



FECUNDIDAD, EMPLEO Y LICENCIAS PARENTALES: CONSECUENCIAS DIFERENCIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

RESUMEN EJECUTIVO

RESPONSABLE: IRENE LAPUERTA MENDEZ

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/1902/2009, de 10 de julio (premios 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.

Resumen ejecutivo:

Fecundidad, empleo y licencias parentales: consecuencias diferenciales entre hombres y mujeres (FIPROS 2009/20).

Irene Lapuerta
irene.lapuerta@unavarra.es

Pau Baizán
pau.baizan@upf.edu

Marta Domínguez
marta.dominguez@upf.edu

Ma. José González
mjose.gonzalez@upf.edu

1. Objetivos y relevancia del estudio:

El espectacular aumento de la tasa de actividad femenina es una de las transformaciones sociales más relevantes de las últimas décadas. No obstante, el proceso de formación familiar y, concretamente, el nacimiento de un hijo continúa siendo, en muchos países, un momento crítico para las mujeres, en el que emergen las tensiones entre el empleo remunerado y la atención de los más pequeños. Por este motivo numerosos investigadores han puesto el foco de atención en el estudio de los factores que explican las transiciones laborales de las madres tras la llegada de los hijos. Sin embargo, la mayor parte de los análisis desarrollados en este ámbito han acotado el escenario de opciones a la disyuntiva entre abandonar o continuar en el empleo (Dex et al., 1999; Hong y Corman, 2005; Gutiérrez-Domènech, 2005). En cambio, son pocos los estudios que han analizado las distintas formas en que puede materializarse esa permanencia y, en caso de incluirla, se han limitado a diferenciar entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial (Giannelli, 1996; Ondrich et al., 1999; Rønsen y Sundström, 2002; Lauer y Weber, 2003; Stanfords, 2006).

Existe, por lo tanto, menos evidencia en la literatura sobre los mecanismos que justifican la transición hacia la situación de excedencia o la reducción de jornada por cuidado de hijos; dos nuevas posibilidades abiertas gracias a la extensión de las licencias parentales. De hecho, ambos recursos, complementarios a la licencia maternal,

han modificado el abanico de alternativas disponibles para afrontar el cuidado de los niños en la primera etapa de su vida. Pero, simultáneamente, también han supuesto un cambio en la relación de los progenitores, especialmente de las madres, con el empleo. A ello hay que añadir que, hasta el momento, las investigaciones realizadas equiparan la reducción de jornada por cuidado de hijos con el trabajo a tiempo parcial. El resultado es, de este modo, la confusión de los mecanismos causales que justifican dos decisiones con constreñimientos muy diferentes; mientras la reducción de jornada está amparada por una serie de garantías laborales (posibilidad de reincorporación a la jornada de trabajo habitual y mantenimiento de las bases de cotización previas), no ocurre lo mismo en el trabajo a tiempo parcial. Cabe esperar, por lo tanto, que las causas que justifiquen una y otra transición sean también distintas.

Con este contexto como trans fondo, en este trabajo aportamos nueva evidencia sobre los mecanismos causales que operan en el binomio empleo-maternidad/paternidad, a través del análisis de los distintos tipos de transiciones laborales que realizan los trabajadores con motivo de la llegada del primer hijo, haciendo especial hincapié en el paso a una situación de excedencia por cuidado de hijo o de reducción de jornada. Para ello, en primer lugar, examinamos de forma descriptiva los cambios que se producen en la situación laboral de los progenitores en los dos años posteriores al nacimiento del primer hijo en función de tipo de jornada que éstos desarrollaban en el momento en que éste se produce. El análisis descriptivo permite valorar el marco completo de alternativas laborales al que se enfrentan los padres y evaluar, simultáneamente, la incidencia de estos dos recursos que, junto al permiso por maternidad, paternidad y de lactancia, completan el sistema de licencias parentales español. En segundo lugar, desarrollamos un modelo multivariable que tiene por objetivo analizar en qué medida las características individuales y laborales de las madres en el momento del nacimiento del primer hijo, así como los factores contextuales o institucionales, condicionan sus transiciones laborales posteriores.

2. Metodología y fuente de información.

En concreto, a través de un diseño de análisis de historia de acontecimientos (*'event history analysis'*) y la aplicación de un modelo de riesgos competitivos (Bernardi, 2006; Blossfeld et al. 2007), exploramos los factores que inciden en el cambio desde un

empleo a tiempo completo en el momento del nacimiento del primer hijo a cualquiera de estas cuatro situaciones: el desempleo o la inactividad, la excedencia por cuidado de hijos, la reducción de jornada por guarda legal o el trabajo a tiempo parcial.

La ventaja de este diseño es doble. En primer lugar, el AHA permite captar todas las transiciones laborales, con independencia de su duración y de cuándo éstas se produzcan. Algo que no resulta factible en los análisis cross-section, en los que quedan excluidos aquellos episodios laborales cuya fecha de inicio y fin es anterior al momento de observación. La probabilidad de obtener unos resultados sesgados es, de esta forma, muy superior, ya que corremos el riesgo de dejar fuera del estudio las transiciones de más corta duración. En segundo lugar, con el AHA podemos tener en cuenta en el análisis que algunos individuos no habrán realizado ninguna de las transiciones señaladas. Son los denominados casos ‘censurados a la derecha’.

La fuente de información utilizada es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), construida a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal y la Agencia Tributaria. Hasta el momento, la mayoría de los estudios realizados con la MCVL que analizan las trayectorias laborales en el entorno que rodea el nacimiento de un hijo, así como el impacto de las licencias parentales, se basan en la explotación de la información retrospectiva de una única ola (Sarasa et al., 2007; Escobedo y Navarro, 2007; Flaquer et al. 2008; Treviño et al, 2008). En este estudio, optamos por su análisis longitudinal, que implica la utilización de cuatro de las cinco olas disponibles en la fecha de inicio de esta investigación. Concretamente, se han utilizado las olas del 2005, 2006, 2007 y 2008.

No obstante, el manejo de la MCVL plantea, tanto en su versión longitudinal como transversal, numerosas dificultades que son abordadas en el seno del informe final con la intención de facilitar, en la medida de lo posible, futuras investigaciones. Entre ellas cabe destacar las inconsistencias derivadas del proceso de fusión de la información; los problemas para computar la vida laboral de los individuos (y muy particularmente, el tratamiento del pluriempleo y las situaciones simultáneas, el modo en que se registra una relación laboral y sus repercusiones en el cómputo de los periodos de empleo y el cálculo de las duraciones de los episodios de desempleo); y, por último, la identificación de la estructura familiar. Para todas ellas, se plantean posibles vías de solución en base a

la experiencia adquirida en la construcción de las submuestras en la que se basa este estudio. La general, en la que se basa el análisis descriptivo, esta compuesta por 39.360 hombres y 35.657 mujeres que comparten una doble característica: en primer lugar, todos tuvieron un hijo entre los años 2005 y 2008; y, en segundo eran trabajadores por cuenta ajena en el momento de su nacimiento y, por lo tanto, titulares y potenciales usuarios de las licencias de excedencia y reducción de jornada. El análisis multivariable se ha limitado, en cambio, a las madres que tuvieron su primer hijo en ese mismo periodo y que estaban ocupadas a tiempo completo, lo que sitúa el tamaño muestral en 16.902 mujeres.

3. Resultados descriptivos.

Del análisis descriptivo se desprende que tanto la configuración del escenario de opciones laborales tras la llegada del primer hijo como la importancia relativa de cada una de ellas, difiere en función del sexo del progenitor, pero también de la jornada laboral que éste desempeña en su nacimiento. Así, en el caso de las mujeres, el rasgo más destacable es la gran variedad de situaciones laborales tras el nacimiento del primer hijo, especialmente aquellas que desempeñan una jornada a tiempo completo cuando éste se produce. De hecho, un año después del nacimiento del primer hijo, el 21,8% de estas mujeres permanecen ocupadas, pero bajo una situación laboral distinta a la jornada a tiempo completo desarrollada inicialmente. Una cifra ligeramente superior al porcentaje de mujeres que, en ese mismo punto de observación, se encontraban en una situación de no-ocupación (inactividad o desempleo), situada en el 17,3%. Las mujeres se enfrentan, por lo tanto, a un escenario de decisiones laborales más complejo, que trasciende la clásica disyuntiva entre continuar o abandonar el empleo. En este escenario, las opciones que facilitan la permanencia en el mercado de trabajo (excedencia, reducciones de jornada y el trabajo a tiempo parcial) juegan, en consecuencia, un papel relevante.

La relación con el mercado de trabajo de sus homólogos varones es, por el contrario, muy distinta. La permanencia en el trabajo a tiempo completo es la situación que define su relación con el mercado de trabajo tras la llegada del primer hijo, representando a más del 85%. Por el contrario, el trabajo a tiempo parcial es claramente minoritario y de carácter transitorio, con porcentajes inferiores al 4% en los distintos puntos de

observación. Igualmente, las situaciones de excedencia y de reducción de jornada que no resultan perceptibles. Datos, todos ellos, que ponen de manifiesto la nula repercusión entre los hombres de las situaciones laborales teóricamente orientadas a facilitar la atención y el cuidado de los más pequeños.

De hecho, del total de varones que tuvieron un hijo en el año 2006 y que estaban ocupados por cuenta ajena en el momento de su nacimiento, solo el 0,8% había disfrutado de algún permiso (excedencia o reducción de jornada) en el periodo 2006-2008, frente al 20,4% de las mujeres. Paralelamente, los resultados del análisis descriptivo ponen de manifiesto pautas diferenciadas en la utilización de estos recursos: mientras los padres optan casi exclusivamente por la reducción de jornada, especialmente en el caso del segundo hijo y sucesivos, las madres reflejan una mayor diversificación, aunque también entre ellas la reducción de jornada es el mecanismo más usado. En concreto, el 10,9% habían reducido su jornada para atender el cuidado de su primer hijo, el 7,2% disfrutó de una excedencia y el 2,7% utilizó ambos recursos. Estas dos últimas posibilidades aumentan en el caso del segundo hijo y sucesivos, situándose en el 7,7% y el 3,5% respectivamente, aunque sin superar el 8,7% de reducciones de jornada. Entre las madres que usaron ambas licencias, la pauta seguida en el 80% de los casos fue disfrutar primero de una excedencia y, posteriormente, reducir la jornada laboral.

Sin embargo, en el estudio se constata que la reducción de jornada no constituye una alternativa significativa para las mujeres que tienen como punto de partida jornadas inferiores a la estándar. Además, la duración de la reducción es, en término promedio, superior a la de las excedencias. En concreto, la duración media de la reducción de jornada prácticamente triplica a la de las excedencias, situándose en 27,7 meses y 10,7 meses respectivamente. Ello es debido a las diferencias en el marco legal que regula ambas licencias y, en particular, a las distintas garantías económicas y laborales que llevan aparejadas. Pero, también en este indicador emergen las diferencias de género, especialmente en el caso de la reducción de jornada. El análisis Kaplan-Meier revela que los hombres disfrutaban periodos de reducción de jornada más breves que las mujeres. El 25% finaliza la reducción al cabo de los 6 meses, el 41% antes de un año, el 56% de dos y, prácticamente, el 80% antes de cuatro años. En cambio, solo el 15% de las mujeres habían terminado la reducción antes del sexto mes y el 25% antes del primer

año. Los porcentajes se sitúan, respectivamente, en el 45% y 68% en los dos últimos puntos de observación. En el caso de las excedencias las diferencias no son tan acentuadas, ya que una gran parte de las reincorporaciones al empleo se producen dentro antes de los 12 meses, con independencia del sexo del progenitor. Exactamente, el 43% de las mujeres y el 45% de los hombres han vuelto al trabajo tras seis meses de excedencia, porcentaje que a los 12 meses representa el 78% en ambos sexos. Su interpretación está relacionada con la protección legal de la situación de excedencia en nuestro país que establece precisamente en un año el periodo de reserva del puesto de trabajo. Por otro lado, las curvas también revelan que aproximadamente el 93% de las duraciones de las excedencias se ajustan al periodo máximo que establece la legislación laboral, situado en tres años desde la fecha de nacimiento del hijo.

Los resultados también evidencian que la mayor parte de las transiciones hacia ambas licencias se producen, en el caso de las mujeres, entre el tercer y el sexto mes tras el parto. En concreto, las cifras se sitúan en el 95% en el caso de la excedencia y el 52% en el de la reducción de jornada. En cambio, no se perciben transiciones antes del tercer mes. Un dato que, en primer lugar, corrobora el papel protector de la licencia por maternidad y, en segundo lugar, ponen de manifiesto que la estrategia mayoritaria de las madres que transitan a uno de estos dos destinos, y especialmente hacia la excedencia, consiste en reenganchar aquellos permisos de los que son titulares, maximizando el tiempo disponible para estar con los hijos cuando éstos son pequeños.

4. Resultados del modelo multivariable.

Por su parte, en el análisis multivariable se han contrastado tres hipótesis de trabajo:

- Hipótesis 1: *el coste de oportunidad*, según la cual las madres con mayor nivel salarial serán menos proclives a transitar hacia aquellas situaciones que supongan una pérdida parcial o total de sus ingresos. Sin embargo, dado que la reducción de jornada permite el mantenimiento del contacto con el puesto de trabajo, es previsible que el coste de oportunidad asociado a esta transición sea inferior que el de las transiciones hacia la excedencia.

- Hipótesis 2: *el poder de negociación en el puesto de trabajo*. Las madres con contratos de trabajo estable y mayor antigüedad laboral, así como aquellas que desarrollen su actividad laboral en sectores más protegidos (sector público) o en el seno de empresas grandes en las que los trabajadores están más organizados y amparados por convenios colectivos específicos, serán más propensas a realizar transiciones hacia las situaciones de excedencia y reducción de jornada y menos hacia el desempleo o el trabajo a tiempo parcial.
- Hipótesis 3: *los cuidados sustitutos*. Las madres que tengan más posibilidades de externalizar parte del cuidado, ya sea gracias a la disponibilidad de escuelas infantiles o al apoyo familiar y, en concreto, a los cuidados ofrecidos por los abuelos, serán menos propensas a transitar hacia la excedencia y la reducción de jornada.

Los resultados confirman, así, la existencia de un *coste de oportunidad* (hipótesis 1) para las madres españolas con una base de cotización en el mes del nacimiento del hijo de 2.000 o más euros, indicando que éstas tienen una probabilidad inferior, respecto a las madres de la categoría de referencia (base de cotización entre 1.000 y 1.345 euros), de experimentar una transición hacia cualquiera de las transiciones mencionadas. Estos resultados son acordes a los reflejados en otros casos de estudio, en donde se observa una reducción en la probabilidad de disfrutar licencias parentales entre las madres con mayor potencial de ingresos (Bygren y Duvander, 2006 para Suecia; Gottschall y Bird, 2003 para Alemania). Sin embargo, no se constatan diferencias en el coste de oportunidad asociado a las excedencias y las reducciones de jornada. Paralelamente, del análisis multivariable se desprende que las madres situadas en el extremo inferior de la distribución salarial presentan una menor probabilidad de transitar hacia la excedencia y la reducción de jornada. En consecuencia, el sistema de licencias parentales español excluye a las trabajadoras situadas en los dos extremos, aunque por motivos diferentes: a las de ingresos salariales más elevados, debido al coste de oportunidad que puede suponer para estas mujeres ausentarse total o parcialmente de su puesto de trabajo y, en el lado opuesto, a aquellas con salarios más bajos, ya que posiblemente no pueden asumir la pérdida de ingresos que implican ambas licencias.

El *poder de negociación de las trabajadoras* (hipótesis 2), medido en términos del grado de protección del puesto de trabajo, resulta clave a la hora de explicar las transiciones de las madres tras el nacimiento del primer hijo. Los resultados ponen de manifiesto que la probabilidad de cambiar a una reducción de jornada es más elevada entre las trabajadoras estables -o, dicho en otros términos, con un contrato permanente y de una duración elevada- de medianas y, especialmente, grandes empresas, en donde el marco de relaciones laborales está mucho más regulado y amparado por la negociación colectiva. Una evidencia que también es extensible, más acentuada si cabe, a las transiciones hacia la excedencia. Por el contrario, las madres con menor poder de negociación y, en consecuencia, en posiciones más débiles se ven avocadas a la inactividad o el desempleo. Sin embargo, los resultados reflejan que las transiciones hacia el trabajo a tiempo parcial no dependen de la estabilidad del puesto de trabajo en el momento del nacimiento del hijo sino de la protección garantizada a través del marco de relaciones laborales y de la historia laboral previa de la madre y, específicamente, de si ha tenido otras experiencias anteriores de trabajo a tiempo parcial.

Por último, los resultados del estudio ratifican la validez de la hipótesis sobre *cuidados sustitutos* (hipótesis 3) para explicar las transiciones hacia la excedencia, pero ponen de manifiesto distintos efectos en las transiciones hacia la reducción de jornada y el trabajo a tiempo parcial en función del mecanismo de externalización de cuidados analizado. Así, en consonancia con esta hipótesis, las madres que conviven en el mismo hogar con otros adultos de una tercera generación (en su gran mayoría abuelos) tienen una probabilidad menor de transitar hacia una excedencia por cuidado de hijos que las que no conviven. Igualmente, el coeficiente de la variable ‘tasa de escolarización 0-2 años’ es negativo y muy significativo, indicando que a mayor cobertura de estos servicios menor probabilidad de que las madres transiten a una excedencia.

En cambio, el signo de esta última variable se torna positivo en las transiciones hacia la reducción de jornada y el trabajo a tiempo parcial. Un resultado que indica que las escuelas infantiles operan como un recurso sustitutivo a las excedencias en la provisión de las atenciones y cuidados de los menores, pero complementario a la reducción de jornada. La justificación radica en la limitada disponibilidad de estos servicios en España, caracterizados por sus horarios reducidos y poco flexibles (González, 2005; Baizán y González, 2007). De ahí que, en un contexto como el de los países del Sur de

Europa en donde las jornadas laborales son muy extensas, sean especialmente utilizados por las madres que no trabajan o que tienen jornadas inferiores a la estándar. Las madres que conviven con otros adultos distintos a sus parejas presentan, además, un riesgo relativo un 42% inferior de transitar hacia una reducción de jornada que las que no conviven. Un efecto mucho más pronunciado que el observado en la transición al trabajo a tiempo parcial y la excedencia. Los resultados refrendan, de este modo, el papel de comodín que ejercen los abuelos a la hora de compaginar los horarios de trabajo de los progenitores con los de cuidado del menor, especialmente cuando los desequilibrios entre unos y otros atañen a momentos puntuales a lo largo del día (Tobio et al., 2010).

La evidencia hasta aquí expuesta refleja escasas diferencias en los factores que justifican una transición laboral hacia una excedencia por cuidado de hijos o una reducción de jornada. Lejos de constituir licencias que cubren a sectores poblacionales distintos, el análisis multivariable pone de manifiesto que solo las trabajadoras estables (con un contrato permanente de una duración elevada) de medianas y grandes empresas y con unos ingresos salariales medios transitan a ambos destinos. Por el contrario, las madres en las posiciones más débiles se ven avocadas a transitar hacia el trabajo a tiempo parcial y, especialmente, la inactividad o el desempleo, los dos destinos que implican una mayor penalización. Por lo tanto, el sistema de licencias parentales español perpetúa las desigualdades sociales al promover la conciliación de la vida laboral y familiar, únicamente, entre aquellas mujeres que tienen, ya de por sí, una situación ventajosa en el mercado de trabajo. A ello hay que añadir el enorme sesgo de género que introduce al reafirmar la especialización de las mujeres en las tareas de cuidado. De hecho, los datos expuestos confirman que la utilización por parte de los hombres de estos recursos es prácticamente testimonial.