable. Los cambios dentro de una misma relación laboral en términos de grupo de cotización como de tipo de contrato, están asociados a mejoras en las condiciones laborales para ambos sexos.

Los cambios en la misma relación laboral están asociados en un 29% a modificaciones del tiempo de trabajo para las mujeres mientras que para los hombres únicamente constituye motivo en un 3% de los casos. Conviene destacar que el grupo de trabajadores que reducen el tiempo de trabajo, dentro de la misma relación laboral, constituye una aproximación al uso de la reducción de tiempo de trabajo por guarda legal de un hijo.

3. El mayor impacto se observa en el 29% de los hombres y el 36% de las mujeres de nuestra submuestra que han cambiado su estatus laboral entre el inicio y final del periodo analizado. Es decir, las madres y padres dentro de este grupo han visto seriamente modificado su estatus laboral, habiendo transitado entre algunos de los siguientes estados: asalariado, autónomo, desempleado con prestación, alta o baja del sistema de afiliación. Son el grupo que más han visto alterada su vida laboral, en sentido positivo o negativo.

Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado laboral, el nacimiento de los hijos/as va acompañado por un itinerario positivo en términos de empleo y protección social, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%.

Conviene recordar que en nuestra submuestra no están representadas las personas que no han estado afiliadas en ningún momento de 2006, en particular el grupo de mujeres previamente activas que habiendo entrado en la inactividad tras el nacimiento de su primer hijo/a hubieran

permanecido inactivas o en paro sin prestación durante el 2006. En cambio la submuestra sí que incluye a personas inmigrantes que no estando afiliadas en el momento del nacimiento (en la categoría “no sistema”) en el año 2006 sí están afiliadas al sistema español de protección social.

4. Finalmente el grupo más numeroso de nuestra submuestra está formado el 42% de los padres y el 45% de las madres, asalariados afiliados al régimen general al inicio y al final de nuestra observación, pero en una relación laboral distinta.

Para el 30% de los hombres de este grupo de asalariados que cambian de relación laboral ésta no implica modificaciones en términos de grupo de cotización, tiempo de trabajo o tipo de contrato. Para las mujeres el porcentaje se reduce al 19%.

Para el 47% de los hombres y para el 55% para mujeres, el cambio de relación laboral se asocia a un nuevo tipo de contrato. Sin embargo, mientras casi tres cuartas partes (el 71%) de estos hombres transforman un contrato de duración determinada en indefinido, para las mujeres la consecución de un contrato indefinido se reduce al 58% de estos casos.

El 36% de las mujeres que cambian de relación laboral modifican el tiempo de trabajo, para casi tres cuartas partes de ellas (el 71%) el nacimiento de un primer hijos/a se traduce una menor dedicación al empleo. Únicamente el 6% de los hombres que cambian de relación laboral modifican el tiempo de trabajo, pero se trata mayoritariamente de ampliaciones de la jornada laboral.

Las modificaciones en las condiciones laborales que se han analizado se producen en mayor medida a través de nuevas relaciones laborales y no sobre la misma relación laboral. Para el 84% de las mujeres que han modificado su tiempo de trabajo ésta se realiza vía una nueva relación laboral (puede ser que sea el mismo empresario sólo que hace un nuevo contrato).

4.3 Análisis longitudinal de los cambios laborales observables durante el periodo 2002-2006

El análisis de transiciones presentado en la sección 4.2 nos ha permitido hacer una comparación entre la situación laboral de hombres y mujeres el año anterior al nacimiento de los hijos/as y tres años después de éste. Si bien constituye una primera aproximación a los itinerarios laborales protagonizados por padres y madres, que apunta a los resultados observables tres años después, este análisis excluye los movimientos que han tenido lugar a lo largo de ese intervalo de tiempo. El análisis de todos los cambios o transiciones observables *durante* todo el intervalo que comprende desde el año anterior al nacimiento de los hijos/as hasta los tres años posteriores al nacimiento, a diferencia de la comparación de los dos momentos concretos en el tiempo anteriores, nos ayuda a comprender mejor cómo se llega a las trayectorias resultantes en 2006. Nos posibilita incluir además las etapas en las que el cuidado de los hijos/as adquiere más intensidad y, en consecuencia, el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar se agudiza, periodos en los que hemos visto que los sistemas de licencias parentales o por motivos familiares juegan un rol importante en otros países para encajar o amortiguar el impacto de las nuevas circunstancias familiares en la trayectoria laboral o profesional.

En este sentido, el hecho de considerar todas las relaciones laborales transcurridas en el periodo 2002-2006 nos permite observar una mayor movilidad laboral en términos de cambios de estado, respecto a cuando únicamente se consideraba la situación laboral al inicio y final del período. Así el porcentaje de personas que protagonizan este tipo de transiciones asciende del 32% al 58% (comparando las Tablas 12 y 39). Además, la introducción de esta perspectiva longitudinal continua, ayuda a visibilizar como los itinerarios laborales masculinos y femeninos se distancian acrecentándose las diferencias entre ambos. El diferencial entre padres y madres que han cambiado de estado laboral en cualquier momento del intervalo 2002-2006 se dobla de 7 a 15 puntos porcentuales para las mujeres, respecto a cuando consideramos únicamente la primera y la última relación laboral del periodo analizado. Considerando todo el período de tiempo, dos tercios de las mujeres de la muestra modifican su estado laboral frente a la mitad aproximadamente de los hombres (Tabla 39).

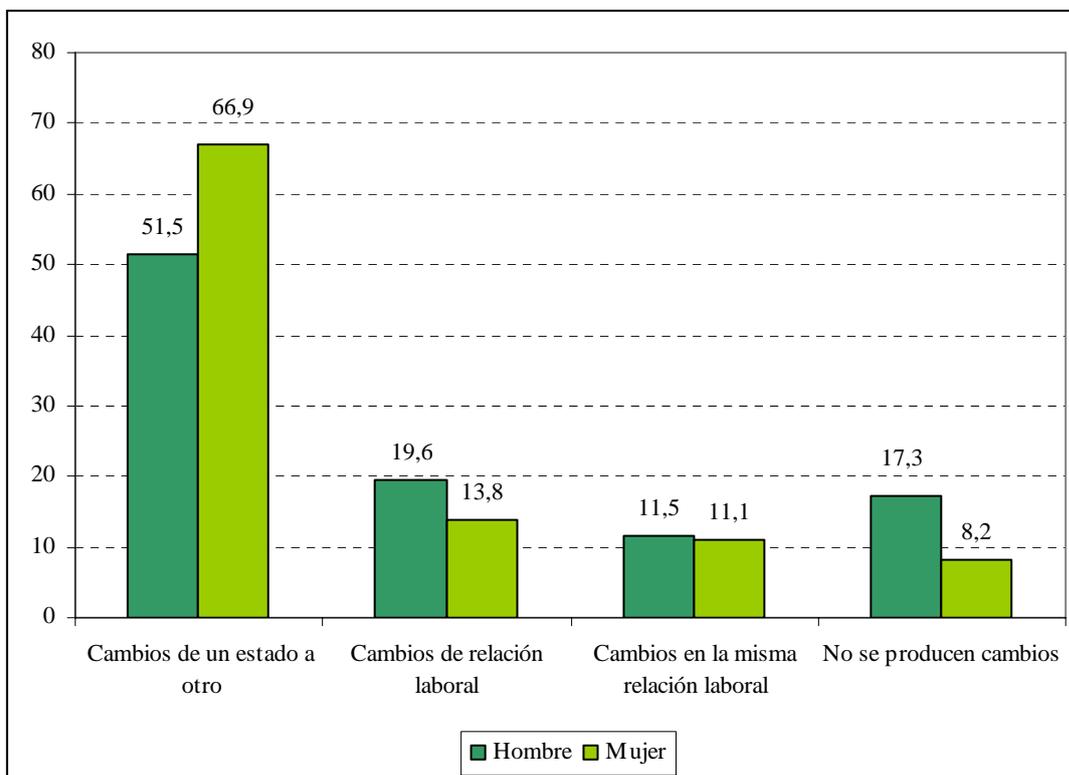
Los porcentajes de las personas que han modificado alguna de sus características laborales pero dentro de la misma relación así como el grupo de los que no han sufrido variación permanecen invariables con los dos tipos de aproximaciones estadísticas.

Tabla 39. Personas según tipo de acontecimientos laborales en el período 2002-2006 y sexo

| | Hombre | | Mujer | |
|--------------------------------------|------------|--------|------------|--------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Cambios de un estado a otro | 3406 | 51.53 | 3698 | 66.88 |
| Cambios de relación laboral | 1297 | 19.62 | 765 | 13.84 |
| Cambios en la misma relación laboral | 763 | 11.54 | 612 | 11.07 |
| No se producen cambios | 1144 | 17.31 | 454 | 8.21 |
| Total | 6610 | 100.00 | 5529 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

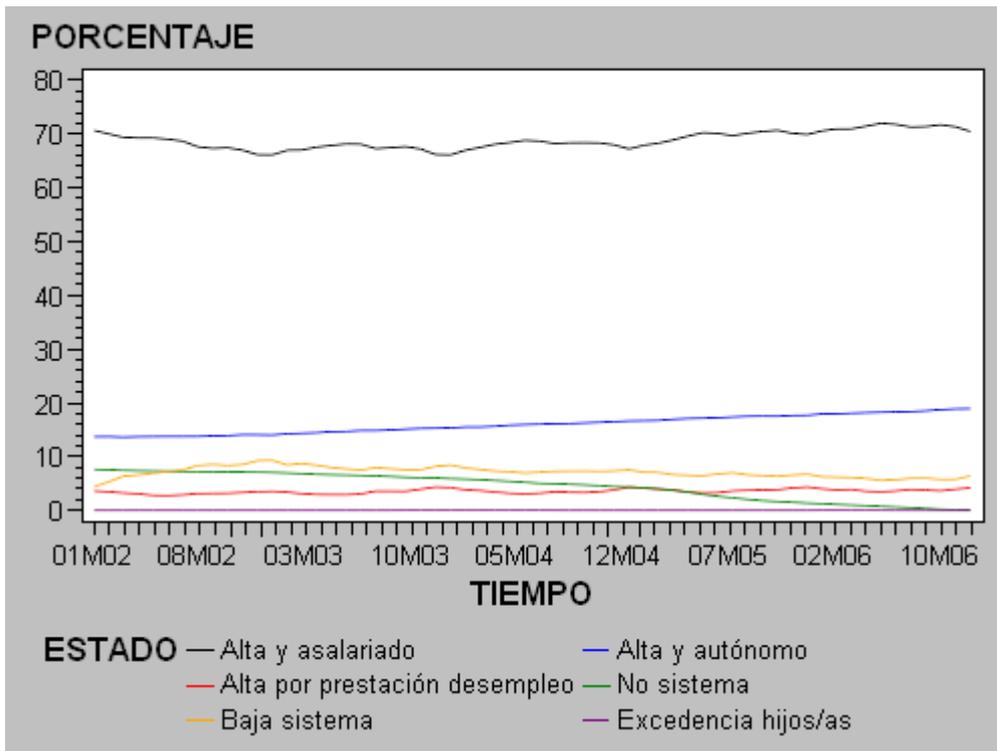
Gráfico 21. Personas según tipo acontecimientos laborales durante 2002-2006 y sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

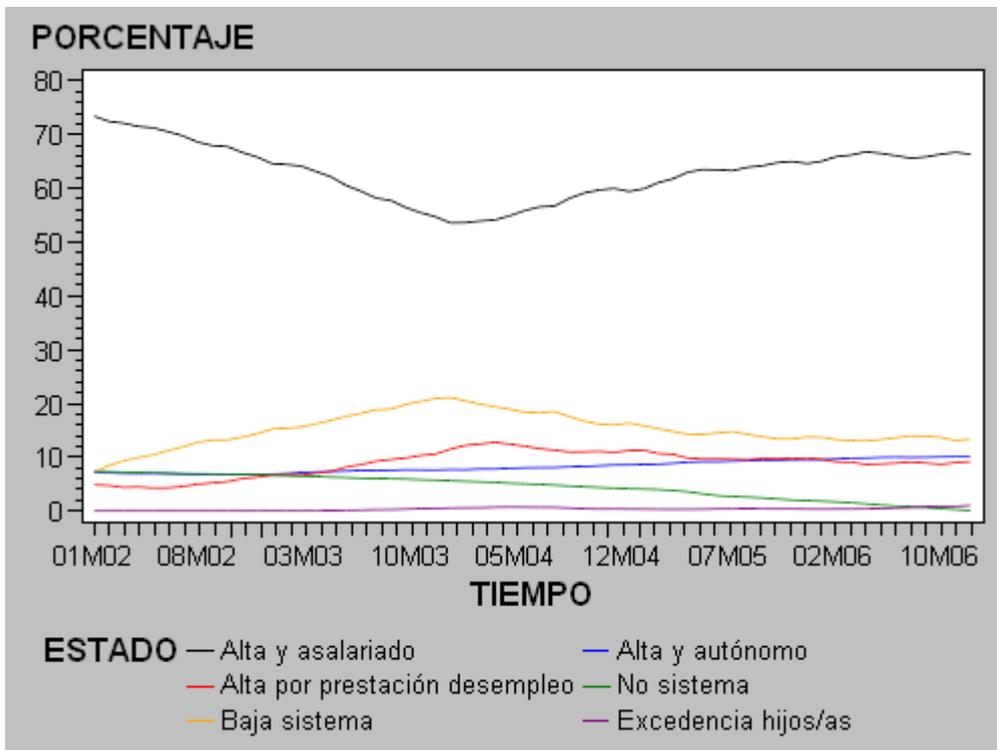
A continuación en los gráficos 22 y 23, se representa la función de distribución asociada a los diferentes estados laborales, para cada mes desde enero del año 2002 hasta diciembre de 2006 y para todas las personas que forman parte de la muestra, incluidas las que no han modificado su situación laboral. El detalle de los porcentajes representados en los gráficos 22 y 23 se puede consultar en las Tablas I y II del anexo estadístico.

Gráfico 22. Porcentaje de hombres en diferentes estados laborales en el período 2002-2006



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Gráfico 23. Porcentaje de mujeres en diferentes estados laborales en el período 2002-2006



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La comparación de ambos gráficos muestra como el nacimiento de los hijos/as primogénitos tiene diferentes efectos en los itinerarios laborales de padres y madres. Para los hombres, la paternidad no supone cambio ni discontinuidad alguna, si cabe únicamente se observa un incremento paulatino de la cotización al sistema de la Seguridad Social que, en parte, también se explicaría por las características de extracción de la MCVL. En la medida en que la MCVL está formada por las personas que en el año 2006 tuvieron alguna relación con la Seguridad Social, el porcentaje de individuos que no han estado afiliados previamente disminuye por definición en el período observado hasta ser inexistente al final de la observación. La gradual entrada al sistema de hombres que previamente no habían estado afiliados se produce bajo la forma de trabajadores autónomos. Ni el porcentaje de cotizantes al régimen general ni el porcentaje de beneficiarios de prestaciones por desempleo sufren alteraciones significativas en el intervalo previo al nacimiento de sus hijos/as y los tres años posteriores.

La estabilidad laboral no es en modo alguno el adjetivo apropiado para caracterizar la relación con el mercado de trabajo de las mujeres que han tenido un primer hijo/a en el año 2003. Desde el primer mes de observación, se produce una acelerada reducción del porcentaje de madres que cotizan al régimen general paralela a un aumento de las salidas del sistema, así como un aumento de la situación de prestación por desempleo, que adquiere máxima importancia en el momento en el que todas las mujeres de la submuestra ya han tenido su primer hijo/a, esto es, al inicio del año 2004. Es en ese instante del tiempo cuando se contabiliza el menor porcentaje de mujeres cotizantes al sistema de Seguridad Social bajo el régimen general (54%) y por el contrario la mayor proporción de mujeres desprotegidas laboralmente (21%). Si bien, las prestaciones por desempleo no forman parte del sistema de licencias parentales, su gradual crecimiento hasta alcanzar el máximo valor en el mes de abril del año 2004 (13%) nos remite a asociar su uso con el periodo anterior y posterior al nacimiento de los hijos/as.

En la MCVL no están identificados los períodos de licencia por maternidad o paternidad, al tratarse de intervalos de suspensión protegida de la obligación de trabajar, que en si mismos no afectan de modo observable la relación laboral y no tienen efectos sobre el cálculo de pensiones. Sin embargo sabemos mediante la investigación anteriormente desarrollada (Escobedo y Navarro, 2007a) que entre 2000 y 2005 entorno al 7% de las madres recibieron la prestación por maternidad desde la situación de desempleo contributivo. El desempleo contributivo materno empieza a crecer en los meses anteriores al nacimiento de un primogénito, y alcanza su valor máximo durante el primer semestre del año 2004 (por encima del 12% de las madres de la submuestra).

Pasada la fase que podemos definir de mayor intensidad en relación al cuidado de los hijos/as (primer año de vida), las tendencias descritas se invierten: el porcentaje de madres que cotizan

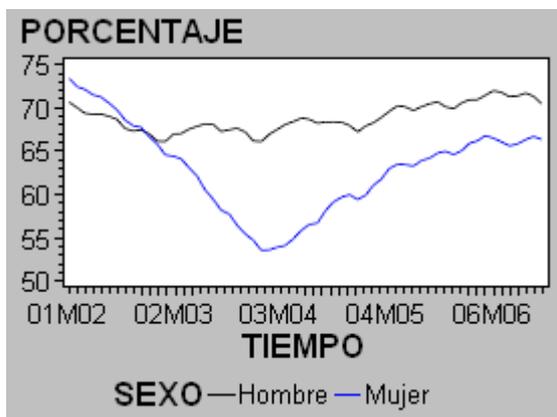
bajo el régimen general asciende progresivamente a la par que disminuyen, aunque más levemente, las salidas del sistema y las que permanecen en él pero a través de prestaciones por desempleo. Al final del período observado, el 13% de las madres no tienen ninguna relación laboral activa (y por tanto han salido del sistema durante el año 2006) y el 9% está en situación de desempleo retribuido. Los niveles de cotización ya sean mediante el régimen general o el régimen de autónomas no consiguen alcanzar en ningún caso los valores de la situación inicial y previa al nacimiento de los hijos/as.

Paralelamente, el uso de la excedencia por cuidado de hijos/as es inapreciable en el caso de los hombres y alcanza como máximo el 1% de las madres de nuestra submuestra en el periodo observado. La baja incidencia de esta medida, diseñada precisamente para conciliar la vida laboral y familiar, reafirma nuevamente la evidencia de contar en España con un sistema ineficaz de licencias parentales (Escobedo y Navarro, 2007a) que no es usado y que no logra amortiguar los efectos negativos de la maternidad en el empleo y protección social asociada a éste. Las interrupciones y discontinuidades de los itinerarios laborales femeninos que se observan en el Gráfico 23 se corresponden con la ausencia de uso del sistema español de licencias parentales con importantes consecuencias tanto en términos de igualdad como desde el punto de vista de la vulnerabilidad laboral y social. Bajo esta óptica, resulta apropiado recordar que en la MCVL no están representadas las madres que en el año 2006 no se han reincorporado al mercado laboral tras el nacimiento de sus hijos/as, esto es, a nuestros resultados habría aún que añadir al colectivo de madres en peor situación desde la perspectiva de su exclusión del sistema de Seguridad Social.

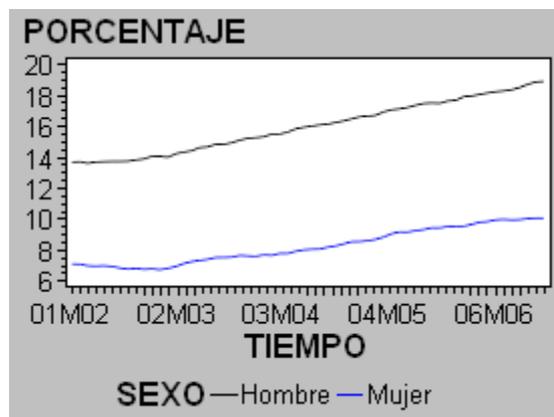
En la Figura 1 se observa, si cabe con mayor claridad, el impacto del nacimiento de los hijos/as para ambos sexos.

Figura 1. Función de distribución de cada estado en el período 2002-2006 según sexo.

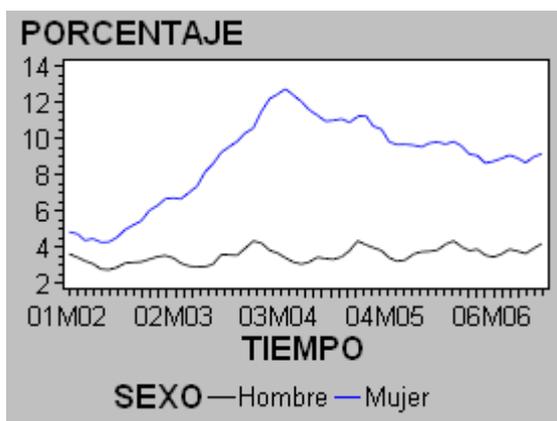
ESTADO Alta y asalariado



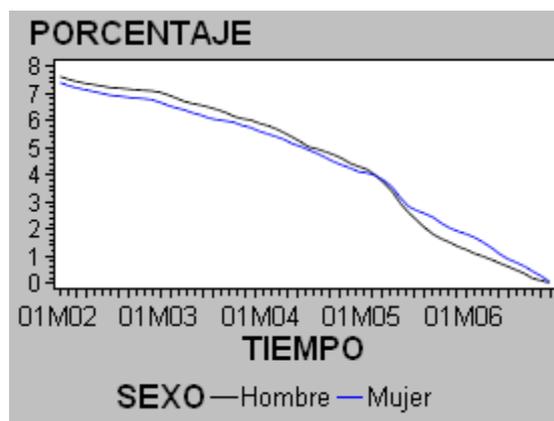
ESTADO Alta y autónomo



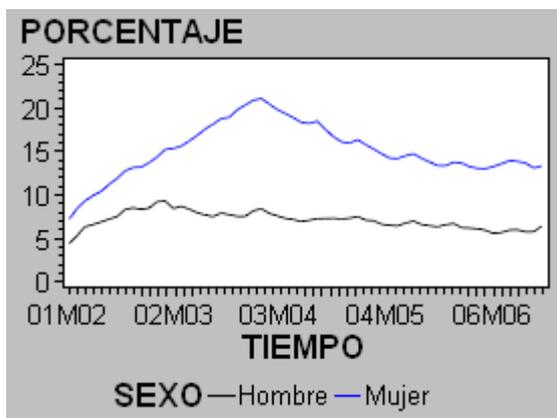
ESTADO Alta por prestación desempleo



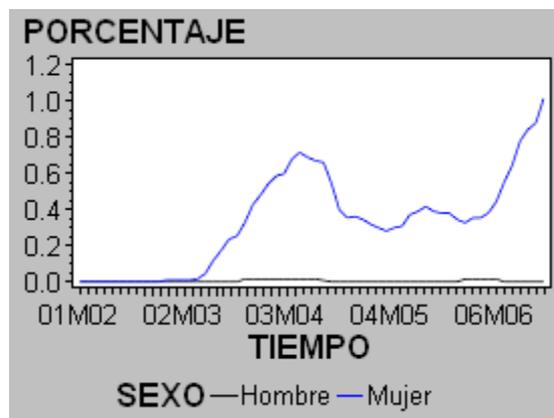
ESTADO No sistema



ESTADO Baja sistema



ESTADO Excedencia hijos/as

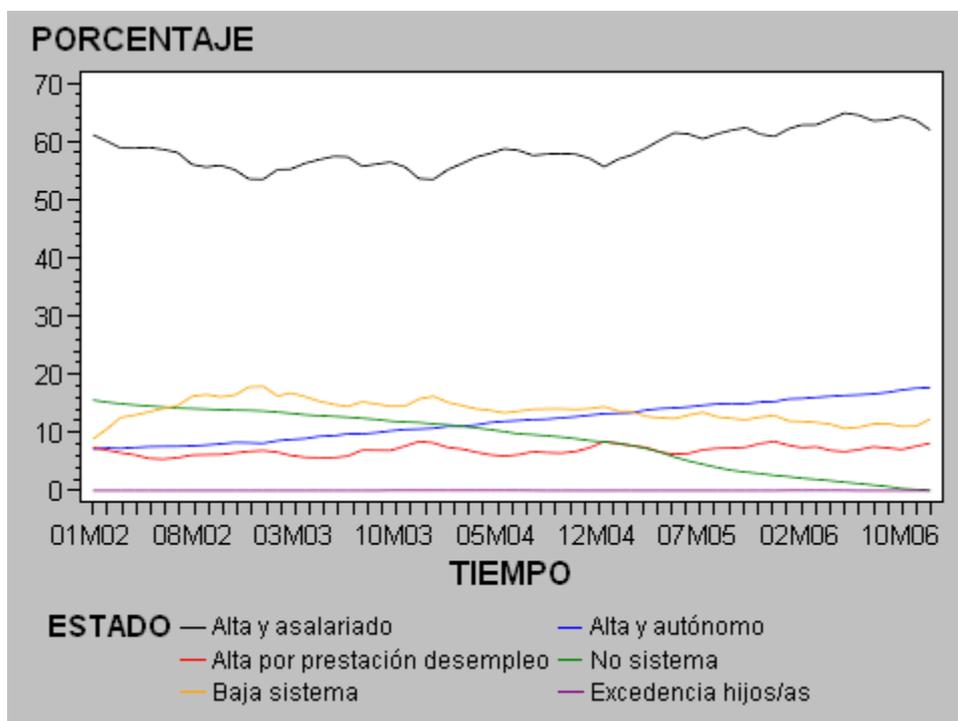


Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.3.1 Cambios de estado laboral en el intervalo 2002-2006

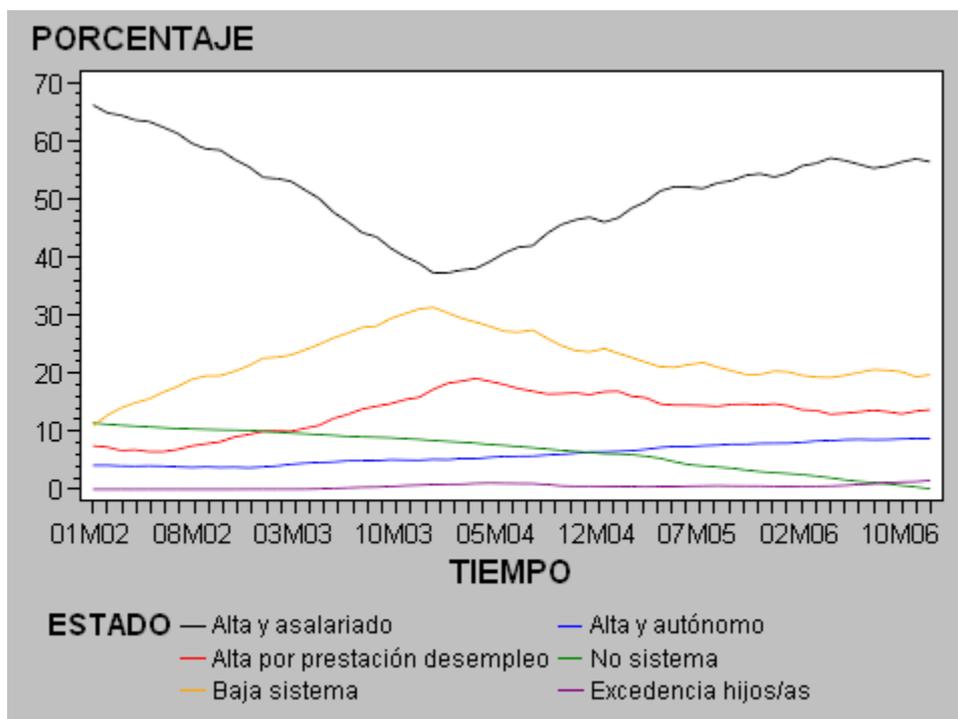
Si centramos nuestra atención únicamente sobre el grupo de progenitores que han cambiado de estado laboral en el período 2002-2006, por otra parte nada desdeñable en la medida que representan el 67% de las madres y el 52% de los padres de la submuestra seleccionada, aún podemos analizar con mayor detalle el efecto del nacimiento de los hijos/as sobre las dinámicas y las carreras profesionales. Como en los gráficos anteriores, se ha calculado para cada mes la probabilidad de estar en cada uno de los estados laborales definidos. Para las personas con más de una relación laboral en un mismo periodo se ha calculado el valor ponderado.

Gráfico 24. Función de distribución de los hombres que han cambiado de estado en el intervalo 2002-2006



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Gráfico 25. Función de distribución de las mujeres que han cambiado de estado en el intervalo 2002-2006



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

El análisis del colectivo que, desde un punto de vista laboral, se ha visto más afectado por el nacimiento de los hijos/as, acrecienta los resultados y tendencias observadas con anterioridad para el total de los progenitores, como si de un zoom se tratase. En términos generales, para los hombres los diferentes tipos de estado que se han conceptualizado se mantienen bastante estables a lo largo del tiempo (sobre todo si se comparan con las trayectorias de sus homólogos femeninas), a la vez que se produce una progresiva afiliación al sistema de Seguridad Social que, como dijimos con anterioridad, puede ser explicada en parte por las características de extracción de la MCVL (Gráfico 24 y Tabla III en el Anexo estadístico). Así, la cotización bajo el régimen especial de trabajadores autónomos asciende de manera continuada desde el año anterior al nacimiento de los hijos/as y alcanza su máximo valor al final de la observación (aproximadamente el 18% de los hombres que han cambiado de estado son autónomos en ese momento). Paralelamente, no se producen cambios significativos en los hombres beneficiarios de prestaciones por desempleo, oscilando los porcentajes en un intervalo porcentual muy reducido (entre el 6% y el 8%).

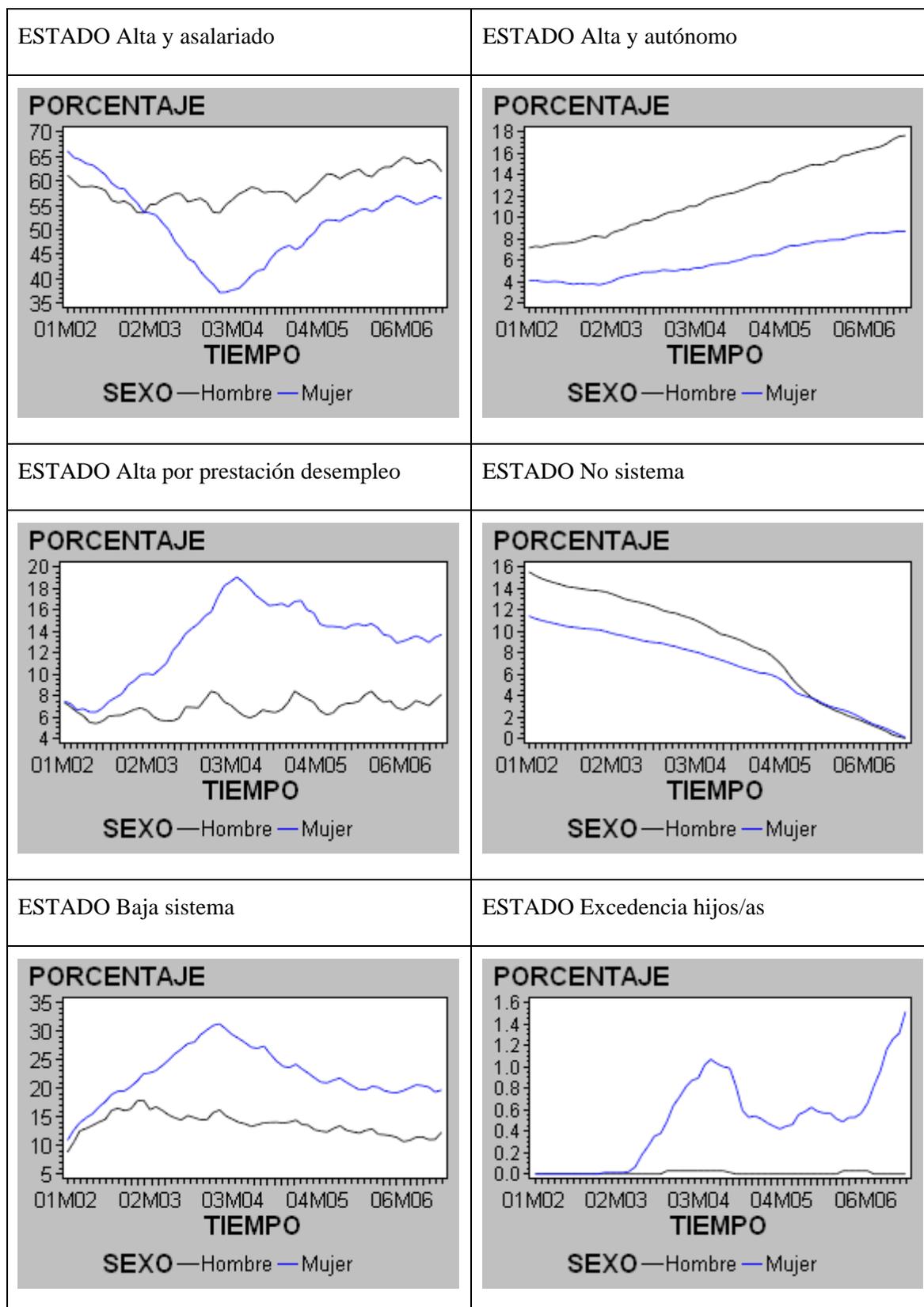
Para las madres que han cambiado de estado, se reproducen las dinámicas explicadas para todas las mujeres pero con mayor intensidad. Descienden desde el primer mes de observación las cotizaciones al régimen general al tiempo que se acrecientan los porcentajes de madres que

abandonan el sistema y de las que están en paro cobrando prestación (Gráfico 25 y Tabla IV en el Anexo Estadístico). El punto de inflexión es el primer mes del año siguiente al nacimiento de los hijos/as (enero de 2004), instante en el que casi se equiparan las mujeres que cotizan al régimen general (37%) y las que salen del sistema (31%). De igual manera, una quinta parte de las mujeres que han cambiado de estado, permanecen en el sistema de cotización pero a través de prestaciones por desempleo. Los resultados no dan lugar a dudas: pasados los primeros meses de vida de los hijos/as, casi el 60% de ellas están desprotegidas laboralmente de manera parcial (desempleo retribuido) o total (baja sistema).

A partir de ese intervalo de tiempo crítico que hemos podido identificar con el análisis longitudinal, el movimiento se invierte: la afiliación al régimen general asciende paulatinamente y decrecen, aunque en menor grado, las salidas del sistema y las situaciones de alta pero bajo prestaciones por desempleo. De modo que, al final del período observado, se han duplicado las madres que no tienen ninguna relación laboral activa y las que están en paro cobrando un subsidio. Las madres que utilizan la excedencia para el cuidado de sus hijos/as representan igualmente un porcentaje muy reducido (el 1,6% en el último mes de observación, respecto al grupo de madres que han cambiado de estado durante el periodo observado).

En la Figura 2 se comparan, para cada estado, las dinámicas laborales del grupo de padres y madres que en el intervalo 2002-2006 han experimentado cambios en su estatus laboral.

Figura 2. Función de distribución de hombres y mujeres que han cambiado de estado en el intervalo 2002-2006



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.3.2 Síntesis de resultados del análisis longitudinal del periodo 2002-2006

Analizando el período 2002-2006 para todas las personas de la muestra seleccionada, se concluye que para los hombres el nacimiento hijos/as constituye un elemento de estabilidad laboral en términos de afiliación, mientras que para las mujeres supone discontinuidades que, si bien son especialmente intensas en el primer año de vida de los menores, se siguen manteniendo en el tiempo.

Si se contemplan los efectos del nacimiento de los hijos/as a lo largo de todo el período y no sólo las transiciones entre la situación laboral inicial y final, el diferencial entre hombres y mujeres que modifican su estado laboral se dobla (de 7 a 15 puntos porcentuales) ascendiendo al 67% de las madres y al 52% de los padres, es decir la mitad de los padres y dos terceras partes de las madres de nuestra muestra de progenitores.

Si centramos nuestra atención únicamente sobre este grupo de progenitores que han cambiado de estado laboral a lo largo del período 2002-2006 concluimos que las transiciones que implican un cambio de estatus con relación a la Seguridad Social presentan un comportamiento muy diferenciado para padres y madres que además se visibilizan desde el año anterior al nacimiento de los hijos/as.

- A medida que disminuye el porcentaje de mujeres asalariadas aumentan las que salen del sistema contributivo y las que permanecen en él pero a través de prestaciones por desempleo.
- Las diferencias, pero, alcanzan su punto álgido en el primer año de vida de los menores. En ese momento del tiempo, las mujeres asalariadas representan el 37%, las que salen del sistema el 31% y las que permanecen afiliadas bajo prestaciones por desempleo el 17%, mientras que para los hombres representan el 62%, 12% y 8% respectivamente.
- Si bien las tendencias observadas en el comportamiento laboral de las mujeres consiguen invertirse nuevamente en ningún caso vuelven a alcanzar los valores iniciales.
- El uso de la excedencia por cuidado de hijos/as no consigue neutralizar en ningún caso el impacto de la maternidad y paternidad, en la medida que su valor máximo no supera el 2% de los casos.

- La afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, si bien no es la opción laboral mayoritaria para las mujeres, se dobla en el período estudiado (del 4% al inicio al 9% al final).

4.4 Análisis específico de la reducción de jornada y los periodos de desempleo contributivo tras el nacimiento de un primer hijo/a

De los análisis realizados en las secciones anteriores se derivan dos lógicas laborales asociadas al nacimiento y cuidado de los hijos/as que consideramos relevante analizar con más detalle: la reducción del tiempo de trabajo (voluntaria o involuntaria) y la prestación por desempleo retribuido. Ambas presentan una notable incidencia en las madres asalariadas y diferencial respecto a los hombres. Asimismo resulta relevante acotar el intervalo de tiempo en el que ambos fenómenos acontecen con mayor intensidad:

En los apartados que siguen el interés se centra en identificar y describir con mayor precisión ambos acontecimientos considerando el nacimiento de los hijos/as como el momento inicial de la observación. En este sentido, el eje temporal difiere de las aproximaciones realizadas hasta el momento ya que no se parte del año anterior al nacimiento de los hijos/as sino que el énfasis recae en el período propiamente dicho de paternidad y maternidad.

A partir de estas consideraciones se realiza un análisis de supervivencia de la jornada a tiempo parcial y de los periodos de desempleo retribuido para padres y madres.

4.4.1 La jornada a tiempo parcial

Para cada uno de los progenitores en situación de afiliados en el Régimen General, se ha analizado el tiempo transcurrido desde el mes de nacimiento del primer hijo/a hasta el primer cambio del coeficiente a tiempo parcial. En la medida que no todas las personas llegan a tener este episodio se ha realizado un análisis de supervivencia considerando como censurados estos casos. Se utiliza como referencia temporal el mes de nacimiento, ya que la información proveniente del Padrón incluida en la MCVL no permite conocer el día concreto de nacimiento de los hijos/as sino que se limita a detallar el mes y el año de nacimiento.

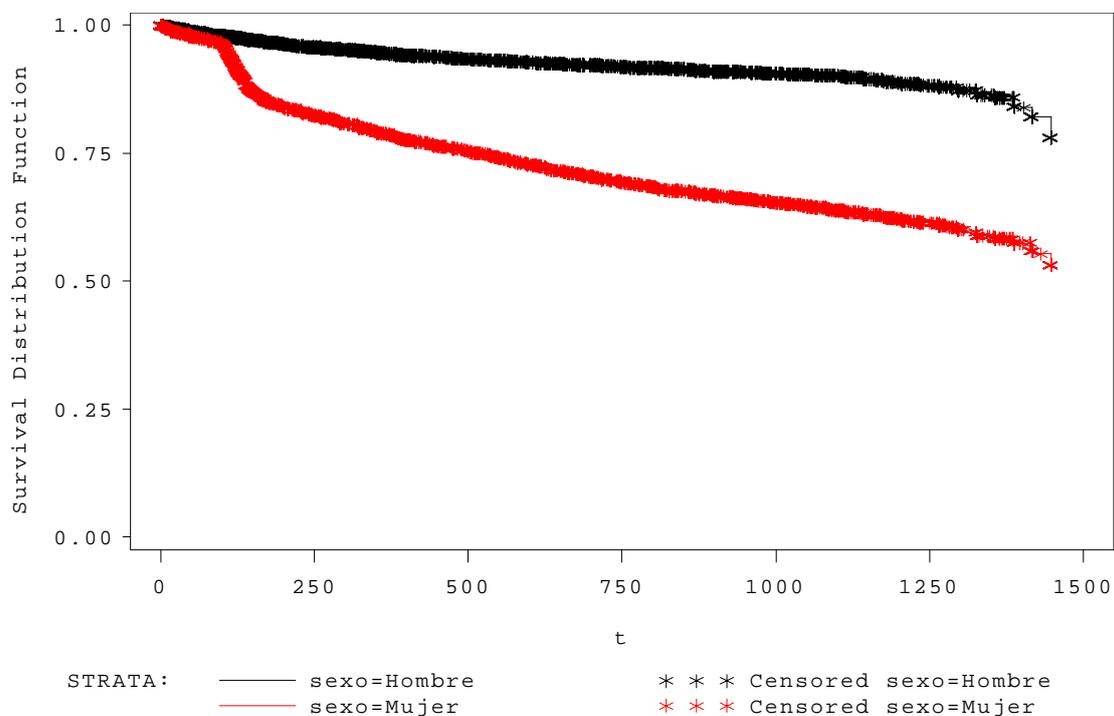
Tabla 40. Asalariados/as según si modifican el coeficiente de tiempo parcial después del nacimiento de los hijos/as.

| Número de casos completados y censurados | | | | | |
|--|-------|-------------|---------------|------------|--------------|
| Sexo | (n) | Completados | % Completados | Censurados | % Censurados |
| Hombre | 5578 | 516 | 9.25 | 5062 | 90.75 |
| Mujer | 4939 | 1557 | 31.52 | 3382 | 68.48 |
| Total | 10517 | 2073 | 19.71 | 8444 | 80.29 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

El 91% de los padres cotizando en el régimen general en el momento del nacimiento de los hijos/as no tiene ninguna modificación del coeficiente de tiempo parcial a lo largo del período estudiado, se trata por tanto de casos censurados a la derecha. Para las madres, el porcentaje disminuye al 68% de los casos, es decir, casi un tercio de ellas modifica su tiempo de trabajo durante los primeros años de vida de su hijo/a (Tabla 40).

Gráfico 26. Función de supervivencia a modificar el coeficiente de tiempo parcial después del nacimiento del primer hijo/a.



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

El gráfico 26 representa la función de sobrevivir a modificar el tiempo de trabajo, esto es, la probabilidad de que no tenga lugar una reducción de la jornada laboral a consecuencia del nacimiento de los hijos/as. La función de supervivencia es 1 al principio del proceso y disminuye progresivamente con el paso del tiempo, a medida que se suceden acontecimientos, en este caso, de modificación del coeficiente de tiempo parcial. En el eje vertical se muestra la proporción de episodios que no han terminado en modificación del coeficiente de tiempo parcial y en el eje horizontal la duración de los episodios en días.

Las madres sobreviven en menor medida que los padres a reducir su jornada de trabajo, manifestándose claramente las diferencias aproximadamente 120 días después del nacimiento del menor de orden 1. Aunque a través de la MCVL no podemos identificar el período de prestación por maternidad, como ya se ha comentado anteriormente, los 120 días transcurridos desde el nacimiento de los hijos/as hasta que la supervivencia de las mujeres disminuye, sitúa con bastante claridad el uso de la reducción del tiempo de trabajo a una vez consumido el permiso de maternidad. El período máximo por el que se puede disfrutar de la licencia por maternidad es de 112 días a continuación de la fecha de nacimiento del hijo/a. Una cuarta parte de las madres habrían modificado su jornada después de 517 días, aproximadamente durante los primeros dieciocho meses de vida de sus hijos/as. Para los hombres la función de supervivencia de permanecer sin modificación de jornada es elevadísima (Tabla 41).

Tabla 41. Cuartiles estimados para el modelo de supervivencia sin modificación de jornada

| Cuartiles | Punto estimado Hombre | Punto estimado Mujer |
|-----------|--------------------------|----------------------|
| 75% | --- | --- |
| 50% | --- | --- |
| 25% | --- | 517 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La estimación de la función de supervivencia por sexo responde a la pregunta de si existen diferencias en el riesgo de modificar el tiempo de trabajo entre hombres y mujeres. Para saber si estas diferencias observadas son estadísticamente significativas empleamos el test de Log-rank y el de Wilcoxon (Tabla 42). Ambos test nos muestran que las diferencias en la supervivencia a modificar el coeficiente de tiempo parcial después del nacimiento de los hijos/as para ambos sexos son significativas ($\text{sig} < 0.05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula de que estas diferencias se debieran al azar.

Tabla 42. Test de significatividad de Log-Rank y Wilcoxon para la función de supervivencia sin modificar el coeficiente de tiempo parcial

| Test | Chi-Square | DF | Pr > Chi-Square |
|-----------|------------|----|-----------------|
| Log-Rank | 789.1934 | 1 | <.0001 |
| Wilcoxon | 758.2909 | 1 | <.0001 |
| -2Log(LR) | 841.3945 | 1 | <.0001 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Para las personas que han cambiado de coeficiente de parcialidad se ha analizado la duración del nuevo episodio. El 30% de los episodios de las mujeres y el 23% de los episodios de los hombres están censurados, es decir, a finales del 2006 todavía se mantenía la relación, por lo que la duración real del episodio no se conoce (Tabla 43).

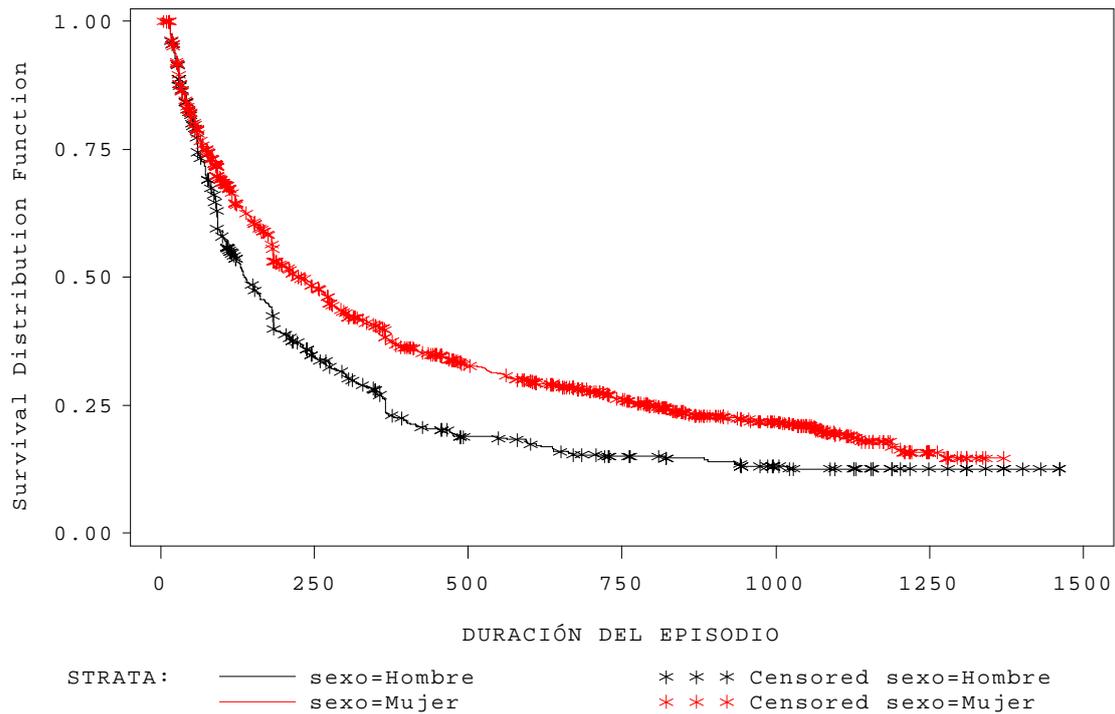
Tabla 43. Asalariados/as que recuperan la jornada completa tras haber reducido el coeficiente de tiempo de trabajo después del nacimiento de los hijos/as.

| Número de casos completados y censurados | | | | | |
|--|------|-------------|---------------|------------|--------------|
| Sexo | (n) | Completados | % Completados | Censurados | % Censurados |
| Hombre | 526 | 406 | 77.19 | 120 | 22.81 |
| Mujer | 1575 | 1104 | 70.10 | 471 | 29.90 |
| Total | 2101 | 1510 | 71.87 | 591 | 28.13 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La función de supervivencia a salir de la jornada a tiempo parcial es muy similar para padres y madres durante los tres primeros meses de uso, pero a partir de ese momento la supervivencia para las mujeres aumenta (Gráfico 27).

Gráfico 27. Función de supervivencia en jornada a tiempo parcial



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La mitad de las mujeres que reducen jornada tras el nacimiento de un hijo, mantienen esta reducción de tiempo de trabajo pasados 225 días, mientras que para la misma proporción de hombres la supervivencia de esta reducción de jornada se estima en 138 días (Tabla 44). Así, las madres por un lado hacen un mayor uso de la reducción del tiempo de trabajo después del nacimiento de los hijos/as y además permanecen en estas reducciones por más tiempo. La probabilidad de sobrevivir en jornada parcial después de un año es del 0.25 para los hombres mientras que para las mujeres la supervivencia es del 0.4. Al final del período de observación, sin embargo, las diferencias entre progenitores desaparecen, es decir que las mujeres que han reducido jornada, recuperan en su mayoría la jornada completa una vez transcurridos los tres años tras el nacimiento.

Tabla 44. Cuarteles estimados por el modelo de supervivencia en jornada reducida

| Cuartiles | Punto estimado Hombre | Punto estimado Mujer |
|-----------|--------------------------|----------------------|
| 75% | 365 | 793 |
| 50% | 138 | 225 |
| 25% | 61 | 75 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Igual que para la entrada a la modificación del tiempo de trabajo, se ha realizado el test de Log-rank y el test de Wilcoxon para saber si las diferencias observadas en la duración de la reducción de jornada entre progenitores se deben al azar o si por el contrario son estadísticamente significativas. La Tabla 45 indica que las diferentes probabilidades de sobrevivir de hombres y mujeres a episodios de reducción de la jornada laboral son significativas ($\text{sig} < 0.05$).

Tabla 45. Test de significatividad de Log-Rank y Wilcoxon para la salida del tiempo parcial.

| Test | Chi-Square | DF | Pr > Chi-Square |
|-----------|------------|----|--------------------|
| Log-Rank | 28.9790 | 1 | <.0001 |
| Wilcoxon | 23.9999 | 1 | <.0001 |
| -2Log(LR) | 45.6054 | 1 | <.0001 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.4.2 Los periodos de desempleo retribuido y contributivo

Para todas las personas de la submuestra seleccionada, se ha analizado el tiempo transcurrido desde el mes de nacimiento del menor de orden 1 hasta el primer episodio de alta por prestación de desempleo. Como no todos los progenitores protagonizan episodios de desempleo retribuido se ha realizado un análisis de supervivencia considerando estos casos como censurados.

Tabla 46. Personas según si tienen o no episodios de paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a.

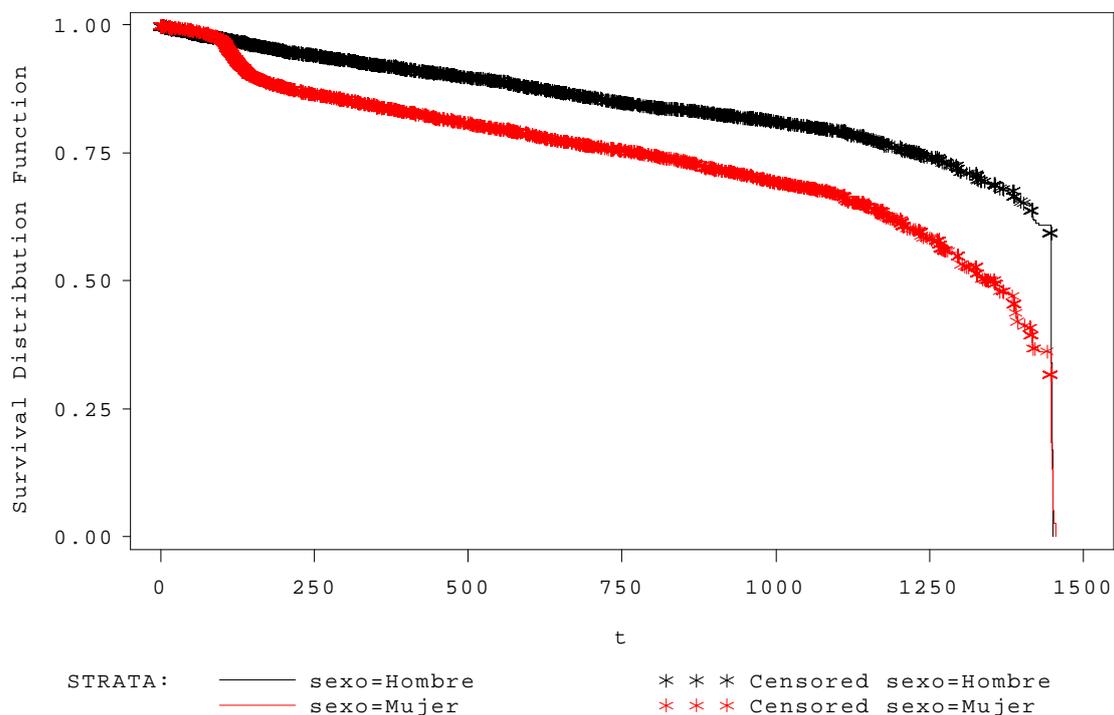
| Número de casos completados y censurados | | | | | |
|--|-------|-------------|---------------|------------|--------------|
| Sexo | (n) | Completados | % Completados | Censurados | % Censurados |
| Hombre | 6610 | 1419 | 21.47 | 5191 | 78.53 |
| Mujer | 5529 | 1900 | 34.36 | 3629 | 65.64 |
| Total | 12139 | 3319 | 27.34 | 8820 | 72.66 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Aproximadamente una de cada tres madres (34%) y uno de cada cinco padres (21%) experimentan algún episodio de desempleo contributivo entre el nacimiento de los hijos/as y el momento de extracción de la muestra. Por tanto, un tercio de las madres y un quinto de los padres de la muestra seleccionada cotizan al sistema de la Seguridad Social en forma de prestación por desempleo en algún periodo durante los tres primeros años de vida de su primer hijo/a.

El Gráfico 28 muestra la función de supervivencia a experimentar desempleo retribuido para hombres y mujeres. En el eje vertical se representa la proporción de sujetos que no protagonizan ninguna transición al desempleo contributivo y en el eje horizontal el tiempo transcurrido en días. Las diferencias entre padres y madres en la probabilidad de vivir una situación de desempleo retribuido se manifiestan aproximadamente 125 días después del nacimiento de los hijos/as. Es decir tras la reincorporación de la baja por maternidad (aproximadamente 112 días) aumenta claramente el riesgo diferencial de las madres a sucumbir a un episodio de desempleo retribuido.

Gráfico 28. Función de supervivencia a sucumbir a un episodio de paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a.



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

De la misma manera que sucedía con la reducción del tiempo de trabajo, los episodios de paro se encadenan a la finalización del período de maternidad a pesar que no los podamos identificar en la MCVL. Después del primer año de vida del menor la función de supervivencia para las mujeres sería aproximadamente del 0,8 mientras que para los padres el valor estaría muy próximo al 1. El 25% de las madres entrarían al desempleo transcurridos 779 días después del nacimiento de los hijos/as (Tabla 47).

Tabla 47. Cuartiles estimados para el modelo de supervivencia sin experimentar paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a.

| Cuartiles | Punto estimado Hombre | Punto estimado Mujer |
|-----------|-----------------------|----------------------|
| 75% | 1449 | 1448 |
| 50% | 1448 | 1357 |
| 25% | 1235 | 779 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Las diferencias observadas entre padres y madres en la estimación de la función de supervivencia a sucumbir al desempleo contributivo son estadísticamente significativas, como muestra la Tabla 48.

Tabla 48. Test de significación de Long-rank y Wilcoxon para la función de supervivencia sin experimentar un episodio de desempleo retribuido.

| Test of Equality over Strata | | | |
|------------------------------|------------|----|-----------------|
| Test | Chi-Square | DF | Pr > Chi-Square |
| Log-Rank | 327.2648 | 1 | <.0001 |
| Wilcoxon | 264.7556 | 1 | <.0001 |
| -2Log(LR) | 316.7473 | 1 | <.0001 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Para las personas que han protagonizado episodios de paro retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a (34% de las madres y 21% de los padres) se analiza el tiempo que dura este episodio. En este caso, únicamente el 10% tanto de hombres como de mujeres permanecen en situación de paro retribuido al finalizar la observación, tratándose éstos de los casos censurados que aparecen a la derecha de la Tabla 49 y del Gráfico 29.

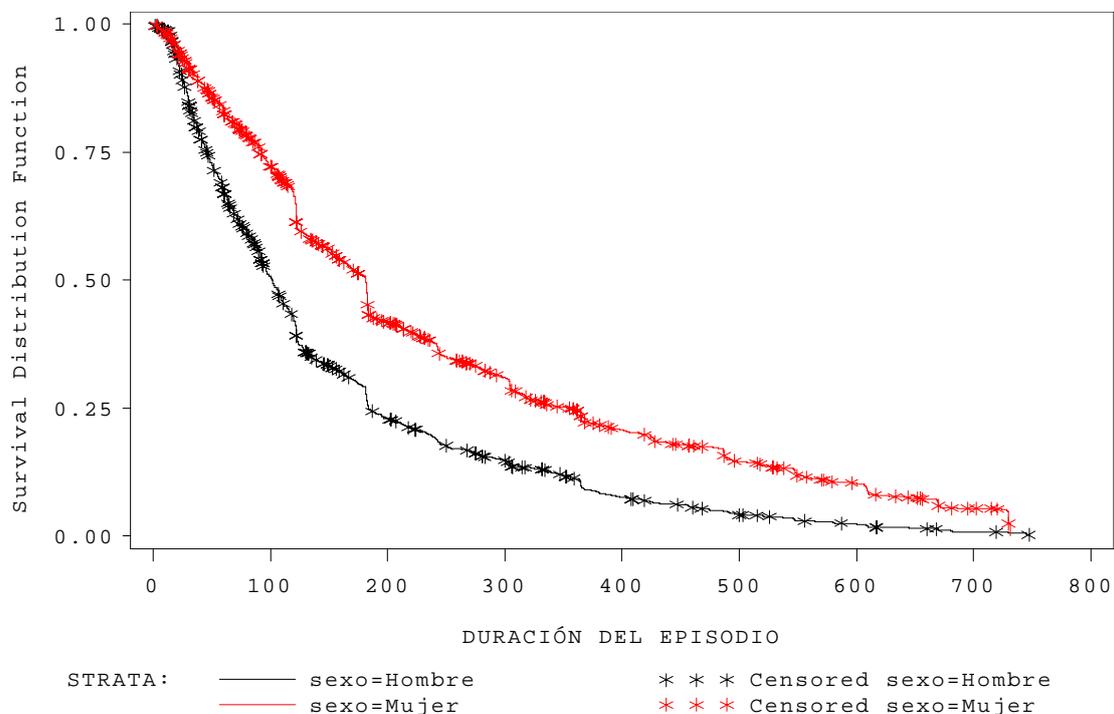
Tabla 49. Progenitores que al final de la observación permanecen en un episodio de desempleo retribuido iniciado tras el nacimiento del primer hijo/a

| Número de casos completados y censurados | | | | | |
|--|------|-------------|---------------|------------|--------------|
| Sexo | (n) | Completados | % Completados | Censurados | % Censurados |
| Hombre | 1403 | 1260 | 89.81 | 143 | 10.19 |
| Mujer | 1882 | 1683 | 89.43 | 199 | 10.57 |
| Total | 3285 | 2943 | 89.59 | 342 | 10.41 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

La Gráfica 29 muestra como las madres son nuevamente las que presentan mayor riesgo a experimentar un episodio de desempleo retribuido tras el nacimiento del primer hijo/a, y a permanecer por más tiempo en esta situación.

Gráfico 29. Función de supervivencia para la salida de la prestación por desempleo.



Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Una cuarta parte de los episodios de desempleo habrían finalizado para los padres después de 46 días mientras que para las mujeres habrían tenido que transcurrir tres meses, el doble de tiempo (Tabla 50). Asimismo mientras en seis meses el 75% de los hombres han superado el episodio de paro retribuido, se necesita un año para que el 75% de las mujeres salgan de esta situación. Al final del intervalo de tiempo considerado no se observan diferencias en la proporción de hombres y mujeres todavía percibiendo paro retribuido, debido al efecto tiempo que tiene por defecto la observación y a la extinción de las prestaciones.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la función de supervivencia estimada para la salida al desempleo son estadísticamente significativas (Tabla 51).

Tabla 50. Cuartiles estimados por el modelo para la finalización del episodio de desempleo retribuido

| Cuartiles | Punto estimado Hombre | Punto estimado Mujer |
|-----------|--------------------------|----------------------|
| 75% | 184 | 354 |
| 50% | 101 | 181 |
| 25% | 46 | 92 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla 51. Test de significatividad de Log-Rank y Wilcoxon para la función de supervivencia de permanecer en un episodio de desempleo retribuido.

| Test | Chi-Square | DF | Pr > Chi-Square |
|-----------|------------|----|--------------------|
| Log-Rank | 211.0060 | 1 | <.0001 |
| Wilcoxon | 210.2785 | 1 | <.0001 |
| -2Log(LR) | 171.0825 | 1 | <.0001 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

4.4.3 Síntesis de resultados del análisis específico del coeficiente de parcialidad y del desempleo contributivo

Tanto las situaciones de desempleo retribuidas, que son las que nos permite analizar la muestra, como las reducciones del tiempo de trabajo tienen un claro impacto de género relacionado con el nacimiento y cuidado de los hijos/as durante sus primeros años de vida que además parecen manifestarse y coincidir en el momento que finaliza la baja y correspondiente prestación por maternidad. Pasado el período de licencia maternal las probabilidades de “sobrevivir laboralmente” sin recurrir o sucumbir a alguno de ambos mecanismos se reducen significativamente para las madres. Aproximadamente un tercio de ellas reducen la jornada laboral y/o entran al desempleo en el tiempo transcurrido entre el nacimiento de los hijos/as y el momento de extracción de la muestra. A su vez, al mayor riesgo de reducir la jornada laboral o de interrumpir los itinerarios laborales a través de las prestaciones por desempleo se añade una duración de estos episodios, más larga para las madres que para los padres.

5 Conclusiones

La maternidad y la paternidad tienen distintos impactos sobre el empleo en los países de la Unión Europea. En este estudio se considera el nacimiento de un primogénito como encrucijada en la trayectoria laboral de cada individuo, en la que hombres y mujeres toman sus decisiones en un contexto de restricciones institucionales e itinerarios condicionados social y culturalmente de forma distinta para hombres y para mujeres. Esta encrucijada se expresa y resuelve de forma diversa en los Estados de la Unión Europea, según sus tradiciones de política social, de regulación laboral y de articulación del empleo, la maternidad y la paternidad, y en materia de servicios de atención y educación infantil.

La mitad de los menores de tres años en el conjunto de la Unión Europea son cuidados en casa de forma exclusiva por sus progenitores. La atención parental es básicamente maternal y dominante durante el primer año, o año y medio de vida, de forma más o menos protegida mediante los sistemas nacionales de licencias maternales y parentales. Por otro lado, una cuarta parte de los menores de tres años reciben una atención y educación infantil formalizada, con porcentajes que oscilan entre el 73% de los menores de 3 años en Dinamarca y el 2% en la República Checa. La cuarta parte restante de estos niños pequeños son atendidos mediante arreglos informales –canguros o asistentes retribuidas- o bien mediante la ayuda familiar no retribuida. En España la atención parental exclusiva es menor (41%) mientras que la cobertura de los servicios infantiles asciende al 39% de los menores de 3 años, por encima de la media de la UE, aunque presenta una gran variabilidad territorial como respecto a la regulación y financiación pública de estos servicios. La educación infantil en España tiene un gran potencial de desarrollo en la medida que se superen las dificultades de regulación y financiación públicas presentes, ya que en la actualidad la oferta mayoritaria es puramente privada a menudo fuera de la regulación educativa, con los problemas de calidad y justicia social que ello conlleva.

El tránsito a la paternidad se asocia con la consolidación del estatus profesional del hombre y de su rol de proveedor de recursos salariales al hogar. La transición a la maternidad se asocia con una intensificación del rol de cuidadora de la mujer en el ámbito doméstico que puede afectar o no a la esfera profesional, en menor o en mayor medida, de forma coyuntural o estructural. Esta dualización de roles tiende a producirse tras el nacimiento de un primer hijo, durante los primeros años de vida de un hijo hasta que se generaliza el acceso a la educación infantil y se supera la fase de pequeñas enfermedades frecuentes propias del proceso de maduración de los pequeños. La afectación temporal de la dedicación de la mujer al empleo depende fuertemente de la calidad y las políticas de servicios de atención y educación infantil. También depende del nivel educativo de la madre: a mayor nivel educativo los diferenciales de género se reducen en intensidad y en duración. La reducción de la dedicación al empleo se instrumenta de forma

diversa: licencias más o menos retribuidas que protegen y limitan este tiempo de cuidado y el empleo pautando la reincorporación al trabajo; reducciones voluntarias y reversibles de la jornada de trabajo, o involuntarias si se producen en un contexto de falta de elección e irreversibilidad; episodios de desempleo retribuido; o bien finalmente mediante la inactividad, es decir mediante la exclusión del sistema contributivo de protección social

Con datos de la Encuesta Europea de Población Activa hemos descrito el impacto de la maternidad y de la paternidad sobre las tasas de empleo en los países de la Unión Europea 27, en hogares con algún hijo menor de 6 años, conforme los hijos crecen, según el número de hijos y según el nivel educativo de los padres y las madres.

Mientras los padres intensifican su ocupación retribuida sin excepción en el conjunto de la Unión Europea 10 puntos porcentuales en promedio, las madres con hijos pequeños tienen comportamientos más variables según las prestaciones sociales disponibles y la calidad del empleo. Así el impacto de la maternidad sobre la tasa de empleo femenina oscila entre un aumento de 5 puntos porcentuales (de ahora en adelante, p.p.) y un descenso de 40 p.p., situándose la media europea en un descenso de 14 puntos porcentuales en 2006. El descenso de las tasas de empleo maternas se duplica entre un primer y un segundo hijo (de -8,6 a -16,2 p.p. respecto a las mujeres sin hijos), y se triplica en familias numerosas (-32 p.p.). Aunque la variable más relevante es el nivel educativo de la madre ya que el diferencial entre las tasas de empleo de las madres con niveles superiores e inferiores de educación se sitúa en 37 p.p.- Por otro lado cuando el hijo menor supera los 6 años el impacto de la maternidad se reduce notablemente en el conjunto de la Unión Europea, y sólo permanece significativo en familias numerosas y en hogares cuyas madres tienen niveles educativos bajos.

En 2006 en España las tasas de empleo femeninas entre 25 y 49 años y maternas con hijos menores de 6 años se sitúan entorno a las medias europeas, sólo ligeramente por debajo. La posición relativa de España se puede sintetizar como la de un país en que la generalización del empleo femenino y materno se ha producido más recientemente, con un menor diferencial que en otros países para las madres que logran mantenerse en el sistema del empleo, respecto a las mujeres sin hijos, en particular para las mujeres con niveles formativos más altos. La edad de los hijos pesa poco siendo las tasas de empleo maternas similares con hijos pequeños o con hijos a partir de 6 años, excepto en familias numerosas en que el empleo materno se recupera incluso por encima de las familias con dos hijos. Las divergencias surgen pues en las tasas de empleo de las madres conforme los hijos crecen (el menor entre 6 y 11 años) con uno o dos hijos, que no se llegan a recuperar como en el conjunto de la Unión Europea, en particular entre las mujeres con niveles educativos bajos (aunque se aprecia también un diferencial, si bien menor, entre las mujeres con educación terciaria) y que oscilan más fácilmente entre el empleo precario y la inactividad. Las tasas de empleo paternas son en 2006 ligeramente superiores a la

media de la UE, en particular para los hombres con niveles educativos bajos. En España la variable educativa masculina afecta en menor medida las tasas de empleo paternas que en el conjunto de la Unión Europea (4 p.p. entre padres con niveles superiores e inferiores de educación, respecto a 11 p.p. en la UE) .

Nuestro análisis de la MCVL_2006 aporta nuevo conocimiento no sólo sobre la existencia y descripción de este diferencial de género, sino sobre los modos y mecanismos a través de los cuáles el diferencial se produce en nuestro país.

Operativizando el análisis del impacto de la maternidad y de la paternidad en los itinerarios laborales de la población afiliada, es decir incluida dentro del sistema de Seguridad Social y representada en la MCVL_2006, hemos contrastado el perfil claramente diferenciado del impacto de la maternidad y de la paternidad sobre el empleo, y sobre su reflejo contributivo en términos de carrera de cotización social. Hemos caracterizado el comportamiento laboral de madres y padres españoles en el período 2002-2006 a partir del estudio de los itinerarios laborales de hombres y mujeres entre 25 y 49 años que conviven con un primer hijo/a nacido en el año 2003. La Muestra Continua de Vidas Laborales, en su edición del año 2006 con datos fiscales constituye la fuente de datos principal empleada para caracterizar los itinerarios laborales de madres y padres en hogares con menores de 3 años.

El análisis de la MCVL_2006 se ha desarrollado en tres fases, cuyos resultados se sintetizan a continuación:

I. La observación de las transiciones entre la relación laboral vigente un año antes del nacimiento de los hijos/as (2002) y la relación laboral vigente cuando los menores ya han cumplido los tres años (final del período cubierto por la muestra 2006) nos lleva a las siguientes conclusiones:

1. El 17% de los hombres y el 8% de las mujeres de nuestra submuestra de progenitores reflejan continuidad laboral en los tres primeros años tras el nacimiento del primer hijo/a, sin cambios observables en su vida laboral o en sus correspondientes cotizaciones sociales.

Destaca el hecho de que el 50% de las mujeres de este grupo son autónomas y el 10% funcionarias, interinas o personal estatutario. Para los hombres el porcentaje es del 55% y 6% respectivamente.

2. Para el 11% tanto de los hombres como de las mujeres se observan cambios pero dentro una única relación laboral, es decir en un contexto que podríamos calificar relativamente estable desde un punto de vista laboral. Los cambios dentro de una misma relación laboral en términos de grupo de cotización como de tipo de contrato, están asociados a mejoras en las condiciones laborales para ambos sexos.

Los cambios en la misma relación laboral están asociados en un 29% a modificaciones del tiempo de trabajo para las mujeres, mientras que para los hombres únicamente constituye motivo de ello en un 3% de los casos. Conviene destacar que el grupo de trabajadores que reducen el tiempo de trabajo, dentro de la misma relación laboral, constituye una aproximación al uso de la reducción de tiempo de trabajo por guarda legal de un hijo.

3. El mayor impacto se observa en el 29% de los hombres y el 36% de las mujeres de nuestra submuestra que han cambiado su estatus laboral entre el inicio y final del periodo analizado. Es decir, las madres y padres dentro de este grupo han visto seriamente modificado su estatus laboral, habiendo transitado entre algunos de los siguientes estados: asalariado, autónomo, desempleado con prestación, alta o baja del sistema de afiliación. Son el grupo que más han visto alterada su vida laboral, en sentido positivo o negativo.

Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado laboral, el nacimiento de los hijos/as va acompañado por un itinerario positivo en términos de empleo y cotización social, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%.

Conviene recordar que en nuestra submuestra no están representadas las personas que no han estado afiliadas en ningún momento de 2006, en particular el grupo de mujeres previamente activas que habiendo entrado en la inactividad tras el nacimiento de su primer hijo/a hubieran permanecido inactivas o en paro sin prestación durante el 2006. En cambio la submuestra sí que incluye a personas inmigrantes que no estando afiliadas en el momento del nacimiento (en la categoría “no sistema”), en el año 2006 están afiliadas al sistema español de protección social.

4. Finalmente el grupo más numeroso de nuestra submuestra está formado por el 42% de los padres y el 45% de las madres, asalariados afiliados al régimen general al inicio y al final de nuestra observación, pero en una relación laboral distinta. Algo más de la mitad de estos padres y dos tercios de estas madres experimentaron cambios de estado laboral intermedios durante esos tres años.

Para el 30% de los hombres de este grupo de asalariados que cambian de relación laboral ésta no implica modificaciones en términos de grupo de cotización, tiempo de trabajo o tipo de contrato. Para las mujeres este porcentaje se reduce al 19%.

Para el 47% de los hombres y para el 55% para mujeres, el cambio de relación laboral se asocia a un nuevo tipo de contrato. Sin embargo, mientras casi tres cuartas partes (el 71%) de estos hombres transforman un contrato de duración determinada en indefinido, para las mujeres la consecución de un contrato indefinido se reduce al 58% de estos casos.

El 36% de las mujeres que cambian de relación laboral modifican el tiempo de trabajo, para casi tres cuartas partes de ellas (el 71%) el nacimiento de un primer hijos/a se traduce una menor dedicación al empleo. Únicamente el 6% de los hombres que cambian de relación laboral

modifican su tiempo de trabajo, pero se trata mayoritariamente de incrementos de la jornada laboral..

Las modificaciones en las condiciones laborales que se han analizado se producen en mayor medida a través de nuevas relaciones laborales y no sobre la misma relación laboral. Para el 84% de las mujeres que han modificado su tiempo de trabajo ésta se realiza vía una nueva relación laboral (incluso con un mismo empresario, se observan mediante un nuevo contrato).

II. Si se contemplan los efectos del nacimiento de los hijos/as a lo largo de todo el período y no sólo las transiciones entre la situación laboral inicial y final, el diferencial entre hombres y mujeres que modifican su estado laboral se dobla (de 7 a 15 puntos porcentuales) ascendiendo al 67% de las madres y al 52% de los padres, es decir la mitad de los padres y dos terceras partes de las madres de nuestra muestra de progenitores.

Si centramos nuestra atención únicamente sobre este grupo de progenitores que han cambiado de estado laboral a lo largo del período 2002-2006, concluimos que las transiciones que implican un cambio de estatus con relación a la Seguridad Social presentan un comportamiento muy diferenciado para padres y madres, que además se visibilizan desde el año anterior al nacimiento de los hijos/as.

- Se produce una disminución del porcentaje de mujeres asalariadas dentro de la submuestra, que se corresponde con las que salen del sistema contributivo y las que permanecen en él, pero a través de prestaciones por desempleo.
- **Las diferencias alcanzan su punto álgido en el primer año de vida de los hijos/as. En ese momento del tiempo, las mujeres asalariadas representan el 37% de nuestra submuestra, las que salen del sistema el 31% y las que permanecen afiliadas bajo prestaciones por desempleo el 17%, mientras que para los hombres estas categorías representan el 62%, 12% y 8% respectivamente.**
- Si bien las tendencias observadas en el comportamiento laboral de las mujeres consiguen invertirse nuevamente, en ningún caso vuelven a alcanzar los valores iniciales.
- El uso de la excedencia por cuidado de hijos/as no consigue neutralizar en ningún caso el impacto de la maternidad y de la paternidad, en la medida en que su valor máximo no alcanza el 2% de los casos en ningún momento.

- La afiliación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, si bien no es una opción laboral mayoritaria para las mujeres, se dobla en el período estudiado (del 4% al inicio al 9% al final).

Analizando el continuo de transiciones dentro del período 2002-2006 para todas las personas de la muestra seleccionada, se concluye que para los hombres el nacimiento de hijos/as de compañía de mayor estabilidad laboral en términos de afiliación, mientras que para las mujeres supone discontinuidades que, son especialmente intensas en el primer año de vida de los menores, pero luego se siguen manteniendo en el tiempo.

III. Finalmente, de la observación específica de los periodos de desempleo contributivo y de la evolución del coeficiente de jornada a tiempo parcial, desde el mes de nacimiento del primer hijo/a hasta que cumple tres años, concluimos que tanto las situaciones de desempleo retribuidas, que son las que nos permite analizar la muestra, como las reducciones del tiempo de trabajo tienen un claro impacto de género relacionado con el nacimiento y cuidado inicial de los hijos/as. Además, ambos fenómenos se manifiestan con mayor intensidad en el momento que finaliza la baja y correspondiente prestación por maternidad. Pasado el período de licencia maternal, las probabilidades de “sobrevivir laboralmente” sin recurrir o sucumbir a alguno de ambos mecanismos se reducen significativamente para las madres. Aproximadamente un tercio de ellas reducen su jornada laboral y/o entran en el desempleo en el tiempo transcurrido entre el nacimiento de los hijos/as y el momento de extracción de la muestra. A su vez, al mayor riesgo de reducir la jornada laboral (básicamente mediante un nuevo contrato y no mediante la reducción voluntaria y reversible dentro de un contrato estable) o de interrumpir los itinerarios laborales a través de las prestaciones por desempleo, se añade la duración de estos episodios, más larga para las madres que para los padres.

En síntesis, el principal resultado del análisis realizado es, en el caso español, el contraste de comportamientos claramente divergentes entre hombres y mujeres respecto al riesgo de interrupción temporal no regulada del empleo (sin recurrir a la excedencia por cuidado de hijos/as) y a la reducción del tiempo de trabajo. Aunque los criterios de extracción de la MCVL no permiten recoger las situaciones más extremas en las que el nacimiento de los hijos/as implica un abandono temporal del mercado laboral de larga duración, se concluye que sólo el 17% de los hombres y 8% de las mujeres no presentan ningún impacto sobre su carrera de cotización laboral por el nacimiento de un primer hijo/a. Para el 66% de los hombres que han cambiado de estado (asalariado, autónomo, prestación por desempleo, inclusión/exclusión del sistema), el impacto de los hijos/as puede definirse como positivo en términos del empleo y

cotización social, mientras que para las mujeres el porcentaje se reduce al 41%. Entendiendo que las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar se orientan a neutralizar los impactos adversos de la maternidad y la paternidad en las carreras laborales y de protección social, sugerimos que estos diferenciales pueden interpretarse como un déficit de nuestras políticas sociales.

5.1 Implicaciones para la evaluación y desarrollo de políticas públicas

El análisis de la posición relativa de nuestro país en el conjunto de la Unión Europea, nos sugiere pistas sobre aquellas tendencias que pueden ser consideradas como puntos fuertes u oportunidades, y nos permite focalizar nuestra atención sobre los riesgos y debilidades identificados. En España se está generalizando el empleo materno con menores diferenciales de impacto de la maternidad que en otros países de la UE—salvo en los niveles educativos más bajos— y, por lo tanto, vale la pena que siendo éste el punto de partida, las políticas sociales se desarrollen en el sentido de apoyar la conciliación del empleo con la maternidad y la paternidad, y las tareas de cuidado que se derivan, en una perspectiva de igualdad de género en el empleo y en el hogar. Nuestro país presenta un fuerte potencial respecto a los servicios de educación infantil, que comportaría un menor sesgo entre familias con distintos poderes adquisitivos en la medida en que sean apoyados por el sector público y su coste resulte asequible para las familias con ingresos medios y bajos, y en particular para las madres con niveles educativos más bajos.

Hemos constatado como el desempleo contributivo y la nueva contratación a tiempo parcial se generalizan y se convierten en estrategias de facto, que no forman parte del sistema de licencias parentales y, en consecuencia, ni operan bajo una lógica de igualdad, ni atienden a un sistema de atención a la infancia integrado, ni responden a una protección del empleo, a diferencia de las políticas explícitas y las medidas de conciliación previstas. Sugerimos, pues, como reflexión general ver en qué medida se pueden reconvertir estas lógicas laborales en medidas con mejores efectos en términos de itinerarios laborales y trayectorias de cotización social, igualdad de género y cohesión social.

La reducción de jornada. No teniendo datos previos sobre el uso e instrumentación de la reducción de jornada tras el nacimiento de un hijo, este es uno de los aspectos que hemos abordado con más profundidad en nuestro estudio de la MCVL y sobre el que hemos obtenido hallazgos inéditos, que apuntan a la instrumentación del tiempo parcial a través de nueva contratación más que a través del uso voluntario de la medida de reducción reversible del

tiempo de trabajo. Este resultado resulta congruente con el indicador de no voluntariedad tal como queda reflejado en el Compendio de Indicadores de la Estrategia Europea por el Empleo.

Así, pues, la reducción de jornada entre las nuevas madres es ampliamente utilizada, pero en periodos limitados; y se instrumenta básicamente a través de nueva contratación y en mucha menor medida a través de la reducción protegida de jornada por guarda legal de un hijo orientada a este propósito. Esto pone de manifiesto la posibilidad de mejora bien en el uso o bien en la regulación de la medida. Siendo los datos de 2006, convendrá observar la evolución del uso de esta medida a partir de abril de 2007 bajo la nueva regulación incorporada en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Si bien es posible que se amplíe el uso de la reducción del coeficiente a tiempo parcial dentro de una misma relación laboral, será importante también ver si incide en aquéllas que se instrumentan en nuevos contratos. Igualmente será importante ver cómo se visualiza y afecta la nueva protección prevista en dicha ley consistente en considerar los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos como equivalentes a jornada completa desde la perspectiva de la carrera de cotización a la Seguridad Social. ¿Se aplicará esta protección sólo cuando se la reducción de jornada se produzca dentro de un mismo contrato o también en la mayoría de situaciones en las que de hecho hemos constatado que se produce?

El régimen de autónomos es importante, particularmente para los hombres, pero también para las mujeres. La mayor parte de la continuidad laboral observada se corresponde con este grupo de trabajadores autónomos. Pero, ¿es éste un efecto funcional o sólo una consecuencia de la falta de regulación de la reducción de jornada en este régimen en 2006? La nueva Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo ha abierto las puertas a la regulación de la reducción de jornada, y nos parece aconsejable la implementación de la reducción de jornada por de cuidado de hijos pequeños o familiares dependientes al menos con las mismas protecciones que para el resto de la población trabajadora para facilitar la situación de este colectivo para el cual no es posible tomar licencias o excedencias a tiempo completo sin causar una ruptura muy costosa o incluso insalvable en su proyecto emprendedor. Una vez la regulación de la reducción de jornada o del trabajo a tiempo parcial de los trabajadores autónomos quede implementada, será importante realizar de nuevo este análisis para ver cómo se utiliza la opción a la reducción de la jornada de trabajo dentro de este colectivo, tras la maternidad o la paternidad.

Un incremento notorio de la prestación por desempleo en periodos en los que en otros países actúan las licencias parentales. Hemos identificado en qué períodos se produce un

incremento notorio de la prestación por desempleo en torno al nacimiento de un hijo. Los datos indican que la prestación por desempleo juega un papel muy importante como cojín de protección de las madres, con una punta tras la reincorporación tras la baja por maternidad, y que cuando se produce dura en promedio 6 meses. ¿A qué responde? ¿Deterioro de la relación laboral, penalización por tener un hijo, dificultad para encajar la nueva situación y afrontar una reincorporación al trabajo que en otros países se calificaría de prematura en una fase en la que son escasos y muy costosos los servicios de atención infantil? ¿Hasta qué punto se acepta conscientemente la prestación por desempleo como recurso ante las dificultades laborales y la falta de alternativas de cuidado? ¿Qué efectos tiene este uso de la prestación sobre los itinerarios laborales posteriores?

En España mientras que el gasto social en familia e hijos en 2006 representa tan sólo el 1,2% del PIB (frente al 2,1% de media comunitaria, UE-27), se destina el 2,6% del PIB a gasto social en desempleo (frente a un 1,4% de media en la Unión). Sugerimos la posibilidad de canalizar estos recursos que se gastan en desempleo, con toda la estigmatización y ruptura asociada a esta situación, hacia un mecanismo de licencia parental retribuido que estuviera asociado a una reincorporación de más calidad al empleo, mejor protegida y pautada. Consideramos que un mecanismo de licencia parental adaptado a la nueva realidad familiar y laboral en España podría tener un impacto eficiente en términos de calidad de vida, cohesión social para las mujeres con niveles educativos bajos, y realización de la fecundidad deseada para las mujeres con niveles educativos altos, integrando el cuidado de los hijos como contingencia legítima en el sistema de protección social asociada a la consolidación de la trayectoria laboral, y no en términos de deterioro de las cotizaciones, precarización y riesgo de exclusión del sistema.

En síntesis, sugerimos la posibilidad de mejorar los efectos del gasto público en protección social canalizando los recursos destinados a paliar los efectos del desempleo materno e integrando el coste de oportunidad de la inactividad femenina, mediante un gasto o inversión más eficiente en licencias parentales retribuidas para hombres y mujeres. Los sistemas de licencias parentales retribuidos y limitados en el tiempo, que impulsan un reparto más igualitario de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres, que se instrumentan dando opción a su uso a tiempo completo o parcial, pero manteniendo el estatus de empleo y afiliación., han mostrado ser los sistemas más eficientes en términos de impacto positivo de la maternidad sobre el empleo facilitando la consolidación de las carreras profesionales y de cotización de las mujeres.

5.2 Implicaciones para la investigación y mejora de datos e indicadores

La MCVL ofrece un gran potencial para la investigación longitudinal y sobre el ciclo de vida en nuestro país, en relación al empleo y la protección social. Tras nuestra experiencia en el uso y explotación de esta muestra, planteamos las siguientes dificultades y posibilidades de mejora, también nuevas posibilidades de análisis que en este estudio no pudimos desarrollar por la necesidad de acotar y priorizar nuestros objetivos en el tiempo.

1. La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) no ofrece información sobre períodos de suspensión de la actividad laboral asociados a prestaciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), ya sea por incapacidad temporal por enfermedad, accidente o por maternidad y paternidad, ya que el empleador no da de baja la afiliación, ni afecta al cálculo de las pensiones y por ello estos períodos no quedan reflejados en el historial de la persona. Sería deseable que la información sobre estas prestaciones del INSS se integrara en la MCVL ya que ello permitiría una mejor observación de la articulación de la vida laboral y familiar, o personal, teniendo en cuenta simultáneamente las responsabilidades de cuidado familiar y las trayectorias de salud e incapacidad temporal de los cuidadores informales. Esto daría también respuesta a la demanda expresada desde hace tiempo en diferentes foros científicos y académicos, de conocer mejor las características y duración de los periodos que hombres y mujeres consumen en incapacidad temporal o en licencias por motivos de cuidados a hijos y familiares.

2. Interés de mejorar la integración de los datos fiscales que hacen referencia a los hijos y cargas familiares, para los que se halló una información deficiente que no se pudo utilizar. Por un lado, el contraste entre los datos fiscales y del padrón podría llegar a facilitar una aproximación al fenómeno de la paternidad no residente, frecuente tras episodios de divorcio o separación. Por otro lado el tratamiento individual de datos fiscales para abordar análisis que incorporan la dimensión familiar, tiene la dificultad de que una parte del comportamiento laboral individual se explica mediante la aproximación a los ingresos familiares o mediante elementos estratégicos como el régimen de tenencia y coste de la vivienda. En este sentido sería de gran interés revisar más a fondo el potencial de la MCVL Con Datos Fiscales.

3. Interés de mejorar los datos referentes a los niveles educativos, que en la información del padrón tiene el inconveniente de no estar actualizada.

4. Proseguir el análisis realizado con segundos y sucesivos hijos, y conforme los hijos van creciendo, incorporando en la medida de lo posible el análisis con los niveles educativos y de renta disponible (tras gastos en vivienda, ya que esta variable determina la proporción de renta disponible respecto de los ingresos familiares).

No hemos incorporado en este análisis de la MCVL_2006 el efecto de segundos o sucesivos hijos/as, si bien mostramos sus efectos e importancia mediante los datos analizados de la Encuesta Europea de Población Activa, ni se ha introducido el análisis causal. Aunque la MCVL constituye la única fuente de datos disponible en nuestro país para analizar el impacto de la maternidad y la paternidad sobre los itinerarios laborales, la complejidad de su manejo y análisis estadístico pero sobretodo la riqueza del material recogido influyó en la decisión de acotar esta investigación al impacto del primer hijo/a y sugerir la ampliar el análisis en estudios posteriores.

5. Analizar los efectos de las nuevas regulaciones de la Ley 2007 de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, particularmente en lo que se refiere a reducción de jornada.

6. Analizar los efectos sobre el impacto de la maternidad y la paternidad en el empleo en el contexto de ciclo económico recesivo, distinto del de 2006, como el que se está produciendo en la actualidad. En particular observar cómo afecta de forma diferencial este ciclo económico en el impacto de la maternidad o paternidad en el empleo en el grupo de afiliados que se puedan identificar como trabajadores/as inmigrantes, en el grupo de trabajadores/as autónomos, y en los trabajadores/as a tiempo parcial.

7. Profundizar en el estudio de la inactividad a través de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Condiciones de Vida, planteando la posibilidad de caracterizar el empleo informal o trabajo no declarado mediante un contraste entre la EPA y la MCV enfocado al colectivo analizado.

8. Y finalmente profundizar sobre en qué medida el déficit en políticas de conciliación es observable en términos de baja fecundidad, o de no realización de la fecundidad deseada, aspecto que en el caso español es especialmente visible entre las mujeres con niveles educativos universitarios (Flaquer, 2008) para las que los costes directos de los hijos no serían tan importantes como los costes de oportunidad derivados de un deterioro de su carrera laboral.

6 Bibliografía

- Balaguer, I. y Arderiu, E. (2007) *Calidad de los servicios para la primera infancia y estimación de la demanda*. Colección: Estudios, 53. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Bernardi, F. (2006). *Análisis de la Historia de Acontecimientos*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.
- Cameron, C. & Moss, P. (2007) *Care Work in Europe: Current Understandings and Future Directions*. Oxford: Routledge.
- EC (2006) "Indicators for monitoring the employment guidelines including indicators for additional employment analysis (30 Nov. 2006 Compendium)" (downloadable at http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/indicatorsendnov_en.pdf)
- EC (2007) Press Release 2837th Council meeting Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs, Brussels, 5-6 December 2007
- EC (2008a) *Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2008 Compendium*. Available at: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf (accessed 8 August 2008)
- EC (2008b) Report on equality between women and men 2008. Belgium: DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Downloaded at: http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_en.pdf
- Escobedo, A. (2002b) 'Las licencias parentales y la atención infantil de los menores de 3 años como ejemplo de las nuevas tendencias de política social europea', en: Flaquer, L. (ed.) (2002) *Políticas Familiares en la Unión Europea*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Pp. 301-330.
- Escobedo, A. (2008a) Leave policies and public systems of care for children under three years old and their families in the European Union. Tesis Doctoral. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología. Campus de Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Escobedo, A. (2008b) 'Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto internacional' en: Pazos, M. (dir.) *Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI*. Colección: Estudios de Hacienda Pública. Instituto de Estudios Fiscales, Madrid. Pp 161-183. Versión electrónica en <http://www.ief.es/Investigacion/Temas/Genero/AEscobedo.pdf>
- Escobedo, A. (2008c) 'Spain' in: Moss P. & Korintus, M. (eds.) (2008) [International Review of Leave Policies and Related Research 2008](#) (Employment Relations Research Series. Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, UK. pp. 316-332, <http://www.berr.gov.uk/files/file47247.pdf>)
- Escobedo, A & Navarro, L (2007a) *Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea. Informe de resultados*. En: Fondo de Investigación en Protección Social, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/097543.pdf>
- Escobedo, A. & Navarro, L. (2007b) *Estudi i avaluació exploratòria de l'ús i impactes de les mesures contemplades per la legislació relativa a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Informe de resultats 2003-2006*. Grup de Recerca Iphigenia de la UAB en conveni amb la Secretaria General de Polítiques Familiars i Ciutadania del Departament d'Acció Social i Ciutadania, i la Secretaria General de Funció Pública i Modernització de l'Administració del Departament de Governació i Administracions Públiques de la Generalitat de Catalunya. Avenç de resultats publicat a la web de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya [http://www.eapc.es/documents/2007/iop/01.%20Anna%20Escobedo%20Presentació%20Conferència%20EAPC%20%2013Nov2007%20\(versió%20validada\).pdf](http://www.eapc.es/documents/2007/iop/01.%20Anna%20Escobedo%20Presentació%20Conferència%20EAPC%20%2013Nov2007%20(versió%20validada).pdf)
- Escobedo, A. y Navarro, L. (2007c) *Una evaluación del sistema de licencias parentales y por motivos familiares en España desde la perspectiva de género*. Comunicación presentada en el Grupo de

- Trabajo de Sociología del Género del Congreso de la Federación Española de Sociología. Barcelona, 15 de Septiembre de 2007.
- Esping-Andersen, G. (2002a) 'Towards the Good Society, Once Again?' In G. Esping-Andersen et al. *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press. pp. 1-25.
- Esping-Andersen, G. (2002b) 'A new gender contract' In G. Esping-Andersen et al. *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press. pp.68-95.
- Esping-Andersen, G. (2002c). 'A Child-Centred Social Investment Strategy'. In G. Esping-Andersen et al. *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press. pp. 26-67.
- Flaquer, L. (2000a) *Las políticas familiares en una perspectiva comparada*. Colección Estudios Sociales núm. 3. Barcelona: Fundación "la Caixa".
- Flaquer, L.(2000b) 'Is there a Southern European model of family policy?', in A.A. Pfenning and T. Bahle (eds) *Families and family policies in Europe*, Frankfurt/NY: P. Lang, pp 15-33
- Flaquer, L. (ed.) (2002) *Políticas Familiares en la Unión Europea*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials
- Flaquer, L. (2007). 'How can we orientate the reform of childhood policies? Challenges, dilemmas and proposals'. Wellchi Working Paper Series No. 8/2007. Barcelona: Children's Well-being International Documentation Centre. Downloaded at http://www.ciimu.org/webs/wellchi/working_papers/wp8_flaquer.pdf
- Flaquer, L. (2008). 'La família i les relacions familiars' Capítulo para el Informe General de la Encuesta de Condiciones de Vida y Hábitos de la Población de Cataluña 2006, pendiente de publicación por parte del Instituto de Estudios Metropolitanos de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Flaquer L. and Escobedo, A. (2009) 'The metamorphosis of informal work in Spain: Family solidarity, female immigration and development of social rights', in B. Pfau-Effinger, L. Flaquer and P. Jensen (eds) *Formal and informal work: the hidden work regime in Europe*. New York: Routledge, pp. 143-168.
- Fusulier, B. (2008) 'The EC Directive on Parental Leave. An analysis of the negotiations in the framework of the European Social Dialogue' Working paper presented in the 5th Leave Policies and Research Seminar, 13-14 October 2008 Louvain-la-Neuve
- Fusulier, B. and Marquet, J. (2007) 'Présentation: Hommes, pères et travailleurs' in: *Articuler vie familiale et vie professionnelle: une entrée par les pères. Recherches Sociologiques et Anthropologiques*. Vol.XXXVIII, No2. Université Catholique de Louvain. pp.1-7
- Fusulier, B.; Giraldo, S. And Laloy, D. (2008) *L'entreprise et l'articulation travail/famille. Transformations sociétales, supports institutionnels et médiation organisationnelle*. UCL: Presses Universitaires de Louvain.
- Giele, J. & Elder, G.H. (1998) *Methods of life course research: qualitative and quantitative approaches*. London: Sage.
- Klammer, Ute y Marie-Thérèse Letablier (2008) "Les entreprises face à la conciliation travail et vie familiale": une comparaison Allemagne et France", en: *Recherches et Prévisions*, núm.92, junio 2008, p.75-85.
- Hardarson, O. (2007) *People outside the labour force: the downward trend continues*. Population and social conditions, 122/2007, Eurostat.
- INE (2008) *Indicadores demográficos Básicos*, extraídos de INEbase en Diciembre de 2008.
- Kamerman, S. B. and Moss, P. (eds.) (2009) *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*. Bristol: The Policy Press.
- Lewis, J.; Campbell, M. and Huerta, C. (2008) 'Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy' in: *Journal of European Social Policy*; Vol 18 (1); 21-37. Sage Publications.
- Moss, P. and Deven, F. (eds.) (1999) Moss, P. and Deven (eds.) *Parental Leave: Progress or Pitfall? Policy and Research Issues in Europe*, The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications.

- Moss, P. & Korintus, M. (eds.) (2008) *International Review of Leave Policies and Related Research 2008* (Employment Relations Research Series. Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, UK. <http://www.berr.gov.uk/files/file47247.pdf>)
- Masuy, A.J. 2008. "Following a Lifecourse approach in sociology of aging: application in quantitative research". Louvain-la-Neuve, 13-14-15 October 2008.
- Mayer, K.U. & Schoepflin, U. (1989) 'The State and the Life Course' in: *Annual Review of Sociology* Vol.15, 187-209
- MEC (2006) Las cifras de la Educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2007. Oficina de Estadística del Ministerio de Educación y Ciencia. <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2006A/D1.pdf>
- MEC (2008) Las cifras de la Educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2008. Oficina de Estadística del Ministerio de Educación y Ciencia. <http://www.mec.es/mecd/estadisticas/educativas/cee/2007A/D1.pdf>
- MEC (2007) Resultados Detallados. Curso 2005/2006. en www.mec.es/mecd/estadisticas web consultada el 24/7/2007, Dec 07 and Apr 08.
- MTAS (2006) La Muestra Continua de Vidas Laborales. Colección Informes y Estudios. Serie Seguridad Social Núm.24, Madrid.
- OECD (2006a) OECD (2006) *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, vol. 2006. At the OECD Early Childhood Education and Care Home Page. http://www.oecd.org/document/63/0,3343,en_2649_39263231_37416703_1_1_1_1,00.html
- OECD (2006b) PF7: Key characteristics of parental leave systems. In OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs
- OECD (2007a) *Babies and bosses. Reconciling Work and Family life (Vol.5): A Synthesis of Findings for OECD Countries*. http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_2649_34819_39651501_1_1_1_1,00.html
- OECD (2007b): *Modernising Social Policy for the New Life Course*, Paris OECD held a seminar in Paris on 31 May and 1 June 2007 ISBN:9789264041271 Publication: 6/12/2007 Pages: 222
- OECD (2006-2008) family database www.oecd.org/els/social/family/database OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs
- Pailhé, A. & Solaz, A. (2007) *Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants*, en: *Recherches et Prévisions*, núm.90, Diciembre 2007, p.5-16.
- Tortuero, J.L. (2007) 'El desempleo y la maternidad/paternidad en al Ley Orgánica de Igualdad' en: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Extra 2007 Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*. www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Est06.pdf
- Pfau-Effinger, B (2009) 'Chapter 2. The approach of the 'arrangement of work an welfare' for cross-national analyses of formal and informal work' in: Pfau-Effinger, B., L. Flaquer and P. Jensen (eds) (forthcoming). *Formal and Informal Work: The Hidden Work Regime in Europe*. London: Routledge.
- Pfau-Effinger, B. and Geissler, B. (eds) (2005) *Care and Social Integration in European Societies*. Bristol: The Policy Press.
- Pfau-Effinger, B.; Flaquer, L. and Jensen, P. (eds) (2009) *Formal and informal work: the hidden work regime in Europe*. New York: Routledge.
- Red de Expertos en Atención Infantil (1996a) *Revisión de los Servicios de Atención Infantil en la Unión Europea*. Bruselas : Comisión Europea (DGV).
- Red de Expertos en Atención Infantil (1996b) *Objetivos de calidad en los servicios infantiles: propuestas para un programa de acción de 10 años*. Bruselas : Comisión Europea (DGV).
- Wall, K. (2007a) 'Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective', in P. Moss and K. Wall (eds) *International Review of Leave Policies and Related Research 2007* (Employment Relations Research Series No.80), London: Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, pp 25-43. www.berr.gov.uk/files/file40677.pdf

- Wall, K. (2007b), 'Main Patterns in Attitudes to the Articulation Between Work and Family Life: a Cross-National Analysis', in: R. Crompton, S. Lewis and C. Lyonnette (eds) *Women, Men, Work and Family in Europe*. London: Palgrave Macmillan pp. 86-115.
- Wall, K. & Escobedo, A. (2009) 'Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe', in: Kamerman, S. and Moss, P. (eds.) (Julio 2009) *The politics of parental leave policies: Children, parenting, gender and the labour market*. Bristol: The Policy Press.

7 Anexo estadístico

Tabla anexa I. Función de distribución de los hombres según diferentes estados laborales en el período 2002-2006

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2002 | 70.649 | 13.691 | 3.6171 | 7.6186 | 4.4239 | 0 | 100 |
| 01/02/2002 | 69.986 | 13.712 | 3.438 | 7.5112 | 5.3531 | 0 | 100 |
| 01/03/2002 | 69.374 | 13.614 | 3.2377 | 7.4374 | 6.3366 | 0 | 100 |
| 01/04/2002 | 69.268 | 13.694 | 3.0777 | 7.3707 | 6.5902 | 0 | 100 |
| 01/05/2002 | 69.279 | 13.72 | 2.7839 | 7.3247 | 6.8926 | 0 | 100 |
| 01/06/2002 | 69.026 | 13.734 | 2.7442 | 7.2713 | 7.2248 | 0 | 100 |
| 01/07/2002 | 68.675 | 13.735 | 2.8761 | 7.2165 | 7.4973 | 0 | 100 |
| 01/08/2002 | 67.612 | 13.748 | 3.1156 | 7.1921 | 8.3321 | 0 | 100 |
| 01/09/2002 | 67.321 | 13.831 | 3.1567 | 7.1636 | 8.5281 | 0 | 100 |
| 01/10/2002 | 67.45 | 13.896 | 3.1812 | 7.1331 | 8.3397 | 0 | 100 |
| 01/11/2002 | 66.987 | 14.07 | 3.3263 | 7.1071 | 8.5089 | 0 | 100 |
| 01/12/2002 | 66.152 | 14.055 | 3.4665 | 7.092 | 9.234 | 0 | 100 |
| 01/01/2003 | 66.122 | 14.007 | 3.5377 | 7.0401 | 9.2935 | 0 | 100 |
| 01/02/2003 | 66.987 | 14.24 | 3.3929 | 6.9396 | 8.4405 | 0 | 100 |
| 01/03/2003 | 67.012 | 14.335 | 3.1103 | 6.8311 | 8.7117 | 0 | 100 |
| 01/04/2003 | 67.545 | 14.426 | 2.9477 | 6.7005 | 8.3813 | 0 | 100 |
| 01/05/2003 | 67.861 | 14.627 | 2.9195 | 6.6212 | 7.9712 | 0 | 100 |
| 01/06/2003 | 68.149 | 14.674 | 2.914 | 6.5622 | 7.7013 | 0 | 100 |
| 01/07/2003 | 68.107 | 14.84 | 3.0482 | 6.4875 | 7.517 | 0 | 100 |
| 01/08/2003 | 67.27 | 14.838 | 3.5776 | 6.3957 | 7.9196 | 0 | 100 |
| 01/09/2003 | 67.466 | 14.946 | 3.5649 | 6.2897 | 7.7329 | 0 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/10/2003 | 67.648 | 15.107 | 3.5428 | 6.1469 | 7.5397 | 0.0151 | 100 |
| 01/11/2003 | 67.202 | 15.233 | 3.9408 | 6.0645 | 7.5447 | 0.0151 | 100 |
| 01/12/2003 | 66.185 | 15.269 | 4.3376 | 6.0182 | 8.1756 | 0.0151 | 100 |
| 01/01/2004 | 66.113 | 15.331 | 4.2241 | 5.897 | 8.4204 | 0.0151 | 100 |
| 01/02/2004 | 66.981 | 15.511 | 3.8164 | 5.808 | 7.8689 | 0.0151 | 100 |
| 01/03/2004 | 67.496 | 15.503 | 3.6796 | 5.7011 | 7.605 | 0.0151 | 100 |
| 01/04/2004 | 68.089 | 15.632 | 3.407 | 5.5497 | 7.3074 | 0.0151 | 100 |
| 01/05/2004 | 68.403 | 15.84 | 3.1723 | 5.3907 | 7.1787 | 0.0151 | 100 |
| 01/06/2004 | 68.821 | 15.945 | 3.0611 | 5.2142 | 6.9434 | 0.0151 | 100 |
| 01/07/2004 | 68.678 | 16.017 | 3.1754 | 5.0217 | 7.0924 | 0.0151 | 100 |
| 01/08/2004 | 68.231 | 16.099 | 3.4408 | 4.9493 | 7.2726 | 0.0076 | 100 |
| 01/09/2004 | 68.352 | 16.147 | 3.3606 | 4.8441 | 7.2964 | 0 | 100 |
| 01/10/2004 | 68.376 | 16.256 | 3.3177 | 4.7381 | 7.3125 | 0 | 100 |
| 01/11/2004 | 68.333 | 16.362 | 3.459 | 4.5943 | 7.252 | 0 | 100 |
| 01/12/2004 | 67.97 | 16.493 | 3.7971 | 4.4177 | 7.3226 | 0 | 100 |
| 01/01/2005 | 67.225 | 16.626 | 4.3421 | 4.3017 | 7.5053 | 0 | 100 |
| 01/02/2005 | 67.919 | 16.668 | 4.1269 | 4.1913 | 7.0953 | 0 | 100 |
| 01/03/2005 | 68.27 | 16.712 | 3.971 | 3.9912 | 7.0559 | 0 | 100 |
| 01/04/2005 | 68.885 | 16.942 | 3.8114 | 3.7256 | 6.6359 | 0 | 100 |
| 01/05/2005 | 69.594 | 17.076 | 3.402 | 3.4146 | 6.5137 | 0 | 100 |
| 01/06/2005 | 70.237 | 17.132 | 3.2193 | 2.9746 | 6.4373 | 0 | 100 |
| 01/07/2005 | 70.117 | 17.222 | 3.2864 | 2.618 | 6.757 | 0 | 100 |
| 01/08/2005 | 69.694 | 17.366 | 3.6129 | 2.3287 | 6.9987 | 0 | 100 |
| 01/09/2005 | 70.138 | 17.487 | 3.741 | 2.0408 | 6.594 | 0 | 100 |
| 01/10/2005 | 70.464 | 17.515 | 3.7629 | 1.8019 | 6.4569 | 0 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/11/2005 | 70.696 | 17.492 | 3.8394 | 1.6346 | 6.338 | 0 | 100 |
| 01/12/2005 | 70.116 | 17.648 | 4.1572 | 1.506 | 6.5726 | 0 | 100 |
| 01/01/2006 | 69.909 | 17.684 | 4.3427 | 1.3449 | 6.7197 | 0 | 100 |
| 01/02/2006 | 70.589 | 17.931 | 4.0045 | 1.2339 | 6.2263 | 0.0151 | 100 |
| 01/03/2006 | 70.929 | 17.963 | 3.8035 | 1.0972 | 6.192 | 0.0151 | 100 |
| 01/04/2006 | 70.937 | 18.067 | 3.8822 | 0.9914 | 6.1072 | 0.0151 | 100 |
| 01/05/2006 | 71.45 | 18.161 | 3.5509 | 0.8783 | 5.9446 | 0.0151 | 100 |
| 01/06/2006 | 71.98 | 18.243 | 3.4479 | 0.7446 | 5.5694 | 0.0151 | 100 |
| 01/07/2006 | 71.799 | 18.293 | 3.6096 | 0.6207 | 5.6775 | 0 | 100 |
| 01/08/2006 | 71.288 | 18.367 | 3.8848 | 0.4919 | 5.9684 | 0 | 100 |
| 01/09/2006 | 71.373 | 18.509 | 3.7723 | 0.3584 | 5.9872 | 0 | 100 |
| 01/10/2006 | 71.718 | 18.723 | 3.6356 | 0.1766 | 5.7473 | 0 | 100 |
| 01/11/2006 | 71.328 | 18.874 | 3.9277 | 0.0984 | 5.7717 | 0 | 100 |
| 01/12/2006 | 70.478 | 18.912 | 4.1875 | 0.0202 | 6.4023 | 0 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla anexa II. Función de distribución de las mujeres según diferentes estados laborales en el período 2002-2006

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2002 | 73.404 | 7.1086 | 4.8432 | 7.3979 | 7.2467 | 0 | 100 |
| 01/02/2002 | 72.421 | 7.0897 | 4.7254 | 7.2773 | 8.487 | 0 | 100 |
| 01/03/2002 | 72.128 | 6.9933 | 4.374 | 7.2046 | 9.3004 | 0 | 100 |
| 01/04/2002 | 71.505 | 6.9703 | 4.4599 | 7.132 | 9.9325 | 0 | 100 |
| 01/05/2002 | 71.262 | 6.996 | 4.2665 | 7.0715 | 10.404 | 0 | 100 |
| 01/06/2002 | 70.541 | 6.9517 | 4.2849 | 7.0015 | 11.221 | 0 | 100 |
| 01/07/2002 | 69.778 | 6.8493 | 4.54 | 6.9326 | 11.9 | 0 | 100 |
| 01/08/2002 | 68.588 | 6.7753 | 4.9641 | 6.8981 | 12.774 | 0 | 100 |
| 01/09/2002 | 67.929 | 6.8183 | 5.2177 | 6.8611 | 13.173 | 0 | 100 |
| 01/10/2002 | 67.76 | 6.7597 | 5.4476 | 6.8236 | 13.209 | 0 | 100 |
| 01/11/2002 | 66.644 | 6.7959 | 6.0195 | 6.8049 | 13.736 | 0 | 100 |
| 01/12/2002 | 65.806 | 6.7355 | 6.2915 | 6.7688 | 14.389 | 0.0091 | 100 |
| 01/01/2003 | 64.568 | 6.8267 | 6.6697 | 6.6727 | 15.254 | 0.0091 | 100 |
| 01/02/2003 | 64.407 | 6.9485 | 6.7192 | 6.5532 | 15.363 | 0.0091 | 100 |
| 01/03/2003 | 64.13 | 7.1321 | 6.6537 | 6.465 | 15.61 | 0.0091 | 100 |
| 01/04/2003 | 63.101 | 7.2609 | 7.0166 | 6.3891 | 16.217 | 0.0151 | 100 |
| 01/05/2003 | 62.136 | 7.3363 | 7.3575 | 6.2805 | 16.845 | 0.0452 | 100 |
| 01/06/2003 | 60.523 | 7.4057 | 8.1569 | 6.1991 | 17.597 | 0.1176 | 100 |
| 01/07/2003 | 59.474 | 7.5253 | 8.6032 | 6.0872 | 18.138 | 0.1719 | 100 |
| 01/08/2003 | 58.19 | 7.527 | 9.2241 | 6.0228 | 18.801 | 0.2351 | 100 |
| 01/09/2003 | 57.724 | 7.5492 | 9.5518 | 5.9808 | 18.941 | 0.2533 | 100 |
| 01/10/2003 | 56.443 | 7.6619 | 9.8376 | 5.9297 | 19.802 | 0.3259 | 100 |
| 01/11/2003 | 55.458 | 7.6284 | 10.308 | 5.8111 | 20.369 | 0.4256 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/12/2003 | 54.704 | 7.6032 | 10.572 | 5.7386 | 20.903 | 0.4797 | 100 |
| 01/01/2004 | 53.564 | 7.6951 | 11.494 | 5.6038 | 21.1 | 0.5432 | 100 |
| 01/02/2004 | 53.605 | 7.6633 | 12.194 | 5.5053 | 20.447 | 0.5855 | 100 |
| 01/03/2004 | 53.913 | 7.7919 | 12.437 | 5.4118 | 19.849 | 0.5973 | 100 |
| 01/04/2004 | 54.109 | 7.7854 | 12.742 | 5.304 | 19.381 | 0.6792 | 100 |
| 01/05/2004 | 54.889 | 7.9305 | 12.41 | 5.1421 | 18.913 | 0.7152 | 100 |
| 01/06/2004 | 55.863 | 8.0197 | 12.034 | 5.0458 | 18.35 | 0.6877 | 100 |
| 01/07/2004 | 56.536 | 8.0589 | 11.579 | 4.9131 | 18.244 | 0.6696 | 100 |
| 01/08/2004 | 56.695 | 8.0726 | 11.283 | 4.7839 | 18.505 | 0.6602 | 100 |
| 01/09/2004 | 58.149 | 8.1976 | 10.955 | 4.6313 | 17.524 | 0.5431 | 100 |
| 01/10/2004 | 59.134 | 8.2745 | 11.002 | 4.4766 | 16.715 | 0.3982 | 100 |
| 01/11/2004 | 59.686 | 8.4103 | 11.086 | 4.3529 | 16.112 | 0.3529 | 100 |
| 01/12/2004 | 59.973 | 8.549 | 10.887 | 4.2443 | 15.985 | 0.362 | 100 |
| 01/01/2005 | 59.414 | 8.5566 | 11.221 | 4.1063 | 16.357 | 0.344 | 100 |
| 01/02/2005 | 59.941 | 8.6186 | 11.266 | 4.0663 | 15.791 | 0.317 | 100 |
| 01/03/2005 | 61.029 | 8.6912 | 10.684 | 3.9772 | 15.32 | 0.299 | 100 |
| 01/04/2005 | 61.783 | 8.8509 | 10.52 | 3.8023 | 14.764 | 0.2806 | 100 |
| 01/05/2005 | 62.998 | 9.0618 | 9.81 | 3.5656 | 14.265 | 0.2986 | 100 |
| 01/06/2005 | 63.489 | 9.1768 | 9.6656 | 3.1686 | 14.192 | 0.3078 | 100 |
| 01/07/2005 | 63.438 | 9.1655 | 9.675 | 2.8371 | 14.514 | 0.3708 | 100 |
| 01/08/2005 | 63.284 | 9.265 | 9.6328 | 2.6833 | 14.746 | 0.3889 | 100 |
| 01/09/2005 | 63.923 | 9.331 | 9.5363 | 2.5629 | 14.231 | 0.4166 | 100 |
| 01/10/2005 | 64.181 | 9.4446 | 9.7512 | 2.428 | 13.805 | 0.3896 | 100 |
| 01/11/2005 | 64.782 | 9.441 | 9.8062 | 2.2063 | 13.384 | 0.3803 | 100 |
| 01/12/2005 | 64.987 | 9.5268 | 9.6928 | 2.0339 | 13.379 | 0.3802 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2006 | 64.601 | 9.538 | 9.8366 | 1.9088 | 13.772 | 0.3438 | 100 |
| 01/02/2006 | 65.064 | 9.5488 | 9.579 | 1.8066 | 13.676 | 0.3257 | 100 |
| 01/03/2006 | 65.888 | 9.6583 | 9.1392 | 1.6932 | 13.268 | 0.3531 | 100 |
| 01/04/2006 | 66.191 | 9.807 | 9.0596 | 1.516 | 13.073 | 0.3533 | 100 |
| 01/05/2006 | 66.787 | 9.8437 | 8.6366 | 1.3217 | 13.03 | 0.3802 | 100 |
| 01/06/2006 | 66.498 | 9.9563 | 8.7421 | 1.086 | 13.275 | 0.4434 | 100 |
| 01/07/2006 | 66.066 | 9.9891 | 8.8958 | 0.8988 | 13.601 | 0.5489 | 100 |
| 01/08/2006 | 65.605 | 9.9539 | 9.081 | 0.7688 | 13.949 | 0.6422 | 100 |
| 01/09/2006 | 65.843 | 9.9726 | 8.9184 | 0.6213 | 13.866 | 0.7781 | 100 |
| 01/10/2006 | 66.329 | 10.039 | 8.6651 | 0.4388 | 13.687 | 0.8415 | 100 |
| 01/11/2006 | 66.696 | 10.073 | 8.9853 | 0.2662 | 13.101 | 0.8783 | 100 |
| 01/12/2006 | 66.343 | 10.071 | 9.1548 | 0.0633 | 13.355 | 1.0128 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla anexa III. Función de distribución de los hombres según diferentes estados laborales que en el período 2002-2006 han cambiado de situación laboral

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2002 | 61.085 | 7.1492 | 7.3755 | 15.535 | 8.855 | 0 | 100 |
| 01/02/2002 | 59.926 | 7.3146 | 6.9426 | 15.168 | 10.648 | 0 | 100 |
| 01/03/2002 | 58.802 | 7.236 | 6.4939 | 14.917 | 12.55 | 0 | 100 |
| 01/04/2002 | 58.788 | 7.4039 | 6.1351 | 14.693 | 12.98 | 0 | 100 |
| 01/05/2002 | 58.901 | 7.541 | 5.5203 | 14.525 | 13.513 | 0 | 100 |
| 01/06/2002 | 58.555 | 7.5813 | 5.4145 | 14.347 | 14.102 | 0 | 100 |
| 01/07/2002 | 58.049 | 7.5963 | 5.6419 | 14.156 | 14.556 | 0 | 100 |
| 01/08/2002 | 55.989 | 7.6704 | 6.0993 | 14.08 | 16.161 | 0 | 100 |
| 01/09/2002 | 55.531 | 7.8265 | 6.1618 | 13.983 | 16.498 | 0 | 100 |
| 01/10/2002 | 55.84 | 8.0103 | 6.1902 | 13.88 | 16.08 | 0 | 100 |
| 01/11/2002 | 55.08 | 8.2597 | 6.4635 | 13.81 | 16.387 | 0 | 100 |
| 01/12/2002 | 53.498 | 8.2158 | 6.7313 | 13.771 | 17.784 | 0 | 100 |
| 01/01/2003 | 53.435 | 8.1202 | 6.8705 | 13.672 | 17.902 | 0 | 100 |
| 01/02/2003 | 55.123 | 8.5758 | 6.5873 | 13.473 | 16.241 | 0 | 100 |
| 01/03/2003 | 55.172 | 8.7594 | 6.0388 | 13.263 | 16.767 | 0 | 100 |
| 01/04/2003 | 56.196 | 8.9314 | 5.7255 | 13.015 | 16.132 | 0 | 100 |
| 01/05/2003 | 56.814 | 9.3232 | 5.6699 | 12.859 | 15.334 | 0 | 100 |
| 01/06/2003 | 57.376 | 9.416 | 5.6584 | 12.743 | 14.807 | 0 | 100 |
| 01/07/2003 | 57.292 | 9.7373 | 5.9198 | 12.599 | 14.452 | 0 | 100 |
| 01/08/2003 | 55.668 | 9.7345 | 6.9469 | 12.419 | 15.231 | 0 | 100 |
| 01/09/2003 | 56.05 | 9.9451 | 6.9224 | 12.213 | 14.869 | 0 | 100 |
| 01/10/2003 | 56.4 | 10.257 | 6.8803 | 11.938 | 14.496 | 0.0294 | 100 |
| 01/11/2003 | 55.542 | 10.497 | 7.6522 | 11.776 | 14.503 | 0.0294 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/12/2003 | 53.558 | 10.57 | 8.424 | 11.688 | 15.731 | 0.0294 | 100 |
| 01/01/2004 | 53.418 | 10.69 | 8.2035 | 11.453 | 16.206 | 0.0294 | 100 |
| 01/02/2004 | 55.097 | 11.038 | 7.4139 | 11.283 | 15.139 | 0.0294 | 100 |
| 01/03/2004 | 56.101 | 11.025 | 7.1471 | 11.074 | 14.625 | 0.0294 | 100 |
| 01/04/2004 | 57.252 | 11.275 | 6.6176 | 10.779 | 14.047 | 0.0294 | 100 |
| 01/05/2004 | 57.863 | 11.679 | 6.1618 | 10.471 | 13.797 | 0.0294 | 100 |
| 01/06/2004 | 58.684 | 11.887 | 5.9433 | 10.123 | 13.334 | 0.0294 | 100 |
| 01/07/2004 | 58.409 | 12.028 | 6.1643 | 9.7483 | 13.621 | 0.0294 | 100 |
| 01/08/2004 | 57.537 | 12.185 | 6.6804 | 9.6092 | 13.973 | 0.0147 | 100 |
| 01/09/2004 | 57.77 | 12.277 | 6.5256 | 9.4062 | 14.021 | 0 | 100 |
| 01/10/2004 | 57.816 | 12.489 | 6.4423 | 9.2005 | 14.053 | 0 | 100 |
| 01/11/2004 | 57.745 | 12.691 | 6.7147 | 8.9186 | 13.931 | 0 | 100 |
| 01/12/2004 | 57.027 | 12.949 | 7.3731 | 8.5783 | 14.072 | 0 | 100 |
| 01/01/2005 | 55.567 | 13.204 | 8.4363 | 8.3579 | 14.435 | 0 | 100 |
| 01/02/2005 | 56.919 | 13.286 | 8.0171 | 8.1421 | 13.636 | 0 | 100 |
| 01/03/2005 | 57.598 | 13.371 | 7.7153 | 7.7546 | 13.562 | 0 | 100 |
| 01/04/2005 | 58.797 | 13.818 | 7.4041 | 7.2374 | 12.744 | 0 | 100 |
| 01/05/2005 | 60.176 | 14.078 | 6.6078 | 6.6324 | 12.505 | 0 | 100 |
| 01/06/2005 | 61.43 | 14.19 | 6.2512 | 5.776 | 12.353 | 0 | 100 |
| 01/07/2005 | 61.203 | 14.365 | 6.3797 | 5.0823 | 12.97 | 0 | 100 |
| 01/08/2005 | 60.376 | 14.643 | 7.0155 | 4.5218 | 13.443 | 0 | 100 |
| 01/09/2005 | 61.24 | 14.879 | 7.2632 | 3.9622 | 12.656 | 0 | 100 |
| 01/10/2005 | 61.865 | 14.931 | 7.3088 | 3.5 | 12.395 | 0 | 100 |
| 01/11/2005 | 62.325 | 14.889 | 7.4542 | 3.1737 | 12.158 | 0 | 100 |
| 01/12/2005 | 61.198 | 15.192 | 8.0713 | 2.9239 | 12.614 | 0 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2006 | 60.791 | 15.26 | 8.4338 | 2.612 | 12.903 | 0 | 100 |
| 01/02/2006 | 62.112 | 15.74 | 7.7771 | 2.3964 | 11.945 | 0.0294 | 100 |
| 01/03/2006 | 62.779 | 15.805 | 7.3835 | 2.1298 | 11.873 | 0.0294 | 100 |
| 01/04/2006 | 62.793 | 16.005 | 7.5375 | 1.9248 | 11.71 | 0.0294 | 100 |
| 01/05/2006 | 63.782 | 16.186 | 6.8971 | 1.7059 | 11.4 | 0.0294 | 100 |
| 01/06/2006 | 64.819 | 16.341 | 6.6961 | 1.4461 | 10.669 | 0.0294 | 100 |
| 01/07/2006 | 64.461 | 16.444 | 7.0102 | 1.2055 | 10.879 | 0 | 100 |
| 01/08/2006 | 63.473 | 16.588 | 7.5424 | 0.955 | 11.441 | 0 | 100 |
| 01/09/2006 | 63.629 | 16.863 | 7.3281 | 0.6963 | 11.484 | 0 | 100 |
| 01/10/2006 | 64.305 | 17.279 | 7.0596 | 0.3429 | 11.013 | 0 | 100 |
| 01/11/2006 | 63.552 | 17.573 | 7.6256 | 0.191 | 11.059 | 0 | 100 |
| 01/12/2006 | 61.901 | 17.646 | 8.1301 | 0.0392 | 12.283 | 0 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)

Tabla anexa IV. Función de distribución de las mujeres según diferentes estados laborales que en el período 2002-2006 han cambiado de situación laboral

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2002 | 66.073 | 4.121 | 7.4756 | 11.419 | 10.911 | 0 | 100 |
| 01/02/2002 | 64.706 | 4.1195 | 7.2513 | 11.167 | 12.756 | 0 | 100 |
| 01/03/2002 | 64.325 | 4.0235 | 6.6862 | 11.013 | 13.953 | 0 | 100 |
| 01/04/2002 | 63.482 | 3.9844 | 6.7951 | 10.866 | 14.873 | 0 | 100 |
| 01/05/2002 | 63.223 | 4.0355 | 6.4754 | 10.733 | 15.534 | 0 | 100 |
| 01/06/2002 | 62.229 | 3.9902 | 6.4794 | 10.587 | 16.714 | 0 | 100 |
| 01/07/2002 | 61.2 | 3.8504 | 6.8429 | 10.449 | 17.657 | 0 | 100 |
| 01/08/2002 | 59.476 | 3.7617 | 7.4633 | 10.371 | 18.928 | 0 | 100 |
| 01/09/2002 | 58.519 | 3.8465 | 7.833 | 10.3 | 19.501 | 0 | 100 |
| 01/10/2002 | 58.313 | 3.7609 | 8.1669 | 10.23 | 19.53 | 0 | 100 |
| 01/11/2002 | 56.696 | 3.8011 | 9.0145 | 10.191 | 20.297 | 0 | 100 |
| 01/12/2002 | 55.47 | 3.7067 | 9.416 | 10.13 | 21.264 | 0.0136 | 100 |
| 01/01/2003 | 53.623 | 3.8448 | 9.9801 | 9.9846 | 22.554 | 0.0136 | 100 |
| 01/02/2003 | 53.394 | 4.0301 | 10.051 | 9.8023 | 22.71 | 0.0135 | 100 |
| 01/03/2003 | 52.973 | 4.3033 | 9.9544 | 9.6722 | 23.083 | 0.0135 | 100 |
| 01/04/2003 | 51.444 | 4.4983 | 10.494 | 9.556 | 23.985 | 0.0226 | 100 |
| 01/05/2003 | 50 | 4.6111 | 11.004 | 9.3936 | 24.923 | 0.0677 | 100 |
| 01/06/2003 | 47.588 | 4.7149 | 12.2 | 9.2718 | 26.049 | 0.176 | 100 |
| 01/07/2003 | 46.031 | 4.8959 | 12.864 | 9.102 | 26.851 | 0.257 | 100 |
| 01/08/2003 | 44.114 | 4.899 | 13.791 | 9.0049 | 27.839 | 0.3515 | 100 |
| 01/09/2003 | 43.406 | 4.9301 | 14.285 | 8.9445 | 28.056 | 0.3789 | 100 |
| 01/10/2003 | 41.477 | 5.0966 | 14.717 | 8.8705 | 29.352 | 0.4875 | 100 |
| 01/11/2003 | 39.995 | 5.0452 | 15.422 | 8.6947 | 30.206 | 0.6369 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/12/2003 | 38.88 | 5.0095 | 15.814 | 8.5838 | 30.996 | 0.7176 | 100 |
| 01/01/2004 | 37.17 | 5.1463 | 17.195 | 8.383 | 31.293 | 0.8126 | 100 |
| 01/02/2004 | 37.228 | 5.098 | 18.243 | 8.2363 | 30.319 | 0.876 | 100 |
| 01/03/2004 | 37.701 | 5.2924 | 18.602 | 8.0942 | 29.417 | 0.8933 | 100 |
| 01/04/2004 | 37.977 | 5.28 | 19.065 | 7.9359 | 28.726 | 1.0163 | 100 |
| 01/05/2004 | 39.152 | 5.4984 | 18.565 | 7.6923 | 28.022 | 1.0699 | 100 |
| 01/06/2004 | 40.622 | 5.6337 | 17.997 | 7.5462 | 27.172 | 1.0284 | 100 |
| 01/07/2004 | 41.628 | 5.6924 | 17.316 | 7.3478 | 27.014 | 1.0014 | 100 |
| 01/08/2004 | 41.878 | 5.7148 | 16.869 | 7.1525 | 27.398 | 0.987 | 100 |
| 01/09/2004 | 44.034 | 5.8985 | 16.387 | 6.9275 | 25.941 | 0.8123 | 100 |
| 01/10/2004 | 45.511 | 6.0143 | 16.455 | 6.6955 | 24.729 | 0.5956 | 100 |
| 01/11/2004 | 46.336 | 6.2173 | 16.581 | 6.5106 | 23.827 | 0.5279 | 100 |
| 01/12/2004 | 46.765 | 6.4248 | 16.283 | 6.3481 | 23.637 | 0.5414 | 100 |
| 01/01/2005 | 45.926 | 6.4356 | 16.785 | 6.1423 | 24.197 | 0.5145 | 100 |
| 01/02/2005 | 46.703 | 6.5266 | 16.856 | 6.084 | 23.356 | 0.4743 | 100 |
| 01/03/2005 | 48.323 | 6.6341 | 15.989 | 5.9517 | 22.655 | 0.4474 | 100 |
| 01/04/2005 | 49.465 | 6.8752 | 15.737 | 5.688 | 21.815 | 0.4198 | 100 |
| 01/05/2005 | 51.29 | 7.1918 | 14.672 | 5.333 | 21.066 | 0.4467 | 100 |
| 01/06/2005 | 52.018 | 7.3628 | 14.459 | 4.74 | 20.96 | 0.4605 | 100 |
| 01/07/2005 | 51.957 | 7.3483 | 14.467 | 4.2422 | 21.432 | 0.5545 | 100 |
| 01/08/2005 | 51.727 | 7.4971 | 14.404 | 4.0123 | 21.779 | 0.5816 | 100 |
| 01/09/2005 | 52.66 | 7.5926 | 14.268 | 3.8347 | 21.021 | 0.6233 | 100 |
| 01/10/2005 | 53.041 | 7.7617 | 14.592 | 3.6334 | 20.388 | 0.583 | 100 |
| 01/11/2005 | 53.961 | 7.7555 | 14.667 | 3.2999 | 19.748 | 0.5688 | 100 |
| 01/12/2005 | 54.259 | 7.8864 | 14.5 | 3.0426 | 19.743 | 0.5688 | 100 |

| TIEMPO | ESTADO (PORCENTAJES) | | | | | | Total (%) |
|------------|----------------------|-----------------|-------------------------------|------------|--------------|---------------------|-----------|
| | Alta y asalariado | Alta y autónomo | Alta por prestación desempleo | No sistema | Baja sistema | Excedencia hijos/as | |
| 01/01/2006 | 53.693 | 7.9049 | 14.71 | 2.8544 | 20.324 | 0.5141 | 100 |
| 01/02/2006 | 54.382 | 7.9206 | 14.326 | 2.7018 | 20.183 | 0.4871 | 100 |
| 01/03/2006 | 55.604 | 8.0827 | 13.673 | 2.5332 | 19.579 | 0.5283 | 100 |
| 01/04/2006 | 56.049 | 8.304 | 13.557 | 2.2686 | 19.292 | 0.5287 | 100 |
| 01/05/2006 | 56.952 | 8.3604 | 12.92 | 1.9772 | 19.222 | 0.5688 | 100 |
| 01/06/2006 | 56.524 | 8.5296 | 13.075 | 1.6243 | 19.584 | 0.6632 | 100 |
| 01/07/2006 | 55.882 | 8.5792 | 13.304 | 1.3442 | 20.07 | 0.8209 | 100 |
| 01/08/2006 | 55.198 | 8.5272 | 13.579 | 1.1496 | 20.587 | 0.9602 | 100 |
| 01/09/2006 | 55.548 | 8.5544 | 13.338 | 0.9292 | 20.467 | 1.1637 | 100 |
| 01/10/2006 | 56.274 | 8.6536 | 12.959 | 0.6563 | 20.198 | 1.2585 | 100 |
| 01/11/2006 | 56.812 | 8.7036 | 13.443 | 0.3983 | 19.329 | 1.314 | 100 |
| 01/12/2006 | 56.303 | 8.7029 | 13.688 | 0.0946 | 19.698 | 1.5143 | 100 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la MCVL_2006 (CDF)