



MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE  
LA SEGURIDAD SOCIAL

# **PERSPECTIVAS DE DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LICENCIAS PARENTALES Y POR MOTIVOS FAMILIARES EN ESPAÑA Y EN LA UNIÓN EUROPEA**

**RESPONSABLE: ANNA ESCOBEDO Y LARA NAVARRO  
UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1051/2005, de 12 de abril (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.

# **Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea**

## **INFORME DE RESULTADOS**

**30/03/2007**

Anna Escobedo y Lara Navarro

Grupo investigador: Infancia, Familia y Políticas Sociales Comparadas, bajo la dirección del profesor Lluís Flaquer, Catedrático de Sociología

Dpto de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona

### **Indice**

1	Introducción.....	3
2	Descripción del proyecto, objetivos y de la metodología empleada .....	7
3	Aproximación conceptual a las licencias parentales como medidas mixtas de política laboral y familiar .....	11
4	Procesos de innovación y dinámicas a nivel autonómico y del sector público .....	15
4.1	Medidas complementarias a la ley de conciliación en el ámbito autonómico	15
4.2	Medidas para la conciliación en el ámbito de la Administración Pública.....	22
4.3	Impacto y alcance de las medidas en el País Vasco .....	24

5	Datos e indicadores sobre el uso y usuarios de la licencia y prestación por maternidad en España.....	25
5.1	La evolución de la licencia por maternidad entre 2000 y 2005 en España ....	26
5.1.1	La evolución de las prestaciones por maternidad.....	27
5.1.2	Transferencia al padre de una parte de la licencia por maternidad .....	28
5.1.3	Maternidad biológica, adopción y acogimiento .....	29
5.1.4	Evolución del parto múltiple .....	30
5.1.5	La licencia y prestación por riesgo laboral durante el embarazo .....	30
5.1.6	Tasa anual de cobertura de la prestación por licencia de maternidad sobre los nacimientos .....	30
5.2	Situación laboral de las personas usuarias.....	32
5.2.1	Tasa anual de incidencia de la licencia por maternidad sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años .....	32
5.2.2	Prestaciones provenientes del INEM .....	32
5.2.3	Prestaciones por maternidad según régimen de cotización .....	33
5.2.4	El gasto por prestación de maternidad según régimen de cotización .....	34
6	Datos e indicadores sobre el uso y los usuarios de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares a partir de los resultados de la explotación de la MCVL_2004.....	35
6.1	La excedencia por cuidado de hijos.....	35
6.1.1	El 96% de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos son madres y el 4% son padres.....	36
6.1.2	¿Qué duran las excedencias por cuidado de hijos?.....	37
6.1.3	Cobertura respecto a los recién nacidos .....	38

6.1.4	La protección del vínculo y la reincorporación laboral.....	40
6.1.5	Edad de las personas usuarias de excedencias por cuidado de hijos.....	41
6.1.6	La tasa de incidencia respecto a la población ocupada de 25 a 44 años.	41
6.1.7	El perfil laboral de los usuarios y los sectores económicos .....	42
6.2	Las excedencias por cuidado de familiares .....	44
7	Conclusión.....	46
8	Bibliografía.....	47
9	Anexo metodológico sobre la explotación realizada de la Muestra Continua de Vidas Laborales.....	51
10	Anexo estadístico.....	51
10.1	Uso y características sociodemográficas de los usuarios de la prestación por maternidad en España (2000-2005) a partir de datos facilitados por el INSS.....	51
10.2	Perfil sociodemográfico de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos y de familiares en España en la MCVL_2004.....	51
10.3	Características y estimaciones sobre el uso e impactos de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares en España a partir de la MCVL_2004 .....	51
10.4	Datos sobre usuarios de medidas complementarias de licencias parentales en el País Vasco y en el sector público Catalán .....	51

## **1 Introducción**

El presente informe recoge los principales resultados y conclusiones del proyecto de investigación “Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y en la Unión Europea” desarrollado durante el año 2006 por el Grupo de Investigación “Infancia, Familia y Políticas

Sociales Comparadas” adscrito al Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona (Iphigenia, UAB).

En este informe se presenta y analiza el sistema español de licencias parentales y por cuidado de familiares dependientes, tratándolo como un conjunto integrado y en proceso de articulación con lo que podemos denominar el sistema nacional de atención infantil y de atención a la dependencia. Se aportan datos e indicadores para evaluar su uso y extensión en relación con el mercado de trabajo y las nuevas realidades familiares en España. Asimismo se analiza sus perspectivas de desarrollo a partir de la experiencia sobre este tipo de políticas de protección social en otros países de nuestro entorno cultural y económico en el marco de la Unión Europea y de la OCDE.

Los resultados de la evaluación de estas políticas en otros países y de la investigación comparativa en este campo (*International Expert Network on Leave Policies and Research*) apuntan a que un sistema adecuado y bien diseñado de licencias parentales y familiares, acorde con la realidad del mercado de trabajo y de la diversidad de situaciones familiares, puede contribuir simultáneamente tanto a la conciliación de la vida laboral y familiar como al progreso de la igualdad entre hombres y mujeres.

Un sistema adecuado y bien diseñado de licencias parentales y familiares contribuye en todo caso a mejorar las bases de crecimiento y bienestar para la población infantil en un contexto de apoyo a los vínculos familiares (para hombres y mujeres), a la función reproductiva y educativa de las familias, sobretodo cuando se articulan con un sistema de educación infantil temprana accesible de calidad (OCDE: *Starting Strong* 2006). Pero también contribuye a una gestión social eficaz del creciente problema de la dependencia, a mejorar las perspectivas de permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo a lo largo de toda la vida laboral, y por ende las perspectivas de sostenibilidad de nuestro sistema de protección social.

Los sistemas de licencias por motivos familiares, así como por otros motivos personales, son analizados en el ámbito de la Unión Europea como instrumentos de planificación de la carrera profesional y de redistribución del tiempo de trabajo a lo largo de la vida de los individuos para encajar mejor necesidades personales, familiares y profesionales, dentro de las nuevas perspectivas de alargamiento de la vida y por ende de la vida profesional (véanse los numerosos estudios e informes en este sentido de la

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).

Por el contrario un sistema inadecuado de licencias comporta la interrupción indeseada de los itinerarios profesionales femeninos y una gestión poco eficiente de la atención a la infancia y a la dependencia. Licencias laborales por cuidado de hijos o familiares mal diseñadas o bien resultan ineficaces por falta de uso o de adecuación a sus objetivos.

En general se considera que las licencias parentales son usadas si son retribuidas y comportan una buena protección del empleo, no en vano la Comisión Europea ha incorporado recientemente en su sistema de indicadores vinculado a la Estrategia Europea por el Empleo (CE, 2006) como nuevo indicador sobre atención infantil (p.38, Indicador 18.M3) un nuevo indicador que pretende sintetizar los sistemas de licencias parentales disponibles en cada país para el conjunto de la población, el indicador es "meses de licencias por maternidad/paternidad/parental (con prestaciones económicas que reemplacen al menos 2/3 del sueldo" y se ofrecen datos para la UE25 para 2005. La selección de este indicador muy básico y poco sofisticado, presupone la asunción corroborada por múltiples estudios y datos nacionales de que las licencias parentales son usadas y verdaderamente accesibles para el conjunto de la población en la medida de que estén suficientemente bien retribuidas, ya que sino acaban dependiendo de su coste de oportunidad o bien comportándose como un bien de lujo (y siendo usado por tanto por dos extremos de la población o los que tienen poco que perder, o los que se lo pueden permitir sobradamente, pero poco accesibles para las clases medias u obreras cualificadas). Bajo este nuevo indicador los 36 meses en teoría disponibles en España, han sido reducidos a 4 por la CE.

Los resultados de nuestra investigación que recogen cifras e indicadores de usos de este tipo de licencias en España contribuyen a explicar el fundamento de este indicador. Mientras el uso de la licencia por maternidad ha crecido de forma continuada desde 1995, doblando su tasa de cobertura, mientras nuevas medidas retribuidas en el ámbito del sector público están mostrando un uso muy elevado por parte de hombres y mujeres, la excedencia no retribuida por cuidado de hijos cubre sólo el 6% de los nacimientos de un año, alrededor del 30% tiene una duración menor de 3 meses y en un 90% tiene una duración menor de un año, lo cual es una tasa de cobertura muy baja que nos indica que se trata de una medida que no encaja bien en la realidad familiar y laboral española.

Desde una perspectiva de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres está ya bien asentado el conocimiento de que sistemas de licencias rígidos y mal retribuidos también acentúan las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo y a nivel salarial (por ej. en el caso de licencias no individualizadas, excesivamente largas y/o mal remuneradas, en contextos nacionales en los que no existen alternativas de servicios de atención) por ello la Comisión Europea en estos momentos se está fijando y tomando como indicador relevante los sistemas de licencias parentales bien retribuidos (en la lógica del mantenimiento de los ingresos ordinarios) y analizados conjuntamente y de forma integrada a los sistemas de atención y educación infantil, teniendo en cuenta su intensidad, su financiación pública y su calidad.

Tras esta síntesis de resultados a modo de capítulo introductorio, en el segundo capítulo de este informe se presenta proyecto, en el tercero el marco conceptual y definiciones de nuestro objeto de estudio. El cuarto capítulo recoge una revisión y análisis de medidas complementarias para promover la conciliación de la vida familiar y laboral, que desde el año 2000 se vienen desarrollando en algunas Comunidades Autónomas y desde el sector público, éstas medidas tienen una doble vertiente: o bien emplazar al sector público a un rol de liderazgo bajo el razonamiento que el las empresas y la cultura organizativa del centro de trabajo han de acompañar estas medidas, o bien crear un contexto de acción positiva en favor de los hombres. En los capítulos quinto y sexto se realiza una evaluación exploratoria del sistema español de licencias familiares a partir de los datos que nos han facilitado la Secretaria General de Ordenación de la Seguridad Social, el INSS y la Tesorería de la Seguridad Social. Hemos elaborado indicadores nacionales y por Comunidades Autónomas, y los resultados de una explotación transversal y longitudinal de la MCVL 2004. En el último capítulo se recogen la conclusiones, propuestas y recomendaciones de este estudio, que incluyen una propuesta de indicadores y monitorización de estas políticas en el futuro.

El equipo investigador agradece a todas las personas e instituciones que han facilitado información y datos para la realización de este estudio: el gabinete de dirección del INSS y de la TGSS, a la DG de Ordenación de la Seguridad Social, que en todo momento nos ha facilitado y apoyado en nuestro trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales; a los responsables del Plan Concilia, al Departamento de Familia del Gobierno Vasco; y

a la Secretaría de Políticas Familiares y Derechos de Ciudadanía de la *Generalitat de Catalunya* que ha autorizado la inclusión en este informe de un avance de datos sobre el personal al servicio de la Administración de la Generalitat relativo a un estudio en curso que se realiza conjuntamente con el equipo investigador. También a los miembros de la red de expertos internacional, porque las reuniones anuales y el referente de la red y el intercambio de calidad que genera son una fuente inestimable de información y de apoyo en nuestra línea de investigación. Finalmente agradecemos a los responsables de FIPROS por su respuesta atenta a todas nuestras consultas, y por la extensión de plazo concedida para la redacción de este informe. Este estudio se proyectó al final de una licencia por maternidad y se inició tras una baja por enfermedad dentro del equipo investigador del proyecto, si bien hace años que investigábamos sobre estas cuestiones, escribir sobre ellas cuando se conocen en primera persona con todos sus dilemas y dificultades nos aporta una dosis suplementaria de comprensión y de motivación.

## **2 Descripción del proyecto, objetivos y de la metodología empleada**

A través del presente proyecto se pretendían conseguir los siguientes objetivos:

Realizar una evaluación exploratoria del sistema español de licencias parentales y por cuidado de familiares dependientes que concluya con una propuesta de indicadores, recogida y explotación anual de datos a implementar por parte de los responsables de la Seguridad Social para evaluar y hacer un seguimiento anual de estas políticas y de su contribución al objetivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Realizar una evaluación exploratoria de las medidas complementarias implementadas por diversas Comunidades Autónomas en el estado español, desde la Ley 39/1999 “para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”. Algunas de estas medidas incluyen incentivos a la participación masculina. A través de estas medidas se abordará el análisis de la participación masculina en el cuidado infantil y de adultos dependientes, y las posibilidades de incentivar el uso de este tipo de

medidas por parte de los hombres a partir de los resultados en estas comunidades autónomas que aplican incentivos.

Apoyar la participación española en la Red Internacional “Leave Policies and Research”.

Recoger, sistematizar y divulgar entre el público interesado de nuestro país la información disponible a nivel europeo sobre desarrollo y evaluación de los sistemas de licencias parentales y por cuidados a familiares dependientes gestionados desde los sistemas públicos de seguridad social

En el desarrollo del proyecto de investigación, nos hemos centrado en los tres primeros objetivos. Presentamos a continuación una evaluación exploratoria cuantitativa del sistema español de licencias parentales y por cuidado de familiares dependientes, a partir de la explotación y análisis de los datos disponibles sobre el usos de estos mecanismos en España. Hemos realizado también una evaluación exploratoria de las medidas complementarias implementadas por diversas CCAA en el estado español, reuniendo datos disponibles y contribuyendo también a la producción de nuevos datos en el caso de Cataluña. Concluimos nuestro trabajo con una propuesta de indicadores, recogida y explotación anual de datos que permita evaluar y hacer un seguimiento anual de estas políticas y de su contribución al objetivo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero también en relación al bienestar infantil aspecto en general insuficientemente contemplado en los diversos países.

Respecto al proyecto planteado, a partir de las posibilidades que una vez iniciado el proyecto pudimos ver, y teniendo en cuenta la limitación de recursos a la mitad respecto al presupuesto planteado, tomamos la decisión de apostar en mayor grado por un trabajo cuantitativo a partir de las posibilidades que nos ofrecía la nueva Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Los países escandinavos o países más cercanos como Francia, basan sus estudios y evaluaciones sobre este tipo de políticas en primer término sobre bases de datos a partir de los registros de la seguridad social. Luego las complementan con investigación cualitativa o encuestas específicas. Cuando fuimos informados sobre la posibilidad de trabajar con la primera edición de la MCVL\_04, creímos que era una oportunidad ponernos a trabajar con esta nueva fuente de datos.

Todo este trabajo cuantitativo nos ha tomado más tiempo del previsto, por otro lado creemos que merecía la pena ya que nos ha permitido obtener una serie de datos y conocimientos hasta ahora desconocidos en España, y que la propia administración de seguridad social no disponía.

En cambio no hemos realizado las entrevistas cualitativas previstas en el proyecto inicial. En parte por falta de tiempo, en parte también porque nos parece que las entrevistas cualitativas con expertos serán más interesantes en un futuro cuando se puedan manejar ya estos datos, con planteamientos menos genéricos y abordando cuestiones y dilemas más acotados. Es algo que nos proponemos hacer más adelante. Por otro lado hemos incorporado también en el informe datos recientes sobre encuestas de opinión del CIS que aportan también una cuantificación de actitudes y percepciones de la población sobre asuntos relacionados con este tema.

El debate parlamentario en torno al proceso de aprobación que culmina el 15 de Marzo de 2007 con la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ha puesto de manifiesto distintas posiciones respecto al tema de las licencias parentales y por motivos familiares, que recogemos en el apartado 4 de análisis de la dinámica de la regulación sobre el tema en España. Así mismo en relación con el proceso de aprobación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia que culmina el 20 de noviembre de 2006, en este segundo caso nos llama la atención la ausencia de referencia o conexión con el sistema de licencias parentales y por motivos familiares, además de las dificultades en el planteamiento del complejo periodo de la infancia 0-3.

En el proyecto planteado otro objetivo era también editar materiales en castellano y divulgar entre el público interesado (investigadores, decisores y gestores públicos, agentes sociales, periodistas especializados) por medios electrónicos los resultados de la investigación. Sin embargo este objetivo, pasa primero por la debida entrega y reserva del informe final a los responsables de FIPROS, y en los plazos previstos posteriormente y con el debido conocimiento de los responsables de FIPROS haremos si se permite esta difusión posterior. En particular está prevista y diseñada una sección específica en la Web del grupo de investigación, en el marco de la web de la Universidad Autónoma de Barcelona, para difundir los resultados del proyecto.

Entre tanto el equipo investigador ha mantenido y ampliado su participación en la red internacional de expertos “Leave Policies and Research”, participando activamente a la reunión anual celebrada en Lisboa en noviembre de 2006, con una contribución sobre la dinámica y lógicas dominantes en el desarrollo de estas políticas en España. La red ha aprobado la puesta en marcha de una web durante la primavera de 2007, que se alojará en el Instituto Danés de Investigación Social (Danish Institute of Social Research, SFI), una nueva edición para 2007 del anuario que publicará una vez más el Ministerio de Industria del Reino Unido, y la consolidación de las reuniones anuales que seguirán celebrando de forma itinerante entre los países miembros de la red. En el momento en que esté disponible la web de la red estableceremos los links correspondientes de acceso a esta web, a webs de otros equipos y proyectos similares, y a las publicaciones anuales de la red que ya están disponibles en formato electrónico (Deven & Moss, 2005; Moss & O’Brien, 2006).

Dado que el presupuesto se recortó explícitamente en cuanto a actuar como anfitriones de la reunión anual, nos hemos limitado a una participación activa pero como unos miembros más, y a encarrilar en todo momento la atención hacia el asunto que más nos interesa: el tema de indicadores y evaluación comparativa de los sistemas nacionales de licencias parentales y familiares. Durante el 2007 se ha empezado a preparar una publicación monográfica en inglés sobre el análisis de las políticas en materia de licencias parentales (“The Politics of leave policies”) en la que se ha aceptado nuestra propuesta de contribución entorno a una comparación sobre el desarrollo de estas políticas en España y Portugal. Durante el 2007 también a través de los miembros de la red se están preparando dos monográficos (uno en inglés, otro en francés) sobre perspectivas masculinas en el desarrollo de los nuevos modelos de paternidad y de las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral. Por cuestión de plazos descartamos nuestra participación en el monográfico inglés.

Hemos solicitado información los mecanismos de recogida de información que realiza el INSS y la Tesorería de la Seguridad Social a la hora de tramitar expedientes, y hemos recogido la información que estas instituciones podían poner a nuestra disposición. A la luz de los datos e indicadores disponibles en otros países, proponemos un sistema de recogida y explotación de datos a través del INSS y la Tesorería de la Seguridad Social que permita un mejor seguimiento y evaluación de las prestaciones asociadas al uso de

licencias parentales y por cuidados familiares (prestaciones por maternidad, por cuidado de hijos...) y su comparación con las evaluaciones e indicadores que se producen en otros países (por ej. número de días usados en función del género).

Con toda esta información, y también gracias a la información obtenida sobre el uso de medidas complementarias a nivel de CCAA, hemos podido contrastar en cierta medida como funcionan en el caso español hipótesis como la relación positiva entre el uso de estas medidas y su retribución, o el uso por parte de los hombres su retribución, flexibilidad e intransferibilidad.

Los temas que aborda el proyecto quedaban recogidos entre las prioridades c), d) y e) de la convocatoria de FIPROS para 2006:

c) Eficacia del sistema de protección social, o de alguno de sus componentes respecto a los objetivos de equidad, igualdad de género, disminución de la pobreza y buen funcionamiento del mercado de trabajo.

d) Mejoras potenciales del sistema de protección social, o de alguno de sus componentes, evaluando las consecuencias directas e indirectas de las distintas alternativas.

e) Protección pública de las situaciones de incapacidad que generan dependencia en el desarrollo de la vida cotidiana.

### **3 Aproximación conceptual a las licencias parentales como medidas mixtas de política laboral y familiar**

Las licencias parentales y por cuidado de familiares son formas reguladas de ausencia del lugar de trabajo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas (y/o otros derechos de protección social por parte de los sistemas públicos de seguridad social) para atender al nacimiento y crianza de los hijos, o el cuidado de adultos en situación de enfermedad o severa dependencia.

Tienen por objeto proteger simultáneamente y en diferentes grados los intereses infantiles, de las madres y los padres empleados, personas dependientes y sus cuidadores, de los empresarios y otros intereses sociales (normalmente representados por las instituciones públicas en sus distintas actividades: sanidad, educación, protección social). Los sistemas de licencias parentales y por motivos familiares regulan aspectos básicos de la combinación entre el trabajo remunerado y la vida familiar, en el nivel del lugar de trabajo y de la empresa. Proveen también apoyo económico a las familias en esta etapa.

Las licencias parentales y por cuidado de familiares son principalmente: la licencia por maternidad, la licencia por paternidad, la licencia parental, la licencia por cuidado de hijos pequeños, y los permisos o licencias para cuidar de un hijo o familiar enfermo. Las licencias parentales y por cuidado de familiares se enmarcan en la categoría más amplia de los sistemas de interrupción de carrera (por motivos familiares, de formación, de salud o otros) y constituyen un instrumento para redistribuir el tiempo de trabajo a lo largo de la vida de los individuos. Son también un elemento clave para comprender los sistemas de atención a la primera infancia en los diferentes países.

Los conceptos empleados en inglés y en la literatura internacional son: “*leave arrangements*” o “*leave schemes*”. Estos conceptos resaltan el hecho de que se trata de paquetes complejos de medidas que comprenden diferentes regulaciones laborales y prestaciones sociales. En nuestra legislación laboral se usa una diversidad de conceptos que tienen diferentes significados jurídicos como: permisos, baja y prestación por maternidad, excedencia o reducción horaria. La ley 4/1995 de regulación del permiso parental y por maternidad introduce en España el concepto de permiso parental, haciendo sobre todo referencia a la categoría del “*parental leave*” aun cuando a menudo se usa también como término genérico para todas las categorías. Empleamos la palabra licencia ya que este es el término empleado en las versiones castellanas de los documentos de la Organización Internacional del Trabajo, que a nuestro parecer resalta el hecho de que se trata de un concepto que engloba permisos laborales y otras categorías jurídicas.

El conjunto de licencias parentales y por cuidados familiares reguladas en cada país

forman un sistema integrado. Es importante a la hora de comparar una determinada categoría de licencia, tener presente el resto de licencias disponibles. Así por ejemplo, si bien la licencia por maternidad suele ser parecida en los distintos países de la Unión Europea con respecto a la duración y a la remuneración (no en cambio en cuanto a la cobertura), por el contrario las licencias disponibles tras la de maternidad varían mucho y configuran situaciones y derechos muy diferentes para las madres, los padres y los bebés o personas dependientes de los distintos países de la UE. En algunos países el nacimiento de un hijo confiere a sus padres una buena dotación de licencias remuneradas (de hasta 3 años) y prestaciones familiares, mientras que en España las prestaciones asociadas al nacimiento de un hijo son bastante más exiguas. Lo cual queda reflejado analizando el gasto social en concepto de familia e hijos, en relación al cual España está muy por detrás de la media europea.

Al ser éste un asunto que afecta a la libre movilidad de los trabajadores, el Consejo Europeo ha emitido varias recomendaciones y directivas sobre protección de la maternidad, sobre e denominado permiso parental, y sobre los modos de atención infantil y de conciliación de la vida laboral y familiar.

Una cosa es la regulación legal de las licencias y otra es su uso, que se explica por los contextos más amplios sobre los que se insertan estas medidas, como son las tendencias dominantes en el mercado de trabajo, en las formas de vida familiar y en las políticas sociales. Por ejemplo, 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 a adultos dependientes y de trabajo flexible, también contribuyen a explicar la oferta, la demanda y el uso efectivo de las licencias laborales.

Las licencias parentales y por motivos de cuidado familiar son una medida mixta de política familiar y laboral. Su regulación suele estar desarrollada en una diversidad de leyes (laborales, de seguridad social, familiares, etc.) y varía considerablemente entre países y a lo largo del tiempo, por otro lado puede ser complementada mediante la negociación colectiva. Es importante tener en cuenta los costes y los beneficios tanto de la provisión de estas medidas como de su ausencia. El estudio comparativo internacional es útil en este sentido, puesto que por una parte pone de manifiesto elementos y mecanismos que son menos visibles en un contexto nacional único, y por

otra parte ayuda a mostrar las posibilidades y efectos de regulaciones similares aplicadas en diferentes contextos.

Las regulaciones de licencias parentales pueden contemplar los siguientes elementos:

- Requisitos para poder disfrutar de estos derechos
- Topes mínimos y máximos de duración de la licencia
- Garantías relativas a la protección del lugar de trabajo
- Prestaciones económicas (pueden ser proporcionales al sueldo, de una cuantía igual para todo el mundo, o específicas para beneficiarios que cumplan determinadas características adicionales)
- Otros beneficios (por ejemplo en el ámbito de otras prestaciones de la seguridad social o de la deducción de impuestos)
- La financiación de las prestaciones (puede ser provista por la seguridad social, por el empleador cuando se trata de permisos breves o de complementos pactados en el marco de la negociación colectiva, o por otros programas sociales como por ejemplo de fomento de la empleo)
- Posibilidades de usar la licencia con flexibilidad, por ejemplo a tiempo a parcial, unos días por semana, o bien organizándola en diferentes fases alternadas entre la madre y el padre, en lugar de hacerlo a tiempo completo y en un único período ininterrumpido. Esta flexibilidad está asociada al mayor uso de estas medidas por parte de los hombres, especialmente cuando ambos progenitores se implican conjuntamente en la atención de sus hijos pequeños, pudiendo así modificar sin interrumpir sus prestaciones laborales.
- La licencia puede ser definida como un derecho individual intransferible o como un derecho familiar transferible entre la madre y el padre
- Plazos de preaviso al empleador, para que este pueda anticipar la necesaria reorganización de la carga de trabajo
- Eventuales requisitos de cooperación con el empleador para establecer los

términos de las licencias flexibles y la concreción de esta flexibilidad

- Eventuales incentivos para la contratación de una persona desempleada en sustitución del trabajador en situación de licencia.

Algunos de los instrumentos mencionados están más vinculados a las políticas familiares (deducciones fiscales, prestaciones económicas independientes de los sueldos o sólo para familias con determinadas características), mientras que otros responden más a las lógicas prevalentes en las políticas laborales (derechos individuales, prestaciones económicas proporcionales al sueldo y complementos salariales, medidas para incentivar la contratación de sustitutos, períodos de preaviso al empleador...). La lógica prevalente en el mercado laboral conduce más fácilmente a la formulación de derechos individuales y prestaciones económicas más elevadas y proporcionales al sueldo anterior. Conviene señalar que estas licencias afectan a elementos que están en el núcleo de las relaciones laborales.

## **4 Procesos de innovación y dinámicas a nivel autonómico y del sector público**

### **4.1 Medidas complementarias a la ley de conciliación en el ámbito autonómico**

Uno de los rasgos que caracteriza al Estado español en relación a las políticas dirigidas a la conciliación de la vida laboral y familiar es su dispersión, tanto por la diversidad de iniciativas que las fundamentan como por la pluralidad de Administraciones competentes en la materia (estatal, autonómica y local) y la diversidad de departamentos para su puesta en práctica (Hacienda, Trabajo y Asuntos Sociales, Educación, etc...). A este respecto, en los últimos años se vienen desarrollando a nivel autonómico medidas complementarias para conciliar la vida laboral y familiar, concentrándose las mayores innovaciones en la figura y función de los hombres como cuidadores de sus hijos, si

bien desde diferentes ópticas y lógicas. En este sentido, a nivel de la legislación estatal una de las principales novedades acaecidas en el último año radica en la regulación de un permiso de paternidad de 13 días individual e intransferible financiado por la Seguridad Social y contemplado en la recién aprobada Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En el Cuadro 1 se recoge un listado con la descripción de las medidas complementarias a la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar implementadas por las CCAA y dirigidas a los padres-hombres con vigencia en el año 2006.

Medidas complementarias a la Ley 39/1999 de Conciliación de la vida laboral y familiar implementadas por las CCAA y dirigidas a los padres-hombres con vigencia en el año 2006

CCAA	Tipo de medida	Colectivo beneficiario	Cuantía máxima	Licencia de referencia	Cobertura	Organismo Financiador	Norma	Objetivo
Castilla y León	Ayuda económica	Padres residentes en la Comunidad de Castilla y León que hayan disfrutado del período de suspensión o permiso por paternidad, desde la publicación de la presente orden y hasta el mes de septiembre del año en curso.	750 €	Licencia por maternidad	Concurrencia competitiva por ingresos familiares	Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades	ORDEN FAM/1814/2005	Fomentar los períodos o permisos de paternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León
Castilla La Mancha	Ayuda económica	Cualquier trabajador o funcionario de Castilla-La Mancha que haya disfrutado de un mínimo de 3 semanas de la licencia por paternidad, o de suspensión por adopción o acogimiento, y que haya solicitado una excedencia para el cuidado de su hija o hijo con una duración mínima de un mes	900 €	Licencia por maternidad y excedencia por cuidado de hijos/as	Universal (ambos trabajan)	Consejería de Industria y Trabajo	ORDEN 10-09-2002	Reforzar a los hombres que comparten responsabilidades en el cuidado de sus hijas e hijos
Navarra	Ayuda económica	Personas trabajadoras por cuenta ajena que reduzcan su jornada por situaciones de guarda legal por nacimiento o adopción de algún menor de seis años si son substituídas siempre que la empresa donde preste servicios contrate a una mujer desempleada para la sustitución de la persona solicitante durante un año ininterrumpido	Mujer 1500€/ Hombre 1800€/ Convenio Colectivo 2000€	Reducción de jornada por cuidado de hijos/as	Sujeta a límite de rentas de la unidad familiar	Servicio Navarro de Empleo	Orden Foral 187/2005	Favorecer la inserción laboral de mujeres y la conciliación de la vida laboral y familiar
País Vasco	Ayuda económica	Personas trabajadoras por cuenta ajena que se acojan a los derechos de excedencia para el cuidado de hijos/as menores de seis años o que, aún superando esa edad, presentan una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%	Mujer 2400€/ Hombre 3000€	Excedencia por cuidado de hijos/as	Universal	Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social	Decreto 329/2003 y Decreto 239/2005	Fomentar un nuevo modelo de de corresponsabilidad familiar, posibilitando a hombres y mujeres hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales
País Vasco	Ayuda económica	Personas trabajadoras por cuenta ajena que se acojan a los derechos reducción de jornada para el cuidado de hijos/as menores de seis años o que, aún superando esa edad, presentan una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%.	Mujer entre 1350€ y 1800€ / Hombre entre 1800€ y 2400€	Reducción de jornada por cuidado de hijos/as	Universal	Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social	Decreto 329/2003 y Decreto 239/2005	Fomentar un nuevo modelo de de corresponsabilidad familiar, posibilitando a hombres y mujeres hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales

Fuente: Elaboración Iphigenia (UAB) a partir de la base de datos del Centro Estatal de Documentación e Información de Servicios Sociales – CEDISS-<http://www.mtas.es/publica/bibliot/Cediss/Indice.htm>

La comunidad de Castilla y León, en el contexto de la Estrategia Regional para Facilitar la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral 2004-2007, contempla una serie de medidas para los trabajadores con responsabilidades familiares (línea estratégica 3: Organización del trabajo en las empresas) entre las que destacan el fomento de las excedencias y reducciones de jornada por el cuidado de hijos vía ayuda económica y las subvenciones a los permisos de paternidad en los casos de nacimiento o adopción<sup>1</sup>. Los permisos de paternidad a los que se refiere dicha medida en realidad es al uso por parte del padre de la licencia por maternidad transferida de la madre a éste (10 de las 16 semanas de la licencia maternal). La finalidad de la convocatoria es la de incentivar que cada vez más sean los padres los que soliciten estos permisos, facilitando una mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo y por ende, favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>2</sup>. Se trata de una medida de acción positiva a favor de los padres en la que no se establece un tiempo mínimo de disfrute de la licencia para recibir la ayuda aunque el importe de ésta es proporcional al período transferido a razón de 75€ por semana y a la que se accede en régimen de concurrencia competitiva siendo el nivel de ingresos el criterio básico. Si bien no conocemos datos sobre el uso concreto de la medida si podemos saber el porcentaje de hombres que disfrutaron de alguna parte de la licencia por maternidad gestionada por la Seguridad Social, así en el año 2000 los procesos de maternidad percibidos por el padre representaban el 1,19% mientras que en el año 2005<sup>3</sup> éstos significaban el 2'22% del total de procesos percibidos en dicha comunidad (la media española en el año 2005 es del 1'75%). El incremento porcentual entre ambos períodos es del 168'63% (si bien en números absolutos los usuarios en el año 2005 son 274).

---

<sup>1</sup> Acuerdo 9/2004, de 22 de enero, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la Estrategia Regional para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. <http://www.jcyl.es/>

<sup>2</sup> ORDEN FAM/1814/2005, de 29 de diciembre, por la que se convocan subvenciones para fomentar los períodos o permisos de paternidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León

<sup>3</sup> Último dato facilitado

Por su parte, la Comunidad de Castilla La Mancha, en el marco del Acuerdo Regional por el Empleo, bonifica a los varones que hayan disfrutado de al menos 3 semanas de la licencia por paternidad con el siguiente objetivo: *“El objeto de la presente Orden es promover la contratación de la mujer, avanzando en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, sin que ello afecte negativamente al acceso al empleo y a puestos de especial responsabilidad de las mujeres<sup>4</sup>”*. Al mismo tiempo, se pretende facilitar que los hombres se corresponsabilicen del cuidado de sus hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia, para construir una sociedad más plural e igualitaria. Al igual que en el caso de Castilla y León, se produce una confusión terminológica ya que en ningún caso el padre puede solicitar licencia por paternidad sino que es la parte de la licencia por maternidad transferida al padre en caso de que la mujer quiera renunciar a sus 16 semanas de pleno derecho. Paralelamente, la ayuda económica de 900 € también está supeditada a haber solicitado excedencia por cuidado de hijos con una duración mínima de un mes. Los procesos de maternidad percibidos al padre representaban el 0’74% del total de procesos registrados en la Comunidad de Castilla La Mancha en el año 2000 y aumentando hasta el 1’56% en el año 2005 lo que supone un incremento porcentual de 183 puntos<sup>5</sup> (si bien no se conoce cuantas fueron las semanas transferidas al padre).

El Gobierno de Navarra, también en el marco del Plan de Empleo de Navarra 2005-2007, establece a su vez medidas de acción positiva a favor de los padres en tanto la dotación económica es mayor si el usuario es hombre. En este caso, se integran dos programas de subvenciones: a personas trabajadoras por cuenta ajena, que reduzcan su jornada por guarda legal por nacimiento o adopción de menores de seis años y a empresas que contraten a mujeres en desempleo para la sustitución de personas que se hayan acogido a la reducción de jornada. La reducción de jornada subvencionable debe de ser del 50% durante un año ininterrumpido y está supeditada a que la empresa del solicitante sustituya su puesto de trabajo. La cuantía de las subvenciones es de 1.500€ y

---

<sup>4</sup> DOCM Núm 113, 13 de septiembre de 2002. Orden 10-9-2002 de la Consejería de Industria y Trabajo

<sup>5</sup> Datos elaborados por Iphigenia (UAB) con la información facilitada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social

en el caso de que el ejercicio del derecho a la reducción de jornada sea disfrutado por un hombre, la cuantía a percibir será de 1.800 euros. En el caso de que exista Convenio Colectivo o Pacto de empresa en el que se recojan medidas de conciliación, que redunden en una mejora organizativa se incrementará la cuantía de la subvención hasta 2.000 euros<sup>6</sup>. Al mismo tiempo, las ayudas no tienen carácter universal sino que introducen como requisito que la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente a la declaración presentada en el ejercicio anterior al que se solicita la ayuda, de la unidad familiar de la persona solicitante no supere los 42.000 euros anuales.

En el País Vasco se regulan 2 tipos de ayudas económicas vinculadas al uso de la excedencia y la reducción de jornada por cuidado de hijos menores de 6 años (o con minusvalía). Estas medidas se insertan en el Plan Interinstitucional de apoyo a las familias con hijos e hijas de la CAPV (2002)<sup>7</sup> y responden a un conjunto de medidas articuladas que siguiendo las directrices de la Unión Europea pretenden garantizar la libre elección del número de hijos. Los pilares en los que se fundamenta el Plan es que los actuales sistemas de protección a la familia se encuentran poco desarrollados y presentan deficiencias: número limitado de ayudas para conciliar la vida laboral y familiar; reducida oferta de guarderías para los hijos e hijas menores de tres años financiadas por la Administración y ayudas económicas a las familias muy reducidas y en pocas ocasiones universales.

El fomento de las reducciones de jornada por cuidado de hijos menores de 6 años se articula mediante ayudas económicas a los trabajadores que reduzcan su jornada laboral entre un tercio y un máximo de la mitad, sin que a diferencia de la Comunidad de Navarra, el trabajador que solicita la ayuda tenga que ser sustituido<sup>8</sup>. Durante los

---

<sup>6</sup> B.O. de Navarra–Número 127, 24 de octubre de 2005, ORDEN FORAL 187/2005, de 29 de septiembre, del Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo.

<sup>7</sup> Se regulan en el Decreto 329/2003, de 23 de diciembre BOPV nº 255 de 31 de diciembre de 2003. y Decreto 239/2005, de 13 de septiembre, BOPV nº 181 de 22 de septiembre de 2005

<sup>8</sup> Aunque si bien existe otra medida en el Plan que facilita y subvenciona a las empresas la contratación de sustitutos.

primeros años de la implementación del Plan no se establecía un período obligatorio de disfrute de reducción de jornada pero en el año 2005 se introdujo el criterio de mínimo 30 días, argumentando que su razón de ser estriba en la excesiva desproporción detectada en aquellos supuestos de inferior duración, entre los recursos públicos empleados en la tramitación de tales expedientes y su escasa virtualidad como medida de remoción de obstáculos para el ejercicio de los derechos laborales dirigidos a la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>9</sup>. La cuantía de la subvención es proporcional al período solicitado así como al porcentaje de tiempo de trabajo reducido pero oscila entre los 1350€ y 1800€ anuales cuando la persona solicitante sea una mujer y entre 1800€ y 2400€ anuales cuando el trabajador sea un hombre, estableciendo así un criterio de acción positiva hacia los hombres con el fin de favorecer un modelo de corresponsabilidad familiar. Por lo que se refiere al fomento de las excedencias por cuidado de hijos se subvenciona a razón de 3000€ anuales si el solicitante es hombre y 2400€ anuales cuando la persona trabajadora sea una mujer, sin la obligatoriedad de que la persona solicitante sea sustituida y estableciéndose también a partir de septiembre de 2005 un período mínimo 30 días al igual que para las reducciones de jornada. Ambas medidas reseñadas son de carácter universal para los ciudadanos del País Vasco.

## **4.2 Medidas para la conciliación en el ámbito de la Administración Pública**

A nivel de los trabajadores de la Administración Pública del Estado se aprobó a final del año 2005 el *Plan Concilia* que establece la concesión de 10 días de permiso por paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo<sup>10</sup>. El balance publicado

---

<sup>9</sup> BOPV nº 181 22 de septiembre de 2005

<sup>10</sup>No se especifica en el acuerdo si se trata de 10 días naturales o laborables y si se en esos diez días están incluidos los 2 (o 4 según se trate de desplazamiento) que ya estaban recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 300 Viernes 16 diciembre 2005 41083 Acuerdo de la Mesa General de

por el MTAS a un año de su implementación informa de 2163 hombres que solicitaron y disfrutaron el permiso de paternidad ( representan el 22% del total de usuarios de todas las medidas contempladas).

Paralelamente la Generalitat de Catalunya aprobó la ley 8/2006, de 5 de julio, *de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya* donde se reconoce el derecho de un permiso de paternidad de cuatro semanas consecutivas desde la finalización del permiso de maternidad o de la décimo sexta semana posterior al parto o adopción, siempre y cuando tenga la guarda legal del niño y el otro progenitor trabaje<sup>11</sup>.

El Principado de Asturias también ha regulado recientemente un permiso de paternidad para el personal de la Administración. Éste está estrechamente relacionado con la licencia por maternidad ya que a los padres a los que les haya sido transferidas 2 semanas el Principado les otorgará el derecho a una semana más de permiso retribuido que se le añadirá al período solicitado a la Seguridad Social. Éste permiso se amplía a dos semanas en el caso de disfrutar de más de un mes de la licencia por maternidad transferida y *si la licencia por maternidad se compartiese al 50 por 100 entre la madre y el padre, el número de semanas que se otorgarían por parte de la Administración del Principado de Asturias sería de tres*<sup>12</sup>. En el caso de las funcionarias de la Administración del Principado de Asturias, tienen el derecho *a idénticos períodos de*

---

Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos. Acuerdo Administración-Sindicatos.

<sup>11</sup> DOGC 4675 – 13.7.2006

<sup>12</sup> BOPA N°: 32 - 2004-02-09. DECRETO 6/2004, de 22 de enero, por el que se regula el régimen de jornada, horario, permisos, licencias y vacaciones del personal de la Administración del Principado de Asturias.

*permiso y en las mismas condiciones, siempre que cedieran una parte de la licencia por maternidad a favor del padre*<sup>13</sup>.

### **4.3 Impacto y alcance de las medidas en el País Vasco**

Si bien se ha comentado la diversidad y se han esbozado alguna de las medidas vigentes en el estado español para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar lo que no resulta tan habitual es que se realice una evaluación del impacto de las mismas y mucho menos que ésta tenga carácter público. En el caso del País Vasco se han venido realizando evaluaciones del Plan Interinstitucional de apoyo a las familias con hijos e hijas de la CAPV desde el año 2002 al año 2004 que si bien no son muchos los datos si que nos pueden ayudar a cuantificar el impacto de tales medidas sobre la población potencial usuaria de las mismas.

Respecto al uso de dichas medidas los hombres que se acogen a ellas representan el 5'11% respecto al total de ayudas concedidas, un 2'88% como usuarios de excedencias y un 6'03% por reducción de jornada cuidado de hijos menores de 6 años. La distribución por sexos de las ayudas concedidas en el caso de los hombres representan un 16'42% que se decantan por la excedencia y un 83'58% por la reducción de jornada. En el caso de las mujeres el porcentaje de las que se acogen a excedencia es casi el doble que los hombres, un 29'84% y un 70'16% a reducción de jornada (Veáse tablas anexo 4).

Teniendo en cuenta que el intervalo de edad de la población del País Vasco que se acoge a alguna de las medidas detalladas se sitúa prácticamente el 100% entre 25-45 años (franja de edad en la que las cargas familiares son superiores) se ha calculado la incidencia de las medidas de conciliación sobre la población ocupada de dicho intervalo :

---

<sup>13</sup> Opus cit.

Por lo que respecta a los niveles de reducción de jornada, el 54,03% de los acogidos a medidas de reducción reducen entre el 33 y el 40% de la jornada laboral, el 41,05% se acogieron a una reducción superior al 45% y el 4,92% a una reducción entre el 40 y el 45% de la jornada laboral.

## **5 Datos e indicadores sobre el uso y usuarios de la licencia y prestación por maternidad en España**

Desde una perspectiva conceptual, la licencia por maternidad tiene por objeto proteger a la madre y al bebé durante las últimas semanas del embarazo y el nacimiento; permite la recuperación tras el parto y la lactancia en los primeros meses del bebé. Es una medida fundamentalmente sanitaria. Por lo general y como su nombre indica se entiende sólo para las madres, excepto en casos extremos como muerte o enfermedad de la madre, en que una parte del período postnatal puede ser transferido al padre. Desde una perspectiva comparativa internacional, el caso español es destacable por el hecho de establecer la posibilidad de transferencia al padre de hasta 10 de las 16 semanas de la licencia por maternidad, bajo una argumentación de igualdad de oportunidades que en cambio en la mayoría de países no se refiere a la licencia por maternidad sino a la licencia parental. Considerando sin embargo que lo esencial de esta licencia la protección del empleo y rentas del trabajo maternos y de la salud materno infantil, comentaremos en primer término los datos obtenidos en relación a estos aspectos, y sólo en segundo término la particularidad del caso español respecto al uso por parte de los padres. A este respecto el dato más relevante obtenido, es que la tasa de uso por parte de los hombres es mínima en el conjunto de datos de la prestación, exceptuando los casos de adopción y acogimiento en los que los padres sí son una proporción significativa de los usuarios, puesto que en estos casos el objetivo de la licencia no tiene el mismo fundamento de protección de la salud materno-infantil.

## **5.1 La evolución de la licencia por maternidad entre 2000 y 2005 en España**

La prestación por maternidad pasó a ser una contingencia específica diferenciada de la incapacidad temporal en 1995, es a partir de ese año que disponemos de series de datos específicas sobre las personas usuarias de esta prestación. En el presente informe analizamos datos facilitados por el INSS entre 2000 y 2005, previa demanda específica del equipo investigador. En el momento de finalizar este informe el INSS ha publicado los indicadores habituales referentes a 2006, que hemos incorporado en las tablas correspondientes. Entre 1995 y 1999 nos referiremos a datos ya publicados que abarcan un número limitado de aspectos. En todo caso es relevante observar como a partir de 1995 ha crecido de forma progresiva y continua año tras año la extensión de la prestación por maternidad: se ha casi triplicado el número absoluto de madres beneficiarias (de 113.347 en 1995 a 315.272 en 2006) y se ha doblado la tasa de cobertura respecto a los nacimientos, que ha pasado de representar del 31% en 1995 al 65% de los nacimientos en 2005.

Este crecimiento es debido en primer término al continuo aumento de la tasa femenina de empleo, que de forma más notable ha experimentado en el grupo de edad entre 25 y 44 años. En segundo término a la progresiva adaptación de las condiciones de acceso a esta prestación para proteger mejor a nuevas madres ocupadas en condiciones cada vez más diversas y atípicas, en el contexto de un mercado de trabajo cambiante y cada vez más flexible. Esta mejora de las condiciones de cobertura de la prestación por maternidad así como los posteriores incentivos fiscales a las madres trabajadoras tras el nacimiento, posiblemente estén también contribuyendo a hacer emerger una parte del trabajo no declarado, en el que este colectivo podría estar o haber estado especialmente representado. En tercer y último término lugar, también podría atribuirse a la ligera recuperación de las tasas de fecundidad, cuestión relacionada con el aumento de la contribución relativa de las mujeres inmigrantes a la sociedad española, que aportan tasas de fecundidad relativamente más elevadas, y más recientemente y a partir de los procesos de regularización una altas tasas de empleo y de cotización social, datos éstos últimos datos que se reflejarán de forma más clara a partir de 2006.

No es posible saber la proporción de mujeres que inician la licencia y prestación por maternidad desde la situación de incapacidad temporal, o que enlazan la licencia con esta situación. Hacer un estudio longitudinal en mujeres embarazadas hasta que sus hijos cumplen un año, explorando el uso en este periodo vital de la licencia por enfermedad podría servir para contrastar hipótesis respecto a la suficiencia o insuficiencia de la licencia por maternidad en relación a la protección de la salud materno-infantil.

### ***5.1.1 La evolución de las prestaciones por maternidad***

A partir del año 2000 el INSS facilita la información sobre el número de personas beneficiarias de la prestación por maternidad desagregadas por sexo, con lo que podemos saber el número de madres que optan por transferir una parte de su prestación al padre, o visto desde la perspectiva masculina podemos saber el número de padres beneficiarios. También esto nos permite calcular de forma más ajustada la cobertura de la licencia respecto a los nacimientos, usando sólo las madres beneficiarias.

El INSS no explota la información relativa a la duración de la prestación, ni sobre si se utiliza la modalidad a tiempo parcial. Por ello no podemos saber la duración media de las licencias por maternidad, a falta de esta información supondremos que es en general de 16 semanas (aunque podrían ser menos, o más si se usa la modalidad a tiempo parcial). Tampoco podemos saber cual es la duración media de la parte transferida a los padres que en teoría puede oscilar entre una y 10 semanas (o más en caso de muerte de la madre), que de nuevo se pueden utilizar a tiempo completo o a tiempo parcial. Tampoco sabemos si los padres usan esas semanas simultánea o consecutivamente a la madre.

Entre 2000 y 2006 el número de personas beneficiarias de la prestación por maternidad

ha crecido ininterrumpidamente tanto respecto a las madres como a los padres:

- Las madres beneficiarias han aumentado en un 52,6% pasando de 206.641 beneficiarias en 2000 a 315.272 en 2006
- Los padres beneficiarios han aumentado en un 181% de 1.878 padres en 2000 a 5.282 padres en 2006

Las tablas 1.1 a 1.8 detallan esta información desagregada por año, sexo, por comunidades autónomas y por provincias con los que se puede hacer un análisis territorial pormenorizado a partir del anexo estadístico. El crecimiento más fuerte para las madres corresponde a Ceuta (103%), Asturias y Murcia (69%) y el menor crecimiento se produjo en Extremadura (20%) (Tabla 1.8). El crecimiento más fuerte para los padres corresponde a Murcia (383%) y Andalucía (332%), Asturias y Murcia (69%) y el menor crecimiento se produjo en Extremadura (97%) y Melilla con una disminución del 50% (Tabla 1.8).

### ***5.1.2 Transferencia al padre de una parte de la licencia por maternidad***

Se dispone del número de hombres usuarios, por tanto de madres que transfieren a sus parejas una parte, pero no sabemos cuanto tiempo si una o diez semanas

Tampoco sabemos si estos padres la usan simultánea o consecutivamente a la licencia por maternidad de la madre, si la usan a tiempo completo o a tiempo parcial.

Ya hemos visto que en términos absolutos, los padres beneficiarios han aumentado en un 181% de 1.878 padres en 2000 a 5.282 padres en 2006. En términos relativos la proporción de madres que han transferido a los padres una parte de su prestación por maternidad oscila entre el 0,9 y el 1,75 entre 2000 y 2006. La tendencia ha sido creciente hasta 2005, y por primera vez desde que se registra este dato ha decrecido del 1,75 al 1,65% entre 2005 y 2006 (Tablas 1.6 y 1.9) para el conjunto español.

Por CCAA la tendencia es en general también creciente, pero al ser grupos pequeños presenta oscilaciones, y un leve retroceso en 2006. Tomando el año 2006 la proporción de familias en las que se produce esta transferencia de madre a padre presenta los valores más altos en Navarra (3,87%) y País Vasco (3,41%), y los valores inferiores en Murcia (0,57%). En las tres CCAA en las que hemos identificado incentivos para que las familias deseen realizar esta transferencia de derechos de las madres hacia los padres observamos:

- en el caso de Castilla y León el valor se sitúa en estos años por encima de la media nacional (2,09% en 2006)
- en el caso de Castilla-La Mancha el valor se sitúa en estos años por debajo de la media nacional (1,23% en 2006)
- en el caso de Asturias donde el incentivo se limita al sector público, los valores se han situado todos los años por encima de la media nacional (2,06% en 2005), salvo para el 2006 en que presenta un notable descenso (1,46%)

### ***5.1.3 Maternidad biológica, adopción y acogimiento***

La Tabla 1.35 muestra la evolución entre 2000 y 2005 del número absoluto de prestaciones según si son derivadas de maternidad biológica, de un proceso de adopción o de acogimiento, así como en cada caso el porcentaje de padres que usan la prestación en relación a las madres.

Lo más destacable de esta tabla es observar el crecimiento de los procesos de adopción que se han quintuplicado en estos cinco años pasando de 782 a 3.738, y cómo en esta categoría la proporción de familias que comparten la licencia por maternidad entre ambos miembros de la pareja oscila entre el 25 y el 30%, en contraste con el [0,85 - 1,52]% de las maternidades biológicas. Los procesos de maternidad adoptiva representan el 1,36% del total de procesos de maternidad del INSS.

Los procesos anuales de maternidad por acogimiento representan alrededor del 0,2% del

total. Han pasado en ese periodo de 201 a 509 casos. La proporción de familias que comparten entre padre y madre la prestación por maternidad oscila entre el 14,4 y el 23%.

#### ***5.1.4 Evolución del parto múltiple***

Las prestaciones por parto múltiple representan entre el 2 y el 2,5% del total de prestaciones por maternidad (Tabla 1.34). En términos absolutos han crecido entorno al 68% pasando de 4.255 en 2000 a 7.134 en 2005.

#### ***5.1.5 La licencia y prestación por riesgo laboral durante el embarazo***

Podemos observar que esta nueva licencia y prestación introducida a partir de la Ley de Conciliación de finales de 1999, se ha implantado en el periodo observado pasando de 276 beneficiarias en 2000 a 8.325 en 2005 (Tablas 1.32 y 1.33)

Desconocemos la duración de estas licencias, pero sí hemos podido calcular el importe medio de la prestación en euros que nos puede dar una cierta aproximación a la duración.

#### ***5.1.6 Tasa anual de cobertura de la prestación por licencia de maternidad sobre los nacimientos***

El indicador más importante desde nuestro punto de vista es la cobertura de la licencia (o prestación asociada) respecto al número de nacimientos. Este indicador nos puede permitir hacer una comparación entre distintas poblaciones, países, y tipos de licencias. Puesto que no podemos introducir la dimensión duración en este indicador nos limitaremos a calcular la cobertura en términos simple de proporción de beneficiarias en

relación al número de nacimientos. Hemos contado sólo las madres para no cometer duplicidades familiares, y hemos efectuado un ajuste teniendo en cuenta los partos múltiples en los que una sola prestación beneficia al menos a dos recién nacidos.

En las tablas 1.20 a 1.27 se presenta la evolución de este indicador por años, por CCAA y por provincias entre 2000 y 2005. La tabla 1.27 sintetiza los resultados para los seis años.

La tasa anual de cobertura de la prestación por maternidad respecto a los nacimientos presenta una evolución positiva continua entre 2000 y 2005, pasando del 53,2% al 65,1%, que representa un crecimiento relativo del 22,5% en estos seis años. Pero refleja algo todavía más importante como es la implantación y generalización del modelo de doble sustentador (o de sustentador universal según diversos autores) en la población española. Los datos de la encuesta de población activa nos informan que posteriormente este empleo materno en familias con hijos pequeños se mantiene con tasas de empleo materno del 65% en 2005 para madres con un sólo hijo menor de 3 años, y que sólo bajan del 50% en el caso de familias numerosas con menores de 3 años o 6 años (Eurostat, web visitada en Enero de 2007).

Las CCAA con mayores tasas de cobertura en 2005 son por este orden: Aragón (77,5%); País Vasco (76,25%), Navarra (74,8%), Cataluña (72,6%), Madrid (69,6%), Baleares (69,35%), seguidas por La Rioja, Galicia y Cantabria, por encima de la media nacional, y por debajo siguen: Comunidad Valenciana, Canarias, Castilla-León, Asturias, Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha y finalmente Murcia con la menor tasa de cobertura entorno al 52,9%.

Es muy destacable notar que en 2005 en todas las CCAA la tasa de cobertura está por encima del 50%, mientras que sólo ocho lo estaban en el año 2000. El modelo de familia de doble ingresos, o de sustentador universal se ha implantado los últimos seis años no sólo en el conjunto de España, sino que también en las distintas CCAA.

## **5.2 Situación laboral de las personas usuarias**

### ***5.2.1 Tasa anual de incidencia de la licencia por maternidad sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años***

Las tablas 1.17 a 1.19 muestran la evolución de la tasa anual de incidencia de la licencia por maternidad sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años por años y por CCAA. Hemos escogido esta franja de edad teniendo en cuenta la información que nos aporta la estadística del Movimiento Natural de Población sobre la edad media a la maternidad, a la primera maternidad, y la situación de las madres por grupos de edades en relación a la actividad según esta fuente de datos.

Entre 2000 y 2006 la tasa nacional ha crecido del 6,06% al 6,61% de las mujeres entre 25 y 44 años. La tasa de incidencia presenta como es habitual una notable variación territorial tomando en 2006 sus valores máximos en Andalucía (8,08%) y mínimos por debajo del 5% en Asturias y Galicia.

Este indicador nos sirve para comparar el uso de distintas medidas y entre distintos colectivos laborales o territorios.

### ***5.2.2 Prestaciones provenientes del INEM***

La Tabla 1.10 nos muestra el número de prestaciones por maternidad que son gestionadas por el INEM, es decir que corresponden a mujeres que en el momento de

dar a luz están percibiendo la prestación por desempleo.

Entre el 2000 y el 2005 alrededor del 7,5% de las personas beneficiarias de la prestación por maternidad estaban en paro.

Si bien el número absoluto de estos casos ha crecido un 38% (entre 16.070 y 22.135 personas) entre 2000 y 2005, en términos relativos la proporción ha decrecido ligeramente (de 7,71% al 7,34% en 2005) (Tabla 1.11).

Por CCAA presentan un porcentaje notablemente superior Aragón (entorno a 16,5%) y Canarias (entorno al 11%).

Para estas mujeres los derechos de maternidad quedaban restringidos, ya que las 16 semanas se deducían de su tiempo de prestación de paro contributivo. Por otro lado es preocupante pensar que una parte de estas mujeres podría corresponder a situaciones de mayor vulnerabilidad en las que por uno u otro motivo la situación de desempleo o finalización de la relación laboral anterior pudiera estar relacionada con su embarazo, por ejemplo en la situación de una finalización de contrato temporal que no se renueva. La nueva ley de Igualdad, vigente a partir de 24 de marzo de 2007 mejora la situación de estas personas ya que a partir de ahora al iniciar la prestación por maternidad, se interrumpirá el cómputo del tiempo de prestación por desempleo.

### ***5.2.3 Prestaciones por maternidad según régimen de cotización***

Las tablas 1.12 a 1.16 muestran la evolución de las prestaciones por maternidad según régimen de cotización y por CCAA entre 2000 y 2005.

En 2005 el 85,4% de las prestaciones por maternidad son tramitadas por personas afiliadas al Régimen General, el 9,4% al Régimen de Autónomos, el 3,8% al Régimen Agrario, el 1,4% al Régimen del Hogar y el 0,01% al del Carbón.

En los últimos 5 años (Tabla 1.16) la proporción de prestaciones correspondientes a los Regímenes General, de Autónomas, y del Hogar han crecido alrededor del 50%,

mientras que el Régimen agrario ha retrocedido un 12%, y el del carbón un 24%.

#### ***5.2.4 El gasto por prestación de maternidad según régimen de cotización***

Finalmente las tablas 1.28 a 1.33 nos informan sobre el gasto por prestación de maternidad y por subsidio de riesgo durante el embarazo.

El importe medio de la prestación por maternidad oscila fuertemente según los regímenes de cotización. En todos los regímenes se ha incrementado entre 2000 y 2005.

Según los regímenes de cotización la prestación oscila en 2005 entre 4.582 euros para el régimen general; 2.682 euros para el de autónomos; 2.262 para el de agrarios; 2.090 para el del Hogar; y 7.061 euros correspondientes al Régimen del Carbón.

El importe medio del subsidio por riesgo durante el embarazo ha pasado de 3.018 euros en 2000 a 3.397 euros en 2005. Según los regímenes de cotización la prestación oscila entre 3.516 euros para el régimen general; 1.750 euros para el de autónomos; 1.800 para el de agrarios; 1.145 para el del Hogar; y 10.709 euros correspondientes a dos casos en el Régimen del Carbón.

## **6 Datos e indicadores sobre el uso y los usuarios de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares a partir de los resultados de la explotación de la MCVL\_2004**

El objetivo principal de nuestra explotación de la MCVL\_2004<sup>14</sup> ha sido el análisis del uso de las excedencias por el cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares. Específicamente nos ha interesado conocer cual es el tiempo de disfrute por parte de los usuarios de las mismas y cómo se produce la reincorporación laboral una vez finalizada la excedencia, ya que son datos a los que a día de hoy no se puede acceder desde ninguna de las estadísticas oficiales disponibles en nuestro país, y a nuestro entender resulta un elemento básico para evaluar las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España. A partir de los datos disponibles hemos analizado las características sociodemográficas y laborales de los usuarios a las que podíamos acceder, y hemos establecido un perfil de las personas que hacen uso de las excedencias por cuidado de hijos y familiares.

### **6.1 La excedencia por cuidado de hijos**

Los datos iniciales de los que partíamos previos a la explotación de la MCVL\_04 son una serie temporal de excedencias por cuidado de hijos iniciadas por año entre 1995 y 2005. Reconstruimos esta serie a partir de datos encontrados en distintas publicaciones (Escobedo, 2002; Congreso de Diputados; web del Instituto de la Mujer, 2006) todas usan como fuente la TGSS y sin embargo tenemos incongruencias, discontinuidades o saltos difíciles de interpretar, y datos distintos para los mismos años. Concluimos que la obtención de este dato no debe ser sencilla para la propia institución que la gestiona, entendemos por los contactos mantenidos que el sistema informático está orientado a la

---

<sup>14</sup> Presentamos los resultados de esta explotación en el informe final de esta investigación que se entregará a los responsables de FIPROS a finales de Marzo de 2007.

gestión, pero no facilita esta contabilización a efectos estadísticos. Por otro lado concluimos que las estimaciones a las que llegamos a través de nuestra explotación de la MCVL\_04 parecen aceptables. Nuestra serie estimada muestra una tendencia congruente de evolución creciente y sin saltos entre 1994 y 2004 (entre 1989 y 1993 el número de observaciones muestrales es tan pequeño que no resulta estadísticamente significativo), y aunque en algunos años muestra divergencias con los datos publicados obtenidos a partir de la TGSS (en particular en los primeros años más alejados al año de referencia de extracción de la Muestra) en general muestra una forma continua y comprensible.

La metodología empleada para la explotación de la MCVL\_04 está detallada al inicio del anexo estadístico. Aquí nos centraremos en exponer y analizar los resultados. Obtuvimos que de la muestra del 4% personas afiliadas a la seguridad social el año 2004 que forma la MCVL\_04, 5174 de ellas habían sido usuarias de un total de 5.981 excedencias por cuidado de hijos entre 1994 y septiembre de 2005 (con algunas excepciones anteriores pero muy escasas). **En términos poblacionales esto nos sitúa entorno a las 150.000 excedencias en un periodo de 11 años** (149.525 según nuestra muestra entre 1994-04 y 149.529 según los datos recogidos con origen en la TGSS entre 1995-05), **y a una población usuaria de 129.350 es decir de cerca de 130.000 personas.** El 13,5% de las excedencias por cuidado de hijos son tomadas por personas que ya han tenido al menos una experiencia previa de excedencia por cuidado de hijos, es decir que repiten en el uso de la medida.

El número de nuevas excedencias iniciadas en un año ha seguido una tendencia creciente entre 1995 y 2004, entre 6.237 y 27.953 según los distintos datos publicados con referencia a la TGSS, o según nuestra estimación entre 4.525 y 25.250 (ver Tabla 3.9).

### ***6.1.1 El 96% de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos son madres y el 4% son padres.***

El Instituto de la Mujer publica la serie temporal de excedencias por cuidado de hijos

entre 2000 y 2005, con el porcentaje de mujeres usuarias que oscilan entre 96,02% en 2000 y el 95,23% en 2005. Nuestra estimación también es congruente con este dato, según nuestra muestra el 95,94% de los usuarios de la excedencia por cuidado de hijos entre 1989 y 2005 son madres y sólo el 4,06% son padres. Estos son los únicos datos que podemos contrastar, ya que a partir de aquí ya no disponemos de más datos poblacionales y sólo de las estimaciones que hemos producido a partir de la muestra.

Como hemos explicado anteriormente, la muestra nos ha dado buenos resultados cuando hemos analizado los datos agregados, o para el conjunto de años. Pero a medida que hemos ido desagregando y diferenciando por sexo, por edad, por comunidades autónomas, por tipo de empresa, por régimen de cotización... o por años algunos resultados no los hemos podido obtener de forma fiable, y por tanto o bien hemos señalado con un asterisco todos los resultados menos fiable correspondientes a submuestras de menos de 50 sujetos, o bien directamente los hemos eliminado y hemos limitado nuestro análisis. Por tanto a menos que especifiquemos lo contrario los resultados que ofreceremos serán los globales para el conjunto de años para los que disponemos información y para ambos sexos.

Nuestra principal aportación ha sido cuantificar el porcentaje de excedencias que producen el efecto previsto de reincorporación a la misma empresa y la duración de las excedencias por cuidado de hijos. La TGSS no dispone de estos datos ya que si bien se registra la excedencia por cuidado de hijos como motivo específico de finalización de una relación laboral, no se registra en cambio este mismo motivo al producirse la subsiguiente alta. Por tanto hemos necesitado realizar un análisis longitudinal de la MCVL para poder obtener esta información.

### ***6.1.2 ¿Qué duran las excedencias por cuidado de hijos?***

En teoría pueden durar hasta tres años, a la práctica casi el 30% de las excedencias por cuidado de hijos duran menos de 3 meses (28,3% de las usadas por las madres y 36% de las usadas por lo padres), la mitad dura menos de 6 meses (49,5%), y el 87,2% menos de un año (ver Tabla 3.3). El 9,4% de las excedencias por cuidado de hijos duran entre uno

y dos años, mientras que sólo el 3,4% duran más de 2 años. La duración mediana para las mujeres es de 184 días (233,5 días en promedio) y de 172 días para los hombres (237,5 días en promedio).

Por tanto el perfil de uso de las excedencias es breve, y muy inferior al tiempo ofrecido. Relacionando este resultado con investigaciones cualitativas anteriores (Escobedo, 2004, 2005 y 2006) 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, dinámica que sigue el primer ciclo de escolaridad infantil (0-3) que es el modelo de atención a los menores de 3 años regulado y públicamente financiado en nuestro país.

### ***6.1.3 Cobertura respecto a los recién nacidos***

Según nuestras estimaciones a partir de la MCVL\_04 y los datos publicados por el Instituto de la Mujer, la cobertura de las excedencias por cuidado de hijos que se inician cada año respecto al número de nacimientos habría crecido del 1% en 1994 al 7% en 2005 (Tabla 3.10). Sin embargo teniendo en cuenta la duración, podemos concluir que estas familias la usan mayoritariamente para el cuidado de sus hijos mientras son menores de un año o de 16 meses. Sólo una de cada diez familias usuarias parece que podrían utilizar la excedencia como modo específico de cuidado infantil alternativo a otros modos de atención o al nivel P1 de educación infantil, lo cual representa una cobertura francamente pequeña de estos niños, de menos del uno por ciento de los niños entre 1 y 2 años. Sin embargo para conocer mejor cómo y por qué emplean las familias la excedencia se necesitaría la realización de una encuesta específica, ya que con estos datos y con el apoyo de investigación cualitativa anterior sólo se pueden plantear hipótesis. Las situaciones familiares son muy diversas y por tanto podría ser también que las excedencias respondieran a preferencias, o bien a distintas circunstancias particulares (profesionales, de salud, u otros) tanto de los padres como de los pequeños, como del conjunto de la familia (según el número de hermanos o presencia de personas dependientes en el hogar).

Por otro lado según las estimaciones obtenidas de la MCVL en 2004 la cobertura de las excedencias si bien es del 5,6% respecto al número de nacimientos para el conjunto de

España, presenta una fuerte variación entre Comunidades Autónomas (ver Tabla 3.11). Tomando sólo aquellas cuyos datos son estadísticamente más fiables para este nivel de desagregación (por año y CCAA) la cobertura varía entre una tasa del 2,81% de los nacimientos en Andalucía y del 14,42% en Castilla y León (la cobertura más alta sería para Navarra con casi el 17% pero la estimación es menos fiable). En posiciones intermedias de mayor a menor cobertura respecto a los nacimientos del año tenemos: País Vasco con el 8,94%; Madrid con el 7,24%; Comunidad Valenciana con el 6,64% y Cataluña con el 5%.

Al no ser retribuidas las excedencias tienen un coste de oportunidad tan elevado como el salario de la persona usuaria, deduciendo los costes de atención. Por un lado funcionaría una lógica económica de minimizar el coste de oportunidad y por tanto serían susceptibles de usar las excedencias la personas con menores salarios, las familias con costes de atención más elevados. Por otro lado las excedencias podrían tener también un comportamiento de bien de lujo, accesible en función de fuertes preferencias y de estructuras de ingreso –o gasto- familiar que lo permitan<sup>15</sup>.

Aquí hemos descrito el comportamiento de las excedencias cuyos titulares se han reincorporado a la misma empresa, es decir lo que podríamos denominar excedencias exitosas o sencillamente excedencias que han cumplido el objetivo de proteger el vínculo y la reincorporación laboral. El comportamiento de las excedencias que finalizan con una reincorporación en otra empresa es significativamente distinto como veremos en el siguiente apartado.

---

<sup>15</sup> Los estudios cualitativos anteriormente reseñados, contaron con casos de usuarios de excedencias en su modalidad breve en particular una pareja con una vivienda de alquiler moderado y por tanto liberada del factor hipoteca (la única de una muestra de 30 hogares de clase media), y en su modalidad más larga en una pareja profesional de clase alta sin dificultades económicas en que la mujer además se planteaba una reconversión profesional hacia un tipo de trabajo más compatible con su vida familiar.

#### ***6.1.4 La protección del vínculo y la reincorporación laboral***

¿En qué medida las excedencias por cuidado de hijos protegen o sirven al objetivo de protección del empleo y del puesto de trabajo? Hemos podido observar que sólo el 12% de los usuarios no se reincorporan a la misma empresa (11,5% de las mujeres y 25% de los hombres), por tanto mayoritariamente la excedencia sí conduce a la reincorporación al empleo anterior. Siendo el 87% de las excedencias de duración inferior al año, podemos también pensar que en la mayoría de casos de retorno este se produce al mismo puesto de trabajo tal como contempla la ley. Más detalles sobre como se produce este asunto requerirían la realización de una encuesta específica.

Del conjunto de excedencias por cuidado de hijos producidas hasta 2005, el 73,50% se había culminado con la reincorporación del usuario a la misma empresa, el 14,48% se hallaban en curso, en el 11,45% había iniciado una relación laboral con un nuevo empleador, y sólo en el 0,57% de los casos se observó que el período de excedencia se había agotado sobradamente sin reincorporación laboral. Debido a las excedencias en curso, nos resulta más fácil establecer un indicador de fracaso que de éxito de las excedencias respecto a la reincorporación. Por tanto concluiríamos que la proporción de fracaso de este tipo de excedencia como mecanismo de protección de la reincorporación laboral es relativamente pequeña (entorno al 12%), y menor para las mujeres que para los hombres. Es significativa la diferencia de comportamiento a este respecto por género, ya que como muestra la tabla 3.1 las mujeres muestran una mayor tendencia a reincorporarse a su empresa anterior que los hombres.

En el caso de los hombres la proporción de no reincorporación a la misma empresa se halla entorno al 25%, que básicamente se reincorporan a una nueva empresa. Por tanto podemos pensar que o bien hallan más dificultades o bien el uso de la excedencia se relaciona en mayor medida con un proceso de cambio o reorientación de la carrera profesional. El hecho de que para este grupo de hombres que se reincorporan a una empresa distinta, la duración de la excedencia sea inferior (61,5 días como mediana, con el 56% de los hombres que se reincorporan antes de los 3 meses, 158 días como duración media) hace pensar que pueda predominar la segunda explicación, aunque no excluya la primera .

En cambio las mujeres que se reincorporan a una empresa distinta (tabla 3.6) se

corresponden con un perfil de duración mayor de su excedencia: aunque la mayoría (67%) siguen usándola menos de un año (y el 22% menos de 3 meses), el 19% la usan entre 1 y 2 años, y el 14% más de 3 años. La mediana se sitúa en 279 días y la duración media en 390 días).

### ***6.1.5 Edad de las personas usuarias de excedencias por cuidado de hijos***

El 76% de las excedencias por cuidado de hijos se concentra en la población entre 30 y 39 años (Tabla 2.2).

El 47,7% de las excedencias femeninas se corresponden a madres entre 30 y 34 años; el 29% a madres de 35 a 39 años; sólo el 16,7% a madres menores de 30 años, y el 6,6% restante son madres mayores de 40 años. La Tabla 3.4 muestra que en los grupos de edad más avanzada predomina un uso más breve de la excedencia siendo en mayor proporción inferior a los tres meses.

En el caso de los hombres el grupo más numeroso es el de 35 a 39 años que concentra el 39,5 de las excedencias usadas por los padres, seguido del 29,1% para los padres entre 30 y 34 años; 23,8% para los padres mayores de 40 años, y sólo 7,6% para los menores de 30 años.

### ***6.1.6 La tasa de incidencia respecto a la población ocupada de 25 a 44 años***

En 2004, la tasa anual de incidencia de las excedencias por cuidado de hijos respecto a la población femenina de 25 a 44 años es de 0,55%; 0,23% si tomamos la población de 25 a 44 años de ambos sexos para el conjunto de España. De nuevo observamos una gran variabilidad territorial (Tabla 3.12) que usando sólo las estimaciones estadísticamente más fiables oscila entre 0,38% para Andalucía y 1,24% en Castilla y León, con posiciones intermedias de mayor a menor incidencia para: País Vasco 0,67%;

Comunidad Valenciana 0,65%; Madrid 0,64%; y Cataluña 0,49%.

En términos absolutos la Tabla 2.3 muestra la distribución territorial de las excedencias en España. Las tres CCAA donde se producen más excedencias en términos absolutos son en primer lugar Madrid (19,25%), en segundo lugar Cataluña (17,9%) y en tercer lugar la Comunidad Valenciana (13,76%).

Entre 1994 y 2004, la tasa de incidencia de las excedencias sobre la población ocupada femenina ha crecido del 0,14% en 1994 al 0,55% en 2004 (0,05% al 0,23% para ambos años respectivamente si calculamos la incidencia de las excedencias para ambos sexos).

En 2004, por cada mil mujeres ocupadas entre 25 y 44 años alrededor de 65 tienen una baja por maternidad, pero sólo entre 5 y 6 toman algún periodo de excedencia en la mayoría de los casos de menos de 6 meses (Tablas 1.19 y 3.13). Sin duda no es mucho si observamos el mercado de trabajo en su conjunto, vamos a ver a continuación cómo se distribuyen las excedencias entre sectores económicos.

### ***6.1.7 El perfil laboral de los usuarios y los sectores económicos***

El 97,93% de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos están afiliados al régimen general de la seguridad social, y sólo el 2,07% al resto de regímenes (Tabla 2.4).

En relación al grupo de cotización (Tabla 2.5), los tres grupos más importantes para las madres usuarias son en primer lugar las “auxiliares administrativas” que concentran el 25,4% de las usuarias; en segundo lugar “oficiales administrativas” con el 21,3% de las usuarias; en tercer lugar el grupo denominado “ingenieros técnicos, ayudantes” con el 17,2% de las usuarias, y ya a más distancia siguen “oficiales 3” con el 8% o “peones y asimilados” con el 7,3% de las usuarias. Para los hombres esta desagregación da subgrupos con tamaños muestrales demasiado pequeños, sin embargo podemos apuntar que los tres grupos más numerosos son por este orden: “ingenieros y licenciados”, “oficiales administrativos” e “ingenieros técnicos, ayudantes”.

Por tipo de contrato de trabajo o relación laboral (Tablas 2.6 y 2.8), el 55,6% de los usuarios tienen un contrato indefinido; 25,6% están en la categoría “No consta” que incluye a funcionarios (en el caso de los hombres este grupo se eleva al 33,3%); 8% en diferentes tipos de contratos de duración determinada o temporales, y finalmente 10% en una categoría residual “Resto de tipos de contratos”. El grupo de “Funcionarios que cotizan al Régimen General, funcionarios interinos o personal estatutario” representa el 18,7% de las madres usuarias y el 26,7% de los padres usuarios.

La Tabla 2.7 muestra la distribución de los usuarios según la actividad económica que se refleja en el código de cuenta de cotización. Los sectores que concentran el mayor número de usuarios de excedencias por cuidado de hijos son por este orden: en primer lugar el sector de “Actividades sanitarias y veterinarias, y de servicio social” con el 21,5% de los usuarios; en segundo lugar el “comercio al por menor” (17,6%) que junto al comercio al por mayor suman el 21,7%; en tercer lugar “Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria” con el 15,4% de los usuarios; en cuarto lugar “Otras actividades empresariales (6,7%) seguido en quinto lugar por educación (6,4%). Con porcentajes más bajos pero todavía fiables encontramos “Intermediación financiera” (3%); hostelería (2,8%), la industria alimentaria y bebidas (2,4%); confección y peletería (1,4%); actividades anexas a transportes y agencias de viajes (1,2%), seguros (1,2%), actividades asociativas (1,1%), actividades diversas de servicios personales (1%).

Según tipo de empleador (Tablas 2.9) predomina el sector público y las grandes empresas: el 37,5% de los usuarios trabajan en Sociedades Anónimas; el 23,7% en Organismos autónomos estatales o no y asimilados; el 7,2% en Organismos del Estado y Comunidades Autónomas; el 5,4% en Corporaciones Locales; el 14,7% en Sociedades de Responsabilidad Limitada; el 8,3% en Asociaciones y otros tipos no definidos; y el 2,25% en sociedades cooperativas. Si repetimos este mismo análisis tomando como referencia las excedencias y no los usuarios (Tabla 2.10) observamos que toma la delantera el sector público que suma el 37,9% y retroceden un punto porcentual las Sociedades Anónimas con un 36,5% de las excedencias y las de responsabilidad limitada. De ello podemos deducir que es en el sector público donde en mayor medida se producen los casos de usuarios que repiten en el uso de la excedencia por cuidado de hijos.

## 6.2 Las excedencias por cuidado de familiares

El perfil de uso de las excedencias por cuidado de familiares (puede incluir el cuidado de hijos mayores de 3 años) se muestra sensiblemente distinto tal como refleja la tabla que a continuación que compara ambos tipos de excedencias: en este caso el uso masculino asciende al 17,6%, con una duración mediana de 55,5 días para los hombres, y el uso femenino representa el 82,4% con una duración mediana de 62 días para las mujeres (Tablas 3.14 y 3.15) y con una duración media de 110 días para ambos sexos. El 64% de los usuarios que se han reincorporado a la misma empresa han tomado este tipo de excedencia menos de 3 meses, el 16% entre 3 y 6 meses, el 16,5% entre 6 y 12 meses; y el 3,5% restante más de 12 meses.

**Tabla 1. Proporción según sexo de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as (1989-2005) y por cuidado de familiares (2001-2005) en España.**

	Hijos menores 3 años %	Familiares %	Duración Mediana hijos (días)	Duración Mediana familiares (días)
VARÓN	4	18	172	55,5
MUJER	96	82	184	62
Total	100%	100%		

Fuente: Elaboración Iphigenia (UAB) con datos facilitados por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (Seguridad Social MCVL\_2004). El tamaño de la muestra extraída de usuarios de excedencias por cuidado de hijos es de 5174 individuos y de la muestra de usuarios de excedencias por cuidado de familiares de 358 individuos.

En general el uso de esta excedencia no retribuida e introducida a partir de 2001 es muy reducido, nuestro análisis de la MCVL de 2004 nos da una estimación de 10.875

excedencias registradas entre 2001 y septiembre de 2005, ascendiendo desde 950 excedencias por cuidado de familiares en 2001 a 3.225 en 2004 (Tabla 3.16). Cerca del 20% de las excedencias por cuidado de familiares (19,7%) son usadas por personas que no es la primera vez que la emplean, es decir que repiten en el uso de este mecanismo. La Tesorería General de la Seguridad Social, institución que registra las excedencias, no dispone de los mecanismos para facilitar datos que nos permitan contrastar nuestras estimaciones para este tipo de excedencias, y en este caso no disponíamos de datos publicados de años anteriores.

El número de observaciones en la muestra es tan reducido que no podemos desagregar a la vez por años y por comunidades autónomas, así que la desagregación territorial la hacemos para el conjunto del periodo 2001-2005. Incluso así sólo podemos hacer estimaciones más fiables para tres comunidades autónomas: Madrid donde en el conjunto de años se habrían registrado alrededor de 2.200 excedencias por cuidado de familiares, seguida de la Comunidad Valenciana con 1.500, y en tercer lugar Cataluña con 1.325 (Tabla 3.17).

El análisis de la muestra nos indica que el porcentaje de casos que no se reincorporan (2,9%) o que lo hacen a una empresa distinta (15,5%) es ligeramente superior que en relación a la excedencia por cuidado de hijos (Tabla 3.14). Sin embargo una parte de las no reincorporaciones podría deberse al hecho de que la negociación colectiva contempla en algunos sectores la posibilidad de extender hasta tres años –en vez del año que contempla la legislación nacional hasta 24 de marzo de 2007- la duración de la excedencia, por tanto podría ser que una parte de lo que hemos contado como no reincorporación sean excedencias en curso, dentro de estos sectores (por ejemplo, en el caso del sector público catalán). Respecto a la reincorporación en empresa distinta hay igual que para el cuidado de hijos una clara diferencia de género, la ratio masculina casi dobla la femenina: 25% hombres y el 13,5% de las mujeres usuarios no se reincorporan a la misma empresa (siendo en estos casos la duración notablemente inferior en número de días ).

Los usuarios de excedencias por cuidado de familiares se distribuyen de forma mucho más homogénea entre los distintos grupos de edades (Tabla 2.12), que los usuarios de excedencias por cuidado de familiares. Los dos grupos que concentran más usuarios son por igual el de “40 a 44 años” y el “50 o más años” ambos registran cada uno el 20,1%

de los usuarios, sigue en tercer lugar el grupo de “30 a 34 años” con 18,7%, en cuarto lugar el grupo de “35 a 39 años” con el 17,6%, y en quinto lugar el grupo de “45 a 49 años” con el 14% de los usuarios. Desde una perspectiva conjunta los grupos de edad entre 30 y 44 años aparecerían como las denominadas generaciones “sándwich” en las que recaen tareas de cuidado de hijos menores y de parientes mayores.

El perfil laboral y por sectores económicos presenta similitud con el grupo de usuarios de las excedencias por cuidado de hijos, excepto que aquí hay mayor proporción en la empresa privada que en el sector público. El 97,8% de los usuarios pertenecen al Régimen General y el 2,2% al resto de regímenes (Tabla 2.13). Según tipo de contrato (Tabla 2.14) el 62,6% de los usuarios tienen un contrato indefinido, el 22% de duración determinada y el 15,4% pertenecen al grupo “No consta” que incluye a funcionarios. El 16,8% son funcionarios que cotizan al Régimen General, funcionarios interinos o personal estatutario (Tabla 2.15). Según tipo de empleador el 39,4% de los usuarios son empleados de Sociedades Anónimas, el 35,6% trabajan el sector público (grupos P, Q, S) y 18% en sociedades de responsabilidad limitada (Tabla 2.16).

## **7 Conclusión**

Este es básicamente un informe de resultados que da cuenta de los datos e indicadores elaborados por el grupo investigador a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales, a partir de la información facilitada por el INSS, y a partir de los datos facilitados por los Gobiernos Vasco y Catalán.

Del caso catalán se podrá ofrecer dentro de unos meses nuevos datos e indicadores que todavía se están produciendo en el marco de un nuevo proyecto, que desarrolla el grupo investigador dando continuidad al presente trabajo. En particular se podrán ofrecer datos

referentes a la introducción de un nuevo permiso de paternidad en 2006, consistente en un mes a partir de la finalización de la licencia por maternidad. Estos datos podrán servir de referencia para evaluar los impactos del nuevo permiso de paternidad introducido por la Ley Orgánica de Igualdad en Marzo de 2007.

Nuestro principal propósito ha sido producir datos e indicadores hasta ahora desconocidos e inéditos que permitan una mayor comprensión y conocimiento de la alcance real del sistema español de licencias parentales.

Nuestra principal contribución en este informe es la descripción del uso y de las características sociodemográficas de los usuarios de la licencia por maternidad, de la excedencia por cuidado de hijos, y de la excedencia por cuidado de familiares.

El grupo investigador continua trabajando en la línea de investigación planteada en el proyecto inicial por lo que esperamos poder completar el plan de trabajo propuesto en el futuro. Hasta la fecha sin embargo estos son los resultados que hemos podido completar y que podemos ofrecer.

## **8 Bibliografía**

Aragón, J., Canovas, A., Rocha, F. (2005) Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en las CCAA. Fundación 1º de Mayo. Ediciones Cinca. Madrid

Carrasquer, P. Martín Artiles, A. (2005), 'La política de conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. Un aspecto de la estrategia europea de empleo', Cuadernos de Relaciones Laborales, 23 (1), 131-150.

CE (2006) "Indicators for monitoring the employment guidelines including indicators for additional employment analysis (30 Nov. 2006 Compendium)" (descargable en [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/indicatorSENDnov\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/indicatorSENDnov_en.pdf))

Deven, Fred; Inglis, Sheila; Moss, Peter y Petrie, Pat (1998) Revisión de las

investigaciones realizadas en Europa sobre conciliación de la vida laboral y familiar para hombres y mujeres y calidad de los servicios de atención. Informe final para la Unidad de Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea (DGV), Materiales de Trabajo núm. 40, autoedición de la DG de Acción Social, del Menor y de la Familia del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Deven, Fred y Moss, Peter (eds.) (1999) *Parental Leave: Progress or Pitfall? Policy and Research Issues in Europe*, The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications.

Deven, F. & Moss, P. (2002) 'Leave arrangements for parents: overview and future outlook' in *Community, Work & Family*, Vol.5, No.3, 2002

Deven & P. Moss (eds.)(2005), *Leave Policies and Research. Reviews and Country Notes*. Werkdocument series No. 2005/3 (ISBN 90-403-0233-2) Brussels: CBGS (Population and Family Study Centre) [http://www.cbgs.be/repository/WD\\_2005\\_03.pdf](http://www.cbgs.be/repository/WD_2005_03.pdf)

Escobedo, A. (2007). "Leave Policies and Public Systems of Care for Children Under 3 Years Old and their Families in the EU". Paper contributed to the 3<sup>rd</sup> Conference of the WELLCHI NETWORK. Barcelona.

Escobedo, Anna (2006) Leave policies and research in Spain (pp.194-204) en P. Moss & Margaret O'Brien (2006) en *International Review of Leave Policies and Related Research 2006 (Employment Relations Research Series No 57)*. Department of trade and Industry, UK. <http://www.dti.gov.uk/files/file31948.pdf>.

Escobedo, Anna (2005) Leave Policies and Research in Spain (pp. 157-168), in: F. Deven & P. Moss (eds.)(2005), *Leave Policies and Research. Reviews and Country Notes*. Werkdocument series No. 2005/3 (ISBN 90-403-0233-2) Brussels: CBGS (Population and Family Study Centre) [http://www.cbgs.be/repository/WD\\_2005\\_03.pdf](http://www.cbgs.be/repository/WD_2005_03.pdf)

Escobedo, A. i Flaquer, Ll. (2004) "Cambios familiares, políticas familiares y de conciliación de la vida laboral y personal" en Obeso, C. (dir.) et al. (2004) *Tercer Informe Ranstad. Calidad del Trabajo en la Europa de los Quince: Las políticas de conciliación*. Publicación prevista en la Web del Instituto de Estudios Laborales de ESADE.

Escobedo, Anna (2002) 'Las licencias parentales y la atención infantil de los menores

de 3 años como ejemplo de las nuevas tendencias de política social europea', en Flaquer, Lluís (ed.) (2002) *Políticas Familiares en la Unión Europea*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

Escobedo, Anna (2001) 'The Case of Spain' en Behning U. y Serrano, A. (eds.) *Gender Mainstreaming in the European Employment Strategy*. Bruselas: European Trade Union Institute, pp. 231-259.

Escobedo, Anna (1999), 'Doing Cross-national work on Parental Leave' en Deven, Fred y Moss, Peter (eds.) *Parental Leave: Progress or Pitfall? Policy and Research Issues in Europe*, The Hague/Brussels: NIDI/CBGS Publications.

Escobedo, Anna (1999) 'Work-family arrangements in Spain: Family adjustments to labour market imbalances' en Anneke van Doorne-Huiskes, Laura den Dulk y Joop Schippers (eds.) *Work-Family arrangements in Europe. The role of employers*, Thesis Publishers Amsterdam.

Flaquer, Lluís (2000) Las políticas familiares en una perspectiva comparada. Colección Estudios Sociales núm. 3. Barcelona: Fundació "La Caixa".

Flaquer, Ll. (2005). "Change of Family Structure and Informal Care Work". Paper contributed to the 3<sup>rd</sup> Workshop of the WELLCHI NETWORK. Rennes.

Flaquer, Ll. (2007). "Causes Underlying the Growth of Child Poverty and Strategies to Combat it: a Comparative Perspective". Paper contributed to the 3<sup>rd</sup> Conference of the WELLCHI NETWORK. Barcelona.

Flaquer, Ll. (2007). "Wellchi preliminary conclusions How can we orientate the reform of childhood policies?". Paper contributed to the 3<sup>rd</sup> Conference of the WELLCHI NETWORK. Barcelona.

Macinnes, J. (2005), 'Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar', Cuadernos de Relaciones Laborales, 23 (1), 35-71.

Moss & Margaret O'Brien (2006) en *International Review of Leave Policies and Related Research 2006 (Employment Relations Research Series No 57)*. Department of trade and Industry, UK. <http://www.dti.gov.uk/files/file31948.pdf>.

Moss, Peter (ed.); Escobedo, A.; Fernández, E. and Moreno, D. (2002) Surveying Demand, Supply and Use of Care. Workpackage 4 Consolidated Report. Research project within the 5<sup>th</sup> EC R+D FP ‘Care Work in Europe. Current Understandings and Future Directions.’ Available in <http://144.82.35.228/carework/uk/reports/index.htm>

NOSOSCO (1997), Social Protection in the Nordic Countries 1995. Scope, expenditure and financing, Nordic Social Statistical Committee 7:1997, Copenhagen.

OCDE (1995) ‘La excedencia por cuidado de los hijos en los países de la OCDE’, en *Informe Perspectivas del Empleo 1995*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid.

OIT (2000) Conferencia Internacional del Trabajo. 88<sup>a</sup> reunión. Text of the Convention concerning the revision of the maternity protection convention (revised) 1952. Text of the Recommendation concerning the revision of the maternity protection recommendation, 1952 ([www.ilo.org](http://www.ilo.org))

OECD (2006) Starting Strong II: Early Childhood Education and Care, vol. 2006, no. 9, pp. 1 - 445

OECD (2007) Family Database [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database)

Pfau-Effinger, B. (ed.) “Review of Literature on Formal and Informal Work in Europe”, Discussion Paper no.2, University of Hamburg. ([www.sozialwiss.uni-hamburg.de/Isocz/Isocz/forschprojekte/fiwe/](http://www.sozialwiss.uni-hamburg.de/Isocz/Isocz/forschprojekte/fiwe/))

Romero, A.; Abril, P. (2005). ‘Masculinidad y trabajo. Las empresas con políticas de género y sus consecuencias sobre la masculinidad. Sociología del Trabajo, 55, 3-26

Rostgaard, Tine and Fridberg, Torben (1998) *Caring for Children and Older People – A Comparison of European Policies and Practices*. Social Security in Europe 6, The Danish National Institute of Social Research 98:20, Copenhagen.

Torns, Teresa (2005), 'De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos', Cuadernos de Relaciones Laborales, 23 (1), 15-33

## **9 Anexo metodológico sobre la explotación realizada de la Muestra Continua de Vidas Laborales**

### **10 Anexo estadístico**

**10.1 Uso y características sociodemográficas de los usuarios de la prestación por maternidad en España (2000-2005) a partir de datos facilitados por el INSS**

**10.2 Perfil sociodemográfico de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos y de familiares en España en la MCVL\_2004**

**10.3 Características y estimaciones sobre el uso e impactos de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares en España a partir de la MCVL\_2004**

**10.4 Datos sobre usuarios de medidas complementarias de licencias parentales en el País Vasco y en el sector público Catalán**

## **Anexo Metodológico. El uso de la MCVL\_2004 en el proyecto de investigación “Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por cuidado de familiares dependientes en España y en la Unión Europea”**

El proyecto de investigación “Perspectivas de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por cuidado de familiares dependientes en España y en la Unión Europea” ha sido financiado por el Fondo de Investigación en Protección Social (FIPROS 2005, ref. 25). Uno de nuestros propósitos ha sido comprender e investigar los sistemas de recogida y explotación de datos por parte de INSS y de la Tesorería de la Seguridad Social, con el objetivo de obtener y elaborar el máximo de información disponible sobre el uso de estas licencias familiares (prestación por maternidad, excedencia por cuidado de hijos/de familiares....) y sobre las características sociodemográficas de los usuarios de estas medidas en España. Con este propósito hemos trabajado con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), facilitada por la DG Ordenación de la Seguridad Social.

### **1.1 Objetivos del análisis de las excedencias por motivos familiares en la Muestra Continua de Vidas Laborales 2004 (MCVL\_2004)**

El objetivo principal de nuestra explotación de la MCVL\_2004 ha sido el análisis del uso de las excedencias por el cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares. Específicamente nos ha interesado conocer cual es el tiempo de disfrute por parte de los usuarios de las mismas y cómo se produce la reincorporación laboral una vez finalizada

la excedencia, ya que son datos a los que a día de hoy no se puede acceder desde ninguna de las estadísticas oficiales disponibles en nuestro país, y a nuestro entender resulta un elemento básico para evaluar las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España. A partir de los datos disponibles hemos analizado las características sociodemográficas y laborales de los usuarios a las que podíamos acceder, y hemos establecido un perfil de las personas que hacen uso de las excedencias por cuidado de hijos y familiares.

Metodológicamente nuestro objetivo era construir un fichero con todos los usuarios de las excedencias por el cuidado de hijos y cuidado de familiares que incluyera las características sociodemográficas y laborales disponibles en la muestra y un segundo fichero con todos los usuarios de las excedencias por el cuidado de hijos y cuidado de familiares que incluyera la historia laboral completa de los usuarios.

## **1.2 Metodología empleada**

Las excedencias por cuidado de hijos o familiares están recogidas por parte de la Tesorería de la Seguridad Social como una interrupción de la relación laboral o cuenta de cotización. En la Muestra Continua de Vidas Laborales de 2004 el filtro para detectarlas está en el archivo *afilanon*, concretamente en los valores 68 y 73 de la variable 8 Causa de baja en la afiliación a la Seguridad Social. La información básica que necesitamos relacionar para llevar a cabo los objetivos de la investigación explicitados se encuentra en los ficheros *persanon* y *afilianon*, inicialmente facilitados por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social en formato texto y posteriormente exportados al programario estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) con el que habitualmente trabaja el grupo de investigación. La exportación de los datos se realizó mediante el número de posiciones ocupadas por cada una de las variables especificadas en el libro de códigos de la *MCVL\_2004*.

### Construcción del fichero de personas que han cursado alguna vez una excedencia por cuidado de hijos o familiares

El fichero Persanon de la MCVL\_2004 contiene información sobre las personas físicas. En total contiene 1.095.808 registros y 8 variables. Seleccionamos sólo aquellas personas que habían pedido alguna excedencia a lo largo de su vida laboral ( causa de la Baja – Variable V8= Valores 68 o 73). Nuestro fichero final de personas contiene 5540 registros de los cuales:

1. 5.174 corresponden a las personas que en algún momento de su vida laboral han cursado baja por excedencia cuidado de hijos, registrándose éstas según las distintas normativas vigentes entre los años 1989 y 2005
2. 358 casos de personas que han cursado excedencia por cuidado de familiares rigiéndose por normativa vigente a partir de que se regula esta figura a finales de 1999, con casos que aparecen entre los años 2001 y 2005, momento de extracción de la muestra (se han eliminado 8 casos anteriores a 2001 por razones metodológicas).

A las 8 variables que inicialmente contiene el fichero de personas se les ha añadido los datos referentes (las 20 variables) a la relación laboral que tenían en el momento de realizar la excedencia (incluidas en los ficheros afileanon). En los casos en los que una misma persona ha solicitado más de una excedencia ya sea por cuidado de hijos o por cuidado de familiares las variables que se han añadido son las referentes a la relación laboral más antigua por la que se disfruta de la excedencia siguiendo el criterio que por defecto emplea el programario estadístico SPSS. La variable que nos permite realizar esta fusión de archivos es el Identificador de persona utilizando ésta como una tabla de claves.

### Construcción del Fichero de relaciones laborales correspondientes a las personas que han cursado alguna vez una excedencia por cuidado de hijos o familiares

El fichero Afileanon contiene información sobre todas las relaciones laborales diferentes que ha tenido cada persona, los trabajos por cuenta propia o las situaciones laborales en

las que haya cotizado sin estar ocupado: en total 13.075.560 registros (cada registro hace referencia a una relación, cada persona puede aparecer en uno o más registros) y 20 variables.

A partir del fichero Afilanon hemos construido nuestro fichero con todas las relaciones laborales correspondientes a las personas que han cursado alguna vez una excedencia por cuidado de hijos o familiar. Este fichero con el que trabajamos contiene 90.764 registros que corresponden a la vida laboral de las 5540 personas que han cursado baja por excedencia por cuidado de hijos o familiares y al que se le ha añadido las 8 variables relativas a la persona del archivo persanon mediante la variable Identificador de Persona. Finalmente se examinan 5981 relaciones laborales en las que se causa baja por excedencia por cuidado de hijos y 446 por excedencia por cuidado de familiares estableciendo nexos de unión con la relación laboral posterior a por la que se causa baja. Para poder establecer esta relación entre los diferentes registros de una misma persona se diseñó un proceso de tratamiento de los datos (en lenguaje de sintaxis) cuyos aspectos más relevantes se detallan a continuación:

- Elaboración de una variable Contador de todas las relaciones laborales de una misma persona a lo largo de su vida laboral ordenándolas de manera ascendente tanto por el identificador de persona como por la fecha de alta de la misma.
- Transformar las variables fecha de alta y fecha de baja de cada unidad de registro en dos variables numéricas expresadas en días totales para poder operar matemáticamente (calcular la diferencia de días entre la fecha por la que se causa baja por excedencia y la fecha de alta de reincorporación laboral)
- Ordenar las unidades de registro según el identificador de persona de manera ascendente y según la fecha de alta en orden descendente para poder utilizar la función lag (Devuelve el valor de la variable para el caso precedente en el archivo de datos) y poder calcular el tiempo de duración de la baja. Este paso conllevó además establecer la condición de que la fecha de alta de la relación laboral que aparecía en la base de datos a continuación de la relación por la que se causaba baja por excedencia no fuera anterior a la fecha de baja, teniendo que eliminar provisionalmente las relaciones laborales intermedias (las que

correspondían a una cuenta de cotización diferente a la relación por la que se causaba baja).

- Creación de una variable indicadora de reincorporación laboral a la misma empresa o a otra diferente mediante el número de cotización de la relación laboral de baja y la relación laboral posterior.
- Creación de una variable que permitiera diferenciar las excedencias que en el momento de extracción de la muestra (septiembre de 2005) estuvieran en curso de aquellas en las que no se produce reincorporación laboral y por tanto el tiempo de excedencia permitido legalmente estuviera agotado.

Sobre el fichero de personas se ha realizado un análisis transversal, esto es, una aproximación a las características sociodemográficas y a las características laborales de las personas que han solicitado alguna excedencia a lo largo de su vida laboral. Las variables utilizadas para la realización de este análisis descriptivo han sido: sexo, edad, provincia de primera afiliación, régimen, grupo de cotización, tipo de contrato de trabajo, actividad económica del código de cuenta de cotización, tipo de relación laboral, tipo de empleador y tipo de empresa. El segundo fichero nos ha permitido realizar un análisis longitudinal, realizar un seguimiento de la vida laboral de la persona física estableciendo relaciones entre la relación laboral por la que hace uso de la excedencia y las relaciones laborales posteriores al disfrute de ésta. De esta manera, en primer término hemos podido diferenciar y evaluar el uso de las excedencias según si existe posteriormente una reincorporación laboral (ya sea a la misma empresa o a otra) o no ( ya sea porque en el momento de la extracción de la muestra aún están en curso – septiembre de 2005- ya sea porque no se produce reincorporación). En los casos en los que se produce reincorporación laboral se ha podido calcular el tiempo de duración de la misma mediante de la fecha de baja de la relación laboral de la excedencia y la fecha de alta de la relación posterior.

### **1.3 Presentación de los resultados**

Los datos que se han obtenido de la explotación estadística de los ficheros construidos a partir de la MCVL se presentan en forma de tablas de contingencia. En la mayoría de ellas se ha optado por presentar únicamente los porcentajes por fila o columna siempre atendiendo a una mayor comprensión de la variable dependiente (el uso de excedencias por cuidado de hijos y familiares). También se incluye en las tablas el número total de casos (n) incluidos en los análisis específicos realizados.

Si bien el tamaño de la muestra original tanto por lo que se refiere a personas como a relaciones laborales (1.095.808 y 13.075.560 registros respectivamente) es lo suficientemente grande como para poder realizar análisis sin temor a cometer errores de significación estadística, nuestro objeto de estudio específico reduce cuantitativamente el tamaño muestral. Los datos de los que dispone el grupo de investigación sobre el uso de excedencias por cuidado de hijos por parte de la población española ya nos advierten de su reducida aplicación (27.953 excedencias por cuidado de hijos en el año 2004<sup>1</sup>). En consecuencia, ésta constituye una de las principales limitaciones del trabajo realizado sobre la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2004 sobretodo por lo que se refiere a estudiar el perfil de los hombres usuarios de excedencias ( en el año 2004 representaban un 4'22% según datos del IMU). Estas limitaciones se reflejan en las tablas finalmente presentadas, en las que se ha optado en la mayoría de ellas por no mostrar los resultados para los varones en los cruces con variables independientes en las que sus respectivas categorías aumentaban el número de celdas y, por tanto, su nivel de desagregación. Para el colectivo de mujeres el tamaño muestral no ha significado en cambio los mismos problemas, pudiendo obtener de los datos facilitados un perfil pormenorizado y ajustado de las usuarias de excedencias por cuidado de hijos y familiares. No obstante, y siguiendo las recomendaciones y condiciones respecto a la utilización de los ficheros de microdatos de la MCVL, se han señalado en las tablas con

---

<sup>1</sup> Datos obtenidos de la página web del Instituto de la Mujer (IMU) y facilitados por la Tesorería General de la Seguridad Social, según consulta específica realizada por el equipo investigador.

un asterisco los porcentajes que provienen de menos de 50 observaciones entendiéndose que la estimación de los resultados es menos precisa.

## **Anexo Estadístico: el uso de la prestación por maternidad, de las excedencias por cuidado de hijos y familiares**

Anexo estadístico 1. Uso y características sociodemográficas de los usuarios de la prestación por maternidad en España (2000-2005) a partir de datos facilitados por el INSS

### **Tablas**

Tabla 1.1 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2000

Tabla 1.2 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2001

Tabla 1.3 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2002

Tabla 1.4 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2003

Tabla 1.5 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2004

Tabla 1.6 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2005

Tabla 1.7 Prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular. España, 2006

Tabla 1.8 Porcentaje de prestaciones de maternidad percibidas por la madre y el padre por Comunidades Autónomas sobre el total de prestaciones a nivel estatal, CCAA 2005

Tabla 1.9 Crecimiento porcentual de las prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular.CCAA, 2000-2005

Tabla 1.10 Crecimiento porcentual de las prestaciones por maternidad percibidas según sexo de la persona titular.CCAA, 2000-2006

Tabla 1.11 Crecimiento porcentual de los porcentajes según sexo de la persona titular de las prestaciones por maternidad percibidas.CCAA, 2000-2005

Tabla 1.12 Prestaciones por maternidad percibidas por padres. CCAA, 2000-2005

Tabla 1.13 Prestaciones por maternidad provenientes del INEM sobre el total de prestaciones por maternidad. España, 2000-2005

Tabla 1.14 Crecimiento porcentual de las prestaciones por maternidad provenientes del INEM sobre el total de prestaciones por maternidad. CCAA, 2000-2005

Tabla 1.15 Crecimiento porcentual de las prestaciones por maternidad provenientes del INEM sobre el total de prestaciones por maternidad. CCAA, 2000-2005

Tabla 1.16 Prestaciones por maternidad según régimen. España, 2000

Tabla 1.17 Prestaciones por maternidad según régimen. España, 2005

Tabla 1.18 Prestaciones por maternidad según régimen. CCAA, 2000

Tabla 1.19 Prestaciones por maternidad según régimen. CCAA, 2005

Tabla 1.20 Crecimiento porcentual de las prestaciones por maternidad según régimen. CCAA, 2000-2005

Tabla 1.21 Crecimiento porcentual de las prestaciones por maternidad según régimen. CCAA, 2000-2005

Tabla 1.22 Porcentaje de prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años. CCAA, 2001

Tabla 1.23 Porcentaje de prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años. CCAA, 2005

Tabla 1.24 Porcentaje de prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años. CCAA, 2006

Tabla 1.25 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años. CCAA, 2001-2005

Tabla 1.26 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años. CCAA, 2001-2006

Tabla 1.27 Cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. España, 2000

Tabla 1.28 Cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. España, 2001

Tabla 1.29 Cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. España, 2002

Tabla 1.30 Cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. España, 2003

Tabla 1.31 Cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. España, 2004

Tabla 1.32 Cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. España, 2005

Tabla 1.33 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. CCAA, 2000-2005

Tabla 1.34 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. CCAA, 2000 a 2005

Tabla 1.35 Gasto por prestación de maternidad según régimen. CCAA, 2000

Tabla 1.36 Gasto por prestación de maternidad según régimen. CCAA, 2005

Tabla 1.37 Media española de euros percibidos por prestación de maternidad según régimen de cotización. España, 2000-2005

Tabla 1.38 Euros por prestación de maternidad en régimen general, CCAA 2005

Tabla 1.39 Euros por subsidio riesgo durante embarazo según régimen de cotización, España 2005

Tabla 1.40 Euros por subsidio riesgo durante el embarazo en todos los regímenes de cotización, España 2000 y 2005

Tabla 1.41 Evolución parto múltiple, España 2000-2005

Tabla 1.42 Porcentaje de prestaciones de maternidad percibidas por el padre sobre las percibidas por la madre según maternidad biológica, adopción y acogimiento. España, 2000-2005

### **Gráficos**

Gráfico 1.1 Prestaciones por maternidad percibidas por padres. CCAA, 2000-2005

Gráfico 1.2 Prestaciones por maternidad según régimen. CCAA, 2005

Gráfico 1.3 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25 a 44 años. CCAA, 2001-2005

Gráfico 1.4 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad percibidas por la madre sobre la población femenina ocupada de 25-44 años. CCAA, 2001-2006

Gráfico 1.5 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. CCAA, 2000-2005

Gráfico 1.6 Evolución de la cobertura de las prestaciones por maternidad sobre el total de nacimientos. CCAA, 2000 a 2005

Gráfico 1.7 Media española de euros percibidos por prestación de maternidad según régimen de cotización. España, 2000-2005

Gráfico 1.8 Euros por prestación de maternidad en régimen general, CCAA 2005

Anexo estadístico 2. Perfil sociodemográfico de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos y de familiares en España en la MCVL\_2004

## **Tablas**

Tabla 2.1 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.2 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según intervalo de edad y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.3 Distribución territorial ( % columna) de los usuarios de excedencia por cuidado de hijos/as según sexo. CCAA, 1989-2005

Tabla 2.4 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según régimen de afiliación y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.5 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según grupo de cotización y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.6 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según tipo de contrato de trabajo y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.7 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según actividad económica del código de cuenta de cotización ( a dos dígitos) y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.8 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según tipo de relación laboral y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.9 Usuarios de excedencias por cuidado de hijos/as según tipo de empleador, tipo de empresa y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.10 Excedencias registradas por cuidado de hijos/as según tipo de empleador, tipo de empresa y sexo de la persona titular. 1989-2005

Tabla 2.11 Usuarios de excedencias por cuidado de familiares según sexo de la persona titular. 2001-2005

Tabla 2.12 Usuarios de excedencias por cuidado de familiares según intervalo de edad y sexo de la persona titular. 2001-2005

Tabla 2.13 Usuarios de excedencias por cuidado de familiares según regimen de afiliación y sexo de la persona titular. 2001-2005

Tabla 2.14 Usuarios de excedencias por cuidado de familiares según tipo de contrato de trabajo y sexo de la persona titular. 2001-2005

Tabla 2.15 Usuarios de excedencias por cuidado de familiares según tipo de relación laboral y sexo de la persona titular. 2001-2005

Tabla 2.16 Usuarios de excedencias por cuidado de familiares según tipo de empleador, tipo de empresa y sexo de la persona titular. 2001-2005

Anexo estadístico 3. Características y estimaciones sobre el uso e impactos de las excedencias por cuidado de hijos y de familiares en España a partir de la MCVL\_2004

Tabla 3.1 Excedencias por cuidado de hijos/as según reincorporación laboral y sexo, 1989-2005

Tabla 3.2 Excedencias por cuidado de hijos/as según reincorporación laboral, tipo de empresa y sexo. España, 1989-2005

Tabla 3.3 Duración de la excedencia por cuidado de hijos/as de los usuarios que se reincorporan a la misma empresa en años y meses según sexo. España, 1989-2005

Tabla 3.4 Duración de la excedencia por cuidado de hijos/as de los usuarios que se reincorporan a la misma empresa en meses según grupos de edad y sexo. España, 1989-2005

Tabla 3.5 Duración de la excedencia por cuidado de hijos/as de los usuarios que se reincorporan a la misma empresa en meses según grupo de cotización y sexo. España, 1989-2005

Tabla 3.6 Duración de la excedencia por cuidado de hijos/as de los usuarios que no se reincorporan a la misma empresa en años y meses según sexo. España, 1989-2005

Tabla 3.7 Excedencias por cuidado de hijos/as según sexo. España, 1989-2005

Tabla 3.8 Estimación poblacional del uso de excedencias por cuidado de hijos/as. España, 1989-2005

Tabla 3.9 Contraste datos excedencias registradas cuidado de hijos/as. España, 1989-2005

Tabla 3.10 Contraste de la cobertura de las excedencias por cuidado de hijos/as sobre el total de nacimientos. España. 1989-2004

Tabla 3.11 Cobertura de las excedencias cuidado de hijos/as sobre los nacimientos. CCAA, 2004

Tabla 3.12 Incidencia de las excedencias por cuidado de hijos/as sobre la población ocupada según sexo. CCAA, 2004

Tabla 3.13 Incidencia de las excedencias por cuidado de hijos/as sobre la población ocupada según sexo. España, 1989-2004

Tabla 3.14 Excedencias por cuidado de familiares según reincorporación laboral y sexo, 2001-2005

Tabla 3.15 Duración de la excedencia por cuidado de familiares de los usuarios que se reincorporan a la misma empresa en meses y según sexo. España, 2001-2005

Tabla 3.16 Estimación poblacional del uso de excedencias por cuidado de familiares. España, 2001-2005

Tabla 3.17 Estimación poblacional de la excedencia por cuidado de familiares. CCAA, 2001-2005

Anexo estadístico 4. Datos sobre usuarios de medidas complementarias de licencias parentales en el País Vasco y en el sector público catalán

Tabla 4.1 Usuarios medidas de conciliación según tipo y sexo. Comunidad autónoma País Vasco, 2004

Tabla 4.2 Incidencia medidas conciliación sobre la población ocupada 25-44 años según tipo y sexo. Comunidad autónoma País Vasco, 2004

Tabla 4.3 Porcentaje de usuarios de las medidas de conciliación según tipo sobre la población ocupada 25-44 años por sexo. Comunidad Autónoma País Vasco, 2004

Tabla 4.4 Presupuesto invertido en medidas de conciliación según tipo. Comunidad Autónoma País Vasco, 2004

Tabla 4.5 Usuarios medidas conciliación según sector profesional. Comunidad autónoma País Vasco, 2004

Tabla 4.6 Usuarios medidas de conciliación según tipo y sexo. Comunidad autónoma País Vasco, 2005

Tabla 4.7 Usuarios reducción de jornada según porcentaje reducido y sexo. Comunidad autónoma País Vasco, 2005

Tabla 4.8 Incidencia medidas conciliación sobre la población ocupada 25-44 años según tipo y sexo. Comunidad autónoma País Vasco, 2005

Tabla 4.9 Porcentaje de usuarios de las medidas de conciliación según tipo sobre la población ocupada 25-44 años por sexo. Comunidad autónoma País Vasco, 2005

Tabla 4.10 Presupuesto invertido en medidas de conciliación según tipo y sexo. Comunidad autónoma del País Vasco, 2005

Tabla 4.11 Usuarios medidas conciliación según sector de actividad. Comunidad autónoma País Vasco, 2005

Tabla 4.12 Distribución de las incidencias registradas en la Administración Pública de Cataluña por sexo de la persona titular (%fila), 2005

Tabla 4.13 Porcentaje de hombres y mujeres usuarios/as de la reducción de jornada por cuidado de menores de un año (sin pérdida retributiva) sobre el total de hombres y mujeres del colectivo correspondiente. Administración Pública de Cataluña, 2005

Tabla 4.14 Porcentaje de hombres y mujeres usuarios/as de la reducción de jornada por cuidado de menores entre 1 y 6 años (con pérdida retributiva menos que proporcional) sobre el total de hombres y mujeres del colectivo correspondiente. Administración Pública de Cataluña, 2005

Tabla 4.15 Usuarios excedencias no remuneradas por colectivos (excepto docentes). Administración Pública de Cataluña, 2005