



# **FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN DEL EMPLEO Y LA FAMILIA.**

**(2/2)**

**RESPONSABLE: ROCÍO TREVIÑO MARURI**

**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.**



# **INFORME**

**(II Parte)**

**Identificación del proyecto: FIPROS-2007/52**

**Título:**

## **FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACION DE EMPLEO Y FAMILIA**

Entidad Subvencionada: Centro de Estudios Demográficos

Investigador principal: Rocío Treviño

Equipo investigador: Rocío Treviño, Elena Vidal y Daniel Devolder

Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo, (Subvenciones para el Fomento de la  
Investigación Social FIPROS)

## IIPARTE

### SOCIODEMOGRAFIA DE LA EXCEDENCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS PARTIR DE LA MCVL

INTRODUCCIÓN: planteamiento y objetivos .....	175
1. Antecedentes.....	180
2. Los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores en España.....	189
2.1 El permiso por maternidad / paternidad .....	189
2.2 Las reducciones horarias .....	191
2.3.Excedencias por cuidado de hijos y/o familiares.....	193
3. Fuente de datos y metodología .....	195
3.1 Características MCVL: potencialidades y limitaciones.....	195
3.2. La metodología de construcción del fichero de trabajo.....	200
4. Análisis descriptivo .....	204
4.1 El perfil de los usuarios de las excedencias por cuidado de hijos .....	204
4.2. Las características del hogar.....	205
4.3. La duración de las excedencias por cuidado de hijos.....	206
4.4. ¿Es importante el mes de reincorporación al trabajo?.....	207
4.5. Las diferentes posibilidades de reincorporación laboral en función al cambio de empresa, la movilidad laboral y la modificación horaria .....	208
5. Resultados del análisis multivariable .....	212
5.1. Factores que afectan la reincorporación laboral antes de cumplirse el primer año de excedencia.....	212
5.2. Factores que afectan la reducción horaria tras el disfrute de una excedencia ...	217
CONCLUSIONES.....	221
BIBLIOGRAFIA .....	223
Índice de Tablas.....	224
Índice de Gráficos.....	224

## **INTRODUCCIÓN: planteamiento y objetivos**

Esta segunda parte del informe tiene como objetivo ampliar el conocimiento de la sociodemografía del ejercicio de algunos de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. En coherencia con la primera parte, se aborda la problemática de la conciliación desde la perspectiva del mercado de trabajo, centrándonos ahora en valorar algunos aspectos del uso de las excedencias por cuidado de hijos y de las reducciones horarias por cuidado de hijos menores.

En esta segunda parte del informe, el análisis de la vulnerabilidad se concreta en una situación específica: relacionando las pautas de participación laboral antes y después de un período de baja laboral por excedencia por cuidado de hijos. Concretamente, pretendemos relacionar las pautas de participación laboral con la duración de las excedencias así como con la reincorporación laboral con reducción horaria tras un periodo de excedencia. La posibilidad de analizar cómo una excedencia de cuidado de hijos afecta la trayectoria laboral posterior de los beneficiarios es el principal motivo de interés. En concreto nos interesa conocer los factores que favorecen las excedencias de corta duración y los factores sociodemográficos determinantes de una reincorporación con reducción horaria por cuidado de hijos. El análisis se realizará a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del año 2006.

La excedencia y la reducción horaria son las dos medidas de carácter laboral más significativas, en cuando facilitadoras de la conciliación entre las responsabilidades de atención de los hijos y el trabajo, protegiendo al mismo tiempo los derechos ligados a ese trabajo. Pero con los datos de la MCVL sólo se puede estudiar la reducción horaria cuando esta se da tras un periodo de ausencia del lugar de trabajo por excedencia, y no cuando la reducción horaria se da directamente después del permiso de maternidad. Si bien no es posible discernir si el modo de participación en el mercado de trabajo antes y después de la excedencia es deseado o no, sí resulta de interés analizar si existe relación, y en qué sentido, entre la pauta de uso de esas medidas y las características de status de los individuos y del tipo de trabajo anterior o posterior a la excedencia, pues el análisis sí puede proporcionar algunas pistas sobre posibles factores de vulnerabilidad.

Entendemos que tanto la corta duración de las excedencias, que raramente son superiores al año, como la reducción horaria, son medidas que actúan facilitando la vuelta paulatina al mercado de trabajo de las trabajadoras después de agotarse el permiso de maternidad. De hecho, el alto coste de oportunidad de las mismas, hace que actúen más como un alargamiento del permiso de maternidad que como medidas a largo plazo. No obstante, la reincorporación laboral se vuelve más lenta y paulatina cuando, tras un período más o menos corto de excedencia, la trabajadora regresa al trabajo haciendo uso de su derecho de reducción de jornada, para poder disfrutar de más tiempo libre para cuidar a sus hijos. Interpretamos que hay una correlación negativa entre los factores relacionados a acogerse a una excedencia de corta duración y los relacionados con la reincorporación laboral con reducción horaria.

De este modo, nuestra hipótesis es que si bien el hecho de acogerse a una excedencia indica una voluntad o posibilidad de sacrificar parte de los derechos obtenidos del trabajo para dedicarse al recién nacido, la duración de la misma inferior al año, denota, en cambio, una voluntad o necesidad clara de regresar al trabajo por parte de las mujeres usuarias, de manera que su carrera profesional se vea lo menos interrumpida posible. Contrariamente, la reducción del horario habitual, tras el disfrute de una excedencia, denota un alargamiento de la voluntad, o de la posibilidad, de sacrificar parte del salario para disfrutar de más tiempo para los hijos, indicando una relación menos estrecha, ya sea voluntaria o no, de la madre con el mundo laboral.

Los objetivos de esta segunda parte del informe pueden resumirse en tres:

1-La revisión de los trabajos precedentes sobre el uso de las bajas por excedencias de cuidado de hijos en España, en especial de aquellos que utilizaron la misma fuente de datos, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Concretamente vamos a ceñir nuestra revisión a dos trabajos: la exploración de la MCVL del año 2004 de Escobedo y Navarro (2007) y el trabajo de Lapuerta et al. (2008) a partir de la versión del 2006 de dicha muestra. Estos trabajos, como se va a ver más adelante, nos indican el fracaso de la excedencia como medida de igualdad entre hombres y mujeres, y, entre éstas, tiene un uso y significado diferente como medida conciliadora en relación a la posición ocupada en la escala socioeconómica.

2-Establecer los factores sociodemográficos y laborales que favorecen una corta duración en el uso de la excedencia por parte de las usuarias de las mismas<sup>1</sup>. Entendiendo, a partir de la revisión de los trabajos previos anteriormente citados, que las excedencias de duración superior al año son la excepción a la norma, queremos explicar qué factores están relacionados con esa corta duración en el tiempo de disfrute de esa medida conciliadora. Entendemos que el uso de las excedencias por periodos inferiores al año se da en aquellas mujeres con una clara voluntad a la participación laboral y que lo usan como una prolongación temporal al permiso de maternidad.

3-Establecer como las mismas características relacionadas con el pronto regreso al trabajo van afectar el uso de la reducción horaria, tras el disfrute de una excedencia por cuidado de niños. Entendemos que el uso de la reducción horaria por cuidado de hijos como una medida de conciliación entre familia y trabajo, como una etapa intermedia en la vuelta efectiva al mundo laboral, después de la ausencia total al lugar de trabajo que supone la excedencia. La reducción horaria después de la excedencia, aunque permite a esas mujeres reestablecer el vínculo laboral, proporcionando parte de la seguridad y de los ingresos del trabajo, indica una relación, deseada o no, menos estrecha con el trabajo.

Los factores o características mediante los que pretendemos analizar la corta duración y el uso de reducción horaria se pueden dividir en: las características individuales, las características familiares y las características laborales. En particular se pretende establecer cuales son los efectos de:

---

<sup>1</sup> Ya adelantamos que nuestro análisis se va a limitar al uso de las excedencias por parte de las mujeres, debido al bajo porcentaje que los usuarios varones representan sobre el total y los problemas que ello conlleva en relación a la significación estadística de los resultados del análisis.

1-Las *características individuales* tales como la edad y la categoría profesional (variable Proxy del nivel de estudios alcanzado<sup>2</sup>) de las usuarias. En especial pretendemos relacionar la corta duración de la excedencia y el uso de la reducción horaria con la posición socio-económica o con los *costes de oportunidad*. En particular, queremos descubrir si aquellas mujeres con una categoría profesional más alta y con más experiencia profesional son las que mayor autonomía laboral y recursos económicos presentan para alargar los períodos de excedencia o reducir sus horarios para cuidar a sus hijos o si, por el contrario, acortan la duración de la ausencia del lugar de trabajo debido a que son ellas las que más pérdida en salario y en oportunidades de promoción laboral van a experimentar con la ausencia o la reducción de tiempo dedicado al trabajo. Nuestra hipótesis es que la edad estaría relacionada con una mayor experiencia profesional y el logro de posiciones laborales menos precarias.

2-Las *cargas familiares* que supone la presencia en el hogar de otros menores, además de aquel por el que se solicita la excedencia, que tienen entre 4 y 12 años en el momento de la baja. Concretamente queremos calcular como la vuelta al trabajo antes de finalizar el primer año de excedencia y la posterior reducción horaria va a depender de la presencia de otros menores y del número de los mismos.

3-Las *características laborales* de la relación previa a la excedencia: ser funcionario, el sector de actividad económica, el tipo de contrato, el tamaño de la empresa (número de trabajadores) y la antigüedad de la usuaria como trabajadora de la misma. La hipótesis es que las mujeres que están contratadas de forma indefinida, que trabajan como funcionarias o que mayor antigüedad tenga su relación laboral, se benefician de una mayor seguridad y, por tanto, van a ser menos penalizadas por su ausencia del lugar de trabajo, pudiendo alargar la duración de la excedencia más allá del primer año o bien reducir su horario habitual. Asimismo, las empresas grandes presentan una mayor presencia

---

<sup>2</sup> Como se explica más adelante, se decidió no utilizar la información sobre el nivel de instrucción porque provenía del Padrón de Habitantes y, en consecuencia, es una información que no se recoge con calidad ya que su actualización en el padrón está a merced del sujeto empadronado,

sindical y una mejor organización para reemplazar a sus trabajadores que las empresas pequeñas, lo que va a permitir un alargamiento en las excedencias y una mayor flexibilidad horaria por parte de sus trabajadoras.

4 -La *reincorporación laboral* tras la excedencia en función a tres ejes: el ascenso o descenso de categoría, el cambio de empresa y el cambio en el total de horas habituales trabajadas. Entendemos que una reincorporación pronta al trabajo está asociada a una inmovilidad laboral, es decir aquellas mujeres que vuelven antes de cumplirse el primer año de excedencia lo hacen al mismo lugar de trabajo y en las previas condiciones y horario laborales.

## 1. Antecedentes

Las excedencias por cuidado de hijos o familiares y las reducciones horarias para el cuidado de menores o minusválidos o familiares impedidos<sup>3</sup> son derechos emblemáticos de conciliación, pues desligan los derechos de atención de las responsabilidades familiares de los trabajadores de los aspectos puramente biológicos de la maternidad<sup>4</sup>, reconociendo a ambos progenitores por igual tales derechos<sup>5</sup>. Constituyen, por tanto, un hito en materia normativa de conciliación que inciden, aunque tímidamente, en la corresponsabilidad por sexos de la conciliación. La relevancia de estos derechos se destaca más al considerar que la *Ley/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras*, ha optado por privilegiar en la políticas de conciliación estas medidas de carácter laboral, de protección del trabajo de las personas que deben atender las responsabilidades familiares, frente a otras medidas del ámbito de la política familiar.

---

<sup>3</sup> Nos vamos a circunscribir a la excedencia por cuidado de hijos y a la reducción horaria por hijos, siguiendo lo que se hizo en la primera parte del informe, en el que se abordó la problemática de la conciliación en relación a las responsabilidades de atención a hijos. Esta limitación viene motivada por la naturaleza de la información recogida en las fuentes estadísticas que usamos: la Encuesta de Población Activa, en la primera parte; y, la Muestra Continua de Vidas Laborales, ahora. En un caso y en otro, es difícil identificar a los familiares dependientes del hogar necesitados de cuidado, y por supuesto, a los de fuera del hogar que activan la posibilidad de definir “población a riesgo” de tomar una excedencia por cuidado de familiares. Valga decir, además, que las excedencias por cuidado de familiares constituyen un número mucho menor que las excedencias por cuidado de hijos: la relación es de un perceptor/a por cada 6,4 perceptores/as de excedencias por cuidado de hijos en 2007, ya que se registraron 5.421 excedencias por cuidado de familiares frente a 34.816 excedencias por cuidado de hijos según datos del Anuario del Ministerio de Trabajo e Inmigración. No obstante, en los tres últimos años el incremento relativo ha sido mayor en el caso de las excedencias por cuidado de familiares. En uno y otro caso, el grado de feminización de la población perceptora es abrumador: de un 96% en las excedencias por hijo y de un 84% en las excedencias por cuidado de un familiar.

<sup>4</sup> Cabe recordar que, en cambio, como se expondrá a continuación, en el permiso de maternidad la titularidad del derecho corresponde a la mujer y conlleva un descanso obligatorio de seis semanas para ella, en aras de salvaguardar la protección de los aspectos biológicos de la maternidad, y de otras diez semanas en que el disfrute puede realizarlo el padre o la madre pero que esta última, como titular del derecho, es a la que le corresponde ceder su disfrute al padre si así lo quisiera. En el 2007, de las 326.438 prestaciones por maternidad registradas según el Anuario del Ministerio de Trabajo e Inmigración 2007, sólo en 1.6% fueron cedidas al padre y, la tendencia respecto al año anterior, no es de alza.

<sup>5</sup> Como también se expondrá seguidamente, La ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007, introduce como novedad la creación de un permiso retribuido de paternidad de 13 días que supone el inicio de un cambio de perspectiva del legislador a la hora de afrontar la cuestión de los derechos de conciliación laboral y familiar. En el año 2007 registran 173.161 prestaciones por paternidad frente a 326.438 de maternidad según el Anuario del Ministerio de Trabajo e Inmigración, lo que supone una relación de casi 2 de maternidad frente a una de paternidad.

Entre estas últimas se incluyen aquellas dirigidas, por ejemplo, a atender las carencias de servicios de cuidado a los niños y otras personas dependientes o a las carencias en organización de los tiempos de trabajo y su compatibilización con los tiempos de la diversidad de actividades de los trabajadores.

Tampoco hay que olvidar que, tal y como se expone en la exposición de motivos de la ley de conciliación, así como en el tratamiento que estos “derechos de conciliación” de los trabajadores tienen en la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que estos derechos constituyen figuras jurídicas introducidas por el legislador con un objetivo que va más allá de una protección jurídica paternalista de la mujer con responsabilidades familiares. Es la voluntad expresa del mismo su reconocimiento de forma que fomenten la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares de los trabajadores y trabajadoras, evitando la discriminación por sexo en su ejercicio. Como argumenta Aguilera (2007), los poderes públicos deben asentar las bases para que el reequilibrio de responsabilidades familiares y laborales por sexo pueda ser efectivo aunque no sea misión de los mismos establecer modelos de convivencia familiar o de organización de la familia que pertenezcan al ámbito de lo privado.

Pero la incidencia de estos derechos en el fomento de la corresponsabilidad de la conciliación puede verse limitada por el hecho de que se obvие el contexto en que son ejercidos. El legislador no puede seguir evadiendo que estos derechos formalmente neutrales en facilitar el ejercicio de la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de los trabajadores van a serlo en un contexto de fuerte división de roles de género en la familia y que, en consecuencia, los espacios posibilistas de la corresponsabilidad van a ser muy reducidos si no se acompañan de medidas dirigidas a forzar este cambio de roles.

Es cierto que, aunque la Administración Pública Central ha articulado principalmente su política dirigida a la Conciliación en torno a estos “derechos de conciliación” de los trabajadores, también algunos planes de acción sectorial<sup>6</sup> han legitimado el fomento de la conciliación apuntándose la importancia del tema en la agenda política. No obstante, en estos planes sectoriales, las medidas propuestas se han caracterizado por su dispersión, por las diferencias de concreción, por la falta de

---

<sup>6</sup> Como el Plan Integral de Apoyo a la Familia, o los Planes de Igualdad, o el Plan Nacional para el Empleo, etc.

evaluación y por un predominio del enfoque programático frente al presupuestario (Montero et al., 2005).

A pesar, por tanto, de la importancia política de las medidas de conciliación laboral y familiar que vamos a analizar, la información estadística fácilmente accesible y periódica sobre estas medidas es de muy poca calidad para construir indicadores básicos del impacto de la medida en términos de cobertura u incidencia o sobre el perfil sociodemográfico de los usuarios de tal medida, aunque sí resulta suficiente para saber que son medidas ineficaces desde el punto de vista del fomento de la corresponsabilidad de la conciliación. Efectivamente, la Seguridad Social proporciona desde el año 2005 el número de excedencias por cuidado de hijos según el sexo del perceptor (laborales y de funcionarios) y por provincias. El grado de feminización de la medida es abrumador en los tres años: en un 96% de los casos el perceptor de la medida es una mujer (entre los funcionarios la feminización es algo menor, de un 92%) y esta feminización se observa en todo el territorio del Estado, mostrándose las Comunidades Autónomas de Canarias, Galicia y Extremadura con el menor grado (un 91%, 92% y 94% respectivamente).

Para conocer otros aspectos de la sociodemografía del uso de las excedencias y de las reducciones de jornada para cuidado de familiares se debe recurrir a la Encuesta de Población Activa (EPA)<sup>7</sup> o a la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y, en ambos casos, el acceso a la información y la construcción de otros indicadores básicos de evaluación ya requiere cierta pericia técnica que dificulta el seguimiento rutinario y la valoración del uso de estos derechos en términos de eficacia.

Algunos elementos conocidos de la sociodemografía de las excedencias provienen de dos trabajos recientes, Escobedo y Navarro (2007) y Lapuerta *et al.* (2008), que utilizan la misma fuente de datos (la MCVL) y que con metodologías dispares, más robusta en el segundo caso, se centran en valorar el perfil sociodemográfico de la población usuaria de las excedencias y la duración de las mismas. Escobedo y Navarro (2007) apuntan a una marcada feminización de los usuarios de las excedencias y a una concentración de los usuarios entre aquellas mujeres de 30 y 39 que trabajan en grandes empresas o en el sector público.

---

<sup>7</sup> Aunque sólo de forma excepcional, puesto que sólo en el II trimestre del 2005 se incluyen un módulo de conciliación de la vida laboral y familiar en el que se inquirió sobre estas cuestiones. En los cuestionarios rutinarios de la EPA sólo hay una referencia a la situación de excedencia por hijos en una de las variables.

Lapuerta Baizán y González (2008) también el débil impacto de la medida tanto en términos de la población susceptible de ejercitar el derecho, que estiman en un 47% de las madres y un 74% de los padres con hijos menores de 3 años para tercer trimestre del 2006 según datos EPA , como en términos de cobertura, que estiman en un 2.8% de las ocupadas con menores de tres años y en un 0,1 de los ocupados.

Los datos que proporciona Modulo sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar (MCVLYF) asociado a la EPA del segundo trimestre del 2005 permiten corroborar las estimaciones anteriores, en relación, ya sea a la población susceptible de poder ejercer el derecho, como a la cobertura. Para ese año, el MCVLYF señala que, entre los hombres con un hijo en el hogar menor de tres años y entre las mujeres con un hijo en el hogar menor de tres años, sólo el 85% de los primeros y el 47% de segundas constituyen población susceptible de ejercer el derecho de tomar una excedencia o una reducción de jornada para el cuidado de hijos<sup>8</sup>. La alta proporción de mujeres inactivas con hijos menores de tres años explica la diferencia por sexos en los porcentajes de elegibilidad del derecho. Esto señala que la medida se muestra también totalmente ineficaz a la hora de proteger y mantener el empleo de la población con cargas familiares, puesto que un porcentaje muy elevado, especialmente de mujeres, están fuera del mercado, y por tanto, está excluida como usuaria potencial del derecho.

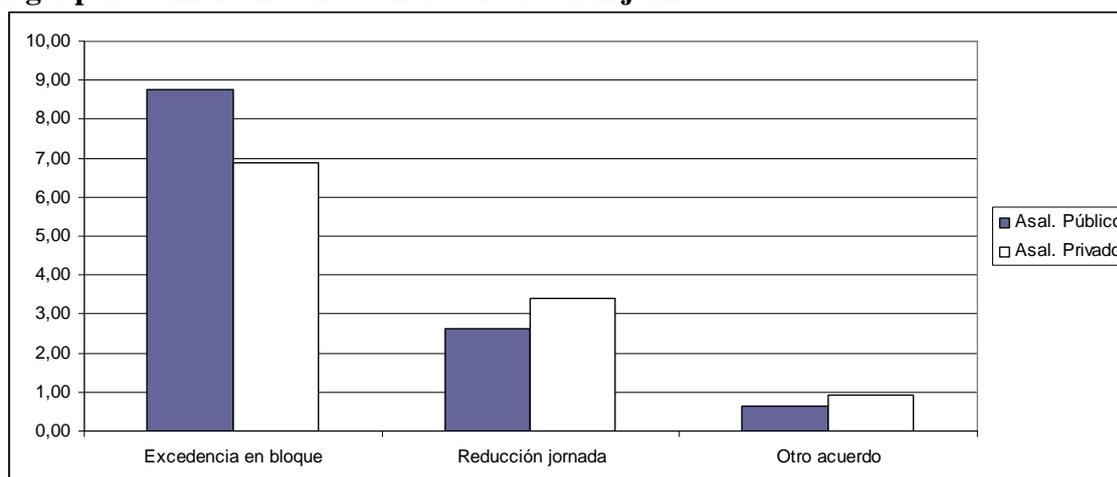
Ahora bien, en términos de cobertura la misma fuente señala que mientras sólo un 0.9% de los hombres que en los últimos 12 meses de 2005 han tenido derecho a tomar una excedencia o una reducción de jornada para cuidar a un hijo menor de tres años, lo ha hecho, ese porcentaje se eleva a un 11% de las mujeres . De este 11%, el 7% corresponde a una excedencia en bloque a tiempo completo, el 3% a una reducción de jornada y el resto a otro acuerdo. La estimaciones de Lapuerta et al. (2008) en relación a la cobertura basadas en combinar la información proveniente de la EPA y de la Seguridad Social (MCVL), según nuestras estimaciones asentadas sólo en la EPA subestimaban, por tanto, la cobertura. Pero, en todo caso, se muestra igualmente muy baja.

---

<sup>8</sup> Para estimar esta proporción se ha referido el porcentaje únicamente a la población que en los últimos doce meses ha gozado en algún momento de las condiciones de poder ejercer el derecho: restando a la población con hijos menores de 3 años que en los últimos 12 meses estaban ocupados o, que no estándolo, han trabajado alguna vez , aquellos que declaraban no tener derecho legal a la excedencia o reducción de jornada. Valga decir que la pregunta sobre la excedencia de la MCVLYF considera la excedencia en sentido amplio abarcando tanto la excedencia propiamente dicha, ya sea en un bloque o en varios, como la reducción de jornada para el cuidado de hijos propios; si bien en la codificación de la misma ya diferencia ambas situaciones.

Aunque vamos a trabajar básicamente con la MCVL de la Seguridad Social, por la mayor riqueza de sus datos en relación a los objetivos propuestos, es importante indicar que esta base de datos no contempla las excedencias y reducciones de jornadas para cuidado de hijos de la mayor parte de la población ocupada funcionaria, al disponer ésta de otros regimenes de protección como el de las Clases Pasivas o Mutualidades. Consecuentemente, se ha creído conveniente estimar la cobertura del ejercicio de estos derechos en el sector público y el sector privado con datos del módulo de MCVYF de la EPA de segundo trimestre de 2005. Como entre la población masculina la incidencia es insignificante se presentan los datos para las asalariadas femenina (Gráfico 1)

**Gráfico 1. Porcentajes de asalariadas que en los últimos 12 meses han estado en situación de excedencia o en reducción de jornada por hijos según se trabaje en un sector público o privado. Asalariadas de 16 a 64 años con hijos menores de 3 años que en los últimos 12 meses han estado ocupadas y no han tenido impedimento legal para tomar una excedencia o reducción jornada**

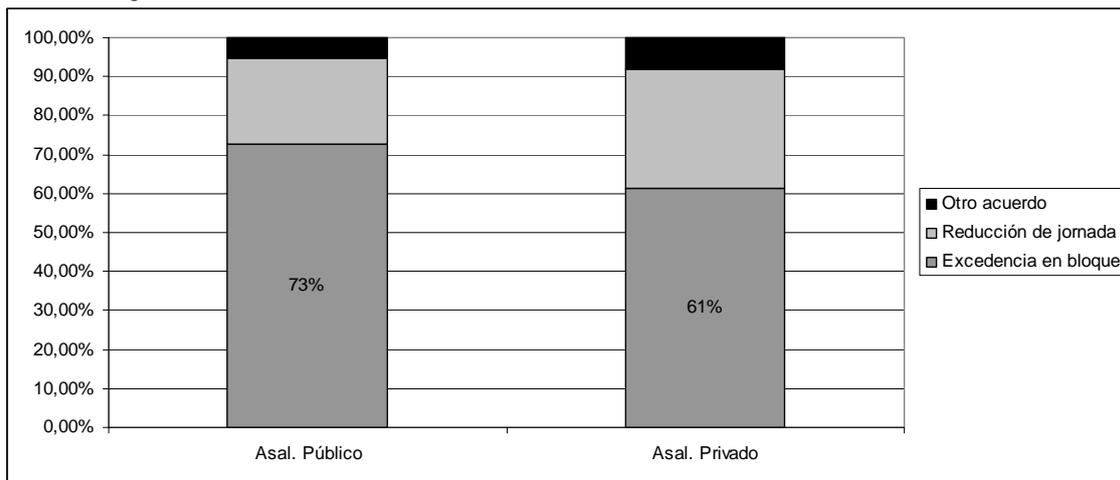


Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Tal y como puede comprobarse (Gráfico 2), el uso de la excedencia entre los potenciales usuarios es relativamente mucho mayor en el sector público mientras que la reducción de la jornada lo es en el privado, aunque en ambos sectores es reducida en uno y otro caso. Pero si bien, entre las asalariadas que toman un permiso para cuidar a los hijos que no sea el de maternidad propiamente dicho, la excedencia es la fórmula preferida tanto en el sector público como en el privado, el peso de la reducción de jornada en el último sector es mucho mayor. La distancia entre el empleo público y el privado en el ejercicio de la excedencia se ha explicado por las ventajas de la normativa funcional para la conciliación y el menor coste social subjetivo percibido. En cambio, el hecho de que la reducción de jornada cobre mayor importancia en el sector privado

que en el público entre las asalariadas que deciden reducir temporalmente su vinculación al mercado laboral para cuidar de un hijo menor de tres años, podría explicarse porque en el sector privado suele ser más difícil la armonización de la vida laboral y familiar (Lapuerta et al. 2008).

**Gráfico 2. Distribución de las asalariadas de 16 a 64 años que han tomado un permiso para cuidar a algún hijo menor de 3 en los últimos 12 meses por tipo de derecho ejercitado.**



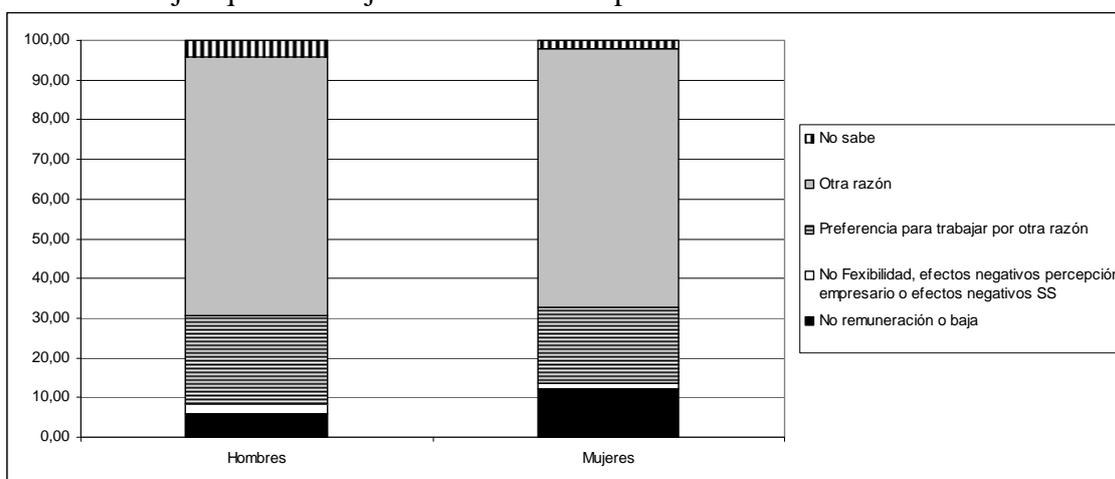
Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Nota: otro acuerdo incluye la excedencia por partes (por ejemplo vacaciones); el sistema de crédito horario (tomar horas o días libres, y la combinación de varias de estas modalidades).

La mayoría de autores coinciden en que el bajo nivel de uso de estas medidas de conciliación está conectada con su baja remuneración, (Escobedo, 2008; Lapuerta *et al.*; 2008 ) pero si examinamos las razones aducidas por la población ocupada con derecho al uso de tales medidas de conciliación para no ejercerlas no ejercerlo a través de la información recogida en el módulo de MCVLYF de la EPA de 2005, sorprende el poco peso dado a la remuneración entre los motivos alegados (Gráfico 3). Entre la población ocupada de 16 a 64 años con algún hijo menor de tres años, el 11% de los hombres y el 8% de las mujeres afirman no tener derecho legal a utilizar tales medidas, pero entre los que sí lo tienen, sólo el 12% de la población masculina ocupada y el 6% de la femenina alegan como motivo de no ejercerlo la baja o nula remuneración. Otro 22% de los ocupados y otro 19% de las ocupadas alegan que prefieren trabajar pero por otros motivos que no tienen que ver con la posible la penalización de su uso ya sea en términos de remuneración, de poca flexibilidad de su uso, de consecuencias negativas

en la Seguridad Social o por una posible percepción negativa del empresario de su uso. De hecho, la codificación de la EPA no ha sabido acertar en rubricar el motivo principal del no ejercicio de tales derechos; de modo que, la mayor parte de la población ocupada con derecho a estas medidas de conciliación alega “Otra razón” para dar cuenta del motivo de no utilizar tal medida conciliadora cuando se tenía el derecho a hacerlo y muy pocos alegan no saber este motivo: el 65% de los ocupados de uno y otro sexo en el primer caso, y un 4% y un 2% de las ocupados y ocupadas en el segundo.

**Gráfico 3.** Distribución de la población ocupada de 16 a 64 años con algún hijo menor de tres años que tiene derecho a tomar una excedencia o una reducción de jornada para cuidado de hijos que no ha ejercido tal derecho por motivo aludido.



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Las conclusiones de trabajos precedentes permiten hipotetizar que bajo esta rúbrica de “otra razones” quizás una gran parte de la respuesta corresponda al desconocimiento o a la falta de información sobre la normativa y existencia de estos derechos de conciliación. Así en el informe de Pápi-Gálvez et al. (2006), en base a la realización de una encuesta propia de 2500 entrevistas a mujeres ocupadas se comprueba el gran desconocimiento, que sobre estas medidas, tienen las mujeres ocupadas en España y el trabajo de Lapuerta *et al.* constata además que el nivel educativo de las mujeres es una variable importante en la determinación de la probabilidad de usar la excedencia de cuidado de hijos y, en cambio, tiene un efecto negativo en alargar la duración de la excedencia, que se usa sobre todo como medida provisional para adecuar de modo satisfactorio el paso de una situación de estar en permiso de maternidad a del inicio de la guardería del niño (Escobedo, 2008). Lo que es

indudable que si la excedencia fuera remunerada su conocimiento y uso sería mucho mayor a largo plazo<sup>9</sup>.

El trabajo de Lapuerta, Baizán y González (2008) destaca no sólo que el género es la principal variable determinante del uso de la excedencia para el cuidado de hijos sino que, además, el efecto neto de esta variable en la probabilidad de tomar una excedencia apenas se modifica cuando se introduce en el análisis el efecto de otras variables individuales (edad, educación, etc) junto a otras definitorias del estatus laboral individual. En definitiva, se corrobora que no son las condiciones laborales o las diferencias de estatus de los trabajadores las variables principales determinantes del ejercicio de la excedencia sino el género.

En relación a la reincorporación tras una excedencia, Escobedo y Navarro (2007) identifican que la mayoría de las mujeres se reincorporan a la misma empresa en que trabajan antes de acogerse a la excedencia y, finalmente, que la duración real de las excedencias es claramente inferior a la máxima que establece la legislación española. La no retribución de la medida es la causa esgrimida por las autoras para explicar la corta duración del uso de la misma, que muchas veces, según las investigadoras, sirve como puente entre el final de la licencia por maternidad y la entrada a un centro de atención infantil, que acostumbra a coincidir con el inicio del curso escolar en septiembre. La autoras también aducen que la corta duración también se explicaría por el hecho de que sólo el primer año de excedencia, la ley protege la de un puesto de trabajo de todo el período de excedencia con el mismo puesto de trabajo.

Muchas de las conclusiones de Lapuerta *et al.* coinciden con las autoras anteriores al destacar la marcada feminización y madurez de los usuarios de las excedencias y también su alto nivel educativo. Asimismo, las características laborales influyen en el uso de la medida conciliadora, que será mayor para aquellos que trabajen en empresas grandes o para aquellos con una mayor antigüedad en el lugar de trabajo. Su hipótesis de que la existencia de incentivos económicos en ciertas regiones españolas estimula el uso y la duración de las excedencias por parte de sus habitantes se afirma a través de los resultados. Así, vivir en aquellas regiones que tienen sus propias políticas

---

<sup>9</sup> En este sentido, y como destaca Escobedo (2008), es paradigmático que la Comisión Europea haya incorporado en su sistema de indicadores vinculados a su estrategia por el Empleo un indicador sobre la cobertura de las licencias parentales disponibles en cada país que incluye solamente los meses de licencia por paternidad/maternidad/permiso parental que conlleven prestaciones económicas que reemplacen al menos 2/3 del salario,

(Navarra, Castilla y León, País Vasco y Castilla La Mancha) aumenta la probabilidad de ser usuario de las excedencias por cuidado de hijos.

Las características familiares también son determinantes en el uso de las excedencias: los partos múltiples aumentan la probabilidad de acogerse a una excedencia, por la mayor carga de cuidado que suponen, aunque la presencia en el hogar de otros niños menores de 5 años disminuye la probabilidad. Finalmente, la presencia de otros adultos en el hogar aparte de la pareja disminuye la probabilidad de acogerse a las licencias parentales, dada la posibilidad de repartir el cuidado de los menores entre más adultos.

En relación al análisis de la duración de las excedencias, los resultados reafirman los hallazgos de Escobedo y Navarro (2007): la mayor parte de las excedencias se terminan antes del primer año, observándose un claro abandono justo al cumplirse éste. En relación a este tema, una aportación interesante es que además su estudio revela que las variables que tienen un efecto positivo en la probabilidad de tomar una excedencia no siempre tienen el efecto de explicar la duración larga o corta de la propia excedencia. Así, por ejemplo, una de las hipótesis de las autoras planteadas para explicar las diferencias en los niveles de uso de las excedencias era suponer que como consecuencia del efecto del coste de oportunidad, que presumían que especialmente sería elevado en España dado que la excedencia es un permiso no retribuido, las mujeres más educadas y de mayor categoría socioeconómica registrarían una menor propensión a usar una excedencia. Pero los resultados mostraron que el efecto del coste de oportunidad no se dejaba sentir en la incidencia de la medida sino en su duración: si bien las mujeres más educadas tenían más propensión a usar una excedencia, la excedencia en estos casos era de menor duración.

Las conclusiones de esta segunda investigación coinciden ampliamente con la de Escobedo y Navarro. En ambos trabajos se apunta que las políticas españolas de licencias parentales no logran una igualdad social ni de género, sino todo lo contrario. Para ser usadas y accesibles para el conjunto de la población tendrían que estar bien retribuidas. Así, estas medidas no hacen más que ampliar las existentes diferencias sociales, al ser medidas que benefician principalmente a las mujeres mejor situadas en el mercado de trabajo si bien son éstas las que antes se reincorporan al trabajo concibiéndose la excedencia por una parte importante de las usuarias como un ajuste temporal y breve entre el final de la baja por maternidad y la reincorporación al trabajo.

## **2. Los derechos de conciliación entre la vida familiar y laboral de los trabajadores en España**

Tal como explican Escobedo y Navarro (2007), las medidas políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, que conllevan prestaciones económicas (retribuciones más o menos substitutivas del salario y otros derechos de protección social por parte de los sistemas públicos de seguridad social) para atender al nacimiento y posterior cuidado de los hijos, o para la atención de adultos en situación de enfermedad, accidente o dependencia. Esas medidas tienen por objeto conciliar los intereses infantiles, de las madres y los padres trabajadores, personas dependientes y sus cuidadores, de los empresarios y otros intereses sociales.

Las medidas se pueden clasificar de la siguiente manera: la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, la licencia parental (en España se concreta en la excedencia o reducciones horarias para cuidar a los hijos pequeños), los permisos o licencias para cuidar un hijo o familiar enfermo, y finalmente, las licencias o reducciones horarias para cuidar a adultos enfermos o con discapacidades.

### **2.1 El permiso por maternidad / paternidad**

Tal como indica Aguilera (2007), el artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores, establece que la suspensión del contrato por maternidad tiene una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Salvo el descanso correspondiente a las seis semanas inmediatamente posteriores al parto que es obligatorio para la madre, el resto de semanas de suspensión pueden ser disfrutadas indistintamente por la madre o por el padre. La suspensión del contrato de trabajo durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto constituye una medida de protección de la maternidad biológica, pero el resto de semanas de suspensión, al poder disfrutarse por la madre o el padre,

constituyen una clara medida de conciliación de la vida familiar y laboral que intenta corresponsabilizar al padre en el cuidado de los hijos<sup>10</sup>.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres de 22 de marzo de 2007 (LOI) reconoce por primera vez un permiso de paternidad y una prestación por paternidad diferenciado del permiso por maternidad con la finalidad de fomentar una mayor corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y una mayor igualdad de trato entre madres y padres trabajadores. Este nuevo permiso de paternidad no debe confundirse con el permiso de por nacimiento de un hijo vinculado al nacimiento de éste, retribuido por el empresario y de dos días de duración (o más según convenio). El nuevo permiso por paternidad supone una suspensión de contrato de 13 días durante los cuales se cobrará una prestación de la Seguridad Social. Es un derecho individual del padre o del otro progenitor que podrá disfrutar de estos 13 días de suspensión de contrato además de los que les correspondiesen de la parte cedida por la madre del permiso de maternidad. Tiene el mismo nivel de protección y las mismas garantías previstas para los períodos de suspensión por maternidad. Debe solicitarse durante las 16 semanas de descanso por maternidad o inmediatamente después. Es de carácter voluntario y no transferible para alentar la igualdad de género. Algunos sectores han criticado la tibieza del legislador en este punto al considerar que sólo la obligatoriedad le hubiera concedido un carácter universal y que .de este modo, lo ha situado el ámbito de los “acuerdos de pareja” que siempre resultan espacios limitados para la ruptura de comportamientos de género (Aguilera 2007). No obstante, la peculiaridad de tratarse de un permiso retribuido exclusivamente dirigido al padre le otorga una fuerza y eficacia añadida, sino a corto plazo sí a largo plazo. Es evidente que, un permiso retribuido, tarde o temprano, será aprovechado por el trabajador y agrandará los espacios posibilistas de su uso (funcionarios y algunas grandes empresas) rompiendo los prejuicios de género. Se inicia por tanto, un cambio de dirección en la legislación de los derechos de conciliación por cuanto inicia el camino no sólo de reconocimiento de la conciliación como derecho sino que se trata de una medida que fomenta claramente el

---

<sup>10</sup> La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres de 22 de marzo de 2007 (LOI) ha creado además un subsidio no contributivo por maternidad en caso de parto a favor de las trabajadoras por cuanta ajena del Régimen General de la Seguridad Social o de cualesquiera de los Regímenes Especiales o por cuenta propia que no reúnan el período mínimo de cotización exigido por la ley para acceder al cobro de subsidio por maternidad. La cuantía a percibir es el 100 por 100 del PREM vigente en cada momento, excepto en si la base reguladora que correspondiese a la trabajadora en el supuesto de haber reunido el período cotización para permiso de maternidad contributivo fuese inferior a esa cifra, en ese caso la cuantía sería el 100 de esa base correspondiente (Aguilera 2007).

aumento de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. De todas maneras, lo hace con tibieza, pues se trata de un derecho otorgado exclusivamente padre de trece días de permiso frente a la posibilidad de diez semanas de permiso de la madre (sino cede su disfrute al padre) para atender a las responsabilidades de cuidado no estrictamente biológicas de un hijo recién nacido

## **2.2 Las reducciones horarias**

### **Permiso de lactancia**

El reconocimiento a las trabajadoras de un permiso de lactancia de un hijo menor de 9 meses constituye una de las medida tradicionalmente concedidas con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, protegiendo al mismo tiempo al recién nacido (Aguilera, 2007). La ley prevé que las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Tal permiso, en los partos múltiples, se incrementará proporcionalmente al número de hijos nacidos. Además, la ley concede a las trabajadoras la posibilidad de acumular este permiso en jornadas completas.

### **La reducción de jornada propiamente dicha**

Con la finalidad de conciliar la vida familiar y laboral, se facilita el cuidado del niño durante los primeros años de vida o a los familiares que lo necesiten, a través del derecho de los trabajadores a una reducción de su jornada y a la concreción horaria de esta jornada dentro de su horario habitual, con la disminución proporcional de su salario. La reciente *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI, 2007) ha introducido dos modificaciones en la regulación legal de este derecho:

1. La flexibilidad no remunerada a favor del trabajador con hijos pequeños o dependientes a cargo se amplía: ahora la reducción de la jornada laboral por guarda legal de un hijo puede usarse hasta que el hijo alcance los

8 años de edad, en lugar de los 6 años, y se ha extendido también a los casos de cuidado de un familiar dependiente.

2. El período de reducción mínimo se rebaja de un tercio a un octavo de la jornada habitual, lo que favorece, tal como indica Aguilera (2007), reducciones de jornada con disminuciones salariales menores. Se flexibiliza, por tanto, la regulación legal dando un mayor margen de organización a los trabajadores en función de sus necesidades familiares y económicas y laborales.

La LOI (2007) pretende con estas medidas que la reducción de jornada afecte lo menos posible a los derechos en materia de Seguridad Social, considerando como cotizado parte del tiempo que el trabajador permanece disfrutando del derecho a la reducción de jornada. Con esa finalidad la nueva ley establece soluciones diferentes para el cálculo de la prestación por desempleo, así como para el cálculo del resto de prestaciones:

- Las cotizaciones realizadas a la Seguridad Social por *jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad*, durante los dos primeros años del período de reducción de jornada *por cuidados del menor* se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de la jornada. No obstante, en el supuesto de reducción de jornada para el cuidado de familiares este incremento solamente se aplica durante el primer año.

- Las bases de cotización por *desempleo* se computarán incrementadas hasta el 100% en los supuestos anteriores, así como cuando la reducción de jornada se solicite por hospitalización del hijo a continuación del parto o por violencia de género.

Lo que se pretende con las distintas medidas de conciliación de la vida familiar y laboral es que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, promoviendo al

mismo tiempo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Aguilera, 2007). Por tanto, tales medidas no pueden afectar negativamente a la protección del trabajador frente a situaciones de necesidad. De ese modo, las prestaciones de la Seguridad Social se han combinado con la protección a la infancia y a la familia. No obstante, cuando el período de cotización reducida es muy amplio, se justifica el hecho de que, a partir de un determinado momento (1 o 2 años), el cálculo de la prestación se realice sobre las cotizaciones realmente ingresadas.

### **2.3.Excedencias por cuidado de hijos y/o familiares**

La excedencia por cuidado de hijos se establece en el marco del Estatuto de los Trabajadores en 1980 y se modifica con la *Ley 4/1995, de 23 de marzo de regulación del permiso paternal y por maternidad*, mientras que la excedencia por cuidado de familiares fue introducida por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico por la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en el año 1999.

La excedencia por cuidado de hijos tiene una duración máxima de tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo/a mientras que la excedencia por cuidado de familiares no puede extenderse más allá de los dos años. La excedencia no tiene porque disfrutarse de forma ininterrumpida sino que se puede dividir en distintos períodos hasta agotar el límite máximo señalado por la Ley. Además, el trabajador tiene total libertad en elegir el número de interrupciones así como la duración de las mismas, dentro del período máximo de duración de la excedencia.

Uno de los puntos más significativos de la legislación en excedencia es la no retribución de las mismas por parte del Estado Central. No obstante lo que si establece la ley es que el primer año de excedencia por cuidado de otros familiares y los dos primeros años en el supuesto de cuidado de hijos, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Este período se amplía en los supuestos de familias numerosas. Además, la posición laboral está garantizada durante el primer año de excedencia. Si está no es superior a un año, el empleador está obligado a facilitar al trabajador una posición laboral de categoría similar.

Las excedencias por cuidado de hijos y familiares (o licencias parentales) varían mucho de un país a otro de la Unión Europea respecto a la duración y a la remuneración.

Tal como indican Escobedo y Navarro (2007), en algunos países el nacimiento de un hijo confiere a sus padres una buena dotación de licencias remuneradas y prestaciones familiares, mientras que en España las prestaciones asociadas al nacimiento y crianza de un hijo son bastante más exiguas, síntoma claro de que el gasto público social en concepto de familia de España está desde hace años en la cola de la Unión Europea. Así, la combinación de las medidas en España configura un sistema de conciliación entre el trabajo y la familia que difiere considerablemente de otros sistemas de países de la Unión Europea, caracterizado por ser muy generoso en termino de tiempo disponible para estar fuera del lugar de trabajo, pero muy escaso en termino de prestaciones económicas (Lapuerta et al., 2008), y esto va a determinar en gran manera el limitado uso de las mismas.

Otros autores han señalado que para entender el mayor o menor uso de las excedencias cabe tener en cuenta, además de la duración y las compensación económica, otros criterios como son: la naturaleza de los derechos individuales y familiares, la coordinación de diferentes tipos de licencia parental (estado central y CC.AA), la flexibilidad con que se pueden aplicar, la garantías laborales en términos de seguridad en el puesto de trabajo, etc. En la misma línea argumental, Lapuerta et al., (2008), señalan que el éxito de esas medidas se explica por los contextos más amplios sobre los que se insertan, como son las tendencias dominantes en el mercado de trabajo, en las formas de vida familiar y en las políticas sociales. Los autores identifican en factores tales como la tasa de empleo, la incidencia de contratación temporal o las tendencias nacionales en materia de seguridad social, o la existencia de alternativas de atención infantil, de servicios de atención de adultos dependientes y de trabajo flexible, elementos adicionales que contribuyen a explicar la oferta, la demanda y el uso efectivo de las licencias laborales.

En el caso español, el uso limitado de las excedencias por parte de los padres trabajadores ha llevado a algunas Comunidades Autónomas a implementar una serie de medidas complementarias para conciliar la vida laboral y familiar. De esta forma, el País Vasco, Navarra, La Rioja, Castilla la Mancha y Castilla y León, ofrecen una serie de compensaciones económicas con el fin de minimizar la pérdida de ingresos que supone el uso de las licencias parentales.

### 3. Fuente de datos y metodología

#### 3.1 Características MCVL: potencialidades y limitaciones

La muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) es un conjunto sistematizado de microdatos anonimizados extraídos de registros administrativos, tanto de la Seguridad Social como del Padrón Municipal Continuo y dependiendo de las versiones, de datos fiscales y de la Agencia Tributaria. Están referidos a algo más de un millón de personas y constituyen una muestra representativa de todas las personas que tuvieron una relación con la Seguridad Social en un determinado año. La versión aquí utilizada corresponde a los microdatos extraídas tanto de la Seguridad Social como del Padrón Municipal de Habitantes de 2006 – MCVL SDF ([http://www1.seg-social.es/stpri01/idcplg?IdcService=SS\\_GET\\_PAGE&nodeId=250&ESTILO=1](http://www1.seg-social.es/stpri01/idcplg?IdcService=SS_GET_PAGE&nodeId=250&ESTILO=1))<sup>11</sup>.

La información procedente del Padrón Municipal se refiere a las personas inscritas en la misma hoja padronal que la persona de referencia seleccionada en la muestra de la MCVL y, por tanto, incluye a los que conviven en el mismo hogar que esta persona, independientemente del vínculo familiar y legal que exista entre ellos. Los datos personales de la persona de referencia obtenidos a partir del padrón de habitantes nos informan sobre la fecha y el lugar de nacimiento, el sexo, la nacionalidad, el domicilio y el nivel de estudios, pero no se recoge información alguna sobre estado civil o la discapacidad. De la hoja padronal también se extrae la fecha de nacimiento y el sexo del resto de personas que conviven en el hogar con la persona de referencia, de hasta un máximo de 10 personas por hogar (incluida la persona de referencia).

Asimismo, la MCVL contiene información de los datos obtenidos de los ficheros de la Seguridad Social referentes a las características de cada afiliación en alta que la persona en la muestra ha mantenido a lo largo de su vida laboral. Concretamente, la información contenida más relevante para el tema que nos ocupa se puede resumir en: las características de la cotización (régimen, grupo), tipo de contrato, fecha de alta y de

---

<sup>11</sup> En un principio se barajó la posibilidad de trabajar con la versión de los datos fiscales pero surgieron múltiples problemas y se descartó la idea, optándose por utilizar la versión del padrón. La no coincidencia de los identificadores de persona en una y otra versión supuso reiniciar de nuevo el diseño de explotación de la fuente y un consumo de tiempo de investigación extra considerables.

baja en la SS, causa de la baja, las características del empleador (identificación de la cuenta de cotización, el domicilio, la actividad económica, el número de trabajadores, tipo de empleador, etc.), si se da algún tipo de relación laboral especial (desempleo, funcionarios, etc.), coeficiente de tiempo parcial, etc.

Toda esta información se refiere a las características personales y del hogar del momento en que se extrajo la información: el 11-04-2007 para los datos procedentes de la Seguridad Social, y una fecha muy similar para las del Padrón. Las características de la MCVL que, aunque esté organizada en torno a la persona física, gran parte de la información que contiene se refiere a los distintos períodos laborales que haya tenido a lo largo de toda su vida, impiden la conexión las características laborales al largo de la vida con algunos de los datos personales o del hogar que pueden cambiar a lo largo del tiempo. Exceptuando los datos personales, la información procedente de la Seguridad Social se ofrece no solo para el año de referencia sino también para los anteriores, hasta su primera relación de alta con el sistema de Seguridad Social. De ese modo, si bien el lugar de nacimiento o el sexo son variables fijas en el tiempo y, consecuentemente, se puede calcular la edad de la persona de referencia y de los miembros del hogar a cada momento biográfico y, de ese modo, relacionar esa información con cada etapa laboral anterior al 2007, no ocurre lo mismo con otro tipo de información. La composición del hogar, la nacionalidad o el nivel educativo pueden variar a lo largo del tiempo. La información obtenida del registro del 2007 puede ser completamente diferente a la que existía un año anterior, por ejemplo, y por tanto sería erróneo conectar esos datos con las características laborales de un año anterior.

Cabe indicar aquí que cuando la información personal del cotizante, obtenida de los registros de la Seguridad Social no coincide con la obtenida de los registros del padrón para ese mismo individuo, se consideró como válida la obtenida por ese segundo registro. Es decir, cuando la fecha de nacimiento o el sexo de la persona de referencia, obtenidos a partir de los registros de la Seguridad Social y del Padrón de Habitantes no son exactamente los mismos, se considera como información válida la obtenida de los datos padronales. Para el total de la muestra, solamente 284 casos mostraban incoherencias entre la información obtenida de ambos registros, una proporción muy pequeña dado el gran tamaño muestral.

La MCVL2006 es una muestra referida a la población cotizante o pensionista en el año de referencia, el año 2006, que reproduce el historial anterior a las personas

seleccionadas para las variables procedentes de la Seguridad Social, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados. La población de referencia de la que se extrae la muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliados en alta, o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia. Para 2006 la población de referencia está formada por 29,3 millones de personas.

En primer lugar, además del gran tamaño muestral y de la amplitud de la población de referencia de la que esta se extrae, la MCVL es la primera y única base de datos en nuestro país que nos aporta algún tipo de información sobre el uso de las excedencias por cuidado de hijos y que, a la vez, nos permite conectar las características laborales de los usuarios de tal medida, antes y después del uso de la misma. La posibilidad de análisis de cómo una excedencia por cuidado de hijos afecta la trayectoria laboral de los trabajadores es el principal motivo para usar estos datos, con el fin de ampliar el conocimiento en torno a los factores de vulnerabilidad en la conciliación entre trabajo y familia. Además, la inclusión de información personal y del hogar, obtenidos del Padrón de Habitantes, amplía las posibilidades analíticas, al permitir conectar las características laborales con el número de hijos y la edad de estos, por ejemplo.

Una de las mayores aportaciones de los datos es que nos da información sobre la totalidad del historial laboral de los sujetos incluidos en la muestra. La vida laboral de una persona está formada por una serie de situaciones que pueden ser acotadas de diferentes maneras. A efecto de la MCVL cada relación es lo que transcurre entre un alta y una baja en el sistema de la Seguridad Social y cada una de ellas da lugar en la Muestra a un registro en el fichero de relaciones o situaciones laborales. En la Muestra también se recogen los datos de las pensiones contributivas y de los periodos de prestación por desempleo. La naturaleza retrospectiva de la información de la muestra no sólo nos permite analizar las características laborales de un momento dado en la vida de los individuos, sino relacionar esa información laboral con la que le precede o le sigue en el tiempo. Para los objetivos de nuestra investigación, este rasgo retrospectivo permite relacionar la información laboral previa a la baja por excedencia con las características de la reincorporación laboral posterior a la misma.

En la versión de la muestra del 2006 es posible la fusión entre la información administrativa del registro de la Seguridad Social y la del Padrón Municipal de

habitantes, logrando ampliar los datos relevantes sobre cada individuo de la muestra. Así, los datos de las diferentes variables de una misma persona que aparecen repartidos en distintos ficheros se pueden conectar con la variable “identificador de la persona física”, que funciona como nexo de unión común a los archivos sobre la información laboral, personal y familiar perteneciente a una misma persona.

Sin embargo, a pesar de su tamaño muestral y de la riqueza de información, que nos permite la estructuración retrospectiva de la información, debe recordarse que la Muestra es representativa solo de las personas que se relacionaron con la Seguridad Social en el año de referencia. Es decir, aunque recoge las afiliaciones de forma retrospectiva, no recoge las afiliaciones que en años anteriores tuvieron personas que anteriormente al 2006 han fallecido o abandonado la vida activa sin causar pensión. Este es un aspecto de suma importancia para nuestro objeto de estudio, ya que nada podemos saber, a partir de la MCVL 2006, de aquellos trabajadores que se acogieron a una excedencia con anterioridad al año 2006 y decidieron no volver al mercado de trabajo formal, o de aquellos que, aunque pretendan regresar al trabajo, en el momento de extracción de los datos continúen disfrutando de un período de excedencia iniciado anteriormente al 2006. Tampoco tenemos información de aquellas excedencias que se han producido en 2006 y que en el momento de extracción de la muestra continúan en curso. No hay forma de saber para estos casos si se va a producir la vuelta al trabajo ni de cómo ni cuándo.

Otro rasgo a tener en cuenta es que, a diferencia de la EPA, en la MCVL quedan fuera de observación los que tienen un sistema de previsión social distinto a la Seguridad Social (como, por ejemplo, los funcionarios de Clases Pasivas), o los que no tienen ninguno, como el empleo sumergido. Por otro lado, la población definida para la MCVL no se corresponde conceptualmente a la población activa, sino que se asemeja más a la de “perceptores de ingresos”, ya sea por su ocupación (que sería lo más parecido a la población ocupada) como por recibir alguna prestación por desempleo o por beneficiarse de pensión (jubilación, viudedad, etc). No se incluyen los demandantes de empleo cuando no se recibe prestación, aunque estén registrados en un servicio público de empleo.

Asimismo, desafortunadamente para los objetivos de esta investigación, la muestra no recoge información sobre otras prestaciones de la Seguridad Social, como la de Maternidad, durante las cuales el trabajador sigue encuadrado en su empresa y

aparece como una relación laboral en alta normal. De tener esa información sería posible establecer las pautas de transición entre la baja por maternidad y el inicio de la excedencia o de la reducción horaria por cuidado de hijos menores.

En relación al desfase temporal entre la información padronal y la información referente a la vida laboral de los trabajadores, es necesario aclarar los problemas que conlleva el uso de la información padronal referente al nivel educativo, que normalmente sólo se actualiza cuando la persona produce un cambio en su empadronamiento. Esto hace que esta información deba utilizarse con muchas precauciones, ya que no se actualiza debidamente y, en especial, para aquella población que previsiblemente no habían completado sus estudios en 1996. Podría ocurrir, por tanto, que un gran porcentaje de población con estudios secundarios o superiores aparezca con estudios primarios, si la persona no ha notificado sus nuevos estudios al municipio de residencia. Por este motivo se decidió prescindir en el análisis de la variable referente al nivel educativo.

Otros aspectos de la MCVL206 que se tuvieron en cuenta a la hora de diseñar nuestra investigación fueron los siguientes. Por un lado, la información para las empresas se refiere a la fecha de extracción de la muestra. Es decir, el número de trabajadores de la cuenta de cotización no es necesariamente el que tenía la empresa cuando trabajó allí la persona de referencia, sino el que tenía en abril de 2007. A pesar de ello, se decidió la inclusión del tamaño de la empresa o de la actividad económica de la misma porque se estimó que tales características en el caso de las empresas no cambian de forma sustancial en el corto período para el que se aplica el análisis.

Por otro lado, los problemas intrínsecos del registro padronal se ven reflejados en los datos usados y van a afectar de forma importante al diseño de nuestra investigación. Es un hecho comprobado el subregistro de población menor de 3 años, así como la sobreestimación de la población de mayor edad en el Padrón de Habitantes, debido a los retrasos de comunicación en los circuitos estadísticos: de la comunicación de las altas de nacimientos en el primer caso y de las bajas por defunción en el otro. En nuestro caso, habrá que tener presente sobre todo el primer aspecto, la subestimación de niños en el padrón de habitantes, para resolverlo de forma que nos permita calcular de algún modo el número de convivientes menores en el momento de la excedencia.

Finalmente, otro rasgo de los datos que va a afectar a nuestros objetivos, es la no inclusión en la muestra de aquellos funcionarios que no cotizan a la Seguridad Social, es

decir la gran mayoría de los trabajadores de las administraciones públicas, que tienen un sistema propio de previsión como clases pasivas. Y tal como indica Aguilera (2007), la normativa funcionarial es más beneficiosa que la del empleo privado en relación a los permisos laborales. No obstante, la MCVL si contempla a aquellos funcionarios que cotizan a la Seguridad Social, a los funcionarios interinos o el personal estatutario, que tal como se verá en el análisis descriptivo representan un porcentaje muy significativo del total de excedencias por cuidado de hijos que aparecen en la muestra, lo cual nos hace pensar que en caso de contener la totalidad de los trabajadores de las administraciones públicas, nuestro análisis sobre el uso de excedencias se aproximaría más a la realidad de los usuarios.

### **3.2. La metodología de construcción del fichero de trabajo**

Para alcanzar nuestros objetivos de análisis ha sido necesaria la construcción de un fichero que identificara los rasgos demográficos y familiares de las personas que se acogen a una excedencia por cuidado de hijos, así como las características de la relación laboral por la que se causa la baja y las que se corresponden a la relación laboral con que se da la reincorporación laboral una vez terminada la excedencia.

Tal como ya se ha avanzado en el apartado anterior, es importante apuntar que, a partir de la base de datos usada, sólo obtenemos información de aquellas excedencias que, tarde o temprano, han terminado con una reincorporación laboral y que corresponden a personas que en algún momento del 2006 han estado en situación de alta en la Seguridad Social. Nada sabemos de la vida laboral ni de las características sociodemográficas de aquellas personas que pidieron una excedencia en el pasado y no se reincorporaron al mercado de trabajo como afiliados a la Seguridad Social. Tampoco de aquellas que, aún con intención de volver al trabajo, no aparecen en la muestra, al empezar la excedencia con anterioridad al 2006 y continuar disfrutando de ella en el momento de extracción de la información. Así mismo, tenemos información de aquellas excedencias que se han producido en 2006 y que en el momento de extracción de la muestra continúan en curso. No obstante, en estos casos no sabemos si se va a dar una futura reincorporación al mercado de trabajo formal ni de cómo ni cuándo esta se va a producir. Estos son los casos que no causaron el evento, es decir, la reincorporación

laboral, en el momento de obtención de la muestra. Por tanto, en estos casos se trata de información truncada por la derecha que no va a ser incorporada en el análisis de la reincorporación laboral tras el disfrute de una excedencia. Con el fin de eliminar esos casos, se crea una variable que identifique aquellas excedencias que continúan vigentes en el momento de extracción de los datos de la muestra, en abril del 2007, para las que, obviamente, aun no se ha producido la reincorporación laboral.

Seguidamente, fue preciso conectar la información relativa a los diferentes periodos en alta laboral de los afiliados con su información personal y de convivencia dentro del hogar. Una vez todas las variables han sido relacionadas entre sí, a través de la variable identificadora del individuo en cuestión, el siguiente paso fue seleccionar solamente aquellos trabajadores que en algún momento de su vida laboral causaron baja por excedencia de cuidado de hijos. Es decir, solamente se selecciona la información relativa a aquellos individuos para los que en alguno de sus periodos de afiliación a la seguridad social la variable *causabaja* (Causa de la baja y alta en la afiliación a la Seguridad Social) con valor igual a 68 (Baja por excedencia para cuidado de hijos).

Con el fin de facilitar el análisis, en primer lugar, se han eliminado todos aquellos periodos en alta laboral con una fecha de baja anterior a la fecha de alta, es decir con una duración en días en alta negativa, al entenderse que se trataba de errores en la muestra. En segundo lugar, se han calculado las frecuencias de las bajas con causa 68 según el año de baja. Eso nos demuestra, tal como ya habían indicado Escobedo y Navarro (2007) para la MCVL2004, que el número de observaciones muestrales para los años anteriores a 1993 es tan pequeño que no resulta estadísticamente significativo. Por eso se ha limitado el análisis a la historia laboral de aquellos individuos que hayan causado alguna baja con causa 68 a partir de 1994. Así, del total de 7.725 afiliaciones con causa baja por excedencia por cuidado de hijos menores de tres años, se eliminan 26 casos, resultando un total final de 7.699 de observaciones.

De esa historia laboral, que contiene todos los periodos de cotización a la Seguridad Social ordenados por fecha de alta, nos interesa exclusivamente la información de la relación laboral que finaliza con causa de baja igual a 68, así como aquella información relativa a la relación laboral con la fecha de alta inmediatamente posterior a esa baja, o lo que es lo mismo, la información relativa a la reincorporación laboral tras ese período de excedencia. Al identificar la relación laboral inmediatamente posterior, es posible, a través de la fecha de alta de ésta, calcular la duración de esa

excedencia. Durante ese proceso se identificaron algunos casos en que la misma persona tiene la misma fecha de baja por excedencia para dos relaciones laborales distintas. Para estos casos, se interpreta que el individuo se reincorpora a las dos relaciones laborales en la fecha que consta en el fichero como inmediatamente posterior a la fecha de baja, asignando la relación laboral de reincorporación a la correspondiente a esa primera fecha de alta.

A continuación fue necesaria la conexión entre la relación laboral anterior a la excedencia y la relación laboral con fecha de alta inmediatamente posterior a la baja, que se identifica como la relación laboral de la reincorporación al trabajo. Para la identificación de la relación laboral inmediatamente posterior a cada excedencia fue necesario seguir una serie de pasos metodológicos:

- Se ordenaron las relaciones laborales de los individuos según la fecha de alta, de la más antigua a la más reciente.
- Se creó una variable “contador” de todas las relaciones laborales de cada persona, identificando la primera con el número 1, la segunda con el número 2 y así sucesivamente.
- Se construyó una variable que identificaba con el número 0 todas las relaciones laborales anteriores a la primera excedencia por cuidado de hijos. Cuando aparece la primera relación laboral que termina con causa de baja por excedencia por cuidado de hijos se identifica con el número 1. Todas las relaciones posteriores a esta continúan con el mismo número 1 cuando la causa de baja sea diferente a la excedencia. Si se produce una nueva excedencia, esta se identifica con el número 2 y todas las relaciones posteriores hasta que se produzca una nueva excedencia continúan con el número 2, y así sucesivamente. Ahora ya se puede identificar la relación de reincorporación al trabajo a aquellas que aparecen inmediatamente posterior a cada excedencia, con el mismo número identificativo que esta.
- Se eliminó todas las relaciones laborales diferentes a la del momento de causar la excedencia y la de la posterior reincorporación.
- Se fundió en un mismo registro o fila la información relativa a esas dos relaciones laborales. Para ello esas relaciones laborales se ordenaron provisionalmente de forma descendiente por fecha de alta para poder aplicar

la función lag (que devuelve el valor de la variable para el caso precedente). De ese modo, en un mismo registro se dispone de la información laboral anterior y posterior a la excedencia.

## 4. Análisis descriptivo

### 4.1 El perfil de los usuarios de las excedencias por cuidado de hijos

Nuestro análisis descriptivo apunta una evolución creciente y continuada de las excedencias por cuidado de hijos entre 1994 y 2006. Si en 1994 se contabilizan 137 bajas; en el año 2006, se registran 1.292 casos. No obstante, a pesar de esta clara tendencia ascendente, tenemos que recordar que una de las características de estos datos es la supervivencia en la muestra. De ello concluimos que no es que en 1994 las bajas en excedencia fueran alrededor de 10 veces menos que en 2006, sino que de ellas, y de todas las que se produjeron con anterioridad al año 2006, sólo nos aparecen en la muestra las que realizaron aquellas personas que regresaron como afiliados a la Seguridad Social o, mejor dicho, las que lo estaban en algún momento durante el 2006. Contrariamente, las que tuvieron lugar en el año de referencia, aparecen todas, lo que en parte ayuda a explicar que sea precisamente este año el que presente un número mayor de bajas laborales por excedencia.

A partir de nuestro más simple análisis descriptivo parece que nada haya cambiado en relación al que hicieron Escobedo y Navarro (2007) en relación a los datos del 2004. Efectivamente, tal como indicaban estas autoras para el 2004, los datos de la MCVL para el año 2006 reflejan que el 96% de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos son madres y sólo el 4% son padres. Estos resultados coinciden con la mayor propensión de las mujeres como usuarias de las excedencias que Lapuerta *et al.* (2008) obtenían de su análisis multivariable a partir de la muestra del 2006. Las curvas por edad y sexo de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos concuerdan otra vez con los resultados obtenidos por Escobedo y Navarro (2007). Así, la edad modal femenina es el grupo de edad de 30-34, que concentra el 47,6% de las usuarias, mientras en el caso de los hombres la edad modal se sitúa en los 35-39, agrupándose en él un 38,9% del total y manifestándose una mayor dispersión en la edad. Nuestros resultados son también coherentes con los obtenidos por las autoras en relación a la distribución de las excedencias según el régimen de cotización, el tipo de contrato, el sector de actividad económica y la categoría profesional. Asimismo, los resultados concuerdan

con las hipótesis de Lapuerta *et al.* (2008) en relación a la importancia que las características estructurales del lugar de trabajo en la menor o mayor tendencia al uso de las excedencias paternales. Los autores atribuyen una mayor probabilidad para acogerse a esta medida para aquellos que trabajan en empresas grandes, y su explicación se basa en que en esas empresas la organización y representación sindical es mayor, y también al hecho que esas empresas están dotadas de mejores mecanismos para sustituir temporalmente al trabajador en excedencia sin que ello repercute en los compañeros de trabajo. Conforme con esta hipótesis, de las excedencias que aparecen en la MCVL-2006, el 31,7% se piden en empresas de entre 50 y 500 trabajadores y el 35,7% en empresas de 500 trabajadores o más.

Del total de 7.699 usuarios de esa medida de conciliación entre vida familiar y laboral, 7.594 son de nacionalidad española, mientras que los extranjeros representan menos del 2% del total (105 excedencias cursadas por no españoles). Evidentemente, salta a la vista que este porcentaje esta muy por debajo del que la población extranjera representó sobre el total de ocupados de ese año, lo que parece coincidir con la menor propensión de los extranjeros a acogerse a la excedencia, tal como indican los modelos multivariantes de Lapuerta *et al.* (2008).

Finalmente, la variable “Tipo de Relación Laboral” tiene como objeto identificar a aquellas personas que son cotizantes, pero con determinadas particularidades.. Entre ellos aparecen identificados aquellos funcionarios que cotizan al Régimen General, funcionarios interinos o personal estatuario, que representan el 18.5% de los usuarios. Este porcentaje es significativo en cuanto nos da una idea de la concentración del uso de esa medida conciliadora entre los funcionarios, más cuando no aparecen en la muestra la mayoría de estos, por no ser cotizantes en el Régimen de la Seguridad Social.

## **4.2. Las características del hogar**

Uno de los resultados de Lapuerta *et al.* (2008), acerca del efecto de la presencia de otros menores de 5 años en el hogar en el uso de la excedencia va en contra de su hipótesis inicial, según la cual, a mayor número de niños a los que cuidar mayor es la necesidad de acogerse a una excedencia. Contrariamente a esa lógica explicación, sus resultados demuestran una menor probabilidad de acogerse a la medida cuando existen otros menores de 5 años además del menor por el que se pide la excedencia paternal.

Los autores explican esta aparente contradicción por el hecho que esos trabajadores con dos o más hijos que continúan presentes en el mercado de trabajo, están seleccionados por su mayor propensión a trabajar, y es por ese motivo que son menos propensos a abandonar su trabajo para cuidar a sus hijos que aquellos que lo hacen al nacer el primer hijo. Cuando calculamos las frecuencias de las excedencias que aparecen en la MCVL 2006, según el número de hijos menores de 5 años en el hogar, nos llevamos una sorpresa. Un 16.8% de ellas se dan en hogares donde no aparece ningún niño de esas edades. Dado que la excedencia está exclusivamente dirigida para cuidar a los hijos de hasta tres años, parece que algo ocurre cuando un porcentaje tan elevado de ellas se dan en hogares sin menores de 5 años. Tal como ya se ha apuntado anteriormente, la explicación se encuentra en que el Padrón de Habitantes subestima los acabados de nacer. Por tanto, aunque la Tabla 1 refuerza los resultados de los autores antes citados, ya que casi el 60% del total de excedencias se dan en hogares con sólo un menor de esas edades, estos resultados deben tomarse con mucha precaución dado el conocido subregistro en los hogares de los más pequeños durante sus primeros años de vida.

**Tabla 1. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según número de hijos menores de 5 años en el hogar. Números absolutos y porcentajes**

Número de Hijos menores de 5 años	Frecuencia	%
0	1294	16.8%
1	4493	58.4%
2	1787	23.2%
3	113	1.5%
4	11	0.1%
5	1	0.0%
Total	7699	100%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

#### **4.3. La duración de las excedencias por cuidado de hijos**

Nuestros primeros resultados descriptivos acerca de la duración de la baja por excedencia por cuidado de hijos se aproximan mucho a los obtenidos por Escobedo y Navarro (2007) y Lapuerta *et al.* (2008) para los datos de la muestra del año 2004. En la Tabla 2 aparecen los totales de las excedencias según su duración, lo mismo que aquellas excedencias truncadas, que continúan vigentes en el momento de extracción de

la muestra en Abril de 2007. En la derecha del mismo esos totales son transformados en los porcentajes y en los porcentajes acumulados según duración. Tal como indicaron los autores antes citados, el perfil de uso de las excedencias es breve, y muy inferior al tiempo máximo ofrecido de 3 años. Así, el 27,2% de las mismas termina antes de cumplirse los tres meses y cerca de la mitad antes de los 6 meses. Antes de cumplirse el año de baja laboral ya son la gran mayoría, el 71,7%, los que regresan al trabajo. La obligatoriedad establecida por ley de reservar el mismo puesto de trabajo y las mismas condiciones durante el primer año de ausencia del trabajador que usa una excedencia, podría explicar en parte solamente menos del 30% de las excedencias continúen después del primer año. Pero valga decir, que sólo en empresas muy grandes está circunstancia tiene un riesgo teóricamente importante de conducir a una movilidad del trabajador. Igualmente, la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social durante los dos primeros años en el supuesto de cuidado de hijos explica que antes del segundo año ya se hayan reincorporado el 93,6% de los trabajadores.

**Tabla 2 Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)**

<b>Duración excedencia</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>% Acumulado</b>
Hasta 3 meses	1789	27.2%	27.2%
3-6 meses	1269	19.3%	46.4%
6 meses-1 año	1665	25.3%	71.7%
1-2 años	1444	21.9%	93.6%
2-3 años	291	4.4%	98.0%
Más de 3 años	129	2.0%	100%
Total	6587	100%	
Truncadas	1112	14.4%	
Total	7699		

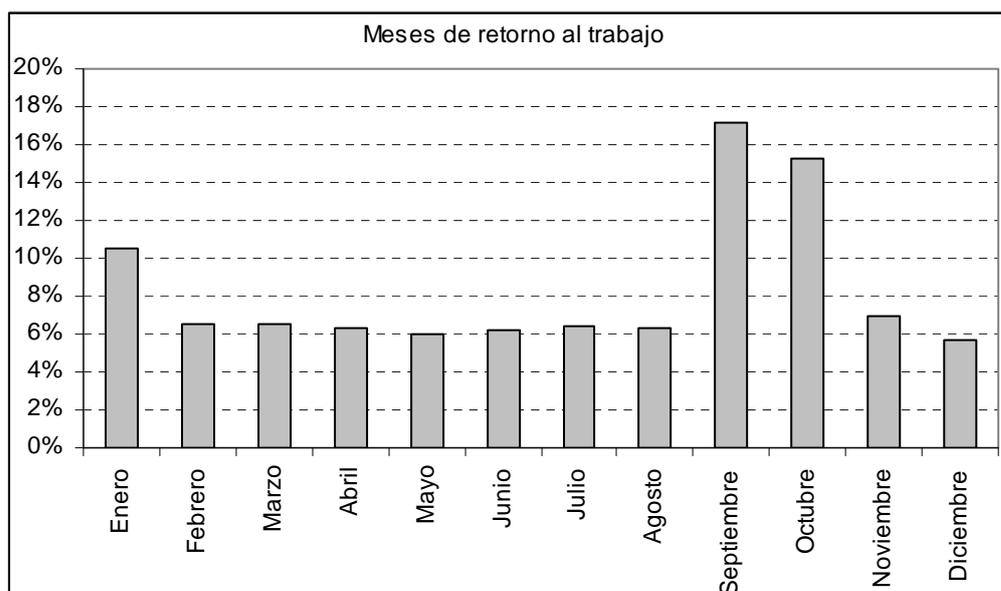
Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

#### **4.4. ¿Es importante el mes de reincorporación al trabajo?**

Tal como indica Escobedo y Navarro (2007), uno de los usos de la excedencia es establecer un puente entre el final de la licencia por maternidad y la accesibilidad a un centro de atención infantil, que coincide mayoritariamente con el inicio del curso

escolar en Septiembre. El Gráfico 4 corrobora esta hipótesis, ya que ese es precisamente el mes en que se dan más vueltas al trabajo (el 17.2% de las excedencias terminan en Septiembre). No obstante, Octubre también concentra una parte significativa de las reincorporaciones laborales (el 15.3% del total), seguido del mes de Enero, con un 10.5% de las altas tras una baja por excedencia. Por tanto, entre los tres meses se terminan el 42.9% del total de las excedencias, lo cual es un indicativo claro que hay una pauta de regreso tras las vacaciones de navidad o de verano, en especial en Septiembre, cuando se inicia el curso escolar en los centros de primer ciclo de escolaridad infantil (0-3) públicos. Esta distribución nada aleatoria de la vuelta al trabajo a lo largo del año, coincide con la que se da al finalizar el permiso de maternidad, que se acostumbra a alargar con los períodos vacacionales, como estrategia de prolongar la ausencia al lugar de trabajo retribuida.

**Gráfico 4. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según el mes de retorno al trabajo. Porcentajes**



Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

#### **4.5. Las diferentes posibilidades de reincorporación laboral en función al cambio de empresa, la movilidad laboral y la modificación horaria**

Uno de los objetivos de las excedencias por cuidado de hijos es la protección del empleo y del puesto de trabajo. La Tabla 3 muestra como solamente el 14.1% del total

de usuarios que regresan al mercado de trabajo lo hacen en una empresa diferente a la que trabajaban en el momento de causar baja por excedencia. Pero, la reincorporación laboral puede conllevar otros cambios en la posición laboral además del cambio de empresa, especialmente cambios en el horario del trabajador (recordemos que la Ley contempla la posibilidad de disminución horaria hasta los ocho años de edad del hijo) o también puede suponer la movilidad laboral en términos de cambios entre la categoría socio-profesional anterior y posterior a la baja laboral por excedencia.

**Tabla 3. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según las posibilidades de reincorporación al trabajo. Números absolutos y porcentajes**

Posibilidad de cambio	Frecuencia	%
Todo igual	3822	57.9%
Reducción horaria	1261	19.1%
Cambio de empresa	929	14.1%
Aumento en la categoría socio-profesional	713	10.8%
Descenso en la categoría socio-profesional	254	3.9%
Total	6597	

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

Así, la amplia mayoría de las reincorporaciones laborales tras una excedencia por cuidado de hijos se da en las mismas condiciones del momento en que se causa la baja laboral, es decir, el 57.9% se reincorporan a la misma empresa, con el mismo horario y en la misma categoría socio-profesional. Cómo ya se ha indicado más arriba, aquellos casos en que la reincorporación se da en distinta empresa no representa ni un cuarto por ciento. No obstante, un 19,1% se reincorpora, ya sea en la misma o distinta empresa, con un horario reducido. I, finalmente, pese a la creencia que tras la ausencia laboral por cuidar un hijo aumenta el riesgo de descender en la escala ocupacional, independientemente del cambio de empresa, la Tabla 3 indica que solo el 3.9%, de las reincorporaciones significan una pérdida de categoría profesional, mientras que el porcentaje de reincorporación laborales que se acompañan de un aumento en la categoría profesional alcanzan un 10,8% del total.

En el la Tabla 4 se detallan de manera combinada todas las posibilidades de vuelta al trabajo tras una excedencia por cuidado de hijos teniendo en cuenta tres ejes: el

cambio de empresa (cambio o no cambio), la movilidad laboral (no cambio, ascenso o descenso en la categoría laboral) y el horario (mismo horario, reducción horaria o aumento horario). Vamos a comentar las más significativas.

**Tabla 4. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según las posibilidades de de cambio de empresa, de movilidad laboral y de cambio en el horario. Números absolutos y porcentajes**

Posibilidad de cambio	Frecuencia	%
Inmovilidad	3.822	57,9%
Inmovilidad + Reducción horaria	948	14,4%
Inmovilidad + Ampliación horaria	277	4,2%
Misma empresa + Ascendiente + Mismas horas	385	5,8%
Misma empresa + Ascendiente + Reducción horaria	106	1,6%
Misma empresa + Ascendiente + Ampliación horaria	17	0,3%
Misma empresa + Descendiente + Mismas horas	76	1,2%
Misma empresa + Descendiente + Reducción horaria	31	0,5%
Misma empresa + Descendiente + Ampliación horaria	6	0,1%
Diferente Empresa (lo demás igual)	402	6,1%
Diferente Empresa + No movilidad + Reducción horaria	94	1,4%
Diferente Empresa + No movilidad + Ampliación horaria	87	1,3%
Diferente Empresa + Ascendiente + Mismas horas	134	2,0%
Diferente Empresa + Ascendiente + Reducción horaria	33	0,5%
Diferente Empresa + Ascendiente + Ampliación horaria	38	0,6%
Diferente Empresa + Descendiente + Mismas horas	60	0,9%
Diferente Empresa + Descendiente + Reducción horaria	49	0,7%
Diferente Empresa + Descendiente + Ampliación horaria	32	0,5%
Total	6.597	100%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

Tal como se ha indicado a partir del cuadro anterior, la posibilidad de volver al trabajo sin ningún cambio (Inmovilidad) representa el 57.9% de las reincorporaciones que aparecen en nuestros datos. La segunda opción de reincorporación más popular entre los usuarios de esta medida es la vuelta a la misma empresa, con la misma categoría profesional pero trabajando menos horas (14,4%). En cambio, la ampliación horaria, cuando todo lo demás se queda igual, sólo representa el 4,2%, lo que nos indica que durante los primeros años de vida de los hijos la conciliación pasa por dedicar más horas a su cuidado que a aumentar los ingresos a través de un aumento en

la dedicación al trabajo. Otro dato interesante que se obtiene en el cuadro es que los casos en que se produce un ascenso en la categoría laboral dentro de la misma empresa tras el disfrute de un periodo de ausencia del mismo por cuidar a los hijos son más comunes que aquellos en que se da una penalización a través de un descenso laboral. Las cortas duraciones de las excedencias explicarían que los descensos de categoría se den en tan pocas ocasiones, sea en la misma o en diferente empresa. Finalmente, indicar que de aquellos que se cambian de empresa, pocos lo hacen con el fin de conseguir un cambio en las horas de trabajo o un ascenso de categoría profesional.

## 5. Resultados del análisis multivariable

Tal como indicaban Escobedo y Navarro (2007) y Lapuerta *et al.* (2008), la duración de las excedencias en nuestro país es mucho más corta que los tres años máximos permitidos por ley. De hecho, las investigaciones de estos autores, y nuestro análisis descriptivo así lo corrobora, la gran mayoría de los usuarios vuelven al trabajo (en la misma o en diferente empresa) antes de finalizar el primer año. Así mismo, en el apartado anterior hemos visto como el 57,9% vuelven al mismo trabajo y con las mismas condiciones que disfrutaban antes de acogerse a la excedencia. No obstante, la segunda forma más común de reincorporarse al mundo laboral es reduciendo la jornada de trabajo habitual. Por tanto, a partir de esos trabajos previos y de nuestro preliminar análisis descriptivo, tres características sobresalen del uso de de las excedencias en nuestro país. Por un lado, la gran mayoría de las usuarias (el 96%) son mujeres. Por otro, pocas de ellas se ausentan del lugar de trabajo más de un año. Finalmente, más de la mitad regresan al mismo trabajo y con las mismas condiciones que dejaron para cuidar a sus hijos, aunque cuando hay cambios respecto al trabajo anterior, la tendencia es trabajar menos horas para poder dedicarlos al cuidado de los hijos.

A partir de estos tres rasgos definitorios del uso de las excedencias en España, nuestro análisis multivariable va a intentar descubrir cuales son los factores sociodemográficos, familiares y laborales que explican, la *pronta reincorporación* al trabajo de las mujeres usuarias por un lado, y el uso por su parte de su derecho de *reducción horaria* por el otro. Se ha eliminado de manera consciente a los hombres del análisis por dos motivos, por ser pocos y por comportarse en relación al trabajo y la familia de forma muy diferente de cómo lo hacen las mujeres.

### 5.1. Factores que afectan la reincorporación laboral antes de cumplirse el primer año de excedencia

En la Tabla 5 presentamos los resultados del primer modelo del análisis multivariable, que hemos realizado a partir del método de la regresión logística por pasos. Este método, incluye en el análisis las variables una a una según sea su poder

explicativo hasta que la inclusión de una nueva variable no aumenta el poder explicativo del modelo final. En este modelo, nuestra variable dependiente es *volver al trabajo antes del primer año de excedencia* y los factores considerados relevantes fueron: la edad de las usuarias, la presencia en el hogar de otros menores dependientes de entre 4 y 12 años, las características de la relación laboral previa a la excedencia (la categoría profesional, el pertenecer a algún colectivo de funcionarios que aparecen en la muestra, el sector de actividad económica, el tipo de contrato, la antigüedad en la empresa, el número de trabajadores de la misma), y las características de la reincorporación laboral (si ha habido algún tipo de ascenso o descenso en la categoría profesional, si ha habido un cambio de empresa o si se ha producido una reducción horaria).

De todas las variables explicativas consideradas, el modelo final incluye (por orden de poder explicativo dentro del modelo):

1. El cambio de empresa en la reincorporación (dicotómica)
2. La categoría profesional
3. La antigüedad en la empresa
4. La reducción horaria en la reincorporación (dicotómica)
5. El número de hijos dependientes (4-11 años)
6. El número de trabajadores de la empresa

El modelo incluye 7.440 casos de excedencias por cuidado de hijos por parte de mujeres, de los cuales 1.479 son casos perdidos, ya sea por que se trata de información troncada por la derecha, es decir excedencias que continúan en alta en el momento de extracción de la muestra (1.112 casos) u otros casos para los que la base de datos original no incluye la información relativa a alguna de las variables del modelo.

La primera variable en importancia en el modelo nos indica que aquellas mujeres que regresan al mercado de trabajo en la misma empresa regresan antes al mercado de trabajo que aquellas mujeres que lo hacen en diferente empresa. En particular la relación es de 1 a 0,24. Este resultado es plenamente razonable dada la

obligatoriedad de las empresas de reservar el mismo lugar de trabajo durante el primer año de excedencias. Así, entre aquellas que cambian de empleador (ya sea por propia voluntad o por obligación) la barrera temporal del primer año no va a ser tan significativa. El segundo factor que influye en la pronta reincorporación al trabajo es la categoría profesional. Aunque Lapuerta *et al.* (2008) usaban la variable nivel educativo para explicar que la duración de la excedencia era inversamente proporcional a los estudios de los usuarios, en nuestro modelo parece ocurrir lo mismo con la categoría profesional, variable muy correlacionada al nivel de instrucción, y más fiable en cuanto a su registro. Así, la probabilidad de volver al trabajo durante el primer año es mayor cuando más arriba se está en la escala ocupacional, por tanto, el coste de oportunidad si parece jugar un rol importante en explicar las diferencias de duración de la excedencia, lo que no se aplica en el caso de la determinación de su uso. Mientras que el coeficiente  $\exp(\beta)$  es 1 para la categoría de referencia, aquellas mujeres con categorías propias de tituladas universitarias, desciende a 0,59 para el resto de profesionales, a 0,55 para las que ostentan trabajos de auxiliares o de oficiales de tercera y a 0,36 para las que ocupan una categoría no cualificada. Por tanto, son aquellas profesionales con titulación universitaria las que claramente se distancian del resto de categorías. Cuando se acogen a una excedencia son las que menos alargan la misma más allá de los 12 primeros meses.

La antigüedad en la empresa aparece como la tercera variable en importancia en nuestro modelo. Contrariamente a la idea previa, de que una mayor antigüedad en el trabajo significaría más seguridad laboral y menor temor a una pérdida de la posición laboral por la ausencia en el trabajo y que, por tanto, determinaría una mayor prolongación de la excedencia, nuestros resultados indican que no es así. La odds relativa de aquellas mujeres con antigüedad entre 2 y 3 años es de 1,17 frente a 1 de aquellas con menos de dos años. I las que disfrutaban de 3 a 5 años con el mismo empleador presentan un 50% más de probabilidades de regresar antes del primer año que las más recientes. No es hasta haber cumplido los 5 años o más de permanencia en el mismo trabajo cuando el coeficiente se acerca a 1, con un riesgo relativo muy cercano a las recién llegadas. Posiblemente quizás la antigüedad tenga otra lectura y traduzca un mayor grado de compromiso con la empresa.

Continuando con los resultados, aquellas mujeres que se reincorporan reduciendo el horario también tienen menos probabilidades de regresar antes del año. Su

conciliación familiar y laboral pasa por una ausencia larga del trabajo y una reincorporación al mismo paulatina, lo que nos hace pensar en una ausencia de medidas alternativas de cuidado de sus hijos (familiares, escuela preescolar, etc.). Así mismo, una mayor carga de hijos dependientes de entre 4 y 11 años<sup>12</sup>, ambos inclusive, significa un menor riesgo de volver al trabajo antes de finalizar el primer año de excedencia. Así, el riesgo relativo para aquellas con un hijo de esas edades es de 0,82, mientras que para la que tiene dos o más es de 0,65, frente a aquellas que (teóricamente) solamente tienen un niño dependiente, aquel para el que se pide la excedencia (ver nota 1). Finalmente, cuanto mayor es la empresa donde se trabaja menor es la probabilidad de regresar antes del primer año, aunque en aquellas empresas de más de 500 empleados el riesgo relativo es muy cercano a las empresas de menos de 10 empleados. Nuestra explicación es que entre estas últimas se encuentran muchas empresas familiares que, lógicamente, no van a poner problema alguna al alargamiento de la excedencia. Así mismo, las empresas de más de 500 empleados, los trabajadores están más protegidos por la mayor presencia en ellas de organizaciones sindicales y existe mayor flexibilidad para reemplazar a la trabajadora durante su ausencia.

---

<sup>12</sup> Ya hemos explicado en el apartado metodológico nuestras reticencias a incluir en el análisis a los miembros del hogar menores de 4 años dada la subrepresentación en el Padrón de los niños/as de esas edades. No obstante, no negamos la existencia de más niños/as entre 0 y 3 años que aquel/lla por el que se pide la excedencia

**Tabla 5. Características asociadas a la reincorporación laboral antes de cumplirse el primer año de excedencia por cuidado de hijos (parámetros estimados del modelo de regresión logística)**

Variable	Categorías	Frecuencia	Exp (ß)
Cambio de empresa	No	5.175	1 Ref.
	Si	786	0,24 ***
Categoría Profesional	Titulados universitarios	1.550	1 Ref.
	Profesionales no titulados	2.125	0,59 ***
	Auxiliares, Oficiales de 3º	1.902	0,55 ***
	No cualificado	384	0,36 ***
Antigüedad en la empresa	Hasta 2 años	2.269	1 Ref.
	2-3 años	981	1,17 *
	3-5 años	1.159	1,50 ***
	Más de 5 años	1.552	1,07 ns.
Reducción horaria	No	4.817	1 Ref.
	Si	1.144	0,76 ***
Hijos 4-11 años	0	4.601	1 Ref.
	1	1.206	0,82 **
	2 o más	154	0,65 **
Nº trabajadores de la empresa	Menos de 10	1.496	1 Ref.
	10-49	517	1,35 **
	50 -499	1.831	1,27 **
	500 o más	2.117	1,03 ns.
		Constante	2,57 ***
		-2 Log likelihood	4.253,20
		Chi-cuadrado	319,23 ***

Resumen del modelo	N	%
Total casos incluidos en el análisis:	5.961	80%
Valores perdidos:	1.479	20%
Total casos incluidos en el análisis:	7.440	100%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

## 5.2. Factores que afectan la reducción horaria tras el disfrute de una excedencia

Tal como ya se ha indicado en este documento, aquellos que no se reincorporan a la misma empresa representan un bajo porcentaje del total de los usuarios de la medida conciliadora. Asimismo, la corta duración de las ausencias por excedencia, que en la mayoría de los casos no llega al primer año, lleva consigo la vuelta al mismo puesto de trabajo, dada la voluntad de protección del lugar de trabajo que tienen esas excedencias. Por tanto es de suponer que la nueva relación laboral va a mantener la anterior categoría profesional. Lo que no está tan claro es que las usuarias de excedencias por cuidado de hijos se reincorporen al trabajo trabajando el número de horas habitual que cumplía antes de su ausencia y más cuando la ley contempla la reducción horaria hasta cumplidos los 8 años del hijo. De hecho, en nuestro apartado descriptivo ya hemos visto que en alrededor de un 19% del total de excedencias que se recogen en nuestros datos, la reincorporación se da con una reducción horaria.

Nuestro objetivo en nuestro segundo modelo es descubrir cuáles son las características, personales, familiares y laborales que explican la mayor tendencia a volver al trabajo trabajando menos horas habituales que antes de empezar la excedencia. Tal como en el anterior modelo multivariable el método estadístico empleado es el de la Regresión Logística por pasos que incluye en el modelo final solamente aquellas variables la inclusión de las cuales aporta una mejora en el poder explicativo del mismo, excluyendo el resto. Así de las 9 variables que originalmente se consideraron que podrían tener influencia sobre la *inmovilidad laboral*, dos de ellas no se han incluido en el modelo: la categoría profesional y el número de hijos entre 4 y 12 años. De este modo, contrariamente a nuestras hipótesis iniciales, nuestro análisis estadístico revela que no hay diferencias significativas entre las diferentes categorías profesionales, o en función del número de hijos pequeños en el hogar, en la propensión a reducir el horario de esas mujeres que se incorporan tras acogerse a una excedencia. Así, contrariamente a lo que ocurría en el modelo anterior ni el volumen de carga familiar ni el coste de oportunidad nos ayudan a explicar la mayor tendencia de trabajar menos horas para aquellas que ya se han ausentado de su lugar de trabajo.

Por tanto, la probabilidad de reincorporarse al trabajo reduciendo el número de horas habitual se explica por (ordenadas las variables según su poder explicativo en el modelo final):

1. El tipo de contrato
2. La duración de la excedencia
3. La actividad económica de la empresa
4. La pertenencia a alguno de los colectivos de funcionarios que la muestra incluye
5. El grupo de edad
6. El número de trabajadores de la empresa
7. La antigüedad en la empresa

La variable que más influencia sobre nuestra variable dependiente es el Tipo de contrato (Tabla 6). Así, la mayor seguridad de aquellas mujeres que trabajan con un contrato indefinido se ve reflejada en el modelo en la mayor propensión a reducir su horario de trabajo, con una *odds* relativa de 1 a 0.39 respecto a aquellas trabajadoras eventuales, o de 1 a 0.61 respecto a las que no les consta en los datos el tipo de contrato. En segundo lugar la variable que más influencia tiene sobre nuestra variable dependiente es la duración del período de excedencia. Los resultados nos muestran una relación positiva entre la duración y la mayor probabilidad de hacer uso del derecho de reducción horaria. De este modo queda probada nuestra hipótesis inicial sobre la relación negativa entre la probabilidad de acortar el tiempo de disfrute de las excedencias y la probabilidad de reducir el horario habitual una vez se produce la reincorporación al trabajo. En tercer lugar nos aparece la Actividad Económica de la empresa como factor explicativo. En relación a aquellas mujeres que trabajan en una empresa del sector *Primario, Industria y Comunicaciones*, con una  $\exp(\beta)=1$ , aquellas que trabajan en la *Administración pública, Educación, Salud y Servicios Sociales* presentan un riesgo relativo de 1.21, mientras que la propensión más baja se da entre las que trabajan en otros sectores, con un riesgo de 0.79. Estos resultados parecen indicar

que cuando mayor es la feminización de la actividad económica mayor es la flexibilidad laboral para atender las necesidades de los hijos.

Siguiendo con los resultados multivariantes, en cuarto lugar aparece en el modelo el hecho de pertenecer a alguno de los colectivos de funcionarios que la muestra incluye. Contrariamente a nuestra hipótesis inicial, la mayor seguridad de la que gozan el colectivo de funcionarias no parece favorecer la reducción horaria. Las jornadas habitualmente más cortas en el sector público puede explicar esta menor tendencia a reducir el número de horas habituales anterior a la excedencia. En quinto lugar, aparece el grupo de edad de las usuarias. Si atribuimos más experiencia laboral y el logro de posiciones laborales menos precarias a medida que las mujeres se hacen adultas esto explicaría que a mayor edad menor es la propensión de reducir el número de horas trabajadas. Finalmente, las dos últimas variables que afectan nuestra variable dependiente son el tamaño de la empresa y la antigüedad que la trabajadora lleve en la misma. Vemos que los riesgos relativos en estas variables siguen el mismo sentido que en el modelo anterior, cuando el objetivo era explicar la corta duración de la excedencia. Así, a mayor número de trabajadores en la empresa y a mayor antigüedad en la misma mayor es la propensión a la reducción horaria de las mujeres. Estos resultados coinciden con nuestras hipótesis de trabajo, según las cuales cuando mayor sea antigüedad de la relación laboral, se da mayor seguridad laboral y, por tanto, menos penalización por flexibilizar el horario. Asimismo, las empresas grandes tienen mecanismos facilitadores de flexibilidad horaria por parte de sus trabajadoras en función de sus responsabilidades familiares.

**Tabla 6. Características asociadas a la reducción horaria tras el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos (parámetros estimados del modelo de regresión logística)**

Variable	Categorías	Frecuencia	Exp (ß)
Contrato	Indefinido	4.131	1 Ref.
	Temporal	950	0,39 ***
	No consta	1.562	0,61 ***
Duración de la excedencia	Hasta 3 meses	1.978	1 Ref.
	3-6 meses	1.263	1,14 ns.
	6 meses-1 año	1.631	1,82 ***
	1-2 años	1.371	2,12 ***
	2-3 años	281	1,83 ***
	Más de 3 años	119	2,06 ***
Actividad Económica	Primario, Industria y Comunicaciones	960	1 Ref.
	Adm pública, Educación, Salud y Servicios Sociales	2.401	1,21 **
	Otros sectores de actividad	3.282	0,79 **
Funcionario	Resto	4.745	1 Ref.
	Funcionario	1.216	0,42 ***
Edad	Menor de 30 años	1.040	1 Ref.
	30-34	2.853	0,91 ns.
	35-39	1.707	0,76 ***
	Mayor de 40 años	361	0,42 ***
Nº trabajadores de la empresa	Menos de 10	1.614	1 Ref.
	10-49	584	1,71 ***
	50 -499	2.063	1,32 ***
	500 o más	2.382	1,33 ***
Antigüedad en la empresa	Hasta 2 años	2.269	1 Ref.
	2-3 años	981	1,36 ***
	3-5 años	1.159	1,26 **
	Más de 5 años	1.552	1,34 ***
		Constante	0,16 ***
		-2 Log likelihood	5.677
		Chi-cuadrado	595,83 ***

Resumen del modelo	N	%
Total casos incluidos en el análisis:	5.961	80%
Valores perdidos:	1.479	20%
Total casos incluidos en el análisis:	7.440	100%

Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006)

## CONCLUSIONES

A partir de nuestros modelos multivariantes sacamos interesantes conclusiones sobre los factores relacionados con la brevedad en el período de ausencia laboral por excedencia, así como los relacionados con la reducción horaria en la reincorporación laboral. En nuestro primer modelo hemos podido comprobar que las excedencias de duración inferior a un año se explican por una ausencia temporal breve del lugar de trabajo, con el fin de volver al mismo lugar de trabajo, trabajando el mismo número de horas. Además, las que presentan la mayor propensión son aquellas mujeres situadas en lo alto de la escala profesional, que, aunque son las que más facilidades van a tener para acogerse a una excedencia, son también las que mayor coste de oportunidad tienen cuando se ausentan del trabajo o cuando se acogen a otras medidas como la reducción de las horas de trabajo. Además, es fácil suponer que debido a su mejor posición en el mercado de trabajo, sus recursos económicos para la contratación de servicios de atención privada son mayores. Esto les va a permitir una conciliación entre familia y el trabajo con garantías de una continuidad en su carrera profesional, regresando antes y trabajando las mismas horas. En cambio, ni la actividad económica de la empresa, ni la edad de la usuaria, ni el tipo de contrato o el hecho de ser funcionario, parecen aportar elementos explicativos significativos en relación a la mayor o menor duración de la excedencia.

En nuestro segundo modelo hemos analizado los factores relacionados con la reducción horaria en la reincorporación laboral tras el disfrute de una excedencia. Contradictoriamente a nuestras hipótesis, la categoría profesional de la mujer o el número de hijos no influyen en la mayor o menor propensión de reducir el horario habitual. Son la mayor estabilidad y protección laboral que ofrece un contrato indefinido o una mayor antigüedad de la relación laboral o el tamaño de la empresa lo que está positivamente relacionado con una mayor propensión a trabajar menos horas para así poder disfrutar de más tiempo libre para los hijos. No obstante, el hecho de ser funcionario está negativamente correlacionado con la reducción horaria, resultado que interpretamos como efecto de la mejor distribución horaria y de las jornadas habituales más cortas que disfrutaban aquellas que trabajan para la administración pública y que hacen menos necesario el reducir sus horarios de trabajo, ya que, no olvidemos, esta medida va acompañada de una reducción equivalente en el sueldo.

Finalmente, la reducción horaria esta relacionada positivamente con la duración del tiempo en excedencia. Este resultado nos confirma nuestra hipótesis inicial, según la cual si bien el hecho de acogerse a una excedencia de duración de la misma inferior al año, denota, en cambio, una voluntad o necesidad clara de regresar al trabajo y de hacerlo con la misma intensidad por parte de las mujeres usuarias, de manera que su carrera profesional se vea lo menos interrumpida posible. De hecho las mujeres que hemos visto que tienen una mayor propensión a alargar el período de excedencia presentan ya un tipo de selección (menor compromiso con el trabajo quizás) que las inclina a encadenar esta excedencia con una reincorporación reduciendo las horas de trabajo. La reducción del horario habitual, tras el disfrute de una excedencia, denota un alargamiento de la voluntad, o de la posibilidad, de sacrificar parte del salario para disfrutar de más tiempo para los hijos, indicando una relación menos estrecha, ya sea voluntaria o no, de la madre con el mundo laboral, que por otra parte se explica por la mayor duración de la excedencia.

## BIBLIOGRAFIA

Aguilera Izquierdo, R. (2007). "los derechos de conciliación de la vida personal , familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres." *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario, Igualdad efectiva entre hombres y Mujeres.

Escobedo, A. (2008). "Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto Internacional", *Economía e Igualdad de género.: retos de la hacienda pública en el siglo XXI* . Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, colección Estudios de Hacienda Pública

Paí\_Gálvez, N et al. (2005) "Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: Análisis de las acciones específicas de protección y de publicidad)", FIPROS 2005-53 Informe de estudio subvencionado por el Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales, Dirección General de la Seguridad Social, Madrid, pp385 (disponible en la WEB).

Montero, A.; Aragón, J y Rocha, F (2005) " Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las Comunidades Autónomas", Cuadernos de relaciones Laborales, 23,1,73-93

## Índice de Tablas

Tabla 1. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según número de hijos menores de 5 años en el hogar. Números absolutos y porcentajes.....	206
Tabla 2 Fuente: Muestra Continua de Vidas Laborales 2006 (MCVL-2006) .....	207
Tabla 3. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según las posibilidades de reincorporación al trabajo. Números absolutos y porcentajes .....	209
Tabla 4. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según las posibilidades de de cambio de empresa, de movilidad laboral y de cambio en el horario. Números absolutos y porcentajes.....	210
Tabla 5. Características asociadas a la reincorporación laboral antes de cumplirse el primer año de excedencia por cuidado de hijos (parámetros estimados del modelo de regresión logística) .....	216
Tabla 6. Características asociadas a la reducción horaria tras el disfrute de una excedencia por cuidado de hijos (parámetros estimados del modelo de regresión logística) .....	220

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Porcentajes de asalariadas que en los últimos 12 meses han estado en situación de excedencia o en reducción de jornada por hijos según se trabaje en un sector público o privado. Asalariadas de 16 a 64 años con hijos menores de 3 años que en los últimos 12 meses han estado ocupadas y no han tenido impedimento legal para tomar una excedencia o reducción jornada .....	184
Gráfico 2. Distribución de las asalariadas de 16 a 64 años que han tomado un permiso para cuidar a algún hijo menor de 3 en los últimos 12 meses por tipo de derecho ejercitado. ....	185
Gráfico 3. Distribución de la población ocupada de 16 a 64 años con algún hijo menor de tres años que tiene derecho a tomar una excedencia o una reducción de jornada para cuidado de hijos que no ha ejercido tal derecho por motivo aludido.....	186
Gráfico 4. Excedencias por cuidado de hijos en la MCVL 2006 según el mes de retorno al trabajo. Porcentajes .....	208