

Resumen de la tesis doctoral:

“Empleo, maternidad y licencias parentales en España”
[Título original: *Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain*]

Irene Lapuerta Méndez
irene.lapuerta@unavarra.es

El inicio de la maternidad y los primeros años de la vida de los hijos constituyen un periodo clave en el que se reflejan las desigualdades de género, como consecuencia de la sobrecarga de responsabilidades familiares asumidas por las mujeres. Es precisamente en ese momento cuando aparecen las dificultades para conciliar vida laboral y familiar, que pueden verse acentuadas o, por el contrario, mitigadas en función de la respuesta que los distintos regímenes de bienestar han dado a este problema. De hecho, las soluciones planteadas difieren no solo en función del complejo equilibrio que cada país ha desarrollado entre lo que se considera un asunto público y, por ende objeto de intervención, y un asunto privado, que debe ser solucionado en el seno de las familias, sino también en función de la articulación de los instrumentos utilizados en el marco de la política familiar. Entre ellos, cabe destacar las prestaciones económicas de apoyo a la familia, la creación de servicios de atención a la infancia y la provisión del “tiempo” necesario para que sean los propios trabajadores quienes atiendan las necesidades familiares.

Esta tesis doctoral evalúa el último de estos instrumentos y, en concreto, las licencias parentales que pueden disfrutarse en España tras el permiso por maternidad o paternidad; la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada por guarda legal. El objetivo general es valorar su eficacia para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y promover la igualdad de género. Para ello, se analizan sus pautas de utilización y combinación, así como los factores individuales y contextuales que justifican el acceso a estos recursos. Un tema éste de especial relevancia debido al gran desconocimiento de la cobertura de estos recursos en España y, por extensión, de sus repercusiones posteriores tanto en la trayectoria laboral de los trabajadores como en la reducción de las desigualdades de género y en el bienestar de los menores. De hecho, la mayoría de las investigaciones se centran en estudios de caso o comparaciones entre países que, habitualmente, excluyen a los del Sur de Europa; caracterizados por sus bajas tasas de fecundidad, el mantenimiento de roles de género muy diferenciados en la atención y el cuidado de los hijos y la elevada dependencia de las redes de solidaridad familiar para garantizar el bienestar de sus miembros.

Ignoramos, en consecuencia, la incidencia de nuestro sistema de licencias parentales, generoso en relación al tiempo facilitado, pero escasamente protector en términos económicos. A estas características hay que añadir la singularidad de las enormes diferencias regionales. De hecho, algunas Comunidades Autónomas han implementado, ayudas económicas con el objetivo de incentivar la utilización de las licencias no retribuidas a nivel estatal. Hasta el momento, ninguna investigación ha puesto el foco de atención en las diferencias regionales, omitiendo una parte fundamental del contexto institucional español en el ámbito de la política social y, lo que es todavía más importante, desaprovechando las oportunidades que ofrece el escenario autonómico a la

hora de entender los mecanismos que operan en la utilización de estos recursos y las implicaciones de las variaciones en su diseño. Esta tesis doctoral arroja luz sobre ambos aspectos, planteando un ejercicio metodológico que aprovecha esta circunstancia. Sus implicaciones prácticas son también evidentes, especialmente teniendo en cuenta que una formulación eficaz de políticas públicas en materia de conciliación y promoción de la igualdad de género solo puede sustentarse desde el conocimiento profundo de las relaciones entre el empleo, la maternidad/paternidad y las licencias parentales.

Para ello, la investigación se ha planteado a través de tres artículos de investigación, cada uno de ellos con objetivos diferenciados pero complementarios entre sí. Los tres comparten, además, su aproximación cuantitativa al estudio de las licencias parentales, gracias a la utilización de modelos multivariantes; una característica que diferencia este trabajo de los pocos estudios existentes sobre el caso de España, la mayoría de ellos de carácter descriptivo o basados en metodologías cualitativas. De este modo, el primer artículo utiliza una perspectiva de ecuaciones simultáneas para estudiar los factores que inciden en el uso y la duración de la excedencia por cuidado de hijos en España. El segundo artículo aplica un diseño de investigación cuasiexperimental -conocido en el marco de la evaluación de políticas públicas con el nombre de “dobles diferencias” (*difference-in-difference*)- con el objetivo de medir el efecto de las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia. Por último, el tercer artículo, adopta un enfoque de análisis de historia de acontecimientos con riesgos competitivos para estudiar el papel de la reducción de jornada por cuidado de hijos.

La fuente de información utilizada es la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La MCVL aúna información de tres registros administrativos distintos: la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal y la Agencia Tributaria y contiene toda la historia laboral de una muestra representativa de trabajadores y perceptores de prestaciones contributivas de la Seguridad Social en el periodo objeto de estudio (años 2005-2008). La MCVL es, de este modo, la única fuente de información que proporciona una muestra suficientemente amplia para realizar un análisis multivariado sobre la utilización y el impacto de las licencias parentales en España, permitiendo además incorporar una perspectiva dinámica en el análisis, al proveer información de carácter longitudinal.

Los resultados de esta investigación constatan que las oportunidades de acceso a la excedencia por cuidado de hijos y a la reducción de jornada no se distribuyen de forma homogénea entre el conjunto de los titulares de estos derechos, sino que vienen determinadas por una serie de características sociodemográficas de los individuos, así como por el contexto económico e institucional. Entre ellas, la más destacable es el género. Los resultados de los modelos multivariantes ponen de manifiesto que los hombres españoles presentan una propensión prácticamente nula de utilizar una excedencia. Los indicadores descriptivos también confirman esta tendencia, poniendo de manifiesto que apenas el 1% de los hombres que tuvieron su primer hijo en el año 2006 hicieron uso de una excedencia o reducción de jornada en el periodo 2006-2008, frente al 20,9% de las mujeres.

La evidencia aportada añade, además, que las mujeres con mayor arraigo laboral, mayor estabilidad en el empleo y aquellas que gozan de una elevada protección en el puesto de trabajo -como en el caso de las trabajadoras del sector público o de empresas con un

elevado número de empleados- tienen una probabilidad más elevada de utilizar una excedencia por cuidado de hijos. Este perfil es también extensible, en líneas generales, a las usuarias de la reducción de jornada. De hecho, los hallazgos ponen de manifiesto, en consonancia con los resultados de investigaciones previas, que las madres con mayor poder de negociación frente a sus empleadores, bien por disponer de unas mejores condiciones laborales (en términos, por ejemplo, de contratos de trabajo estables o una mayor antigüedad en la empresa), o bien por estar amparadas bajo los mecanismos de la negociación colectiva, ejercen en mayor medida estos derechos.

Igualmente, los resultados muestran la existencia de un coste de oportunidad, corroborando la menor propensión de las madres situadas en el extremo superior de la distribución salarial a transitar hacia las situaciones que, como en el caso de la excedencia y la reducción de jornada, suponen la pérdida total o parcial de sus ingresos. El coste de oportunidad es, además, más acusado en las transiciones hacia la reducción de jornada que hacia la excedencia. Ello pese a que la primera modalidad de licencia permite que el trabajador continúe desarrollando las funciones propias de su puesto de trabajo, aunque con un horario reducido. Un dato que refrenda las enormes dificultades a las que se enfrentan las mujeres en las categorías ocupacionales más altas para reducir la carga de trabajo. Del mismo modo, el coste de oportunidad también es visible en la duración de la excedencia; las mujeres de mayor nivel educativo, cuando disfrutan de esta licencia, tienden a reincorporarse antes al trabajo que aquellas con niveles educativos inferiores.

Por lo tanto, las mujeres con ingresos salariales más elevados ejercen su derecho a la excedencia y a la reducción de jornada en menor medida que las situadas en los estratos medios. Lo mismo sucede con las situadas en el lado opuesto de la distribución salarial; las madres con salarios más bajos. La evidencia aportada demuestra que estas mujeres tienen una propensión menor de transitar hacia ambas licencias, debido, probablemente, a sus mayores dificultades para afrontar un periodo sin ingresos o con ingresos reducidos. Sin embargo, este efecto negativo es todavía más acusado en el caso de la reducción de jornada, posiblemente porque, bajo esta situación, además de la disminución proporcional de su salario, tendrían que seguir haciendo frente a los costes indirectos asociados a su continuidad en el empleo (por ejemplo, los derivados del desplazamiento al centro de trabajo o los servicios de atención y el cuidado del menor durante la jornada laboral).

Los resultados de esta tesis ratifican, paralelamente, el papel de cuidadores que ejercen los abuelos en España. De hecho, la convivencia en el hogar con adultos pertenecientes a una tercera generación disminuye las posibilidades de utilizar cualquiera de las dos modalidades de licencia parental y, en especial, la reducción de jornada por cuidado de hijos. Los abuelos constituyen, de este modo, un recurso valioso a la hora de conciliar trabajo y familia, especialmente cuando los desequilibrios entre ambas esferas se circunscriben a momentos puntuales del día. Sin embargo, este mecanismo de solidaridad se sustenta en una generación de mujeres que, o bien no se incorporó al mercado de trabajo de forma reconocida o, si lo hizo, lo abandonó tras el matrimonio o el nacimiento de sus hijos. De ahí que las posibilidades de recurrir a los abuelos se irán reduciendo en un futuro próximo, en la medida en que las mujeres de generaciones más jóvenes consoliden su participación en el mercado de trabajo a lo largo del ciclo vital. El retraso en la edad media en que se produce el nacimiento del primer hijo refuerza esta

tendencia, haciendo cada vez más probable que los futuros abuelos vayan a estar más en condiciones de ser cuidados, que de cuidar, cuando nazcan los nietos.

Junto a las variables señaladas, el contexto económico e institucional también es determinante a la hora de explicar el comportamiento laboral femenino y, en particular, la utilización de estas licencias. En concreto, los resultados reflejan que en el periodo que coincide con el inicio y la consolidación de la crisis económica (años 2007-2008) disminuye la probabilidad de que las madres transiten hacia una excedencia o una reducción de jornada. Este efecto se mantiene a pesar de que el modelo multivariable controla las variaciones en la tasa de desempleo femenino a nivel provincial. En momentos de incertidumbre económica, conservar el puesto de trabajo es, en consecuencia, la principal preocupación de las madres, por lo que se inhibe el ejercicio de derechos de carácter voluntario, como es el caso de la excedencia y la reducción de jornada, en aras a evitar posibles penalizaciones (por ejemplo, la no renovación del contrato). Igualmente, elevadas tasas de paro femenino en la provincia de residencia desincentivan la utilización de ambas licencias.

El análisis empírico confirma, en resumidas cuentas, que el uso de la excedencia y la reducción de jornada está sometido a constricciones que trascienden las propias características del individuo y de su entorno laboral y familiar. Las repercusiones del contexto institucional también son visibles. Entre ellas destaca la disponibilidad de servicios de atención a la infancia. Sus implicaciones, no obstante, difieren en función del tipo de licencia analizado: mientras un aumento en la tasa de escolarización de los menores de tres años reduce la probabilidad de transitar a una excedencia, aumenta la de pasar a una situación de reducción de jornada. Esta última modalidad de licencia opera, por lo tanto, como un recurso complementario a los servicios de atención a la infancia debido a los horarios reducidos y poco flexibles de los centros de atención infantil y a las largas jornadas laborales de los padres en España.

Los resultados también constatan que allí donde las Comunidades Autónomas han implementado medidas complementarias a la excedencia, aumenta la probabilidad de utilizar este recurso. Sin embargo, la evaluación de las políticas autonómicas realizada pone de manifiesto que solo dos de las cinco políticas implementadas tienen un impacto positivo en la utilización de la excedencia por parte de las madres. Este es el caso de Navarra y Castilla y León. Ninguna de ellas, en cambio, consigue aumentar la utilización de este recurso por parte de los hombres, ni siquiera en aquellas Comunidades que han introducido incentivos específicos para involucrarles. El diseño de la excedencia es, por lo tanto, fundamental a la hora de explicar su utilización, pero no cualquier diseño es igual de eficaz. De hecho, del análisis empírico se desprende que una elevada retribución económica es requisito indispensable para que los progenitores ejerzan su derecho a la excedencia. Este rasgo vendría, por lo tanto, a complementar la protección del puesto de trabajo durante el primer año ya prevista en la legislación estatal. Sin embargo, los resultados de este trabajo confirman, paralelamente, que, además de la cuantía, el diseño de la excedencia tiene que conjugar otras dimensiones para incentivar su uso por parte de los hombres. Entre ellas destaca la configuración individual y universal de estos permisos. De lo contrario, los hombres difícilmente podrán hacer frente a las presiones ejercidas desde el entorno laboral y los contextos normativos que todavía les niegan la posibilidad de ser cuidadores.

En definitiva, los resultados de esta investigación evidencian, en primer lugar, la nula incidencia del sistema de licencias parentales en España a la hora de implicar a los hombres en la atención y el cuidado de los hijos. De hecho, al fomentar una distribución desigual de los tiempos de cuidado en el seno de las parejas refuerza la idea de que la atención de los menores es una responsabilidad prioritariamente femenina. Una visión que perpetúa la discriminación estadística de las mujeres en el ámbito laboral y la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo según el género. Aspectos, todos ellos, que constituyen claros obstáculos en la trayectoria ocupacional de las mujeres y aumentan la brecha de género existente en la sociedad. En segundo lugar, los hallazgos señalados ponen de manifiesto que el sistema de licencias parentales español desatiende las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los sectores poblacionales más frágiles -las madres con menores recursos económicos, mayor inestabilidad ocupacional y redes familiares más débiles-, reforzando la segmentación existente en el mercado de trabajo y contribuyendo a incrementar las desigualdades sociales entre los hogares. De ahí la necesidad de reconfigurar nuestro sistema de licencias parentales bajo la premisa de permisos iguales, intransferibles y 100% retribuidos, en aras a garantizar la cohesión social, la igualdad de género y el bienestar de los menores. En esta tesis doctoral se apuntan, además, varias recomendaciones básicas para afrontar esta reforma y se señalan nuevas líneas de investigación sobre las que se debe profundizar en un futuro próximo.