

Employment, Motherhood and Parental Leaves in Spain

Irene Lapuerta Méndez

TESI DOCTORAL UPF / 2012

DIRECTORA DE LA TESI

Dra. María José González López

DEPARTAMENT DE CIENCIÈS POLÍTQUES I SOCIALS

A mis padres,
Juan Lapuerta y Conchi Méndez

Agradecimientos

Gratitud es un sentimiento que se queda muy corto para corresponder a todas las personas que me han acompañado en el largo proceso de elaboración de esta tesis doctoral. Sin su empeño y apoyo incondicional, hoy no estaría escribiendo estas líneas llena de emoción y entusiasmo.

De entre todas ellas destaca Ma. José González por muchos motivos; por fomentar mi curiosidad sociológica; por avanzar junto a mí y no permitir que me sintiese sola; por recordarme con su vitalidad y energía las cosas que verdaderamente importan; y, en definitiva, por ser la directora de tesis que no habría podido imaginar ni en el mejor de mis sueños. Ma. José ha sido una fuente constante de estímulo intelectual durante estos años y a ella le debo, en gran parte, mi proceso de aprendizaje.

También me siento en deuda con los profesores y compañeros de las instituciones que me han ofrecido la oportunidad de formarme y desarrollar los primeros pasos de mi vida profesional. Gracias a las compañeras de la antigua Sección de Familia del Gobierno de Navarra, y en especial a Marisol Arguiñano, por confiar en mí para realizar un proyecto de investigación que, sin entonces saberlo, sería el embrión de esta tesis doctoral. Del mismo modo, mi reconocimiento más sincero a los profesores de la que considero mi casa: el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Pompeu Fabra (UPF). A Pere Jódar, por el empujón inicial y los consejos en los momentos difíciles. A Pau Baizán, por atreverse a coautorizar el primer artículo de mi vida. A Gøsta Esping-Andersen, Sebastián Sarasa, Luis Ortíz, Jorge Rodríguez, Ignacio Lago, Jordi Guiu, Libertad González y Berkay Özcan porque leyendo el todo o las partes, criticando mis errores o, simplemente, mostrándome el camino, me han ayudado a mejorar este trabajo. A Sunnee Billingsley y Mao-Mei Liu por hacer de mi *spanGLISH* un inglés legible. Gracias muy especiales a Amparo González y Marta Domínguez porque, además de profesionalidad y buen hacer, trajeron al despacho 20.106 (y a mi vida) mucha alegría. Mi agradecimiento y mi afecto son también extensivos al resto del profesorado, estudiantes y personal administrativo de la UPF.

Quiero hacer, también aquí, una mención expresa al Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra y, en particular, a Blanca Fernández y Miguel Laparra. Sin su apoyo no hubiese sido posible afrontar esta última y difícil etapa del doctorado. Gracias por mostrarme que la investigación y la intervención social son las dos caras de una misma moneda. Igualmente, mi agradecimiento más sincero para los investigadores del Swedish Institute for Social Research (SOFI) y del Columbia Population Research Center (CPRC) y, en especial, a Robert Erikson (SOFI) y Jane Waldfogel (CPRC). Las sugerencias recibidas durante sendas estancias de investigación me han permitido mejorar este texto en un ambiente de trabajo, además, propicio para ello. Tampoco puedo olvidarme de Teresa Jurado y todo el equipo del proyecto TransParent. Gracias por embarcarme en esta nueva aventura y, especialmente, por facilitar que Luis este aquí y ahora conmigo.

Por último, no hubiese sido posible llegar hasta aquí sin la gente que me quiere y a la que quiero y para los que no tengo palabras suficientes de agradecimiento. A mi estrella roja, por enseñarme que los límites no están donde te los imponen los demás, sino en donde los establece uno mismo. A Rosemarie y Manolo Paredes por esta increíble experiencia neoyorquina. A mi cuadrilla y amigos, por estar siempre ahí, para lo bueno y para lo malo. Gracias por aceptarme como soy, con los agobios y las prisas de los últimos tiempos incluidas. Y, sobre todo, a mi familia, por darle sentido a mi vida. A Luis, por entender que no me gustan las medias naranjas y que, como buena andosillana, prefiero el ‘*cunachico*’ lleno. A mis cuatro tesoros; Manuel, Laura, Aitor y Marina, por despertarme la sonrisa y hacerme encarar con optimismo el futuro. A mis hermanas (y cuñados) Esther y Manuel, Beatriz y Javi, por hacer lo posible y lo imposible por mí. A mis padres, por su espera paciente, incluso cuando las fuerzas ya no daban para más. Gracias por apoyarme siempre en todo lo que he querido hacer. Gracias por dejarme volar y soñar.

A todos, os he sentido siempre cerca. A todos, mi admiración y cariño.

En Nueva York, a 10 de febrero de 2012.

Resumen

Esta tesis doctoral analiza la eficacia del sistema de licencias parentales en España para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y promover la igualdad de género. Para ello, el primer artículo explora los factores individuales e institucionales que influyen en el uso y la duración de la excedencia por cuidado de hijos, haciendo especial hincapié en las características que justifican la implicación de los hombres. El segundo artículo profundiza en las diferencias del contexto regional español con el objetivo de evaluar el impacto de las políticas desarrolladas por cinco Comunidades Autónomas en la utilización de esta licencia. Este ejercicio permite dilucidar cuál es la combinación de características en el diseño de estas políticas que incentivan el ejercicio de este derecho. Por último, el tercer artículo estudia los determinantes de la transición laboral de las madres a una reducción de jornada tras el nacimiento del primer hijo, teniendo en cuenta el resto de alternativas laborales disponibles; la excedencia por cuidado de hijos, el trabajo a tiempo parcial y la inactividad o el desempleo. El análisis empírico está basado en la ‘Muestra Continua de Vidas Laborales’ (MCVL) del Ministerio de Trabajo e Inmigración (olas 2005-2008). De esta investigación se concluye; en primer lugar, que el sistema de licencias parentales español, lejos de incentivar la utilización de estos permisos por parte de los hombres, refrenda las desigualdades de género existentes en la sociedad; y, en segundo lugar, reafirma las desigualdades sociales, al ser accesible fundamentalmente a los trabajadores que ya disfrutaban de una situación ventajosa en el mercado de trabajo.

Abstract

This PhD dissertation analyzes the effectiveness of the parental leave system in Spain to facilitate the reconciliation of work and family life and to promote gender equality. Accordingly, the first article explores the individual and institutional factors that influence the use and duration of full-time parental leave, with special emphasis on the characteristics that influence male participation. The second article delves into differences at the regional level and

evaluates the impact of policies developed by five Autonomous Communities on the utilization of full-time parental leave. This helps clarify which combination of policy characteristics encourages the use of this resource. Finally, the third article examines the determinants of mothers' transitions from full-time employment to part-time parental leave following the birth of their first child, while accounting for all other alternatives: full-time parental leave, part-time work and inactivity or unemployment. The empirical analysis is based on the 'Continuous Sample of Working Lives Histories' (MCVL in Spanish) of the Ministry of Labour and Immigration (2005-2008 waves). Overall, we can conclude: first, the Spanish parental leave system, far from encouraging the use of these permits by men, actually accentuates the already existing gender inequalities in society; and second, it also strengthens social inequalities, since its access is essentially restricted to workers who already enjoy privileged positions in the labour market.

Índice

	Pàg.
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	ix
Abstract.....	ix
Lista de figuras.....	xv
Lista de tablas.....	xvii
1. INTRODUCCIÓN: EMPLEO, MATERNIDAD Y LICENCIAS PARENTALES EN ESPAÑA.....	1
1.1. La relevancia del estudio de las licencias parentales.....	5
1.2. Estructura de la tesis: tres artículos de investigación.....	8
a) ¿Quiénes son los usuarios de la excedencia por cuidado de hijos y por cuánto tiempo la disfrutaron?.....	9
b) ¿Cuál es la combinación de características en el diseño de las licencias parentales que incrementa el número de usuarios?.....	11
c) ¿Quiénes disfrutaron de la reducción de jornada para atender a los hijos?.....	15
1.3. La fuente de información: la Muestra Continua de Vidas Laborales.....	19
Bibliografía.....	23
2. ARTICLE I. INDIVIDUAL AND INSTITUTIONAL CONSTRAINTS: AN ANALYSIS OF PARENTAL LEAVE USE AND DURATION IN SPAIN.....	33
Abstract.....	33
2.1. Introduction.....	33
2.2. The principal characteristics of the Spanish parental leave system within the European context.....	35
2.3. Working hypothesis concerning the use and length of parental leaves.....	40
2.4. Data and methodology.....	45
2.5. Results of the multivariate analysis: factors that affect the use and length of parental leave.....	50
a) Who takes parental leave?.....	50
b) What factors affect the length of parental leave?.....	57
2.6. Conclusions.....	61
References.....	64

Annexes	69
3. ARTÍCULO II. ¿INFLUYEN LAS POLÍTICAS AUTONÓMICAS EN LA UTILIZACIÓN DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS?	71
Resumen	71
3.1. Introducción.....	72
3.2. La regulación de la excedencia en España	74
3.3. Características en el diseño de las licencias parentales que incentivan su utilización: evidencias empíricas e hipótesis de trabajo	80
3.4. Datos y metodología de evaluación.....	87
3.5. Resultados.....	95
3.6. Conclusiones.....	104
Bibliografía.....	106
Anexos.....	113
4. ARTICLE III: MOTHERS' LABOUR MARKET TRANSITIONS AFTER THE FIRST CHILD IN SPAIN: THE ROLE OF PART-TIME PARENTAL LEAVE.	119
Abstract.....	119
4.1. Introduction	120
4.2. Parental leaves and employment decisions in Spain	122
4.3. Labour market transitions following the birth of children: main theoretical explanations and hypotheses	128
4.4. Data and methodology.....	136
4.5. Results	141
a) Descriptive analysis of labour market transitions and patterns of use of part-time parental leave	141
b) Multivariate analysis: factors explaining the transition to part-time parental leave in a context of multiple options..	147
4.6. Conclusions	157
References	159
Annexes	169
5. CONCLUSIONES FINALES	171
5.1. Principales resultados	172
5.2. Implicaciones en el diseño de las políticas públicas.....	179
5.3. Futuras líneas de investigación.....	183
Bibliografía.....	186

Lista de figuras

	Pàg.
Figure 2.1. Maximum number of consecutive weeks of parental leave for the first child and earning replacement rates. European Union-15. 2007.	38
Figure 2.2. Survival Functions that estimate the time elapsed (in months) from the beginning of the parental leave until the return to employment, according to their level of education. Spain: 1989-2007.....	58
Figure 4.1: Female Labour Force Participation rates, by five-year Age Groups, in Spain and the EU-15. 1987-2008.....	123
Figure 4.2: Usage rates of parental benefits among employed parents who had a child in 2006, by type of benefit utilized, the sex of the user parent and rank of the child. Spain: observation period 2006-2008.....	142
Figure 4.3: Women's evolving relationship with the labour market for those employed at the time of the birth of their first child. Spain: A cohort of children born in 2005 and 2006.	144
Figure 4.4: Men's evolving relationship with the labour market for those employed at the time of the birth of their first child. Spain: A cohort of children born in 2005 and 2006.	145

Lista de tablas

	Pàg.
Table 2.1. Principal Characteristics of Maternity, Paternity and Parental Leaves in Spain. 2009.....	37
Table 2.2. Simultaneous Analysis of the Use (Logistic Regression) and Duration (Event History Analysis) of Parental Leave: Birth-Cohorts 1960 to 1990, Spain.....	52
Tabla 3.1: Principales características del derecho a la excedencia por cuidado de hijos en las sucesivas reformas. España: 1980-2007.....	76
Tabla 3.2: Principales características de las ayudas autonómicas por excedencia. Año 2006.....	78
Tabla 3.3: Valoración de las características en el diseño de las ayudas autonómicas por excedencia.....	84
Tabla 3.4: Resultado del test de diferencia de medias en la tasa de utilización de la excedencia para cada CCAA y su respectivo grupo de control, antes y después de la implementación de la ayuda.....	96
Tabla 3.5: Resultado de las regresiones lineales (variable dependiente: utiliza /no utiliza excedencia la excedencia). Muestra: padres y madres.....	98
Tabla 3.6: Resultado de las regresiones lineales (variable dependiente: utiliza /no utiliza excedencia la excedencia). Muestra: madres.....	101
Tabla 3.7: Resultado de las regresiones lineales (variable dependiente: utiliza /no utiliza excedencia la excedencia). Muestra: padres.....	103
Table 4.1: Characteristics of Parental Leave Benefits for the Birth and Care of Children. Spain: 2011.....	125
Table 4.2: Labour situation 6, 12 and 18 months after the first childbirth of employed women*, who had their children in 2005-2006, according to their workday at childbirth. Spain: observation period 2005-2008.....	146
Table 4.3: Transitions to part-time parental leave, full-time parental leave, part-time work and inactivity/unemployment	

for women employed full-time at the time of the birth of their
first child. Event history analysis. Piece-wise Constant
Exponential Model. Spain: 2005-2008.....150

1. INTRODUCCIÓN: EMPLEO, MATERNIDAD Y LICENCIAS PARENTALES EN ESPAÑA

Una de las transformaciones más relevantes del mercado de trabajo español en las últimas décadas ha sido el incremento de la participación laboral femenina, especialmente entre las generaciones más jóvenes. De hecho, la tasa de actividad de las mujeres entre 25 y 49 años alcanzó en el 2010 el 80,3%, superando la media de los 27 países de la Unión Europea (79%) y aproximándose, aunque manteniendo todavía cierta distancia, a la de países como Alemania (81,4%), Francia (84,3%) y Dinamarca (85,7%) (Eurostat, 2010). Las series históricas reflejan, en consecuencia, una rápida convergencia entre la tasa de actividad española y la de sus coetáneas europeas, especialmente a medida que ha ido aumentando el nivel educativo (Requena y González, 2005; Toharia y Moreno, 2006).

No obstante, el proceso de formación familiar y, concretamente, el nacimiento de un hijo continúa siendo en España un momento crítico en la relación de las mujeres con el empleo. Numerosos datos ponen de manifiesto esta realidad. El primero de ellos, es que las mujeres españolas de este mismo grupo de edad (25-49 años) con uno o más hijos tienen tasas de empleo inferiores a las europeas; 64,3% en el caso de un hijo, cifra que baja hasta el 59,7% en el caso de dos, mientras que, por ejemplo, en Francia las tasas se sitúan en el 79,2% y 78,5% respectivamente. A ello hay que añadir que atender las responsabilidades familiares es esgrimido como el motivo principal de inactividad por el 61% de las mujeres entre 25 y 49 años que se encuentran en esta situación, frente al 37,1% de las francesas, el 13,4% de las danesas o al 55,3% de la media de la UE-27 (Eurostat, 2010).

El inicio de la maternidad y los primeros años de la vida de los hijos son, por lo tanto, 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 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 analiza 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, analizamos 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.

A la laguna antes mencionada hay que añadir la falta de acuerdo en la literatura sobre los efectos de las licencias parentales. De hecho, frente a los estudios que señalan los resultados positivos de las escuelas infantiles en las oportunidades de empleo de las madres (Baizán y González, 2007; Gutiérrez-Domènech, 2005) y en el desarrollo de las habilidades cognitivas de los menores - especialmente de los procedentes de los estratos sociales más bajos- (Esping-Andersen, 2005), las consecuencias de las licencias parentales son mucho más ambiguas. Así, mientras algunos autores señalan una asociación positiva entre el derecho a los permisos de cuidado y el porcentaje de madres que retornan a su empleo tras tener un hijo (Rhum, 1998; Pylkkämen y Smith, 2003; Pronzato, 2009), otros destacan su impacto negativo en, por ejemplo, la

pérdida de oportunidades de promoción laboral, depreciación de su capital humano, o el menoscabo de los ingresos salariales y los derechos laborales futuros que dependen de la participación en el mercado de trabajo (Waldfogel, 1998; Pylkkänen y Smith, 2004; Bergmann, 2009).

Igualmente, los efectos de estos permisos en términos de género han centrado buena parte del interés, ya que el porcentaje de varones que disfrutan de licencias y la duración media de las mismas son claros indicadores del reparto de las responsabilidades familiares y sinónimo del grado del compromiso de los distintos países en la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Brandth y Kvande, 2002; O'Brien, 2005). En esta misma línea, numerosos autores han señalado que las licencias parentales pueden constituir un arma de doble filo, contribuyendo a corresponsabilizar a los hombres en la atención y el cuidado de los hijos o, por el contrario, reafirmando la desigual distribución del trabajo doméstico existente en la sociedad (Bruning y Planteaga, 1999; De Henau et al., 2006, Haas y Hwang, 2008; Gornick y Meyers, 2008).

Sin embargo, más allá de las diferencias señaladas anteriormente, las investigaciones sobre licencias parentales comparten dos características fundamentales. La primera de ellas es que todas coinciden en subrayar que sus efectos varían en función del diseño de estos recursos. Así, la intensidad protectora de las licencias, sus consecuencias sobre el empleo femenino o la implicación de los varones, varían en función de la configuración de los criterios de acceso, su duración, la flexibilidad con la que pueden ser disfrutados o las cuantías económicas que llevan aparejados. De ahí que el examen de la cobertura de estos recursos constituye el paso previo al estudio de sus repercusiones posteriores. La segunda característica es que la mayor parte de las investigaciones se centran en estudios de caso o comparaciones entre países que excluyen al Sur de Europa. Existe, por lo tanto, un gran desconocimiento sobre el impacto y la eficacia de las licencias parentales en países que por sus características sociodemográficas merecen especial atención. Entre ellas cabe señalar 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 (Sarasa y Moreno, 1995; Ferrera, 1996; Naldini, 2003).

España es, por lo tanto, un caso de estudio interesante porque ignoramos, en gran medida, la incidencia de su sistema de licencias parentales, caracterizado por una enorme generosidad en cuanto al tiempo facilitado pero escasamente protector en términos económicos. A esta característica hay que añadir la singularidad de las enormes diferencias regionales. De hecho, algunas Comunidades Autónomas establecieron, a partir del año 2000, ayudas económicas con el objetivo de incentivar la utilización de las licencias no retribuidas (excedencias y reducciones de jornada) que varían en aspectos tan distintos como; los criterios de provisión (universal vs. asistencial); las cuantías que ofrecen (desde los 200 hasta los 603 euros mensuales por excedencia en el año 2008); o la propia gestión de las ayudas, en temas referidos, por ejemplo, a sus plazos de solicitud o formas de pago. Hasta el momento, ninguna investigación ha puesto el foco de atención en las diferencias regionales, omitiendo, en consecuencia, 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 español 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 pretende, en consecuencia, arrojar luz sobre estos aspectos. Para ello, se ha considerado oportuno abordar su desarrollo mediante la elaboración de tres artículos, cada uno de ellos con objetivos diferenciados pero complementarios entre sí. Los tres comparten, además, su aproximación cuantitativa al estudio de las licencias parentales, a través de 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 (Escobedo y Navarro, 2007; Alberdi y Escario, 2007; Meil et al., 2007 y 2008; Romero-Balsas et al., 2011).

Esta introducción se ha organizado en tres apartados. En el primero se justifica la relevancia del estudio de las licencias parentales frente al resto de medidas de política familiar, haciendo referencia a sus implicaciones prácticas en la solución de las principales líneas

de desigualdad existentes en la sociedad. Posteriormente, en el segundo se plantean de forma sucinta las principales aportaciones de cada uno de los artículos que componen esta tesis doctoral. Por último, el tercer apartado explica las principales ventajas y limitaciones impuestas por la fuente de información utilizada para la elaboración de esta investigación: la Muestra Continua de Vidas Laborales.

1.1. La relevancia del estudio de las licencias parentales

Numerosos estudios han puesto de manifiesto que la participación laboral femenina tras el nacimiento de un hijo depende, en gran medida, del nivel de desarrollo de la política familiar y, especialmente, de los servicios de atención a la infancia y del sistema de licencias parentales (Esping-Andersen, 2004; Guitiérrez-Domènech, 2005; Baizán y González, 2007; Del Boca y Pascua, 2005). La lógica de estas dos medidas es, sin embargo, distinta; mientras la primera supone la “externalización” de la atención y del cuidado de los más pequeños, los recursos de tiempo facilitan su provisión por parte de los progenitores. Por ello, numerosos autores han destacado que, aunque ambas tienen por objetivo facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, las licencias parentales pueden fomentar, simultáneamente, la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Datta Gupta et al. 2006; Duvander y Anderson, 2005; Duvander et al. 2005; Haas y Hwang, 2008). La explicación radica en que el diseño y la implementación de los recursos del tiempo pueden garantizar unas vidas laborales más equitativas entre ambos miembros de la pareja, incentivando la participación de los varones en la atención de las responsabilidades familiares. Dos son los criterios complementarios que actúan positivamente en este sentido; en primer lugar, la configuración de las licencias como un derecho individual de los trabajadores y la reserva de una “cuota” para el disfrute exclusivo del padre, de forma que si no la utiliza no puede ser transferida a la madre y; en segundo lugar, el establecimiento de compensaciones económicas que reemplacen la pérdida de ingresos que conlleva el disfrute de las licencias (Lapuerta, 2004; Moss et al. 2009; O’Brien, 2009).

La vinculación entre el sistema de licencias parentales y el objetivo de la igualdad de oportunidades se debe, en resumidas cuentas, a que el modo en que este recurso es diseñado y aplicado tiene efectos, al igual que el resto de las medidas de política social, en la distribución sociodemográfica del acceso a las prestaciones, pudiendo reducir las desigualdades de género y las de clase social o, por el contrario, reforzarlas (Esping-Andersen, 1990; 1999). De ahí la importancia de analizar, de manera exhaustiva, la accesibilidad e intensidad protectora de la excedencia y la reducción de jornada; los dos recursos analizados en el marco de esta tesis doctoral. En la medida en que nuestro sistema de licencias parentales facilite la combinación del trabajo remunerado y el trabajo doméstico y garantice, al mismo tiempo, una mayor paridad entre hombres y mujeres en el uso del tiempo, así será el volumen y calidad del empleo femenino. Un tema éste de especial relevancia teniendo en cuenta el impacto de la actividad femenina en la estratificación social en el contexto de la nueva estructura de riesgos que caracteriza a las “economías de servicios” (Esping-Andersen, 1999; Esping-Andersen y Sarasa 2005; Blossfeld y Hofmeister, 2006).

El primero de ellos, sobre el que existe un amplio consenso en la literatura científica, es que el empleo femenino constituye una firme garantía frente al riesgo de pobreza y, en particular, el de la pobreza infantil. Cabe señalar que España se sitúa actualmente entre los países de la Unión Europea con mayores niveles de pobreza infantil (Arias et al., 2010). El hecho de que las mujeres abandonen el empleo por el nacimiento y crianza de los hijos es uno de los factores de incremento de las desigualdades entre los hogares, que ven reducidos su potencial de ingresos en un entorno en el que, además, las ganancias masculinas resultan cada vez más insuficientes para mantener los ingresos familiares (Oppenheimer, 1997). De ahí que, el empleo de las mujeres sea considerado como un hecho crucial para el bienestar familiar, ya que sus sueldos constituyen el mejor antídoto contra el riesgo de pobreza. Existe una consolidada evidencia empírica que sustenta esta afirmación. Algunos autores han destacado que un hogar donde la esposa está empleada dispone de un ingreso adicional y, por lo tanto, de una mayor seguridad económica en caso de que el marido pierda el empleo (Kell y Wright, 1990; Dex et al., 1995; McGinnity, 2002), pese a que el paro acude a los hogares por parejas (De Graaf y

Ultee, 2000). Un ingreso que será de vital importancia en caso de divorcio o de viudedad, especialmente si tiene menores a su cargo (Esping-Andersen et al., 2003).

Por el contrario, no existe acuerdo en la literatura sobre las consecuencias de la actividad laboral femenina en los niños en términos, por ejemplo, de logro educativo o del desarrollo de sus habilidades cognitivas. De hecho, mientras algunos autores apuntan una relación negativa entre el empleo de las madres y el logro educativo de sus hijos, derivados posiblemente de la reducción en el tiempo dedicado a ellos (Ermish et al., 2002), otros cuestionan estos resultados o, cuando menos, los matizan (Gregg et al., 2005; Waldfogel et al., 2002). Algunos estudios sugieren que los efectos negativos se concentran en el primer año de vida del hijo, desapareciendo posteriormente (Ruhm, 2002). Otros ponen el foco de interés en los servicios de atención a la infancia, destacando la ausencia de consecuencias negativas si el cuidado se externaliza a través de un servicio de calidad (Esping-Andersen, 2006; Datta-Gupta y Simonsen, 2010). Un tema éste de relevancia teniendo en cuenta que los estudios sobre movilidad intergeneracional coinciden en señalar la importancia de los primeros años de vida del niño, especialmente los años previos a la escolarización, a la hora de determinar las oportunidades vitales futuras (Waldfogel et al., 2002; Esping-Andersen et al., 2011).

En consecuencia, los recursos de tiempo son un instrumento clave ya que deberían permitir la interacción de ambos padres con sus hijos en un periodo fundamental y, al mismo tiempo, garantizar su retorno al empleo. Estas enormes potencialidades justifican el creciente interés por parte de los países occidentales en adaptar sus sistemas de licencias parentales haciéndolos más eficaces. La espectacular reforma desarrollada en Alemania, que entró en vigor en enero de 2007 tras años de relativamente bajos niveles de fecundidad y un aumento del número de mujeres sin hijos, es prueba evidente de ello. La implementación de las políticas autonómicas a partir de año 2000 o la aprobación en el año 2007 del permiso de paternidad son, también, gestos en esta línea, aunque de alcance mucho más limitado. El interés por este tema también es visible en la enorme literatura que se ha desarrollado en los últimos años y que trata de esclarecer la eficacia de los distintos sistemas de licencias parentales a la hora de garantizar la igualdad de género, la

igualdad social y el bienestar de los menores. En esas dos primeras áreas se enmarcan las aportaciones de esta tesis doctoral, que pasamos a detallar en el siguiente apartado.

1.2. Estructura de la tesis: tres artículos de investigación

A continuación, se presentan brevemente las aportaciones centrales de los tres artículos que constituyen esta tesis doctoral. La exposición se articula a partir del planteamiento de la pregunta principal de investigación sobre la que se sustenta cada uno de los trabajos. En este sentido, cabe señalar que las tres constituyen preguntas de investigación diferentes, aunque todas van dirigidas a cuestionar la eficacia del sistema de licencias parentales para conciliar la vida laboral y familiar y reducir las desigualdades de género. Paralelamente, en segundo lugar, se recogen las contribuciones de cada artículo a la literatura en la que se enmarcan, haciendo especial hincapié en sus aportaciones originales en relación a los estudios precedentes. Los tres artículos comparten, además, la fuente de información utilizada para el análisis empírico, pero aplican metodologías distintas. De ahí que éste sea el tercer aspecto comentado. En el primero artículo, se emplea una perspectiva de ecuaciones simultáneas a través de la cual estimamos los factores que inciden en el uso y la duración de la excedencia. En el segundo artículo, se utiliza un modelo de dobles diferencias (difference-in-difference) para evaluar el impacto de las políticas autonómicas en el ejercicio de este derecho y valorar cuál es el conjunto de características en el diseño de estas medidas que más incentiva su utilización. En el último y tercer artículo, se aplica un análisis de historia de acontecimientos con riesgos competitivos para examinar cuáles son los factores que inciden en la transición hacia una reducción de jornada por cuidado de hijos, teniendo en cuenta el resto de las alternativas laborales disponibles (la excedencia por cuidado de hijos, el trabajo a tiempo parcial y el desempleo/inactividad). Las ventajas y limitaciones de estos métodos también son explicadas de forma sucinta. Por último, la presentación de cada artículo concluye con la exposición de sus principales resultados y las implicaciones que de ellos se derivan para el objetivo de investigación general de esta tesis doctoral.

a) ¿Quiénes son los usuarios de la excedencia por cuidado de hijos y por cuánto tiempo la disfrutan?

El primer artículo analiza la accesibilidad e intensidad protectora de la excedencia por cuidado de hijos a través del estudio de los factores individuales, laborales e institucionales que inciden en el uso y la duración de estos permisos. El artículo ofrece, de este modo, una aproximación al perfil sociodemográfico de los usuarios de la excedencia y de sus pautas de utilización. El análisis se realiza, además, de forma separada para hombres y mujeres, teniendo en cuenta los patrones diferenciados en la utilización de las licencias en función del género.

La singularidad de este trabajo radica, en consecuencia, en la incorporación de las dos dimensiones -el uso y la duración- en el estudio de la excedencia. Hasta el momento, la mayor parte de la literatura se ha centrado en el estudio de las causas explicativas que justifican la utilización de estos recursos, prestando escasa atención al análisis de la duración (Baird y Litwin, 2005; Han et al, 2009). Una dimensión que resulta esencial para comprender los efectos posteriores de la utilización de estos permisos. Existe, por lo tanto, menos evidencia sobre cuáles son las variables que explican las duraciones más prolongadas de las excedencias, precisamente las que implican mayores penalizaciones en términos de pérdida de oportunidades de promoción laboral y aquellas que son disfrutadas casi en exclusividad por parte de las mujeres (Waldfogel, 1998; Ondrich et al., 1999). A ello hay que añadir, tal y como avanzábamos anteriormente, que muy pocas investigaciones han puesto el foco de atención en los países del Sur de Europa. Por lo tanto, desconocemos prácticamente por completo quiénes son los usuarios de estos recursos en contextos caracterizados por el mantenimiento de roles de género muy diferenciados en la atención y el cuidado de los hijos y escaso apoyo institucional (Naldini, 2003). Pero, lo que es todavía más interesante, ignoramos quienes son los hombres que rompen con el rol tradicional imperante que les niega la posibilidad de ser cuidadores. De ahí también el interés de este artículo, en el que también se examinan las variables que

inciden en el uso y duración de la excedencia por parte de los hombres.

El análisis empírico de este trabajo aplica una perspectiva de ecuaciones simultáneas. La ventaja de este método es que permite controlar estadísticamente los efectos de selección en la doble decisión de utilizar o no una excedencia y por cuánto tiempo. Ello es debido a que solo observamos la duración de la excedencia para aquellas personas que efectivamente la han disfrutado, o dicho de otro modo, para un subgrupo reducido de individuos que componen nuestra muestra¹. Por lo tanto, si la decisión de utilizar una excedencia y su duración están interrelacionadas y dependen mutuamente -tal y como *a priori* cabe esperar-, podríamos correr el riesgo de estimar de forma sesgada la ecuación relativa a la duración. Ello es debido a la existencia de variables, no controladas en nuestro modelo, que determinan la propensión de un individuo a utilizar una excedencia. La aplicación de un modelo de ecuaciones simultáneas soluciona este problema, ya que tiene en cuenta que los individuos que disfrutaron de una excedencia no son un grupo aleatorio de la población sino que comparten un conjunto determinado de características.

Los resultados del primer artículo reflejan, en primer lugar, que las personas más proclives a utilizar la excedencia son las mujeres y dentro ellas las asalariadas con mayor arraigo en el mercado de trabajo (trabajadoras con contratos de carácter estable y mayor antigüedad laboral) y niveles educativos más altos. Estas mujeres son, además, las que disfrutaron de las licencias más breves, mientras que las mujeres con menor educación o situadas en categorías laborales más bajas tienden a permanecer durante más tiempo en situación de excedencia. Este perfil es también extensible a los hombres, aunque en su caso la utilización de la excedencia puede considerarse prácticamente testimonial (solo cinco de cada cien usuarios son hombres). No obstante, en el caso de los hombres

¹ La muestra de este artículo está compuesta por 125.165 individuos que comparten una doble característica: en primer lugar, son personas nacidas entre los años 1960 y 1990 y; en segundo lugar, cotizaban en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta ajena en el momento del nacimiento de un hijo/a. De ellas, 6.140 disfrutaron de al menos una excedencia, lo que equivale en términos relativos al 4,9%.

resulta especialmente relevante el efecto del nivel educativo, que confirma la mayor capacidad de los hombres más educados para desarrollar comportamientos menos acordes con las normas sociales de género. Igualmente, trabajar en sectores altamente feminizados aumenta la probabilidad de que ellos disfruten de una excedencia. En segundo lugar, los resultados confirman la importancia del contexto institucional en el uso y la duración de estos permisos. De hecho, las mujeres que residen en Comunidades Autónomas que han implementado medidas complementarias a la excedencia, presentan una mayor propensión a utilizar este recurso y, además, por más tiempo. Sin embargo, en el caso de los hombres esta variable no tiene una incidencia estadísticamente significativa en la duración de la excedencia.

La evidencia aportada ratifica, en consecuencia, que el sistema de licencias parentales español, agudiza las desigualdades de género al reafirmar la especialización de las mujeres en las tareas de cuidado y perpetúa las desigualdades sociales al promover la conciliación de la vida laboral y familiar, únicamente, entre aquellas personas que tienen, ya de por sí, una situación ventajosa en el mercado de trabajo. El diseño actual de la excedencia, en consecuencia, no facilita a la gran mayoría de familias españolas la atención de los menores de tres años.

b) ¿Cuál es la combinación de características en el diseño de las licencias parentales que incrementa el número de usuarios?

El segundo artículo profundiza en las diferencias del contexto regional español para evaluar el impacto de las políticas desarrolladas por cinco Comunidades Autónomas -Navarra, Castilla León, País Vasco, Castilla la Mancha y La Rioja- en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos. De esta forma, además de valorar su incidencia, intentamos dilucidar hasta qué punto las diferencias en el diseño de estas medidas explican las variaciones en su utilización. En este ejercicio también realizamos un análisis diferenciado del impacto de las políticas autonómicas en función del sexo, ya que tanto el País Vasco como Castilla La Mancha introdujeron sendas discriminaciones positivas para incentivar el

uso de este recurso por parte de los hombres. En concreto, el País Vasco ofrecía 250 euros mensuales cuando era el padre quien disfrutaba de la excedencia (50 euros más que en el caso de las madres), mientras que Castilla La Mancha reconocía 900 euros por un mes de excedencia. Las madres quedaban excluidas de esta última medida.

La originalidad de este artículo reside, en consecuencia, en dos aspectos fundamentales. En primer lugar, tal y como hemos destacado anteriormente, ninguna investigación previa ha puesto el foco de atención en las enormes diferencias regionales que caracterizan la utilización de la excedencia en España. De hecho, los pocos estudios comparados que incluyen a este país presentan una descripción homogénea de su contexto institucional, pese a que las Comunidades Autónomas tienen competencias en el desarrollo de la política social (Saurel-Cubizolles et al., 1999; Del Boca et al., 2009; Pronzato, 2009; Ray et al., 2010). El resultado suele ser un análisis tergiversado o, cuando menos, incompleto de un sistema de licencias parentales mucho más complejo del que generalmente se ofrece. Este artículo cubre, en parte, este vacío, estudiando las medidas desarrolladas por las Comunidades Autónomas que complementan la regulación estatal del derecho a la excedencia.

La segunda aportación radica, precisamente, en el análisis de la combinación de características en el diseño de las licencias parentales que incentivan su utilización. En este sentido, conviene recordar que la mayoría de las investigaciones enfatizan la importancia del diseño de estos recursos a la hora de explicar tanto su uso como sus consecuencias posteriores. Sin embargo, solo un reducido número relaciona de forma directa estas dimensiones (Pronzato, 2009; Lalive et al., 2011). Este artículo, en cambio, examina el impacto de cinco diseños específicos en el uso de la excedencia. Ninguno de los estudios previos pone, además, el foco de interés en otras dimensiones que, junto a las retribuciones y la duración de estos permisos -las dos características en todo caso consideradas-, determinan la generosidad y capacidad protectora de las licencias parentales. Ray et al. (2010) señalan entre ellas su configuración universal o asistencial; la titularidad del derecho (individual vs. familiar); las protecciones laborales que llevan aparejadas; la estructura y gestión financiera (quién costea estos derechos y cómo se gestionan los pagos); y la flexibilidad con la

que pueden ser disfrutados estos derechos. Este artículo incorpora en el análisis el estudio de estas características, dilucidando cuál es la combinación que incrementa, de forma más pronunciada, el número de usuarios.

En este segundo artículo se aplica un enfoque de investigación cuasiexperimental, conocido en el marco de la evaluación de las políticas públicas con el nombre de ‘dobles diferencias’ (*difference-in-difference*). Su ventaja radica en la eliminación del problema de endogeneidad presente en la mayoría de las investigaciones sobre licencias parentales. O, dicho de otro modo, el diseño cuasiexperimental permite establecer la relación causal tan difícil de determinar en los análisis comparados, en los que resulta muy complicado controlar las diferencias en el contexto institucional y cultural de cada país. De ahí que la posibilidad de obtener resultados sesgados sea, también, más alta. El establecimiento de un grupo de control, cuyo comportamiento vaya a estar afectado en el mismo sentido y por las mismas variables que el grupo de tratamiento, excepto por la implementación de la política, soluciona este problema. El mapa de autonomías español facilita la aplicación de este enfoque, proporcionando de forma casi natural los grupos de tratamiento (las Comunidades Autónomas que han puesto en marcha políticas complementarias a la excedencia) y los de control (compuesto por las Comunidades que no han establecido medidas complementarias). Esta particularidad del caso español no ha sido aprovechada en la evaluación de las políticas públicas autonómicas, debido probablemente a la inexistencia, hasta fechas recientes, de datos longitudinales que permitan la aplicación de esta metodología. De ahí también, en parte, la originalidad de este trabajo.

Una de las limitaciones del enfoque de ‘dobles diferencias’ es que no podemos medir de forma directa el impacto de cada característica en el diseño de las licencias parentales, sino de la política en términos globales. Pese a esta restricción, los resultados ponen de manifiesto la relevancia de la cuantía económica en el diseño de estas políticas por encima de otras características como, por ejemplo, su configuración universal, la titularidad individual u otros criterios relativos a la propia gestión de las ayudas en temas referidos a los periodos de pago o la flexibilidad con la que pueden ser disfrutadas. De hecho, solo las políticas implementadas por Castilla y León y Navarra aumentan de manera estadísticamente

significativa la utilización de la excedencia por parte de las mujeres, precisamente las dos Comunidades que ofrecen las cuantías más elevadas. Un efecto con signo positivo a pesar de que ambas Comunidades comparten la titularidad familiar de la ayuda y establecen restricciones en la configuración del derecho. En concreto, el acceso a la ayuda de Castilla y León está restringido en función de la renta familiar y en Navarra solo se reconoce para atender el cuidado del segundo hijo o sucesivos. En el caso de Castilla y León la ayuda está, además, vinculada a periodos de excedencia de un año y se percibe íntegramente tras su finalización. Características todas ellas que, *a priori*, podrían desincentivar la utilización de la excedencia. Por el contrario, los efectos no son significativos en el caso de las medidas desarrolladas por La Rioja y el País Vasco. Algo especialmente sorprendente en el caso de esta última Comunidad, debido a que -a excepción de la cuantía- el diseño de su política incluye un mayor número de características que, según la literatura, incentivan el ejercicio del derecho a la excedencia (Bruning y Plantenga, 1999).

Los resultados de este artículo confirman, en consecuencia, que una elevada retribución es requisito *sine qua non* para el éxito de estas medidas. Sin embargo, ninguna de las políticas tiene incidencia en el uso de la excedencia por parte de los hombres, incluso en el caso de aquellas Comunidades que han establecido discriminaciones positivas en su diseño para incentivar su ejercicio. Los resultados apuntan que, además de la retribución, las licencias parentales tienen que combinar otros rasgos que ayuden a contrarrestar las culturas empresariales y los imaginarios sociales que niegan la posibilidad de cuidar a los hombres (Brandth y Kvande, 2002; Haas et al., 2002). Entre ellos destaca la configuración individual y obligatoria de estos permisos. Ninguna de las medidas implementadas combina todos estos elementos.

De la evidencia aportada se desprende que las políticas autonómicas aumentan la accesibilidad de la excedencia en el caso de las mujeres pero, paralelamente, refrendan las desigualdades de género existentes en la sociedad, reafirmando el rol de la mujer como la principal proveedora de cuidados. Una realidad que contrasta con el discurso, aparentemente neutro en términos de género, que justifica la puesta en marcha de estas medidas. Los resultados de este estudio confirman, por lo tanto, la necesidad de avanzar en la consolidación

de permisos iguales, intransferibles y 100% retribuidos para implicar a los hombres en las tareas del cuidado. De lo contrario, seguirán siendo las mujeres quienes soporten el peso de la conciliación de la vida laboral y familiar y las consecuencias negativas que de ella puedan derivarse.

c) ¿Quiénes disfrutan de la reducción de jornada para atender a los hijos?

La excedencia es, sin embargo, solo una de las alternativas laborales a las que se enfrentan los progenitores tras el nacimiento de un hijo. Por este motivo, el tercer artículo pone el foco de atención en el papel desarrollado por otra modalidad de licencia parental: la reducción de jornada por guarda legal. Para ello, se examinan, en primer lugar, la incidencia de esta licencia, así como sus pautas de utilización y combinación con otros recursos y, en especial, con la excedencia por cuidado de hijos. En segundo lugar, se analizan los factores que determinan la transición de las madres primerizas a esta situación.

El interés del tercer artículo radica, por lo tanto, en el estudio de una licencia escasamente explorada hasta el momento. De hecho, aunque la reducción de jornada es un recurso disponible en muchos países (Moss, 2009), la mayor parte de la literatura no distingue este tipo de situaciones del trabajo a tiempo parcial. El resultado es la confusión de los mecanismos causales que justifican dos decisiones sometidas a constreñimientos muy distintos: mientras en la reducción de jornada la continuidad en el trabajo y la reincorporación a una jornada a tiempo completo están legalmente garantizadas, no ocurre lo mismo con el trabajo a tiempo parcial. En este último caso es necesario firmar un nuevo contrato de trabajo. La protección laboral de ambas situaciones es también distinta en la mayoría de los países (Hegewisch, 2009; OECD, 2010). En el caso de España, por ejemplo, el trabajador mantiene el 100% de sus cotizaciones a la Seguridad Social durante los dos primeros años de reducción de jornada, mientras que con un trabajo a tiempo parcial la cotización es proporcional a la duración de la jornada. Algo que tiene repercusiones en la titularidad de derechos futuros que dependen de la participación en el mercado de trabajo (p.e.

prestaciones por desempleo o pensiones). Diferenciar ambas transiciones resulta, en consecuencia, esencial para comprender las trayectorias laborales de los trabajadores después del nacimiento de los hijos, especialmente en aquellos países en los que, tal y como sucede en el Sur de Europa, el trabajo a tiempo parcial se caracteriza por su elevada precariedad y escasa retribución (Smith et al., 2000; OCDE, 2010). Ésta constituye una de las contribuciones fundamentales de este trabajo, en el que se analizan ambos destinos laborales por separado.

Junto a esta aportación cabe señalar, además, que la mayoría de las investigaciones plantean un escenario de decisiones laborales tras el nacimiento de los hijos dicotómico o tricotómico. La disyuntiva suele circunscribirse habitualmente a abandonar o continuar en el empleo y, en caso de que el foco de atención recaiga en esta última opción, los estudios solo diferencian entre el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial. De este modo, las opciones abiertas gracias al desarrollo de los sistemas de licencias parentales no suelen ser consideradas. Desconocemos, por lo tanto, si existen diferencias en el perfil sociodemográfico de los usuarios de la excedencia y la reducción de jornada. Pero, lo que es todavía más importante, ignoramos -en gran medida- cuáles son los factores que justifican el paso a una reducción de jornada, considerando al mismo tiempo el resto de opciones laborales disponibles en la actualidad. Por este motivo, en este artículo, se analiza el marco completo de alternativas laborales: la reducción de jornada, la excedencia por cuidado de hijos, el trabajo a tiempo parcial y el desempleo/inactividad.

En relación al método de investigación utilizado cabe señalar que este en trabajo se aplica un diseño de análisis de historia de acontecimientos (AHA) con riesgos competitivos. La ventaja de este enfoque de carácter longitudinal radica, en primer lugar, en que podemos captar todas las transiciones laborales, con independencia de su duración y del momento en que se produzcan. Algo que no resulta factible en los análisis transversales, en los que quedan excluidos los episodios laborales que se producen fuera del momento de observación. La probabilidad de obtener resultados sesgados en los modelos multivariantes es, de esta forma, muy superior, ya que corremos el riesgo de dejar fuera del análisis las transiciones de corta duración o aquellas que se produzcan con

posterioridad al momento de observación. Un tema este de especial relevancia en el caso del estudio de las licencias parentales, ya que el 43% de las excedencias tienen una duración inferior a seis meses. A ello hay que añadir que el 25% de las transiciones hacia una reducción de jornada se producen un año después del nacimiento del primer hijo, debido a que el periodo en que puede disfrutarse este recurso se extiende hasta que el niño cumpla 8 años (Lapuerta et al., 2011). La aproximación longitudinal permite, además, calcular de forma más precisa la cobertura de las licencias, generalmente subestimada en los estudios transversales por esos mismos motivos. En segundo lugar, con el AHA podemos tener en cuenta en el análisis las observaciones censuradas a la derecha, es decir, aquellas en las que no se hayan producido ninguna de las transiciones examinadas durante el periodo objeto de estudio (2005-2008), y para las que, además, desconocemos si se van a producir en el futuro.

De esta forma, los resultados del análisis descriptivo revelan que, en el caso de las mujeres, la reducción de jornada es un recurso incluso más utilizado que la excedencia por cuidado de hijos. Exactamente, el 10,9% de las mujeres que tuvieron su primer hijo en el año 2006 y que eran titulares de este derecho en el momento de su nacimiento redujeron su jornada en el periodo 2006-2008, frente al 7,2% que utilizó una excedencia por cuidado de hijos y el 2,7% que utilizó ambos recursos. En cambio, ninguna de estas cifras supera el 1% en el caso de los hombres, confirmando de nuevo la ineficacia de estos recursos para implicar a los padres en la atención de los menores.

El análisis multivariable refleja, no obstante, que los factores que explican la transición a la reducción de jornada son, en términos generales, similares a los de la excedencia por cuidado de hijos. De hecho, la probabilidad de transitar hacia 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 constatación que también es extensible, más acentuada si cabe, a las transiciones hacia la excedencia. La excepción la constituye la variable del sector de actividad. Trabajar en el sector público en el momento del nacimiento del hijo aumenta la probabilidad de transitar a una excedencia, pero disminuye la de

acogerse a una reducción. Los horarios laborales más ventajosos y la mayor flexibilidad de la que gozan estos trabajadores a la hora de conciliar vida laboral y familiar hacen de la reducción de jornada un recurso menos atractivo. Por el contrario, las madres con menor poder de negociación y, en consecuencia, en posiciones más débiles en el mercado de trabajo se ven avocadas hacia el trabajo a tiempo parcial y, en mayor medida, hacia la inactividad o el desempleo.

Paralelamente, la evidencia aportada indica que la reducción de jornada, al igual que la excedencia, solo resulta accesible para las mujeres situadas en los estratos medios de la distribución salarial. Los datos reflejan, de este modo, la existencia de un coste de oportunidad para las madres de ingresos salariales más elevados. Unos resultados que contrastan con los obtenidos en el primer artículo, en el que esta hipótesis solo se confirma en el caso de la duración de la excedencia, pero no en su utilización. En este sentido, cabe señalar que, a diferencia del primer trabajo en el que se incluyen como indicadores del coste de oportunidad la educación y el grupo de cotización, en el tercer artículo se utiliza la base de cotización mensual, que es una aproximación mucho más directa del salario mensual del trabajador². Del mismo modo, las madres de salarios más bajos representan una menor propensión a ejercer estos derechos, probablemente porque no pueden asumir la pérdida de ingresos que implican ambas licencias.

En consecuencia, lejos de cubrir perfiles laborales distintos, los resultados de este artículo confirman que la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de hijos son utilizadas por las madres que parten de una situación ventajosa en el mercado de trabajo. La evidencia aportada refleja, además, que ambos recursos son menos utilizados en contextos de crisis e inseguridad económica, precisamente los momentos en los debería ofrecerse un mayor apoyo a las familias. El sistema de licencias parentales español

² La variable bases de cotización se extrae de otros ficheros distintos a los que contienen la vida laboral del trabajador que no fueron explotados en el marco del primer artículo. El motivo radica en el elevado porcentaje de casos perdidos en las bases de cotización más antiguas. De ahí que, a la hora de explotar retrospectivamente la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), se descartara su utilización. Los problemas derivados del trabajo con la MCVL se explican, con mayor detalle, en el siguiente apartado. Para una explicación más profunda véase Lapuerta (2010).

refuerza, por lo tanto, las desigualdades sociales al no garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar a las madres que tienen una situación más vulnerable en el mercado de trabajo.

1.3. La fuente de información: la Muestra Continua de Vidas Laborales

Más allá de las implicaciones teóricas y metodológicas, parte del interés de esta tesis reside en la explotación estadística de una novedosa fuente de información: la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La MCVL reúne información de tres registros administrativos distintos: la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal y la Agencia Tributaria y contiene la historia laboral de una muestra representativa de trabajadores y perceptores de prestaciones contributivas de la Seguridad Social en el periodo 2004-2009 (Durán, 2007). En concreto, dentro de la información extraída de los archivos de la Seguridad Social se incluyen variables que describen, por un lado, las características de cada una de las relaciones laborales mantenidas por los individuos que cotizan (por ejemplo, fechas de inicio y fin de las mismas, tipo de contrato y de jornada, bases y grupo de cotización, así como información sobre las modificaciones que hayan podido producirse en dicha relación laboral) y, por el otro, al empresario o responsable de la cotización (por ejemplo, actividad económica, tamaño de la empresa, tipo de empleador, localización, etc.). Pero, a efectos de esta tesis, la característica realmente relevante de la MCVL es que identifica, dentro de la variable “causas de baja laboral”, la excedencia por cuidado de hijos menores de tres años. Igualmente, en esta fuente de información es posible detectar qué personas han utilizado una reducción de jornada por guarda legal a través de la variable “coeficiente de tiempo parcial” y el código de “identificación de la cuenta de cotización”. A la información hasta aquí descrita se añade la extraída del Padrón Continuo Municipal y la procedente del registro de la Agencia Tributaria. En el caso del padrón las variables más relevantes para nuestro objeto de estudio son la fecha de nacimiento y el sexo de las personas empadronadas en el mismo hogar, mientras que, gracias al registro de la Agencia Tributaria, obtenemos información sobre los rendimientos anuales derivados del trabajo asalariado.

Otra de las ventajas de la MCVL es su gran tamaño muestral. De hecho, esta fuente de información incluye la vida laboral de más de un millón de trabajadores que, en cada año de referencia, han estado en situación de alta o recibiendo alguna prestación de carácter contributivo de la Seguridad Social. Esta cifra equivale al 10% de la población de referencia. La MCVL es, de este modo, la única fuente de información que proporciona una muestra suficientemente amplia para realizar análisis multivariantes sobre las características que determinan la utilización de las licencias parentales en España. Un ejercicio que resulta imposible con la Encuesta de Población Activa. A pesar de que en el año 2005 la EPA incluyó la excedencia por cuidado de hijos como una de las razones para no trabajar, aunque se tenga un empleo, el exiguo número de observaciones que declaran estar en esa situación impide su análisis³. La MCVL también nos permite incorporar una perspectiva dinámica o de “curso de vida” en el análisis, ya que provee información de carácter longitudinal. Los periodos objeto de estudio pueden ser, además, mucho más amplios que con la EPA, en los que quedan limitados a un máximo de año medio de duración. De este modo, a partir de la información de la MCVL podemos reconstruir la historia laboral de los individuos en torno al nacimiento de un hijo y, en definitiva, explorar las relaciones entre el empleo, la maternidad/paternidad y las licencias parentales en España.

No obstante, al igual que el resto de las fuentes de información, la MCVL también presenta algunos inconvenientes (Durán, 2007; Lapuerta, 2010). Por ello, en el apartado metodológico de cada artículo se detallan las especificidades del trabajo con la MCVL, valorándose simultáneamente las implicaciones de sus limitaciones en los análisis desarrollados⁴. Sin embargo, a modo de orientación

³ Cabe añadir que la EPA no distingue la situación de reducción de jornada del trabajo a tiempo parcial. Simplemente, incorpora como indicadores el tipo de jornada desarrollada y el motivo para trabajar a tiempo parcial, entre los que se encuentra ‘el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores’ (preguntas 19 y 20 del cuestionario de la EPA 2005, disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epacues05.pdf>).

⁴ Para una visión más detallada de las ventajas y limitaciones de la MCVL consultar el documento Lapuerta (2010): “Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales”, DemoSoc Working Paper nº 37 elaborado a raíz

preliminar, cabe recordar aquí cuatro inconvenientes fundamentales. El primero de ellos radica en el hecho de que los datos procedentes del padrón no incluyen como variable la relación de parentesco. En consecuencia, quedan excluidos de nuestro análisis los hogares plurinucleares, es decir, aquellos hogares en los que se detectan tres o más personas adultas y en los que no se puede establecer de forma clara quién de ellos es el progenitor. Una exclusión que afecta de manera particular a algunos colectivos, como por ejemplo, el de los inmigrantes (García-Pérez, 2008).

En segundo lugar, al tratarse de un registro de información de carácter individual, la MCVL no facilita información sobre la pareja. Este hecho impide incorporar la perspectiva de la pareja en el análisis, en la que se ha centrado una parte interesante de la literatura. De ahí que las hipótesis planteadas en esta tesis, y especialmente en el primer y tercer capítulo, van dirigidas a testar el efecto de las características sociodemográficas, laborales y del contexto institucional en la utilización de la excedencia y en las transiciones laborales tras el nacimiento del primer hijo.

La tercera limitación está relacionada con la explotación de la información retrospectiva que ofrece la MCVL. Su uso puede hacernos perder de vista que la MCVL es únicamente representativa de aquellos individuos que, en el año al que alude cada versión de la MCVL, tuvieron una relación administrativa con la Seguridad Social, pero no de las cohortes anteriores. Por lo tanto, cuanto más atrás nos remontemos en la reconstrucción de la vida laboral de los individuos, más probabilidades habrá de que ésta no refleje la realidad de su época, debido a que estaremos analizando a personas que han ‘sobrevivido’ en el mercado de trabajo. Es decir, estas personas se caracterizan primordialmente porque, en el año al que hace referencia la MCVL, continuaban manteniendo una relación administrativa con la Seguridad Social. Esta limitación afecta a los resultados del primer capítulo y, en menor medida, a los del segundo, ya que el análisis empírico de ambos está basado en la ola del año 2006. En cambio, este problema no afecta al tercer capítulo,

del trabajo realizado en el marco de esta tesis doctoral con esta fuente de información.

en el que se trabaja con cuatro de las seis olas de la MCVL disponibles en la actualidad (2005-2008)⁵.

El cuarto inconveniente radica en que, pese a que con la MCVL podemos distinguir los episodios de reducción de jornada o de excedencia, no sucede lo mismo con los permisos de maternidad, paternidad o lactancia, que quedan asimilados a la situación de ocupación en la que se originan. Esta circunstancia impide un análisis más preciso de las distintas estrategias en la utilización de los diferentes tipos de permiso, así como de los factores que explican el uso por parte de los hombres de la licencia por paternidad o de aquellos permisos cuya titularidad puede ser cedida por la madre. Este último es el caso del permiso de lactancia o de 10 de las 16 semanas de la licencia por maternidad. Sería, por lo tanto, recomendable que la Seguridad Social incorporase esta información a la MCVL, con el objetivo de conseguir una mejor aproximación al estudio de la accesibilidad y los efectos del sistema español de licencias parentales. La inclusión de esta información no supondría, además, un elevado coste, debido a que ésta ya se encuentra en poder de la Seguridad Social.

Pese a las limitaciones señaladas anteriormente, la MCVL constituye una fuente de información con enormes potencialidades para el análisis del uso de la excedencia y la reducción de jornada y sus posteriores efectos en la trayectoria laboral de los individuos. Éstas, además, irán aumentando a medida que se amplíe el número de olas disponibles y, tal y como se sugiere, la Seguridad Social vaya incorporando nueva información a la MCVL.

⁵ La ola del 2004 no contiene la información extraída del Padrón Municipal. Por este motivo no ha podido ser incluida en el análisis. Del mismo modo, la correspondiente al año 2009 no estaba disponible en la fecha en que se inició la construcción de la base de datos del tercer artículo.

Bibliografía

Alberdi, I. y Escario, P. (2007): *Los hombres jóvenes y la paternidad*, Bibao: Fundación BBVA.

Arias, M., Bello, A., Von Bredow, M. y González-Bueno, G. (2010): *La infancia en España 2010-2011. 20 años de la Convención sobre los Derechos del Niño: retos pendientes*, Madrid: UNICEF.

Baird, M. y Litwin, A.S. (2005): 'Rethinking Work and Family Policy: the Making and Taking of Parental Leave in Australia', *International Review of Psychiatry*, 17 (5): 385-400.

Baizán, P. y González, M.J. (2007): '¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino'. En Navarro, V. (Ed.) *Situación Social de España*. Vol. II. Madrid: Biblioteca Nueva, 411-443.

Bergmann, B. (2009): 'Long Leaves, Child Well-Being and Gender Equality', in J.C. Gornick, M.K. Marcia, K. Meyers, et al. (eds.): *Gender Equality: Transforming Family Division of Labor* (Volume I, Real Utopias Project series), London: Verso Books.

Blossfeld. H.-P., y Hofmeister, H. (eds.): (2006): *Globalization, uncertainty and women's careers: An International Comparison*, Cheltenham (UK) and Northampton (MA, USA): Edward Elgar, 3-31.

Brandth, B. y Kvande, E. (2002): 'Reflexive Fathers: Negotiating Parental Leave and Working Live', *Gender, Work & Organization*, 9(2): 186-203.

Bruning, G. y Plantenga, J. (1999): 'Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries', *Journal of European Social Policy*, 9 (3): 195-209.

Datta-Gupta, N. y Simonsen, M. (2010): ‘Non cognitive children outcomes and universal high quality child care’, *Journal of Public Economics*, 94 (1): 30-43.

Datta-Gupta, N., Smith, N. y Verner, M (2006): ‘Child Care and Parental Leave in the Nordic Countries: a model to aspire to?’, *IZA Working Paper*, nº 2014, Bonn: Institute for the Study of Labour.

De Graaf, P.M. y Ultee, W.C. (2000): “United in Employment, United in Unemployment? Employment and Unemployment of Couples in the European Union in 1994”, en D. Gallie and S. Paugam (eds.) *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 265-85.

De Henau, J., Meulders, D. y O’Dorchai, S. (2006): ‘The comparative effectiveness of Public Policies to fight Motherhood-induced employment penalties and decreasing fertility in the former UE-15’, *Dublea Working Paper* nº 2, Bruselas: Université Libre de Bruxelles [Disponible: <https://dipot.ulb.ac.be/dspace/bitstream/2013/8547/1/dm-0026.pdf> Consultado: 01/05/2011].

Del Boca, D., Pasqua, S. y Pronzato, C. (2009): ‘Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective’, *Oxford Economic Papers*, 61(1): 147-171.

Del Boca, D., y Pasqua, S. (2005), “Social policies and employment of married women in Europe”, *Child’s Working Paper*, nº 19, Torino: Centre for Household, Income, Labour and Demographic Economics.

Dex, S., Gustafsson, S., Smith, N. and Callan, T. (1995): ‘Cross-national comparisons of the labour force participation of women married to unemployed men’, *Oxford Economic Papers*, 47: 611-635.

Durán, A. (2007) ‘La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social’, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67(E): 231-240. [Disponible en:

<http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/ExtraSS07/default.htm> Consultado: 22/9/2009].

Duvander, A. y Andersson, G. (2005): 'Gender Equality and Fertility in Sweden: A Study on the Impact of Father's uptake of Parental leave on continued childbearing', MPIDR Working Paper WP 2005-013, Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research. (Disponible en: <http://www.demogr.mpg.de/Papers/Working/wp-2005-013.pdf> consultado: 13/06/06).

Duvander, A., Ferrarini, T y Thalberg, S (2005): 'Swedish parental leave and gender equality', *Institute for Future Studies Working Paper 11/2005*, Stockholm: Institute for Future Studies.

Ermisch, J.F. (2003): *An economic analysis of the family*, Princeton (New Jersey): Princeton University Press.

Escobedo, A. y Navarro, L (2007): 'Perspectiva de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y la Unión Europea' Madrid: MTAS FIPROS 2007. [Available at: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097543.pdf> Cited: 9/10/2010].

Esping-Andersen G. (1999): *Social Foundations of Postindustrial Societies*, Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen G. (1999): *The three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, G. (2004), "La política familiar y la nueva demografía en España", en *Consecuencias de la evolución demográfica española*, ICE: Madrid, nº 815: 45-60.

Esping-Andersen, G. (2005): 'Children in Welfare States: a Social Investment Approach', *DemoSoc Working Paper nº 10*, Barcelona: UPF [Disponible: <http://www.upf.edu/demosoc/pdf/DEMOSOC10.pdf> Consultado: 07/07/2011]

Esping-Andersen, G. (2006): 'Government and the Distribution of Skills', DemoSoc Working Paper 2006/17, Barcelona: Universitat Pompeu Fabra (Disponible: <http://sociodemo.upf.edu/papers/DEMOSOC17.pdf> consultado: 22/11/2007).

Esping-Andersen, G. y Sarasa, S. (2005): 'Los dilemas de la redistribución en los Estados de Bienestar del siglo XXI', en Ruiz-Huerta, J. (ed.): *Políticas públicas y distribución de la renta*, Bilbao: Fundación BBVA, 693-720.

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A. y Myles, J. (2003): *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: University Press.

Eurostat (2010): 'Labour Market Statistics', Luxemburgo: Comisión Europea [Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction Consultado: 10/10/2011]

Esping-Andersen, G., Garfinkel, I., Han, W.J., Magnuson, K., Wagner, S., y Waldfogel, J. (in press, 2011): 'Child Care and School Performance in Denmark and the United States', *Children and Youth Services Review*.

Ferrera, M. (1996): 'The Southern Model of Welfare in Social Europe', *Journal of European Social Policy*, 6 (1): 17-37.

García Pérez, I. (2008) 'La Muestra Continua de Vidas Laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones', *Revista de Economía Aplicada*, 1(E): 5-28.

Gornick, J.C. y Meyers, M.K. (2008): 'Creating Gender Egalitarian Societies: an Agenda for Reform', *Politics & Society*, 36(3): 313-349.

Gutiérrez-Domènech, M. (2005): 'Employment after motherhood: a European Comparison', *Labour Economics*, 12 (1): 99-123.

Haas, L. y Hwang, P. (2008): 'The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden', *Community, Work & Family*, 11(1): 85-104.

Haas, L., Allard, K. y Hawang, P. (2002): 'The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden', *Community, Work & Family*, 5(3): 319-342.

Han, W.H., Ruhm, C y Waldfogel, J, (2009): 'Parental Leave Policies and Parents' employment and Leave-taking', *Journal of Policy Analysis and Management*, 28(1): 29-54.

Hegewisch, A. (2009): 'Flexible working policies: a comparative review', *Equality and Human Right Commission Research Report Series*, nº 16, Manchester: Equality and Human Right Commission. [Disponible en: http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/16_flexibleworking.pdf Consultado: 10/8/2010].

Kell, M. y Wright, J. (1990): 'Benefits and the labour supply of women married to unemployed men', *Economic Journal*, 400 (suppl.): 119-126.

Lalive, R., Schollosser, A., Steinhauer, A. y Zweimüller, J. (2011): 'Parental Leave and Mother's Careers: the Relative Importance of Job Protection and Cash Benefits', *IZA Discussion Paper nº 5792*, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Lapuerta (2010): 'Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales', *DemoSoc Working Paper nº 37*, Barcelona: DCPIS UPF. [Disponible en: <http://sociodemo.upf.edu/papers/DEMOSOC37.pdf> Consultado: 3/08/2011].

Lapuerta, I. (2004): 'Análisis de las licencias parentales desde la perspectiva de género. Una reflexión a partir del estudio de la Ayuda Familiar por Excedencia del Gobierno de Navarra'. Memoria de Investigación presentada en el marco del Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales (*mimeo*). Universitat Pompeu Fabra.

Lapuerta, I., Baizán, P., Dominguez, M. y González, M.J. (2011): 'Fecundidad, empleo y licencias parentales en España: consecuencias diferenciales entre hombres y mujeres', *Informes FIPROS 2009*, Madrid: MTIM.

McGinnity, F. (2002): 'The Labour-force Participation of the Wives of Unemployed Men Comparing Britain and West Germany Using Longitudinal Data', *European Sociological Review*, 18 (4), 473-488.

Meil G., García Sainz, C., Luque, M.A. y Ayuso, L. (2008): 'Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 71: 15-33. Madrid:

Meil, G., García Sainz, C., Luque, M. A., Ayuso, L. (2007): *El impacto de los permisos parentales en la carrera profesional*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Moss, P. (2009): 'International Review of Leave Policies and Related Research', *Employment Relations Research Series*, nº 102, London: Department for Business, Innovation and Skills. [Disponible en: <http://www.berr.gov.uk/files/file52778.pdf>, Consultado: 5/8/2011].

Naldini, M. (2003): *The family in the Mediterranean Welfare States*. London: Frank Cass.

O'Brien, M (2009): 'Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Live: International Perspectives and Policy Impact', *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Sciences*, 624 (1): 190-213.

O'Brien, M. (2005): 'Shared caring: bringing fathers into the frame', EOC Working Paper Series nº 18, Manchester: Equal Opportunity Commission [Disponible en: http://www.uea.ac.uk/polopoly_fs/1.73363!shared_caring_wp18.pdf Consultado 01/05/2011].

Ondrich, J., Spiess, C.K., Yang, Q. y Wagner, G.G. (1999): 'Full-time or part-time? German parental leave policy and the return to work after childbirth in Germany', *Research in Labor Economics*, 18: 41-74.

- Oppenheimer, V. (1997): "Women's Employment and the Gains to Marriage: The Specialization and Trading Model of Marriage." *Annual Review of Sociology* 23:431-53.
- Pronzato, C. (2009): 'Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?', *Review of Economics of the Household*, 7(4): 341-360.
- Pylkkänen, E. y Smith, N. (2003): "Career Interruptions due to Parental Leave: a Comparative Study of Denmark and Sweden", *OECD Social Employment and Migration Working Paper*, nº 1.
- Pylkkänen, E. y Smith, N. (2004): 'The impact of family-friendly policies in Denmark and Sweden on Mother's Career Interruptions due to childbirth', *IZA Discussion Paper* nº 1054, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Ray, R., Gornick, J. y Schmitt, J. (2010): 'Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries', *Journal of European Social Policy*, 20 (3): 196-216.
- Requena, M. y González, J.J. (2005): *Tres décadas de cambio social en España*, Madrid: Alianza Editorial.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D., y Rogero-García, J. (2011): 'Work conditions as decision making factors in paternity and parental leave', Trabajo presentado en la Conferencia de la European Sociological Association. Ginebra, 7-10 de Septiembre del 2011.
- Ruhm CJ. (1998): 'The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons From Europe', *The Quarterly Journal of Economics*, 113 (1): 285-317.
- Sarasa, S. y Moreno, L. (1995): *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*, Madrid: Instituto de Estudios Sociales Avanzados.
- Saurel-Cubizolles, M. J., Romito, P., Escribà-Agüir, V., Lelong, N., Mas Pons, R y Ancel, P.Y. (1999): 'Returning to Work after Childbirth in France, Italy and Spain', *European Sociological Review*, 15(2): 179-194.

Smith, M., Cebrián, I., Davia, M.A., Hernanz, V. y Malo, M.A. (2000): 'Transitions through part-time work in Spain and the United Kingdom: a route into secure employment?', en J. O'Reilly, I. Cebrián, and M. Llallement: *Working-time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar, 173-204.

Toharia, L. y Moreno, G. (2006): 'Mujer y Mercado de Trabajo: situación y repercusiones sobre la conciliación de la vida laboral y familiar', en E. Casado y C. Gómez (coord.): *Los desafíos de la conciliación de la vida laboral y profesional en el siglo XXI*, Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 57-72.

Waldfogel, J. (1998): "Understanding the Family Gap in pay for women with children", *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

Waldfogel, J. (2002) "Child care, Women's Employment and Child Outcomes", *Journal of Population Economics*, 15: 527-548.

Lapuerta I., Baizán P., y González, M.J (2011): [Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain.](#) *Population Research and Policy Review*. 30(2):185-210.

2. ARTICLE I. INDIVIDUAL AND INSTITUTIONAL CONSTRAINTS: AN ANALYSIS OF PARENTAL LEAVE USE AND DURATION IN SPAIN

Abstract:

This paper analyzes the extent to which individual characteristics, the workplace situation, and regional policies influence the use and duration of parental leave in Spain. The research is based on a sample of 125,165 individuals, and 6,959 parental leaves covered in the “Muestra Continua de Vidas Laborales” (MCVL-2006). The MCVL consists of administrative register data, which include information from three different sources: The social security system, municipal and income tax Registers. We adopt a simultaneous equations approach to analyze the determinants of the use (logistic regression) and duration (event history analysis) of parental leave, which allows us to control for endogeneity and censored observations. Our results suggest that the Spanish parental leave scheme increases gender and social inequalities, insofar as it reinforces gender role specialization, and only encourages the reconciliation of work and family life among workers with a good position in the labor market (educated employees with a high and stable work status).

2.1. Introduction

Childbirth, and the first few months following childbirth, is a critical period with respect to labor force participation for parents and, in particular, for mothers in Spain. The presence of small children often magnifies gender inequalities, as mothers face higher risks than fathers of withdrawing from paid work due to a lack of support and the prevalence of traditional gender values (Adam, 1996; Gutierrez-Domènech, 2002). Spain has often been portrayed as a country with both low fertility rates and relatively low female labor market participation, in which women are forced to choose between a family and a career (Esping-Andersen, 2007).

In this respect, the parental leave system is a key institutional characteristic that shapes the social organization of work and care (Rindfuss and Brewster, 1996; McDonald, 2000). Furthermore, there is an agreement in the literature about the potential positive effects of this family policy in several areas. First, there are implications for children's health (Tanaka, 2005) and development (Waldfogel, 2002; Ruhm, 2004) that favor parental care during the first year of life. Second, parental leave promotes continuous careers among women, allowing the harmonization of work and family responsibilities (Pylkkäinen and Smith, 2004; Pronzato, 2007; Spiess and Wrohlich, 2008). Third, it reduces the existing gender gap in childcare, encouraging fathers to get involved in nurturing activities early in children's lives (Bygren and Duvander, 2006; Sundström and Duvander, 2002). Indeed, the latter two objectives are explicitly stated in the policies of the Spanish Government (the Equal Opportunities Law passed in 2007 is the best example) as well as the European Council (EC, 2002).

Nevertheless, it is still a matter of empirical research to establish to what extent these desired goals are actually attained. The determinants of parental leave use have been the object of study particularly in Nordic and Central European countries. However, Southern European countries have only recently begun to receive attention. Although some of the family policies and the context in which they are applied differ among these countries, they share several characteristics, such as the relatively low social expenditure on families and the low availability of child care for children under three. More generally, these countries are characterized by a relatively low level of social protection and a high level of responsibilities delegated to families, especially care obligations performed by women (Ferrara, 1996; Esping-Andersen, 1999).

The aim of this study is to address the lack of quantitative analyses on the determinants of parental leave use among working parents in Spain and begin filling this gap. Furthermore, in the present analysis, we specifically analyze men's decisions concerning parental leave use and duration in order to provide some clues about gender differentials in parental leave usage. Previous studies on Spain have mainly analyzed the users without going further into the factors that affect the dual decision of whether to use a parental

leave and for how long. The reason for that restriction is very simple; until recently, there was a lack of relevant micro-data. As a consequence, the Spanish case has been excluded in most comparative studies on parental leave schemes, and there is a gap in the knowledge concerning the impact of these policies in this country.

The research is based on a sample of 125,165 individuals (mothers and fathers that were eligible for parental leave at childbirth) and 6,959 parental leaves covered in the “Muestra Continua de Vidas Laborales” (MCVL-2006; “Continuous Sample of Working Life Histories”). The MCVL consists of administrative register data, which includes information from three different sources: social security records, municipal registers and income tax registers. The empirical analysis consists of two simultaneous equations: a logistic regression model, which estimates the individual’s likelihood to make use of this resource, and an event history analysis, which evaluates the factors affecting the length of parental leaves.

The paper has been organized into five sections. In the following section we outline the principal characteristics of the Spanish parental leave system within a European context. In the second part, we analyze the main explanatory determinants behind the use of this resource and propose working hypotheses. The data and methodology used in the research are presented in the third section. In the fourth part, we show the results of the empirical analysis. Finally, the paper concludes with a brief reflection on the efficiency of Spanish parental leave, based on the outlined results.

2.2. The principal characteristics of the Spanish parental leave system within the European context

Spain is a country with both low fertility rates and relatively low female labor market participation, especially among mothers with young children. In fact, according to the European Labor Force Survey, the employment rate of Spanish women with at least one child under-5 was 56% in 2008, four points below the European Union-15 and very far away from countries like Finland (64%),

France (66%) or Netherlands (76%). In this context, it is particularly interesting to analyze the impact of current parental leave design. Spanish national labor law entitles employees to take periods of leave beyond the initial maternity and paternity leave to look after each child. This represents an individual right that has a maximum duration of three years from the childbirth. Nevertheless, it is an unpaid leave, even though it does guarantee special labor protection in three different aspects.

In the first place, all parental leaves are taken into account when calculating seniority and, therefore, they do not negatively affect wage increases and redundancy payments. In the second place, the Law on Equal Opportunities for Women and Men (2007) has increased the duration of parental leave that can be considered an extension of the individual's normal working life from one to two years, which means that social security takes on the payment of the worker's and employer's contributions during this period regarding benefits for old age pension, permanent disability, widowhood and orphanhood, maternity and paternity leaves. Unemployment and temporary disability are, however, excluded. Finally, the return to the same job position is guaranteed for the first year, while for the remaining leave time, the employer is only bound to furnishing a job of a similar category.

Given these provisions, parental leave legislation only allows employed parents to remain at home and look after their children (the self-employed are excluded). As such, this time resource is conceived as an extension of maternity and paternity leaves, and as a consequence it can only be utilized after the other two have finished. Table 2.1 shows the main characteristics of these three types of leave policies.

Spanish maternity and paternity leaves guarantee full wage replacement, return to the same job, and payment as continued contribution to the social security system. Mothers are entitled to maternity leave for a period of 16 weeks, of which 6 must be taken after the birth. The remaining 10 can be taken before or transferred to the father, as long as there is no risk to the mother's health. Likewise, fathers are entitled to 15 days of paternity leave if they are employees or 13 days if they are self-employed. This time off from work can be taken simultaneously or after the end of the

mother's leave. Nevertheless, in order to claim both benefits, it is necessary to comply with a minimum number of contributions into the social security system, which are normally set at 180 days for the period immediately before the beginning of both leaves, or in the absence of this, 360 days during the parents' entire working life. In the case of maternity leave, the social security system contributions requirement varies according to the mother's age at childbirth (see note 1 in Table 2.1) and if she is not able to fulfill these requirements, she is entitled to non-contributory maternal assistance that was worth 488.68 euros per month in 2007.

Table 2.1. Principal Characteristics of Maternity, Paternity and Parental Leaves in Spain. 2009.

Criteria:	Type of leave		
	Maternity	Paternity	Parental
Eligibility	All workers. 180 days of full contribution to the social security system in the 7 years before the beginning of maternity leave or 360 days in the total active life*.		Only employees** Without any contribution requirements
Duration	16 weeks***	13 days (+2 for employees)***	Until the child is three years old.
Payments	100%	100%	None
Return to the same job guarantee	Yes	Yes	1 year
Paid up Social Security contributions	Yes	Yes	2 years

* If the mother is under 21 years old, contributions previous to childbirth are not requested. If she is between 21 and 26 years old, she has to prove 90 days of full contribution to the social security system during the previous 7 years or 180 days in her working history to date.

**Self-employed are excluded.

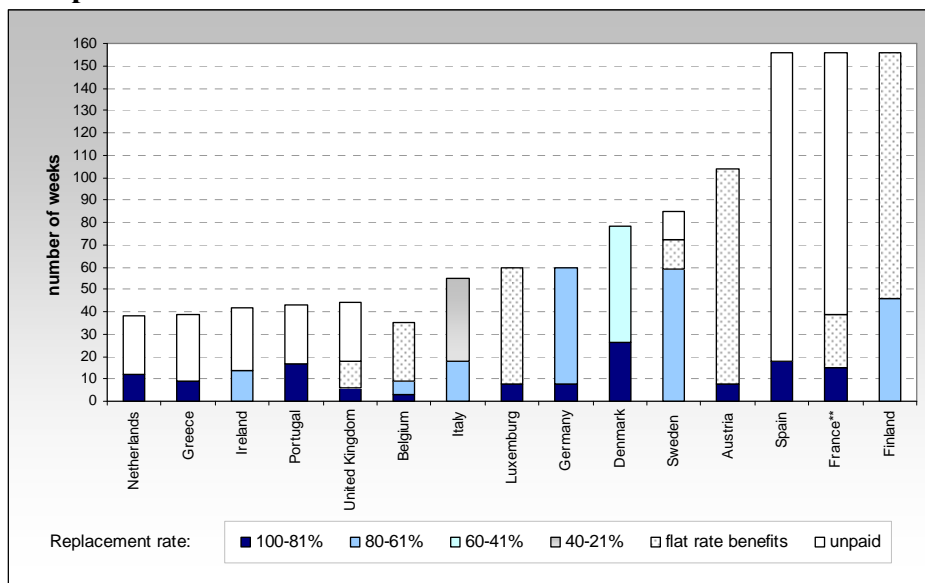
***The length of both leaves increases in the cases of multiple birth and child's disability.

Source: The authors.

The combination of these three time resources -maternity, paternity and parental leave- means that Spain possesses a different parental leave system from other Western countries, which is characterized by being very generous in terms of time allowed and by giving little protection in economic terms. It should be noted that in 1996, the European Union established the minimum requirements and

provisions for parental leave (Council Directive 96/34/EC), which Spain had already met in 1995. Nevertheless, the differences across European countries remain very large, as figure 2.1 shows. This figure presents a comparison of the three kinds of leave in fifteen member states of the European Union regarding two criteria: the maximum number of consecutive weeks of leave to which a bi-parental family is entitled and the replacement rate of earnings in each period. The figure is based on the assumption that both the father and the mother make use of these leaves consecutively after the childbirth.

Figure 2.1. Maximum number of consecutive weeks of parental leave* for the first child and earning replacement rates. European Union-15. 2007.



*Maternity, paternity and parental leave.

**In the case of France the benefits and the periods of leave vary according to birth order of the child.

Source: Lapuerta (2004). Updated from Spiess and Worchlich (2006) and Moss & Korintus (2008).

We can observe a first group of countries characterized by a short duration of parental leave, close to the minimum set by the Council Directive 96/34/EC, and with an income replacement period no longer than 17 weeks. These countries are The Netherlands, Greece, Ireland, Portugal and United Kingdom. Belgium could also be

included inside this group, with one proviso; the entire parental leave period is financially supported. The second group is made up of countries that entitle parents to longer leave periods, which oscillate from 55 weeks in the Italian case to 104 in the Austrian case. However, all these countries (partially) compensate the loss of earnings during all or almost all the period. Germany, Denmark, Sweden and Luxemburg could be added to this group, besides the countries that we have already noted. The third and last one is a heterogeneous group of countries that provide parents with long periods of absence from work, exactly 156 weeks, but very different replacement rates. Spain would be inside this group, as well as France and Finland.

In addition to the length of leave and the economic compensation, it is necessary to consider other criteria that may directly influence the protective intensity of the parental leave system. Most important among these are the nature of individual or family rights, the coordination of different types of parental leave, the flexibility with which they can be taken, labor guarantees in terms of job security, as well as protection in the event of special circumstances (adoptions, fosterage, multiple or premature births). All of these criteria contribute to enormous variation in the use of these time resources.

In Spain's case, the scarcity of data limits the possibility of creating a reliable indicator that would give us a more precise picture of the overall impact of this measure. Nevertheless, in the Spanish Labor Force Survey for the third trimester of 2006, for instance, we find a low percentage of mothers with children under three years old (47.9% to be exact) who are eligible for parental leave. The remaining mothers are excluded because they are inactive (37.4%), unemployed (8.3%), or because they are self-employed (6.4%). Among the fathers with children under three years old, 74.4% of them are eligible, owing to their greater participation in the labor market.

In fact, only a very small proportion of employees in Spain actually take parental leave. According to our own estimates based on both data provided by the social security system and the Spanish Labor Force Survey, only 3% of those eligible mothers were in parental

leave in December of 2006, compared to 0.1% of men⁶. The limited use of parental leave in Spain has led some regions (i.e. Autonomous Communities)⁷ to implement flat-rate benefits in order to stimulate their use, especially since 2000. This is the case in the Basque Country, Navarra, Castilla y León, Castilla La Mancha, and La Rioja, all of whom, though subject to quite varied regulations, provide allowances to offset the implied loss of earnings for those who use a parental leave. The amounts vary in 2007 from 200 euros per month in the Basque Country -250 euros for fathers- to 560 Euros per month in Castilla y León for low income families⁸.

2.3. Working hypothesis concerning the use and length of parental leaves

From a review of the current theoretical and empirical literature on the use and duration of parental leave, one can distinguish different types of factors that affect the dual decision made by parents on whether to take a parental leave and for how long. We identify four major lines of explanations that are not mutually exclusive but complementary.

The first one highlights the *individual characteristics* associated with the use of these leaves. For instance, in a study focusing on Sweden, Bygren and Duvander (2006) underline how those working in the private sector make less use of parental leave and how, when they do take a leave, they do so for shorter periods of time. Furthermore, the same study has shown that parental leaves are

⁶ The social security system only provides information about the number of individuals who were not at work due to parental leave in December of each year. Therefore, this estimate should not be interpreted as a usage rate, but the percentage of mothers and fathers that were in parental leave during the specified month. Other researches also confirm the small use of parental leave in Spain (Escobedo, 2008).

⁷ Spain is administratively divided into 17 Autonomous Communities or regions which hold broad legislative and executive autonomy in specific areas of social policy that allow them, for instance, to design additional measures of social protection to national labor law.

⁸ The average monthly gross wage in Spain was 1,353 Euros for women and 1,837 Euros for men in 2006, according to the “Encuesta de Estructura Salarial” (“Spanish Wage Structure Survey”).

rarely taken in small businesses and that the work environment has a gradual ‘diffusion effect’ on others in such a way that, when leaves come into general use among the men, new fathers tend to be more prone to use leave as well. The greater use made of parental leave in large businesses is due to the fact that these are better organized through the creation of routine procedures, so that it is relatively easy to replace the worker without it negatively impacting other colleagues or being perceived as strange or selfish behavior. In this sense, the specific characteristics of the position (working hours, intensity and physical difficulty of the job, distance from home) and the willingness of the employer to be flexible in terms of working hours are also relevant to facilitating a balance of paid and unpaid work (Crompton, 2006).

The use of parental leave is also closely related to income, especially for men. The same study (Bygren and Duvander, 2006) shows that the probability of taking a leave increases in relation to income level until it reaches a threshold, after which the probability diminishes. The reason for this relationship is that the greater the income level, the more means parents have to compensate for the loss of earnings associated with parental leave. However, for workers with even greater income levels, career opportunity costs apparently become too high at a certain point. In their study of Swedish parents, Sundström and Duvander (2002) also confirm that income level matters more for fathers than for mothers when it comes to deciding the use and division of the parental leave among both parents.

The second type of factors refers to *household or couple characteristics*. Within this group, economic theories that have utilized concepts such as the comparative advantage of the members of the couple (Becker, 1991) or the couples’ bargaining processes according to their income level, work position, or educational credentials in the organization of childcare (Lundberg and Pollack, 1993; Blau et al., 2001) have had considerable influence. This last current of thought has given rise to a number of studies such as those of Bygren and Duvander (2006), who have shown that a woman’s level of education has a positive influence on the fact that her partner, the father, uses parental leave. Likewise, Lappegard (2008), in a study on the use of parental leaves in Norway, has shown that the financial contribution of the woman to the domestic

economy or the fact that both members of the couple have similar income levels has a positive influence on the fathers' use of parental leaves. Nevertheless, Kuhlenkasper and Kauermann (2008), upon analyzing the German case, conclude that household income and marital status have only minor impacts on mothers' choices regarding the length of parental leave in comparison to the individual effects of personal income and educational attainment, which are the most important determinants.

It should be noted, however, that besides the role played by those purely economic and rational elements in the division of work, other factors also have an influence in couples' negotiations. This third type of factors refers to the *gender system*, which is the most studied set of factors regarding the use of parental leave. In general, the comparative advantages of the members of the couple will depend on the real opportunities in accessing equal conditions as well as equal pay in the work market. Both elements are closely related to the gender system of values. The division of care work and employment within the family will also depend on the gender values or expectations of the members of the couple (Hakim, 2000) as well as the social norms regarding the ideal arrangement for the upbringing of children (Duncan and Edwards, 1999; Pfau-Effinger, 1998). To conclude, in the decision-making process regarding the organization of childcare, rational economic elements interact with ideological elements related to the socialization of gender (Alwin, 1991).

The fourth type of factors concerning the use of parental leave refers to the *institutional context*. In this paper we mainly focus our analyses on the existence, in certain regions, of allowances while the parents are in parental leave. While labor market regulations are certainly relevant for understanding parental leave behavior, the fact that these types of regulations are essentially homogeneous throughout the country precludes their empirical analysis with the available data. According to different studies, the supply of childcare services or other substitutive resources for looking after children affect parents' labor force decisions after birth, as well as their fertility decisions (Del Boca and Pasqua, 2005; Pronzato, 2007; Baizán, 2009). Furthermore, in principle the availability of childcare services could reduce the need for taking a parental leave and in particular may reduce its length. It should be taken into

account, however, that in Spain these services are generally unavailable and their timetables are usually difficult to make compatible with a full time job. For instance, in 2006-07, only 18% of children under three years old were in day-care centers in Spain (MEC, 2007). Informal care also seems to play a relevant role, especially in a context characterized by a high level of responsibilities delegated to families and, in particular, to grandmothers (Ferrara, 1996).

To summarize, the use and length of parental leaves are related to individual characteristics, bargaining processes within the couple, gender values and factors concerning the institutional context. The nature of the data used in this project (MCVL-2006), however, only allows us to analyze those factors related to individual characteristics and the institutional context.

From what has been said in the above section we propose to examine the following working hypotheses:

Hypothesis 1: *Opportunity Cost*. Individuals with a greater level of education and labor experience will be less likely to take parental leave; if they do take parental leave, the duration will be shorter.

The first hypothesis is based on the economic theory, which predicts that individuals always evaluate the costs and the time spent at home before deciding whether to make use of parental leaves. During the leave period, the individual suffers loss of earnings and opportunities to gain further work experience, promotion, and training in the workplace, which will affect future income and work opportunities. The longer the absence from work is, the greater the costs will be (Ermisch, 2003). Many studies have shown the penalties of career breaks related to the birth of a child (Joshi, 1998; Gutiérrez-Domènech, 2005).

Educational credentials and labor market experience affect opportunity costs, which must be weighed at the moment of deciding whether to leave or remain in paid work at the birth of a child. These variables are essentially related to workers' human capital, or more precisely, to their income and promotion chances at work. In the Spanish context, which is characterized by generous

parental leave in terms of time allowed but is unpaid, those with greater human capital (higher level of education and longer labor market experience) will, as a consequence, be less likely to take parental leave and if they use it, it will be for shorter periods of time.

Hypothesis 2: *Gender Socialization*. Young men with a greater level of education will be more likely to take parental leave.

The second hypothesis is based on the fact that the highest level of gender inequality in regards to the division of family responsibilities is to be found in Southern Europe (Fuwa, 2004; Fuwa and Cohen, 2006). In such a context of deeply rooted traditional gender values it is predictable that men seeking parental leave will be frowned upon or socially penalized. Different studies have shown, nevertheless, that certain individual characteristics such as age or educational achievement are associated with more equality in terms of gender role behavior, which is particularly reflected in the greater involvement of men in childcare responsibilities (Shelton and John, 1996; Kroska, 2004). As a result, young men with a higher level of education will be more likely to take parental leave in part because they feel less restricted by prevailing social norms (i.e. specific gender values or expectations). On the other hand, given that social norms continue to dictate men's roles as the main financial provider of the home, it is predictable that economic considerations (opportunity costs) are a determining factor in their behavior to a greater extent than women's behavior.

Hypothesis 3: *The Regional Context*. The existence of economic incentives in certain regions stimulates the use and greater length of parental leave.

The third hypothesis refers to the fact that individual decisions are influenced by conditions in the regional context, especially by the economic incentives that different Autonomous Communities offer to parents. This is the case, for instance, of Navarra, Castilla y León, the Basque Country, and Castilla La Mancha, regions that provide different flat rate benefits associated with parental leave. These benefits may encourage fathers' and mothers' use and duration of parental leave.

Hypothesis 4: *Negotiation Power in the workplace*. The use and length of parental leave will increase in contexts of employment stability, extended seniority, large companies and in the public, education and health care sectors.

The fourth hypothesis argues that negotiation power in the workplace affects the use of parental leave. This decision will be influenced by job status (stability, income level, possibilities for training, gender equality, etc.), and by existing relations of power between the employer and the employee. All these elements are influenced to a large extent by labor laws and by the structural characteristics of the workplace. In larger companies, where workers are generally protected by collective agreements particular to those companies and have organized trade union representation, parental leave is used more by the workers. At the same time, in those labor market sectors such as health or education, the use of parental leave is favored due to the feminization of the labor force and the institutionalization of this right. Finally, stability in the workplace is crucial for seeking parental leave and its duration, since employees with a temporary contract or with limited experience may be penalized or dismissed (or denied contract renewal) if they were to seek leave.

2.4. Data and methodology

The analysis of the use and length of parental leave is based on the ‘Muestra Continua de Vidas Laborales’ (MCVL-2006). This dataset provides an organized group of anonymized microdata extracted from three different administrative sources: the social security system, municipal registers and income tax registers. The population on which the sample is based is made up of all those who contributed to or received contributory benefits from the Spanish social security system at some point in the reference year (2006), regardless of whether this was on a temporary or permanent basis (see García-Segovia & Durán 2008, and Durán 2007 for a detailed description)⁹. We have used the registers of 125,165

⁹ According to Durán (2007), 95% of Spanish workers contribute to the social security system. Only a small proportion of workers (mostly liberal professionals

individuals of the 1,170,522 included in the MCVL-2006. All of them, both mothers and fathers, were born between 1960 and 1990 and were eligible for parental leave at childbirth.

Although the MCVL is an exceptional and reliable source of information for our subject matter, it does have some drawbacks (García-Pérez, 2008). On one hand, the sample excludes those people who did not contribute to the social security system in the reference year (2006). This loss implies the disappearance of all those who had taken a previous parental leave but who either then or later had not returned to work. On the other hand, the MCVL is an individual register dataset. Consequently, the lack of information about the partner in the dataset does limit our ability to analyze it with a full couple's perspective. Nevertheless, the MCVL data can be matched to household member information (date of birth and gender) from the Municipal Register ('Padrón Municipal'), although it does not provide exact family relationships. We take advantage of this information to reconstruct an indicator for the type of household (composition by gender and age) in which each individual is living.

We have two dependent variables: first, we analyze the use of parental leave (to take or not to take the leave), and second we analyze the length of the parental leave. For the first analysis we used a set of 125,165 individuals from which there were 172,434 observations or occasions in which these individuals were eligible for parental leave, given that they had a newborn and were actively contributing to the social security system as employees at that moment. As a result, some individuals contribute to our sample with more than one observation. The second analysis, regarding the length of the leave in days, includes data on 6,140 individuals, who took 6,959 parental leaves¹⁰. The break in working life is marked by two dates: the date parental leave began and the return to work. The period under study might consequently be longer than the three

and civil servants) choose others systems of social protection. As a consequence, our dataset is representative of the great majority of parents eligible for parental leave.

¹⁰ 6,140 individuals made up this number of career breaks. 85% of them took only one parental leave, 12.5% took two and 1.6% took three or more. As a result, there are individuals who have contributed more than one career break to the sample.

years that the law allows as the maximum length for a parental leave. This is the case, for example, of workers who, after taking a parental leave, become unemployed or inactive before returning to work. It should be noted that we have excluded from our analysis of leave duration those multi-employed workers who took a parental leave in just one of their employments. Even though this latter situation has a legal basis, they only represent 1.3% of the total number of parental leaves in the MCVL-2006.

As far as the explanatory variables are concerned, we control for major socio-demographic characteristics of the individual (gender, nationality, educational attainment, age at childbirth, whether the person has had multiple births, the number of adults present in the household to account for potential family help, and whether other children under 5 years old are present to account for family responsibilities); for the relationship with the labor market (working hours, type of contract, firm size, whether the person is a civil servant and thus may enjoy better occupational conditions, the labor market sector -capturing whether the person is working in a more family-friendly environment-, and social security contribution group, which approximates the individual's occupational category and wage); and finally, the institutional context (the region) which accounts for differences in parental leave benefits (see Appendix 2.1 for descriptive statistics of these variables).

The technique utilized for analyzing factors that affect the probability of taking parental leave is the logistic regression model. This model can be formulated in the following way:

$$\log[P_{ij} / (1-P_{ij})] = \alpha + \beta' x_{ij} + u_{ij} + \varepsilon_i$$

where P is the probability of taking parental leave by observation j , belonging to individual i . α is a constant term, x_{ij} is a vector of explicative variables and β denotes the value of the estimated coefficients of the model for every variable. U_{ij} is a residual assumed to follow the logistic distribution, specific to each observation. Lastly, ε_i is a random term particular to every individual, normally distributed, which has been included with the aim of accounting for the existence of heterogeneity between individuals relative to the variables not included in the model, as

well as to account for the correlation of multiple observations belonging to the same individual.

The analysis of leave duration was done by utilizing a technique of event history analysis (Blossfeld and Rohwer, 2002). This type of technique has the advantage of being able to take into account the periods of leave for individuals who had not returned to work at the time of observation (censored observations) without distorting the results. We use a proportional hazard model that can be represented statistically in the following way:

$$\ln h_{ji}(t) = \gamma' T(t)_{ji} + \beta' X_{ji} + \delta_i$$

where $\ln h_{ji}(t)$ is the log of the rate at which the observation j belonging to individual i returns to work at time t . $\gamma' T(t)_{ji}$ denotes the effect of duration, measured in days, on the hazard rate. Duration dependence is modeled with piecewise linear splines (also known as the Gompertz model or piecewise linear exponential model). Piecewise linear splines are used to approximate continuous functions (such as a baseline hazard or a non-proportional relative risk), by using functions that are linear within each (possibly open-ended) interval. Those linear functions are connected at points in time that are decided *a priori*: piecewise linear splines are then also continuous functions. X_{ji} represents a vector of independent variables, and β denotes the value of the estimated coefficients of the model for every variable. Lastly, in the same manner as in the logistic regression equation, we include a random term δ_i , which is specific to every individual and is assumed to follow a normal distribution.

The length of parental leave can only be determined for the observations in which the individual takes a parental leave, that is, for a subgroup of the total number of observations. In this case, if all the selection into this subgroup operated through the observed variables, then the second equation could be estimated without bias. If the heterogeneity terms were correlated, however, this would lead to biased estimates. For example, if we suppose that the decision to use a parental leave and its length were determined in part by the intention to maximize time for the care of the baby (or maybe by a child's bad health, an employer's attitude, the characteristics of the couple, or any other factor known by the mother / father but not by

the analyst), both decisions would not be independent. In order to statistically control for the effects of this selection we have used a simultaneous equation approach in which the two equations outlined above, for assessing the decision to take up parental leave and its duration, have been estimated jointly.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Log}[P_{ij} / (1-P_{ij})] = a + \beta' x_{ij} + u_{ij} + \varepsilon_i \quad (\text{Equation 1}) \\ \ln h_{ji}(t) = \gamma' T(t)_{ji} + \beta' X_{ji} + \delta_i \quad (\text{Equation 2}) \end{array} \right.$$

The random variables ε and δ capture unobserved heterogeneity, and are assumed to follow a joint bivariate normal distribution:

$$\begin{pmatrix} \varepsilon \\ \delta \end{pmatrix} \sim N \left(\begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma_\varepsilon^2 & \rho_{\varepsilon\delta} \\ \rho_{\varepsilon\delta} & \sigma_\delta^2 \end{pmatrix} \right)$$

in which $\rho_{\varepsilon\delta}$ is the correlation between the unobserved heterogeneity terms of the two processes. The model estimation was performed using full-information maximum likelihood, as implemented in the package aML (Lillard and Panis, 2000).

As can be seen in the results (Table 2.2) the standard deviations obtained from the heterogeneity terms are significant¹¹. This means that there were selection effects that were not picked up by the variables included in the models (for example when several observations are encountered belonging to the same individual with a particular tendency to take a parental leave). Also, the correlations between the elements of heterogeneity components are significant. This indicates that the individuals who take parental leave are a non-random set of the population. A possible interpretation of these results would be that these reflect the preferences of these individuals to dedicate themselves to the care of the children (in relation to staying at work). Thus, a negative correlation as obtained in Models 1 and 2 indicates that the propensity to use the parental leave and its short length are negatively correlated (the unobserved

¹¹ In Model 3, which deals with men, we have fixed the value of the standard deviation at the same value as that estimated in the model for both sexes (Model 2), due to the fact that the reduced number of available observations does not allow its estimation.

characteristics that make the individual take a parental leave also operate in the direction of taking long leaves). When the correlation is positive, as is the case of the model dealing with men (Model 3), it would indicate that the same characteristics that make the individual likely to take parental leave then operate in the direction of taking a short parental leave (they return to work quickly).

2.5. Results of the multivariate analysis: factors that affect the use and length of parental leave

In Table 2.2 we present the results of the multivariate analysis. We have calculated three models for the analysis of both dimensions, that is, of the use as well as the duration of parental leave. In Model 1 we have included only those variables relative to certain individual characteristics (sex, age, educational level, and nationality) and of the household (presence of other adults, multiple births, and the presence of minors of less than 5 years of age), as well as the Autonomous Community of residence. In Model 2 we have added different indicators of the individual's labor status and his workplace. Finally, in Model 3 we have included the same variables as in Model 2 but we have restricted the population under study to only men. In this way we have been able to analyze the characteristics of a reduced number of men who have made use of leaves (214 observations).

a) Who takes parental leave?

Beginning with the individual characteristics, we can see in the upper part of Table 2.2 (Equation 1) that the coefficient relative to men is both significant and very negative (Model 1): -7.29. The negative value of this coefficient is barely altered when we include the variables concerning labor market status (Model 2). The result, though expected, is indicative of the little use that men make of parental leave, and indicates the existence of constraints for them to use this resource, due to difficulties in the workplace or to current regulations (Hypothesis 2: gender socialization).

In Models 1 and 2, the individual's age at childbirth has an important positive effect on the decision to take parental leave, which diminishes among the older age groups. This effect may be related to the individual's growing belief, which comes with greater work experience, that taking parental leave will not incur negative consequences in one's job. This result can also be interpreted as a cohort effect given that the youngest cohorts may be more prone to taking parental leave due to the diffusion of this policy and the cohorts' higher labor market attachment. As a result, these two effects are difficult to disentangle. Nevertheless, in Model 3 this variable loses its importance, which would indicate that the noted effect is compensated for by young men, who are more open to values conducive to gender equality (Hypothesis 2: *gender socialization*).

The effect of the level of education is clearly both positive and significant in Model 1¹². As a person's level of education increases so do the odds of taking parental leave. For example, those with lower secondary education have an odds ratio that is 2.2 times more than those who did not finish compulsory education, and those with a university education have an odds ratio of 3.5 (e.g. $\exp 1.25=3.5$). In principle, this result is not compatible with Hypothesis 1 (*opportunity costs*), which supposes that there are lower incentives for the better educated to make use of leaves, owing to the fact that the potential opportunity costs are higher for them. However, according to different authors (Gustafsson et al., 1996; Gutierrez-Domènech, 2005; Pronzato, 2007), the effect of education tends to be weak in countries that offer generous parental leave, and acquires greater importance in countries like Spain, Greece, or Italy where wage compensation is practically non-existent. This result likely indicates that, apart from opportunity costs, the level of education reflects the individual's economic capacity to pay for a period of parental leave.

¹² The MCVL underestimates educational attainment (García-Pérez, 2008: 9) since individuals provide this information directly to the municipal registers, and they usually update it when there is a change in their home address. Consequently, the effect of educational attainment could be even larger.

Table 2.2. Simultaneous Analysis of the Use (Logistic Regression) and Duration (Event History Analysis) of Parental Leave: Birth-Cohorts 1960 to 1990, Spain.

Equation 1. Coefficients of Logistic Regression: use of parental leave.

	Mothers and Fathers				Fathers
	Model 1		Model 2		Model 3
Gender (male)	-7.29	***	-6.74	***	
Age	1.20	***	0.97	***	0.21
Age ²	-0.01	***	-0.01	***	0.00
Lower Secondary School ^a	0.81	***	0.47	***	0.91
Upper Secondary School	1.06	***	0.29	**	1.61 **
Tertiary School	1.25	***	0.41	***	1.98 ***
Multiple births	1.07	***	0.97	***	1.26 *
Other adults present (third generation)	-1.21	***	-1.19	***	-0.54
Other children under 5 years old	-0.47	***	-0.49	***	-0.80 ***
Foreigner	-1.32	***	-0.23		-0.37
Part time contract			0.28	***	1.35 ***
Temporary contract			-1.44	***	-0.92 **
Civil servant			0.78	***	0.75 *
Social Security Contribution group 4 ^b			0.48	***	-0.71
Social Security Contribution group 3			-0.13		-1.07 **
Social Security Contribution group 2			0.23	*	-0.95 *
Social Security Contribution group 1 (highest)			-0.15		-0.92 *
Seniority in the firm			0.07	***	0.02
Social and Community Services sector employee ^c			0.76	***	1.51 ***
Education and Health sector employee			1.83	***	2.99 ***
Firm size: 11-49 employees ^d			0.74	***	0.15
50-499 employees			1.97	***	1.26 ***
> 500 employees			2.82	***	1.89 ***
Autonomous Community with parental leave benefits ^e	1.53	***	1.77	***	1.32 ***
Constant	-29.68	***	-26.04	***	-21.18 ***
Standard deviation of ε	3.89	***	3.67	***	3.67

* Significant at $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,001$.

References categories: ^a unfinished compulsory school; ^b Social Security Contribution group 5 (lowest); ^c other activities sector's employee; ^d Small firm size (less than 10 employees); ^e Autonomous Communities without any complementary parental leave benefits.

Table 2.2. Continued.

Equation 2. Coefficients of Event History Analysis: duration of leave.

	Mothers and Fathers		Fathers
	Model 1	Model 2	Model 3
Duration: from 0 to 6 months	0.13 ***	0.14 ***	-0.03
From 6 to 12 months	0.20 ***	0.20 ***	0.19 ***
More than 12 months	0.01 ***	0.01 ***	0.02
Gender (male)	1.06 ***	0.86 ***	
Age >32	-0.25 ***	-0.24 ***	0.17
Lower Secondary School ^a	-0.08	-0.07	0.60
Upper Secondary School	0.43 ***	0.23 **	0.44
Tertiary School	0.58 ***	0.22 *	1.02
Multiple births	-0.24 *	-0.23	
Other adults (third generation)	0.26 **	0.25 **	
Other children under 5 years old	-0.21 ***	-0.20 ***	0.03
Foreigner		-0.10	-0.09
Part time contract		-0.38 ***	
Temporary contract		0.27 ***	0.82
Civil servant		0.00	-0.14
Social Security Contribution group 4 ^b		0.09	-0.53
Social Security Contribution group 3		-0.07	-0.58
Social Security Contribution group 2		0.12	-0.34
Social Security Contribution group 1 (highest)		0.56 ***	-0.09
Social and Community Services sector employee ^c		0.15 **	0.26
Education and Health sector employee		0.27 ***	0.61
Firm size: 11-49 employees ^d		-0.08	0.31
50-499 employees		-0.04	0.32
> 500 employees		-0.21 **	-0.14
Autonomous Community with parental leave benefits ^e	-0.56 ***	-0.55 ***	-0.29
Constant	-2.50 ***	-2.90 ***	-4.85 ***
Standard deviation of δ	1.34 ***	1.28 ***	1.28
Correlation between ε and δ	-0.41 ***	-0.34 ***	0.50
Ln-L (log likelihood)	-59919.56	-58486.08	-2437.70

* Significant at $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,001$.

References categories: ^a unfinished compulsory school; ^b Social Security Contribution group 5 (lowest); ^c other activities sector's employee; ^d Small firm size (less than 10 employees); ^e Autonomous Communities without any complementary parental leave benefits.

Note: missing values of some variables (educational attainment, firm size, Social Security Contribution group and type of contract) have been included in a separate category in order to avoid potential bias. These coefficients are not included in the tables for the sake of space. Missing values are not a large significant group. Source: MCVL-2006.

Besides, in the Spanish context, the effect of education may not be interpreted as the result of preferences for caring among better-educated women. Highly educated women in Spain, with and without children, are far more likely to be employed and perform continuous careers in the labor market than lower educated women (Moreno-Mínguez, 2008; Rubery et al., 1999). In addition, data about lifestyle preference show that Spanish women with a higher education are over-represented among the career-oriented women (47%), while they are a minority among women who give priority to family life after they marry (4%) (Hakim, 2003: 97).

It should be stated, nevertheless, that the effects of this variable are very much diminished in Model 2 when variables concerning the labor market situation and the work place are added. In Model 3, in which only men are included, the effect of the level of education increases (for example, men with a higher education have an odds ratio 7.2 times greater than those with lower secondary education). Probably, the effects concerning opportunity costs have been more than compensated for by the more positive attitudes towards gender equality prevalent among the better educated. Moreover, highly educated men might feel less restricted by prevailing social norms. Additionally, the high degree of educational homogamy in Spanish couples (González, 2002) should mean women have greater negotiation power in the better educated couples, which should then result in men deciding to take parental leave to a greater degree.

Hypothesis 3 (*regional context*), which concerns the existence of different policies that provide economic incentives for parental leave in different Autonomous Communities, has been confirmed by the results obtained. In the three models analyzed, the category that includes residence in a region with its own policies (Navarra, Castilla y León, La Rioja, the Basque Country, and Castilla La Mancha) is clearly positive and relevant (e. g. 1.77 in Model 2).

In the three models studied we have used different variables referring to the household of the observed individual. The results obtained are in accordance with what one might expect in regards to having had “multiple birth” and “cohabitation of other adults” in the household besides the members of the couple (grandparents, brothers, etc.). In the first case, the positive coefficient can be

attributed to the greater need for care; for the second variable, the negative result could be related to the possibility that the other adults present in the household take part in looking after the child so that the need to take a parental leave is reduced. On the other hand, the negative coefficients obtained in the three models for the households in which there was a “presence of other children of less than 5 years of age”, besides the child that was the cause of the parental leave, go against the explanation that the greater the number of children, the greater the need for parental leave. Nevertheless, the negative coefficients obtained could be explained by the fact that those employees with two or more children who are still present in the labor market are selected by their greater work attachment, and for this reason they seek parental leave less frequently than those who take a parental leave at the birth of the first child.

An explanation related to this last argument could also be valid in the case of the important positive coefficients belonging to the category of the “part-time” working day. Indeed, those who were working part-time just before having a child already demonstrated their preference for dedicating themselves to family through a consequent reduction in labor market involvement and, consequently, less possibility of promotion within the company. Hence, it is perfectly coherent that these individuals seek parental leave to a greater degree than those in full-time employment.

Compared to persons of Spanish nationality, belonging to the “foreigner” category results in a very significant negative coefficient in Model 1: -1.32 (reducing the odds ratio by 73% with respect to non-foreigners). However, this coefficient is not significant once we introduce variables related to their labor market situation into Model 2. These results would suggest that the negative coefficient obtained in Model 1 is due to the fact that foreigners are overrepresented in the less protected labor market categories (temporary contracts, private sector employees), which represent categories that have very clear negative effects on access to parental leave, and are in turn underrepresented among education and health sector workers who have higher odds of taking parental leave.

Hypothesis 4, concerning *negotiation power in the workplace*, has been evaluated empirically by the variables “firm size”, the status of “civil servant” (compared to non-civil servants), and “temporary contracts” (compared to other kinds of contracts, essentially stable contracts). These indicators show statistically significant results completely in accordance with our hypothesis: Model 2 shows increasing coefficients when the numbers of employees increase: from 11-49 employees the coefficient is 0.74, from 50-499 employees it is 1.97, and in workplaces of 500 and more employees it is 2.82 (the reference category is 1-10 employees). The coefficient of the category “civil servant” is 0.78 and the coefficient for the category “temporary contracts” is -1.44, again according to Model 2.

In Models 2 and 3 we have used a variable that approximates the occupational category and wage level of the individual: the social security contribution group. The coefficients obtained in Model 2 do not show a defined pattern¹³. Nevertheless, in Model 3, which only includes men, the results are what we would expect (Hypothesis 1 and 2): the higher the occupational category, the more drastically the coefficients are reduced. These results would suggest that the opportunity costs associated with taking parental leave are only relevant in the case of men. This result is confirmed by studies of other cases, such as Sweden (Sundström and Duvander, 2002), where a woman’s income had less of an impact than that of the man. On the other hand, the variable “work seniority in the company”, which is presumably related to the worker’s accumulated human capital, produces a coefficient with a positive value (0.07 per contribution year) that appears to contradict Hypothesis 1 (*opportunity costs*). This coefficient is, nevertheless, in accordance with that foreseen in Hypothesis 4 (*power of negotiation in the workplace*), whereby greater work seniority is often associated with greater stability, greater human capital, and greater guarantee of the work position, thereby giving greater power of negotiation to the worker to take parental leave.

¹³ Similar results are shown if we omit the variable “level of education” from the model, which presumably is very much related to income level (these results are not shown).

As mentioned above, the coefficients for the economic sectors “health and education” and “other services”, show a positive sign and are very significant. In the first case, the coefficient is 1.83 (equivalent to an odds ratio 6.2 times that of the economic reference sectors, the primary sector and industry). As was said in the outline of Hypothesis 4, work conditions favorable to the granting of parental leaves are often to be found in these sectors. Moreover, owing to the fact that these sectors have a high proportion of female employees, many firms have probably institutionalized policies concerning the work-family life balance to a greater degree.

b) What factors affect the length of parental leave?

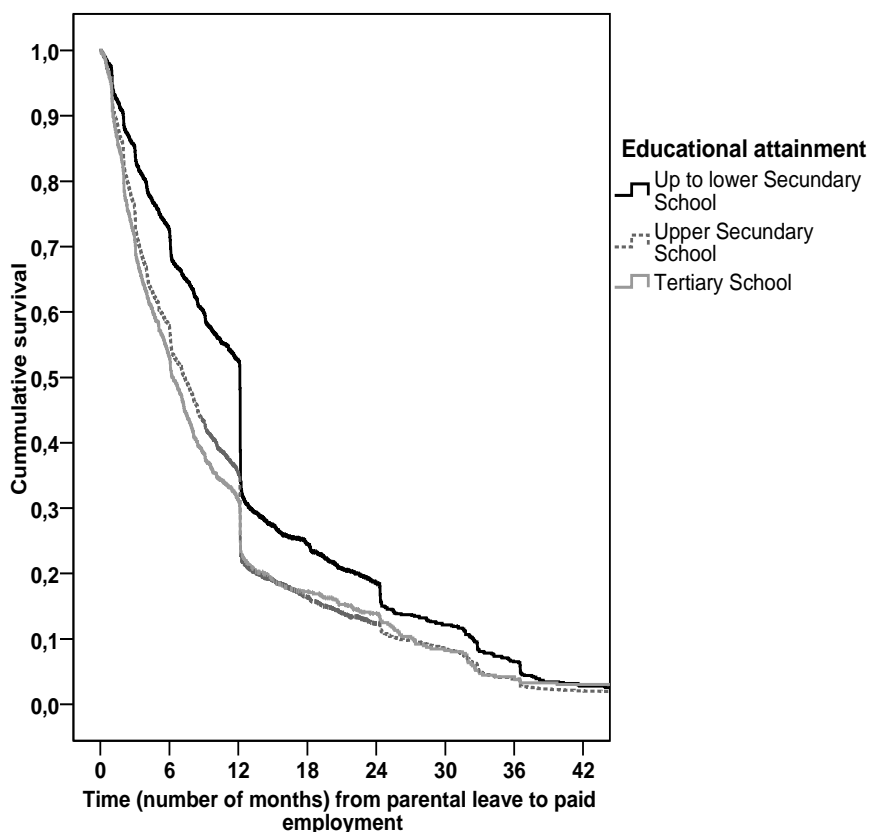
Prior to the multivariate analysis, we will present a brief description of the length of parental leave. For this we have used the Kaplan-Meier method (survival analysis) which allows us to calculate the elapsed time from the beginning of the leave until the return to work. This method allows one to take into account individuals who, at the moment of observation, are still on parental leave (right-censored cases). At the time of our data, 1,032 (14.8%) of the 6,959 parental leaves had not finished.

In Figure 2.2 we can see the differences in the duration of the leave, measured in months, according to the individual’s educational attainment. The result of the “long-rank” test shows how the survival lines differ significantly according to this variable. One of the most notable elements in the figure is the pronounced slope in the three survival lines in the pre-12 month period, which would indicate that a good part of those who returned to work, especially those with upper secondary or higher educational level, did so within the space of a year.

The lines indicate that the greater the educational attainment, the shorter the duration of the parental leaves. This remains a stable relationship for the first 12 months, but from this moment on the relationship undergoes a slight distortion, as no differences exist anymore between the durations of leave of those with an upper secondary or tertiary educational level. Nevertheless, an appreciable

difference concerning those with lower secondary school continues to exist, which reflects the fact that the workers belonging to this category take the longest career breaks.

Figure 2.2. Survival Functions that estimate the time elapsed (in months) from the beginning of the parental leave until the return to employment, according to their level of education. Spain: 1989-2007.



Source: MCVL-2006.

The three survival lines also show a very pronounced drop at the 12 month mark, a characteristic that is even more noticeable in the case of workers with a lower secondary school Education. The reason behind this is related to the legal guarantee of the job position in the first year for those who take parental leave in Spain. The figure

reflects that approximately 97% of the lengths of parental leave conform to the maximum time allowed, which is 3 years from the child's date of birth.

The results of the multivariate analysis corresponding to the duration from the beginning of the parental leave to the return to work can be seen in the second part of Table 2.2 (Equation 2). In this analysis, a negative coefficient for a given variable indicates that the indicator had the effect of extending the length of parental leave, whereas a positive coefficient indicates that the effect of this variable was an earlier return to work. As will be seen later, those variables that were related to a greater tendency to take parental leave did not always have the effect of extending its length (or vice versa). This contradiction makes it advisable to carry out differentiated analyses of the use and length dimensions.

In Model 1, men appear to have taken shorter leaves (coefficients equivalent to 1.06). This corroborates our Hypothesis 2 (based on the *socialization of gender* hypothesis), whereby if men using parental leave runs counter to the prevailing social norms, men should take shorter leaves. Furthermore, if opportunity costs are particularly important for men, the duration of leave should be shorter. However, once we include several variables concerning the workplace, and particularly the social security contribution group (a proxy for wage levels), the coefficient for men reverses its sign, indicating that these variables are responsible for the shorter durations of leave. In these models we can also see that the effect of age ("over 32" compared to those "under 32") works by increasing the duration of parental leave, maybe owing to their more stable working careers and greater work experience.

The results dealing with the effect of educational attainment are exactly as one would expect in Hypothesis 1 (*opportunity costs*), given that the greater the level of education that the person has, the more likely they are to return quickly to work. Thus, in Model 1 those persons with a university education have a relative risk that is 1.8 times greater than someone who did not finish their compulsory education ($\exp 0.58 = 1.8$), even though this effect is diminished considerably once we introduce variables relative to the workplace in Model 2. Consequently, as the educational level increases, greater use is made of parental leave, as seen above, but the

duration of leaves shortens. This may reflect a concern that being out of the labor force for too long decreases human capital. In Model 3, the shorter duration of parental leaves for men is even more pronounced (the results are not statistically significant, but it should be noted that this sample only included 214 men; in any case, these coefficients should be treated with caution), in accordance with Hypothesis 2 (*socialization of gender*), whereby opportunity costs for men play an even greater role.

The hypothesis concerning the impact of the regional context on the length of parental leave is confirmed by the results obtained, and the impact is even clearer than that for the estimation of parental leave take-up. The place of residence (the Autonomous Communities) has the effect of extending the length of parental leave to an important degree in accordance with the financial support that the claimants receive in these regions.

The variables related to the household of the observed individual offer the expected results. Thus, the “presence of other children under 5 years of age” in the household or the circumstances of a “multiple birth” increase the need to extend parental leave, given the extra childcare responsibilities in such a situation. On the other hand, the presence of other adults in the home besides the child’s parents has the effect of reducing the period of parental leave.

The variables that indicate the worker’s negotiation power in the workplace provide results in accordance with Hypothesis 4 in the case of the type of contract (a “temporary contract” means that the length of parental leave is reduced by 31%), and the number of workers in the company (in firms of more than 500 workers, parental leaves are 19% longer than in those with less than 10 workers). Nevertheless, when dealing with “civil servants” the results are not significant, contrary to our hypothesis. This might be due to the fact that civil servants avoid long periods of leave with the aim of assuring their return to the same work position that they had before the birth of the child (in particular, they avoid parental leaves of more than one year, given that this would involve their return to a different work position of an equivalent category). In the same way, workers in the service sector, especially health and education, return to employment quicker than those who work in other sectors (agriculture and industry), possibly due to the better

conditions that permit the harmonization of work and family life in this sector.

In the same way as for the level of education, the variable closest to the occupational category (the social security system contribution group) demonstrates results basically in accordance with Hypothesis 1, whereby the higher the occupational category, the greater the opportunity costs will be if the individual remains on parental leave (given that they are unpaid), and consequently the length of parental leave becomes shorter. It needs to be pointed out that the results are only significant for the highest contributory class (Model 2) and that the results are not significant for Model 3. Lastly, the effect of working “part-time” is clearly to extend the duration of parental leave in accordance with the idea that these are individuals who are trying to maximize the time spent directly on childcare.

2.6. Conclusions

The empirical question that we answer in this paper is who are the people that make use of parental leave in Spain and for how long, given that up until now little has been known due to the absence of micro-data. In the first place, it should be taken into account that a significant part of the female population is not engaged in the labor market during the first few years of maternity. As a result, they are totally excluded from the use of parental leaves, in accordance with Spanish law. Put another way, a proportion of the potential users, which probably coincide with the most vulnerable employees, leave the labor market either during pregnancy or just before giving birth. In reality, only 48% of Spanish women with children of less than 3 years of age were entitled to parental leave in 2006. This finding in itself is an indicator of the inadequacy of the current parental leave scheme, which is generous in terms of time but scarce in terms of financial assistance, to maintain women in the labor market. With the exception of some Autonomous Communities who offer some financial assistance, the use of parental leaves is only effectively accessible to very few workers.

In the second place, the use of parental leave is very limited, given that only 3% of entitled mothers were on parental leave in December of 2006. This fact reinforces the previously outlined argument regarding the limited capacity of parents to gain access to parental leave in spite of the great difficulties in balancing employment and childcare in Spain. From this, we can conclude that Spanish parental leave is not efficient in terms of keeping women in the labor market or in terms of allowing for the harmonization of work and family responsibilities, and even less still in terms of reducing the existing gender gap in childcare.

The main question dealt with in this paper refers to the factors that affect the use and length of parental leaves. The statistical analysis shows that those most likely to use parental leaves are women (only 5 of every 100 users are men) and, particularly, those with a more secure position in the labor market (female full-time workers with stable contracts) and higher human capital (those having higher levels of education). Those women most deeply committed to the labor market are also those who take the shortest parental leaves, whereas women with lower levels of education or lower occupational categories tend to spend more time on parental leave.

In this paper we posed four main hypotheses. First, we partly confirm the *opportunity cost hypothesis*, whereby we expected that individuals with higher education and occupational experience will be less likely to take parental leave and more likely to take shorter leaves. However, contrary to Byrge and Duvander's findings for Sweden (2006), our results indicate that educated mothers are more prone to taking parental leave in Spain. This is probably due to their economic capacity to handle a period of unpaid parental leave, although their leaves tend to be, as in the Swedish case, of shorter duration than low-educated mothers. Our findings also suggest that the opportunity costs associated with taking parental leave are especially relevant in the case of men. Sundström and Duvander (2002) confirm this result for the Swedish case, where a woman's income had less of an impact than that of the man.

Secondly, our research confirms the *gender socialization hypothesis*, whereby fathers are less likely to take parental leave, their leaves tend to be of shorter duration, and younger and higher educated men seem to be more open to taking parental leave

because they hold values more conducive to gender equality. These results are fully consistent with previous studies that focus on fathers' parental leave decisions (Byrgen & Duvander, 2006; Lappegard, 2008; Moss, 2008).

Thirdly, we also confirm the *regional context* hypothesis, whereby we expect that the existence of economic incentives in certain regions stimulates the use and length of parental leave. Therefore, it can be argued that the extension of these incentives to all regions of the country and an increase in economic support would greatly expand the number of parents that use the leave. However, further research is necessary in order to evaluate the impact of each regional policy in the use and duration of parental leave, given its different eligibility requirements and total amounts. Finally, the empirical evidence supports the *negotiation power in the workplace* hypothesis, in accordance with previous research (Byrgen and Duvander, 2006; Pronzato, 2007; Whitehouse et al., 2007), whereby factors such as employment stability, extended seniority, large companies or working in the public, education and health care sectors favor the use of parental leave.

Our results suggest that the present design of Spanish parental leaves does not succeed in promoting a work-family balance and gender equality. Rather, it aggravates gender inequalities by reaffirming the role of women in the field of childcare and perpetuates social inequalities by promoting family-working life balance only for those who already had an advantageous position in the labor market. As a consequence, the current parental leave scheme does not make it easier for the majority of Spanish families to devote attention to children under three. This situation is, moreover, worsened by the lack of childcare services. In 2006-07, only 18% of children under three years old were in day-care centers in Spain (MEC, 2007).

References

- Adam, P. (1996): 'Mothers in an insider-outsider economy: The puzzle of Spain', *Journal of Population Economics*, 9 (3): 301-323.
- Alwin, D. F. (1991): 'Changes in family roles and gender differences in parental socialization values', in N. Cahill (ed) *Sociological Studies of Childhood*, Vol. 4. Greenwich: JAI Press.
- Baizán P. (2009): 'Regional child care availability and fertility decisions in Spain', *Demographic Research*, 21(27): 803-842.
- Becker, G. S. (1991): *A Treatise on the Family*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blau, F.D., Ferber, M. A. and Winker, A. E. (2001): *The Economics of Women, Men and Work*, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Blossfeldt, H.P. and Rohwer, G. (2002): *Techniques of Event History Modeling: New Approaches to Causal Analysis*, 2nd Edition, London and Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Bygren, M. and Duvander, A. (2006): 'Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use', *Journal of Marriage and Family*, 68 (2): 363-372.
- Crompton, R. (2006): *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Del Boca, D. and Pascua, S. (2005): 'Social policies and employment of married women in Europe', *CHILD's Working Paper* 19, Torino: Centre for Household, Income, Labor and Demographic Economics.
- Duncan, S. and Edwards, R. (1999): *Lone Mothers, Paid Work and Gendered Moral Rationalities*, London: Macmillan.

Durán, A. (2007): 'La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67€: 231-240. Available via: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/ExtraSS07/default.htm>. Cited 22 September 2009.

Ermisch, J. F. (2003): *An economic analysis of the family*, Princeton: Princeton University Press.

Escobedo, A. (2008): 'Spain', in Moss, P. and Korintus, M. (Eds.) 'International Review of Leave Policies and Related Research 2008', *Employment Relations Research Series* n° 100, London: Department of Trade and Industry, 316-332.

Esping-Andersen, G. (1999): *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, G. (2007): *Family Formation and Family Dilemmas in Contemporary Europe*, Bilbao: Fundación BBVA.

European Council (2002): *Barcelona European Council, 15-16 March 2002*. Available via: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf Cited 7 October 2008.

Ferrara, M. (1996): 'The Southern Model in Social Europe', *Journal of European Social Policy*, 6 (1): 17-37.

Fuwa, M. (2004): 'Macro-level gender inequality and the division of household in 22 countries', *American Sociological Review*, 69 (6): 751-767.

Fuwa, M. and Cohen, P. N. (2007): 'Housework and Social Policies', *Social Science Research*, 36 (2): 512-530.

García-Pérez, I. (2008): 'La Muestra Continua de Vidas Laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones', *Revista de Economía Aplicada*, 1E: 5-28.

García-Segovia, F. and Durán, A. (2008): ‘Nuevos Avances en la información laboral: la Muestra Continua de Vidas Laborales’, *Economistas*, 116E: 228-231.

González, M. J. (2002): ‘Partnership formation in the context of women’s growing educational attainment’, in H. P. Blossfeld (ed): *The educational system as a marriage market. A longitudinal analysis of marriage decisions in the life course*. Oxford: Oxford University Press.

Gustafson, S. S., Dex, S., Wetzels, C. and Vlasblom, J. D. (1996): ‘Women’s labor force transitions in connection with childbirth: A panel data comparison between Germany, Sweden and Great Britain’, *Journal of Population Economics*, 9(3): 223-246.

Gutiérrez-Domènech, M. (2002): ‘Employment penalty after motherhood in Spain’, *CEP Working Paper* n°1177, London: London School of Economics. Available via: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/DP0546.pdf> . Cited 14 May 2008.

Gutiérrez-Domènech, M. (2005): ‘Employment after motherhood: a European comparison’, *Labour Economics*, 12 (1): 99-123.

Hakim, C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, Oxford: Oxford University Press.

Hakim, C. (2003): *Models of the family in modern societies: ideals and realities*, Aldershot: Ashgate.

Joshi, H. (1998): ‘The opportunity costs of childbearing: More than mothers’ business’, *Journal of Population Economics*, 11 (2): 161-183.

Kroska, A. (2004): ‘Division of domestic works: revising and expanding the theoretical explanations’, *Journal of Family Issues*, 25 (7): 900-932.

Kuhlenkasper, T. and Kauermann, G. (2008): ‘Duration of maternity leave in Germany: a case study of nonparametric hazard

models and penalized splines’, *SOEPpapers* n° 213, Berlin: German Institute for Economic Research. Available via: http://www.diw-berlin.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.221182.en . Cited 22 September 2009.

Lappegard, T. (2008): ‘Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway’, *Population Research and Policy Review*, 27 (2): 139-159.

Lillard, L.A. and Panis, C. W. A. (2000): *aML Multilevel Multiprocess Statistical Software, Release 1.0*, Los Angeles: EconWare.

Lundberg, S. and Pollack, R. A. (1993): ‘Separate Spheres Bargaining and the Marriage Market’, *Journal of Political Economy*, 101 (6): 988-1010.

McDonald, P. (2000): ‘Gender equity in theories of fertility transition’, *Population and Development Review*, 26 (3): 427-439.

MEC (2007): *Datos Avance del curso 2006-2007: Estadística de las Enseñanzas no universitarias*. Madrid: Ministry of Education and Culture. Available via: <http://www.mepsyd.es/mecd/estadisticas/index.html>. Cited 14 May 2008.

Moss, P. and Korintus, M. (Eds.) (2008): *International Review of Leave Policies and Related Research 2008, Employment Relations Research Series* n° 100, London: Department of Trade and Industry.

Moreno-Mínguez, A. (2008): ‘El reducido empleo femenino en los Estados del bienestar del sur de Europa. Un análisis comparado’, *Revista Internacional de Sociología*, 66 (50): 129-162.

Pfau-Effinger, B. (1998): ‘Gender Cultures and the Gender Arrangements – A Theoretical Framework for Cross National Gender Research’, *Innovation* 11 (2): 147-166.

Pronzato, C. D. (2007): 'Return to work after Childbirth: Does parental leave matters in Europe?', *Institute for Social & Economic Research Working Paper Series* n° 30, Colchester: Economic & Social Research Council. Available via: <http://www.iser.essex.ac.uk/pubs/workpaps/pdf/2007-30.pdf>. Cited 7 January 2008.

Pylkkämen, E. and Smith, N. (2004): 'The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth', *IZA Discussion Paper Series* n° 1050, Bonn: Institute for the Study of Labor.

Rindfuss, R. and Brewster, K. (1996): 'Childrearing and fertility', *Population and Development Review*, 22(suppl.): 258-289.

Rubery, J., Smith, M. And Fagan, C. (1999): *Women's Employment In Europe: Trends And Prospects*, London: Routledge.

Ruhm, C. (2004): 'Parental Employment and Child Cognitive Development', *Journal of Human Resources*, 39 (1): 155-192.

Shelton, B. A. and John, D. (1996): 'The Division of Household Labor', *Annual Review of Sociology* 22: 299-322.

Spieß, K. and Wrohlich, K. (2008): 'The parental leave benefit reform in Germany: cost and labour market outcomes of moving towards the Scandinavian model', *Population Research and Policy Review*, 27 (5): 575-591.

Sundström, M. and Duvander, A. (2002): 'Gender Division of Childcare and the Sharing of Parental Leave among New Parents in Sweden', *European Sociological Review*, 18 (4): 433-447.

Tanaka, S. (2005): 'Parental Leave and Child Health across OECD Countries', *Economic Journal*, 115(February): F7-F28.

Waldfogel, J. (2002): 'Child's care, women employment and child outcomes', *Journal of Population Economics*, 15 (3): 527-548.

Whitehouse G., Diamond C. and Baird M. (2007): 'Fathers' use of leave in Australia', *Community, Work & Family*, 10 (4): 387-407.

Annexes

Appendix 2.1: Descriptive Statistics for the independent variables.

	EQUATION 1: Parental leave Use/Non Use Observations: 172,434 Individuals: 125,165	EQUATION 2: Parental leave Duration Observations: 6,959 Individuals: 6,140
Gender		
Male	61.34	3.10
Female	38.66	96.90
Age (mean)	30.99	32.98
Educational attainment		
Unfinished Compulsory School	16.72	6.54
Lower Secondary School	34.59	23.25
Upper Secondary School	39.38	53.43
Tertiary School	9.31	16.78
Multiple birth		
No	98.43	97.50
Yes	1.57	2.50
Other adults present (third generation)		
No	92.70	95.60
Yes	7.30	4.40
Other children under 5 years old		
No	73.19	59.00
Yes	26.81	41.00
Nationality		
Foreigner	2.80	1.40
Spanish	97.20	98.60
Working hours		
Full time	62.02	66.26
Part time	7.62	14.10
Missing	30.37	19.64
Type of contract		
Permanent	51.06	67.90
Temporary	18.58	12.46
Missing	30.37	19.64
Civil servant		
No	93.41	82.50
Yes	6.59	17.50

Appendix 2.1: Continued

	EQUATION 1: Parental leave Use/Non Use	EQUATION 2: Parental leave Duration
Social Security Contribution group		
Group 5 (lowest)	16.15	6.88
Group 4	28.24	37.50
Group 3	23.25	6.93
Group 2	17.88	24.97
Group 1 (highest)	14.49	23.72
Activities sector		
Education and Health	10.02	28.61
Social and Community Services	3.79	3.17
Other activities	86.19	68.23
Firm Size		
0-10 employees	15.96	9.73
11-49 employees	17.74	12.79
50-499 employees	19.82	30.32
> 500 employees	12.62	33.84
Missing	33.86	13.32
Autonomous Communities with parental leave benefits		
No	84.89	74.90
Yes	15.11	25.10

Source: MCVL-2006.

3. ARTÍCULO II. ¿INFLUYEN LAS POLÍTICAS AUTONÓMICAS EN LA UTILIZACIÓN DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS?*

Irene Lapuerta
Universitat Pompeu Fabra

(Junio, 2011)

Resumen:

Este artículo analiza el impacto de las políticas implementadas por cinco Comunidades Autónomas -Navarra, Castilla y León, País Vasco, Castilla La Mancha y La Rioja- en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos. Para ello, se plantea un diseño de investigación cuasiexperimental, conocido en el marco de la evaluación de las políticas públicas con el nombre de “dobles diferencias” (*difference-in-difference*). La investigación está basada en una submuestra extraída de la Muestra Continua de Vidas Laborales (año 2006), compuesta por 94.493 personas que eran titulares del derecho a la excedencia en el periodo 1996-2006. Los resultados refrendan la trascendencia de la cuantía económica en el diseño de estas políticas por encima de otras características como, por ejemplo, su configuración universal, la titularidad individual u otros criterios relativos a la propia gestión de las ayudas en temas referidos a los periodos de pago o la flexibilidad con la que pueden ser disfrutadas. Sin embargo, estas medidas no tienen ninguna incidencia en el ejercicio por parte de los hombres del derecho a la excedencia, incluso en el caso de aquellas Comunidades que han establecido discriminaciones positivas en su diseño para incentivar su utilización.

* Este artículo ha sido admitido para su publicación en la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.

3.1. Introducción

La legislación laboral española contempla el derecho de los padres trabajadores por cuenta ajena a disfrutar de una situación de excedencia por cuidado de hijos/as menores de tres años. Un derecho que lleva aparejado la reserva del mismo puesto de trabajo durante un periodo máximo de un año y el mantenimiento de las cotizaciones al Sistema Nacional de la Seguridad Social durante dos, pero que no contempla ninguna compensación de carácter económico. Por este motivo, numerosas Comunidades Autónomas han desarrollado, a partir del año 2000, medidas complementarias dirigidas a paliar la pérdida de ingresos que conlleva el ejercicio de este derecho y, por ende, incentivar su utilización. Este es el caso de Navarra, Castilla y León, País Vasco, Castilla La Mancha y La Rioja que, en la actualidad y bajo distintos requisitos, ofrecen ayudas monetarias de cuantía fija.

El objetivo de este artículo consiste en analizar el efecto de estas políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos/as. Investigaciones anteriores han demostrado que los factores que explican su uso en España están relacionados con un fuerte arraigo laboral -contratos de carácter estable y mayor antigüedad laboral en la empresa-, un elevado capital humano -niveles más altos de educación y grupo de cotización-, una mayor protección en el lugar del trabajo -como en el caso de las empresas con un número elevado de trabajadores o en el de los funcionarios- y una clara desigualdad de género (Lapuerta et al., 2009; Escobedo, 2008). Sin embargo, muy pocos estudios han puesto el foco de atención en las diferencias regionales, omitiendo, en consecuencia, una parte fundamental del contexto institucional español en el ámbito de la política social y, por extensión, de la política familiar.

De hecho, bajo un mismo marco regulador del derecho a la excedencia, las Comunidades Autónomas mencionadas han implementado ayudas económicas que varían en aspectos tan distintos como; los criterios de provisión (universal vs. asistencial); las cuantías económicas que ofrecen (desde los 200 hasta los 603 euros mensuales, en el año 2008); los requisitos de acceso; o la propia gestión de las ayudas, en temas referidos, por ejemplo, a sus

plazos de solicitud o formas de pago. Pero, ¿cuál es su impacto real?, ¿suponen un incentivo para disfrutar de una excedencia por cuidado de hijos? y, en tal caso, ¿hasta que punto las diferencias en el diseño de estas medidas explican las variaciones en su utilización?

España es, además, un estudio de caso interesante por dos motivos fundamentales. En primer lugar, la mayor parte de la literatura en esta área se ha centrado en el análisis de los países nórdicos y centroeuropeos que son, precisamente, los que han implementado sistemas más generosos de licencias parentales (Pylkkänen y Smith, 2004; Lappegard, 2008). No obstante, desconocemos en gran medida los efectos de su diseño en los países del Sur de Europa, caracterizados por bajas tasas de fecundidad y bajas tasas de empleo entre las madres con hijos pequeños. Un vacío especialmente relevante teniendo en cuenta que este instrumento puede presentar enormes potencialidades a la hora de garantizar la igualdad de género (Duvander et al., 2005; Haas y Hwang, 2005) la igualdad social (Esping-Andersen, 2004) y por último, aunque no menos importante, el bienestar y el desarrollo del menor (Waldfoegel, 2002; Tanaka, 2005).

En segundo lugar, y desde un punto de vista metodológico, España constituye un escenario ideal para desarrollar un diseño de investigación cuasiexperimental en el que, a través del establecimiento de un grupo de tratamiento y otro de control, comparemos el cambio en el promedio de la utilización de la excedencia entre ambos grupos. Este enfoque se conoce, en el marco de la evaluación de políticas públicas, con el nombre de “dobles diferencias” (*difference-in-difference*). Esta estrategia de evaluación elimina el problema de endogeneidad presente en la mayoría de los análisis sobre licencias parentales, en los que resulta complicado esclarecer si variables no observadas por el investigador que influyen en la utilización de las licencias están correlacionadas con los cambios en la configuración de estos derechos (Nyberg, 2000; Ellingsæter, 2009). Esto sucede, por ejemplo, cuando la modificación de la regulación de las licencias se produce en respuesta a un aumento en la utilización de estos recursos y no al revés. Una relación causa-efecto que es todavía más difícil de determinar en los análisis comparados, debido a las enormes diferencias en el contexto institucional y cultural de cada país. El

establecimiento de un grupo de control, cuyo comportamiento vaya a estar afectado en el mismo sentido y por las mismas variables excepto por la implementación de la política, soluciona este problema. El caso de España y, en concreto, su propio mapa de autonomías facilita la configuración de los grupos de tratamiento y de control y, por consiguiente, permite dilucidar cuál es la combinación de características en el diseño de estas políticas que incentivan la utilización de la excedencia.

Para ello, la investigación está basada en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) del año 2006, que contiene información individual procedente de tres registros administrativos: la Seguridad Social, la Agencia Tributaria y el Padrón Municipal. A partir de la MCVL se ha extraído una submuestra de 94.493 personas que comparten una doble característica. En primer lugar, son madres y padres de al menos un niño nacido en el periodo objeto de análisis en este artículo y que incluye los años comprendidos entre 1996 y 2006. En segundo lugar, eran trabajadores por cuenta ajena en el momento del nacimiento del hijo y, por lo tanto, titulares del derecho a la excedencia. De ellos, el 4,2% disfrutó de una o más excedencias.

El artículo se ha estructurado en cinco apartados. En el segundo apartado se presenta la evolución en la regulación del derecho a la excedencia por cuidado de hijos en España y la implementación de las medidas complementarias en las Comunidades Autónomas. En el tercero se plantea una revisión de la literatura sobre las características en el diseño de las licencias parentales que incentivan su utilización y la hipótesis de trabajo. En el cuarto apartado se explican los datos y la estrategia de evaluación en la que se sustenta este estudio. El quinto apartado incluye los resultados del análisis. Por último, el artículo cierra con unas breves conclusiones y una reflexión general sobre el diseño de la excedencia por cuidado de hijos en España.

3.2. La regulación de la excedencia en España

El artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establece el derecho a la excedencia por cuidado de hijos al reconocer que los

trabajadores podrán ausentarse de su puesto de trabajo para atender el cuidado de cada hijo y hasta que éstos cumplan tres años. La excedencia se configura, de este modo, como un derecho individual, complementario a las licencias por maternidad y paternidad, que se asimila a una suspensión temporal del contrato de trabajo de carácter forzoso. Esta última característica supone, por un lado, la exclusión de los trabajadores autónomos, ya que la titularidad del derecho se sustenta en la existencia de una relación contractual entre un trabajador y un empresario que en el caso de este colectivo no se da. Por otro lado, su consideración jurídica de excedencia “forzosa” muestra el reconocimiento por parte del legislador del interés público de la tarea desarrollada durante la interrupción laboral: la atención y el cuidado de los menores. En consecuencia, se regulan una serie de garantías laborales mínimas que cubren este periodo y que pueden ser ampliadas en el marco de la negociación colectiva.

Entre ellas cabe destacar; en primer lugar, la reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año de la excedencia (dos en el caso de los trabajadores del sector público), quedando la reincorporación vinculada a un puesto de categoría similar en el tiempo restante; en segundo lugar, todo el periodo de excedencia computa a la hora de calcular la antigüedad laboral, lo que tiene efectos, por ejemplo, en los procesos de promoción salarial o cuando se establecen las compensaciones económicas en caso de despido; y por último, durante los dos primeros años de excedencia la Seguridad Social asume las cotizaciones del trabajador en las contingencias relativas a la jubilación, la incapacidad permanente, la muerte y supervivencia, y la maternidad y paternidad¹⁴. Pero, al contrario de lo que sucede en los permisos por maternidad y paternidad en los se que reconoce el 100% de la base de cotización salarial, la situación de excedencia no lleva aparejada ninguna compensación de carácter económico.

El marco regulador actual del derecho a la excedencia hasta aquí expuesto ha sufrido, importantes modificaciones desde el inicio de la etapa democrática. La tabla 3.1 expone las principales variaciones de los criterios anteriormente mencionados introducidas por las

¹⁴ Quedan excluidas de protección las contingencias por desempleo e incapacidad temporal.

sucesivas reformas en el periodo 1980-2007. De hecho, la redacción original del Estatuto de los Trabajadores de 1980 ya contemplaba este derecho. No obstante, su titularidad era familiar y no contemplaba ninguna protección laboral, quedando circunscritas al ámbito de la negociación colectiva.

Tabla 3.1: Principales características del derecho a la excedencia por cuidado de hijos en las sucesivas reformas. España: 1980-2007.

Reformas:	Titularidad del derecho	Garantías laborales:		
		Antigüedad	Reserva del puesto de trabajo	Cotización en la Seguridad Social
1980 ¹	Familiar	No	No	No
1989 ²	Familiar	1 año	1 año	No
1995 ³	Familiar	3 años	1 año	1 año
1999 ⁴	Individual	3 años	1 año	1 año
2007 ⁵	Individual	3 años	1 año	2 años

¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

² Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso de maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.

³ Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.

⁴ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral.

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Fuente: Elaboración propia.

Las características fundamentales de este derecho quedaron definidas por la “Ley 4/1995, de regulación del permiso parental y por maternidad”, cuando la Seguridad Social asumió la cotización del trabajador durante el primer año y se amplía el cómputo de la antigüedad laboral a la totalidad del periodo de excedencia. De ahí la elección de los años que transcurren entre 1996 y 2006 como periodo objeto de análisis, ya que el diseño de la excedencia permanece prácticamente inalterado. La excepción la constituyó la “Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral” que individualizó la titularidad del derecho. Sin embargo, las implicaciones prácticas de esta reforma fueron tremendamente limitadas, debido al hecho de que el 96% de las personas que disfrutaban de excedencias son mujeres (Lapuerta et al, 2009).

La licencia parental en España se caracteriza, en consecuencia, por ser un recurso muy generoso en tiempo, pero escasamente protector en términos económicos. Por esta razón, algunas Comunidades Autónomas han desarrollado, a partir del año 2000, medidas complementarias que establecen ayudas económicas de cuantía fija con el objetivo de incentivar la utilización de este recurso. Este es el caso de Navarra (que introdujo la ayuda en el año 2000), Castilla y León (2001), País Vasco (2002), Castilla La Mancha (2002) y La Rioja (2003)¹⁵. La tabla 3.2 muestra las principales características de estas ayudas¹⁶.

Navarra reconoce una prestación de 400 euros mensuales a aquellos progenitores que decidan acogerse a una situación de excedencia por cuidado de su segundo o sucesivos hijos (o el primero si padece una minusvalía igual o superior al 25%). La ayuda se extiende hasta que el menor cumple un año, en el caso del segundo hijo, o hasta que cumpla tres, en el caso del tercero y sucesivos. Castilla y León, por su parte, ofrece el equivalente anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) que, en el año 2006 ascendía a 6.707 euros. Sin embargo, limita su acceso a las unidades familiares que no superen unos ingresos netos de 37.500 euros anuales e impone una duración de la excedencia de un año. También La Rioja sigue estos criterios, fijando el umbral de renta en 30.000 euros y una duración que puede oscilar entre uno y tres años, pero su cuantía es considerablemente inferior (210 euros mensuales).

De esta forma, solo el País Vasco reconoce una ayuda con carácter universal y desde el primero hijo, compensando con 200 euros mensuales a las mujeres y con 250 euros a los hombres. Castilla La Mancha merece una mención especial, ya que su ayuda está dirigida exclusivamente a los hombres. De este modo, compensa con un pago único de 900 euros a aquellos progenitores que se acojan

¹⁵ Las Islas Baleares y Murcia también pusieron en marcha una ayuda económica en junio del 2008. Ambas medidas quedan excluidas del presente estudio, ya que su implementación es posterior al periodo objeto de análisis en este trabajo (1996-2006). La ayuda por excedencia de las Islas Baleares fue, además, derogada en el año 2010.

¹⁶ En el año 2007 tanto el País Vasco como Castilla la Mancha reformularon sus ayudas. Por lo tanto, la descripción que aquí ofrecemos hace referencia a la situación de las ayudas en el año 2006. Cabe indicar que ninguna ha sufrido modificaciones en su diseño en el periodo objeto de análisis en este artículo.

durante un mes a la situación de excedencia, pero lo supeditan al disfrute -también por parte del padre- de dos semanas del permiso de maternidad¹⁷.

Tabla 3.2: Principales características de las ayudas autonómicas por excedencia. Año 2006.

	Titularidad de la ayuda	Cuantía	Duración de la ayuda	Limitación de ingresos
NAVARRA	Familiar a partir del 2º hijo/a.	400,46 euros mensuales	3 meses mínimo y hasta que el niño cumpla 1 año, en el caso del segundo hijo, y hasta que cumpla 3 con el tercero o sucesivos	No
CASTILLA Y LEÓN	Familiar	560 euros mensuales y 700 para familias monoparentales	1 año	37.500 euros renta neta familiar.
PAÍS VASCO	Individual	Mujeres: 200 euros mensuales Hombres: 250 euros	De un día a tres años	No
CASTILLA LA MANCHA	Hombres	900 euros en un pago único	Un mes	No
LA RIOJA	Familiar	210 euros mensuales	De 1 a 3 años	30.000 euros renta neta familiar.

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, cabe destacar la titularidad familiar de las ayudas en Navarra, Castilla y León y La Rioja, lo que significa que vinculan la concesión de la prestación a que ambos progenitores estén empleados y solo uno de ellos disfrute de la excedencia. En el caso

¹⁷ El permiso por maternidad tiene una duración, con carácter general, de 16 semanas, de las cuales 6 tienen que ser disfrutadas obligatoriamente por la madre después del parto. Las otras 10 pueden transferirse al padre, siempre y cuando no haya riesgo para la salud materna.

de estas dos últimas Comunidades sólo reconocen una única ayuda por familia e hijo. Todas, además, exigen la acreditación de un periodo mínimo de empadronamiento que oscila desde los 6 meses de Castilla León y La Rioja hasta los dos años de Navarra y Castilla La Mancha. En el caso de Navarra este requisito se extiende a todos los miembros de la unidad familiar.

Pero, junto a estas características que definen las condiciones de elegibilidad de las distintas prestaciones, es necesario tener en cuenta otro criterio que afecta a su capacidad protectora: la forma en que se realizan los pagos. Así, Navarra es la única Comunidad que implementa un sistema de pagos mensuales, mientras que el País Vasco establece dos pagos fraccionados, concediendo la mitad del cómputo total en el momento en que se aprueba la solicitud y la mitad restante una vez terminada la situación de excedencia. Castilla León y La Rioja lo vinculan a la finalización del periodo de excedencia.

El resultado de este panorama es una tasa de utilización de la excedencia que, en el año 2006 y según cálculos con la Muestra Continua de Vidas Laborales, oscila desde el 18,9% de Castilla y León, la Comunidad que presenta un porcentaje más elevado, hasta el 2,4% de Galicia, con el porcentaje más bajo. La media de España se sitúa en el 7,3%¹⁸. Pero ¿en qué medida es esta variación producto de las políticas autonómicas? Para responder a esta pregunta, en el próximo apartado revisamos las características en el diseño de estas licencias que, según la literatura, incentivan su uso.

¹⁸ Las tasas de utilización de las Comunidades objeto de estudio son en el año 2006: 15,3% en Navarra, 18,9% en Castilla y León, 10,2% en el País Vasco, 5,3% en Castilla La Mancha y, por último, 13,3% en La Rioja. Esta tasa representa el porcentaje de personas (madres y padres) que eran trabajadoras por cuenta ajena en el momento del nacimiento de su hijo en el año 2006 y que disfrutaron de una excedencia ese mismo año.

3.3. Características en el diseño de las licencias parentales que incentivan su utilización: evidencias empíricas e hipótesis de trabajo

Pese al desarrollo generalizado de las licencias parentales en la mayoría de los países industrializados, los estudios comparados reflejan enormes variaciones en las características de estos recursos y, por ende, en sus pautas de utilización (Deven y Moss, 2002; Math y Meilland, 2004; Fagan y Hebson, 2004; Moss, 2010). Así, mientras en el Reino Unido apenas un 11% de las madres disfrutan de una excedencia y más de la mitad de ellas durante menos de una semana (Moss, 2010), este porcentaje alcanza en Suecia a la práctica totalidad de las progenitoras, siendo la duración media de la situación de excedencia de 16 meses (Bygren y Duvander, 2006). Las diferencias son todavía más acentuadas si tenemos en cuenta el sexo de los titulares de la licencia. Así, en países como Noruega o Finlandia el 100% de las madres trabajadoras disfrutan de un periodo de excedencia, frente al 69% y el 54% respectivamente de los padres trabajadores. Estos mismos porcentajes se sitúan en el 40% de las madres y el 9% de los padres en el caso de los Países Bajos y el 33% y el 3% respectivamente en Dinamarca (Bruning y Planteaga, 1999).

En los últimos años se ha desarrollado una amplia literatura que intenta determinar las causas explicativas de estas diferencias. La mayoría de las investigaciones coinciden en señalar la importancia del diseño del sistema de licencias parentales, haciendo especial hincapié en los criterios de acceso a estos recursos y en los beneficios que llevan aparejados (Moss y Deven, 1999; Gornick y Meyers, 2003; Anxo et al, 2007; Ray et al., 2010). De este modo, la *configuración de las licencias* como un derecho universal o, por el contrario, dirigida a cubrir las necesidades específicas de una parte de la población sería el primer rasgo definitorio de su diseño. Los estudios sugieren que la primera de estas características favorece la utilización de la excedencia. Dos son los mecanismos que actúan de forma positiva en este sentido.

En primer lugar, la configuración de derechos universales simplifica los canales de información, haciendo a los ciudadanos más conscientes de sus derechos como padres y trabajadores y, en

consecuencia, facilitando su ejercicio posterior (Behrendt, 2000; Moss, 2010). Conocer la existencia de un derecho es, por lo tanto, el requisito previo para poder ejercerlo. Una premisa que, aunque a priori, puede parecer trivial no lo es tanto en el caso de la excedencia, debido a su carácter voluntario y complementario a otros derechos fundamentales (en este caso, a los permisos por maternidad y paternidad). Fox et al. (2009), por ejemplo, ponen de manifiesto, a partir de datos del Eurobarómetro 59.1, que los niveles de conocimiento del derecho a la excedencia eran, en el año 2003, muy diferentes entre los hombres residentes en los países de la UE-15. Así, mientras el 97% de los suecos y el 83% de los holandeses eran conscientes de su existencia, la cifra no superaba el 60% en Irlanda, Portugal y España. Los canales de información y conocimiento de la excedencia pueden, además, verse dificultados en aquellos contextos en los que intervienen distintos niveles administrativos en su regulación. Este es el caso de España, en el que a una configuración del derecho a la excedencia ya de por sí fragmentada a nivel estatal¹⁹, se añaden las regulaciones de las Comunidades Autónomas y las particularidades introducidas en el marco de la negociación colectiva a través de los convenios de empresa (Miguélez et al., 2007; Escobedo, 2008; Lapuerta et al., 2009).

En segundo lugar, los derechos de carácter universal neutralizan, en gran medida, la estigmatización que puede llevar aparejada su ejercicio. Un problema que puede aparecer cuando la titularidad y el acceso a un derecho se vinculan a sectores concretos de la población que comparten características específicas. En el caso de la excedencia, las investigaciones demuestran que este efecto estigmatizador constituye una de las mayores preocupaciones de las madres y, especialmente de los padres, ya que consideran que su utilización puede ser interpretada por parte del empleador como una falta de compromiso con el trabajo (Anxo et al. 2007; Whitehouse et al., 2007; Fox et al., 2009). Un miedo especialmente visible en aquellos progenitores que desean continuar su carrera laboral tras el

¹⁹ Tal y como hemos explicado en el apartado anterior, solo los trabajadores por cuenta ajena son titulares del derecho a la excedencia en España. A esta especificidad, se añade la protección del puesto de trabajo durante dos años para los trabajadores del sector público, frente al año que, como norma general, gozan el resto de los trabajadores.

nacimiento de los hijos o que trabajan en empresas muy masculinizadas (Brandth y Kavande, 2001; Bygren y Duvander, 2006). De este modo, en la medida en que los periodos de excedencia sean considerados derechos universales y pasen a ser percibidos como una etapa más en la vida de los trabajadores - hombres y mujeres-, se reducirá la estigmatización y, por ende, las penalizaciones relacionadas con su disfrute.

Junto a la configuración de las licencias, la segunda característica a tener en cuenta en el diseño de estos recursos es su *titularidad* (Bruning y Planteaga, 1999; De Henau, 2008; Moss, 2010). Ésta puede ser familiar, cuando la elegibilidad se vincula a la situación de ambos progenitores y solo uno de ellos puede disfrutar de una excedencia, o individual, si los dos pueden utilizarla. En este sentido, los estudios evidencian que las licencias diseñadas como un derecho individual o aquellas que son de titularidad familiar, pero que introducen un elemento de obligatoriedad para ambos progenitores, incentivan su utilización, especialmente en el caso de los hombres. Este último diseño se corresponde, por ejemplo, con las cuotas no transferibles introducidas en Suecia, Noruega o Alemania que imponen un periodo de disfrute obligatorio para el padre que, en caso de no ser utilizado, reduce la duración máxima del periodo de licencia (Deven y Moss, 2002; O'Brien et al., 2007; Reich, 2010). Tal y como han subrayado algunos autores, ambos diseños contrarrestan la posición de desventaja de la que, generalmente, parten las mujeres a la hora de negociar qué miembro de la pareja disfruta de la excedencia, introduciendo elementos normativos e incentivos explícitos que guían el comportamiento de ambos progenitores (Brandth y Kavande, 2002; Fox et al, 2009; Kamerman y Moss, 2011). Se trata, en consecuencia, de reconocer a los hombres y, no solo a las mujeres, su derecho a ser cuidadores. Algo a lo que no contribuyen los esquemas de licencias de titularidad familiar, que son utilizados mayoritariamente por las mujeres (O'Brien, 2004; Brandth y Kavande, 2009).

La tercera característica determinante en el diseño de estos recursos es la *retribución económica* que llevan aparejados. De este modo, cuanto mayor sea la cuantía, más utilizado será este recurso. Así, por ejemplo, algunos países ofrecen un porcentaje fijo de compensación salarial, mientras que otros proveen ayudas de cuantía fija (Math y Meilland, 2004; Ray et al., 2010). Entre los

primeros encontramos a los países nórdicos y a Alemania²⁰, con porcentajes de sustitución salarial superiores al 66%. Estos son, precisamente, los países que presentan tasas de utilización más elevadas (Moss, 2010). En cambio, Irlanda, Grecia y Reino Unido no ofrecen una compensación económica por las situaciones de excedencia, aunque su disfrute conlleva una serie de garantías laborales. Este último es también el caso de España, con la excepción de las ayudas ofrecidas por las Comunidades Autónomas objeto de estudio. De esta forma, las investigaciones constatan que allí donde las cuantías económicas son muy reducidas o inexistentes, la utilización de estos recursos es muy baja y, todavía más, en el caso de los hombres (Han y Waldfogel, 2003; Whitehouse et al, 2007; O'Brien et al., 2007; Lapuerta et al, 2009).

Además de estas tres características en el diseño de las licencias, también es importante tener en cuenta otros aspectos como, por ejemplo, la *periodicidad de los pagos* o la *flexibilidad* ofrecida a los usuarios para que ejerzan estos derechos. En este sentido, las regulaciones varían enormemente en función de, por ejemplo; el periodo máximo en que puede ejercerse una excedencia, que viene generalmente determinado por la edad del niño; si ésta debe ser disfrutada a continuación de los permisos por maternidad y paternidad; o si tiene que ser utilizada en un solo bloque o, por el contrario, puede ser fraccionada. Los datos reflejan que allí donde más flexible es la regulación de la excedencia, de tal forma que su disfrute pueda adaptarse mejor a las circunstancias y necesidades familiares, y allí donde se garantiza el cobro de las retribuciones económicas de forma periódica, más elevada es la utilización de este recurso (Bruning y Planteaga, 1999; Moss, 2010).

La tabla 3.3 valora estos aspectos para las ayudas implementadas por Navarra, Castilla y León, País Vasco, Castilla La Mancha y La Rioja, completando la descripción ofrecida en el segundo apartado.

²⁰ Alemania modificó en el año 2007 su sistema de licencias parentales, pasando de ofrecer una cuantía económica fija, previa comprobación de ingresos, a un porcentaje de sustitución salarial del 67%, limitado por un tope mínimo y máximo. Para más información ver Spiess y Wrohlich (2008) y Reich (2010).

Tabla 3.3: Valoración de las características en el diseño de las ayudas autonómicas por excedencia.

	NAVARRA	CASTILLA Y LEÓN	PAÍS VASCO	CASTILLA LA MANCHA	LA RIOJA
Configuración del derecho ¹	+/-	-/+	+/+	+/+	-/+
Titularidad del derecho ²	-	-	+	-	-
Cuantía económica ³	+	+	-	+	-
Periodicidad pagos ⁴	+	-	+	-	-
Flexibilidad ayuda ⁵	+/+	-/-	+/+	+/-	-/-
<i>Valoración</i> ⁶	5(+) vs. 2(-)	2(+) vs. 5(-)	6(+) vs. 1(-)	4(+) vs. 3(-)	1(+) vs. 6(-)

¹ El primer signo valora si se trata de una ayuda de carácter universal (+) o asistencial, es decir, limitada en función de la renta de la unidad familiar (-). El segundo signo indica que si la ayuda es aplicable a partir del primer hijo (+) o del segundo y sucesivos (-).

² El signo (+) releja que la titularidad del derecho es individual y el (-) familiar.

³ El signo (+) indica que la cuantía de la ayuda representaba un porcentaje de sustitución igual o superior al 20% del salario bruto mensual medio en el año 2006 en la Comunidad Autónoma de referencia y (-) si la cuantía es inferior.

⁴ El signo es (+) si la ayuda se paga mensualmente o de forma fraccionada durante el periodo de disfrute de la excedencia o (-) si se percibe una vez ha concluido la situación de excedencia.

⁵ El primer signo indica si la excedencia puede disfrutarse por un periodo relativamente corto (+) o establece un periodo mínimo superior a un año (-). El segundo signo indica si la excedencia puede reanudarse tantas veces como se quiera mientras el niño sea menor de un año (+) o si la ayuda solo se reconoce por el disfrute de un único periodo de excedencia (-).

⁶ La valoración recoge la suma de las características positivas en el diseño de estas ayudas (+) versus las negativas (-).

Fuente: Elaboración propia.

De este modo, en primer lugar, podemos observar que Castilla y León y La Rioja han restringido la configuración del derecho establecido a nivel estatal, vinculando la percepción de la ayuda a la comprobación previa de los ingresos de la unidad familiar. Una característica que repercute negativamente en el acceso a este derecho y que, en consecuencia, puede reducir el impacto de sus respectivas medidas. También Navarra establece una limitación extra en su configuración, pero en este caso en función del rango del hijo. En segundo lugar, todas las Comunidades, excepto el País Vasco, vinculan la percepción de la ayuda a la situación de la

unidad familiar, a pesar de que la titularidad de la excedencia por cuidado de hijos es individual. De hecho, Navarra, Castilla y León y La Rioja exigen que los dos padres trabajen y solo uno de ellos ejerza su derecho a la excedencia para poder percibir la ayuda. Mención específica requiere la ayuda de Castilla La Mancha que está exclusivamente dirigida a los hombres. Sin embargo, para que ellos puedan beneficiarse de la ayuda se exige que la madre esté empleada y que, además, ceda dos semanas del permiso de maternidad al padre. Por lo tanto, el posible efecto positivo de la titularidad individual de este derecho a nivel estatal puede quedar anulado, o cuando menos contrarrestado en el diseño de estas políticas.

En relación a la cuantía económica de las ayudas, cabe señalar que Castilla La Mancha es la Comunidad que ofrece la cuantía más elevada: 900 euros, que equivalían, en el año 2006, al 58% del salario bruto medio mensual de los hombres residentes en esa Comunidad. Le sigue Castilla y León, con 560 euros, que se correspondían con el 47% del salario bruto medio mensual en el caso de las mujeres y el 34% en el de los hombres. A cierta distancia, pero todavía por encima del 20%, se sitúa la ayuda ofrecida por Navarra, con porcentajes de sustitución salarial situados, exactamente, en el 27% y 20% respectivamente. En cambio, las cuantías del País Vasco y La Rioja, no representan, para ninguno de los sexos, porcentajes superiores al 15%²¹, por lo que el incentivo económico que ofrecen es realmente bajo²². No obstante, Navarra y el País Vasco son las únicas Comunidades que proporcionan pagos periódicos; en el caso de la primera Comunidad de carácter mensual y en, el de la segunda, fraccionado en dos (50% al inicio de la situación de excedencia y el 50% al final). En el resto de las Comunidades Autónomas la ayuda se recibe una vez ha concluido el periodo de la excedencia. Una característica que puede limitar el impacto de estas ayudas debido a que solo aquellos

²¹ Tampoco en el caso de los hombres en el País Vasco, pese a que la ayuda establece una pequeña discriminación positiva en la cuantía cuando es el padre quien disfruta de la excedencia (250 euros mensuales vs. 200 euros).

²² Estos cálculos están basados en los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006, realizada por el Instituto de Estadística de España (INE) (información disponible en: <http://www.ine.es/daco/daco42/salarial/prinre06.pdf> consultado 19/8/2011).

hogares que cuenten con un amplio salario de reserva podrán ejercer este derecho. Una circunstancia difícilmente factible en aquellas Comunidades que circunscriben el acceso a la ayuda a la no superación de un umbral de renta y al disfrute de largos periodos de excedencia.

De hecho, las ayudas de Navarra y el País Vasco pueden considerarse también las más flexibles ya que, o bien no establecen duraciones mínimas de la excedencia o estas son relativamente pequeñas. En cambio, Castilla y León y La Rioja solo ofrecen la ayuda por excedencias superiores a un año de duración. Igualmente, solo Navarra y el País Vasco posibilitan que la ayuda pueda ser reanudada tantas veces como se quiera, siempre y cuando no se supere la edad máxima del niño fijada para poder disfrutar de la ayuda. Por lo tanto, en ambas Comunidades los padres tienen más facilidades para elegir la extensión de la excedencia, lo que les permitirá utilizar este recurso para atender las necesidades de cuidado de los menores durante periodos más breves (por ejemplo, para cubrir las vacaciones escolares).

Teniendo en cuenta las características planteadas, nuestra hipótesis de trabajo es que los diseños de las políticas implementadas por Castilla y León y, especialmente, por La Rioja, serán los menos favorables a la utilización de una excedencia, debido a que ambas comunidades restringen la configuración del derecho en función de la renta familiar. Las dos comunidades son también muy restrictivas en cuanto a la titularidad del derecho, la flexibilidad de las ayudas y la periodicidad de los pagos. La diferencia radica, no obstante, en la cuantía económica, ya que la ofrecida por Castilla y León casi triplica a la de La Rioja. Sin embargo, los incentivos positivos introducidos por la cuantía serán posiblemente contrarrestados por el resto de las características señaladas, especialmente por el momento en el que se realiza el pago de la ayuda (una vez finalizada la situación de excedencia) y la obligación de disfrutar excedencias por un periodo mínimo de un año. Cabe esperar, por lo tanto, que el impacto de ambas medidas sea nulo o prácticamente residual, especialmente en el caso de los hombres.

Por el contrario, las políticas implementadas por el País Vasco y Navarra combinan un mayor número de rasgos positivos. De este modo, es previsible un impacto positivo de ambas medidas en la

utilización de la excedencia, especialmente en Navarra, dado que la cuantía económica que ofrece es más elevada. También cabe esperar un impacto positivo en el caso de la ayuda ofrecida por Castilla La Mancha a los hombres, pese a que en esta Comunidad, y a diferencia de lo que sucede en el País Vasco y de Navarra, la ayuda se percibe al finalizar el periodo de excedencia. Un rasgo negativo, no obstante, que quedará probablemente neutralizado por la corta duración de la excedencia -fijada en un mes- y la elevada cuantía ofrecida, que representa, con creces, el porcentaje de sustitución salarial más alto entre las ayudas ofrecidas. Numerosos estudios muestran, además, que los hombres disfrutaban, en comparación a las mujeres, periodos de excedencia más cortos, por lo que el establecimiento en un mes de la duración de la excedencia puede funcionar como un incentivo positivo en su caso (Lappegard, 2008; Fox et al., 2009; Lapuerta et al., 2009).

En definitiva, el diseño de las ayudas por excedencia varía considerablemente entre las Comunidades Autónomas. De ahí que, dadas sus características, es previsible que las políticas implementadas por Castilla y León y, especialmente, por La Rioja no tengan impacto en la utilización de este recurso, mientras que éste sea positivo en el caso de las ayudas del País Vasco, Navarra y Castilla La Mancha. En el siguiente apartado, se describen los datos y la metodología que nos permitirán evaluar la incidencia de las medidas autonómicas en la utilización de la excedencia.

3.4. Datos y metodología de evaluación

El análisis empírico se basa en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) en su versión del año 2006. Esta base de datos proporciona un conjunto organizado de microdatos individuales extraídos de tres registros administrativos: la Seguridad Social, el Padrón Municipal Continuo y la Agencia Tributaria. De los 1.170.522 individuos que incluye la MCVL nuestra muestra principal está compuesta por los registros relativos a 94.494 personas, lo que equivale al 8,1% del total. Todos ellos comparten una doble característica: en primer lugar, son madres y padres de al menos un niño nacido en el periodo comprendido entre 1996-2006 y, en segundo lugar, eran trabajadores por cuenta ajena en el

momento del nacimiento del hijo y, por lo tanto, titulares del derecho a la excedencia. En consecuencia, un individuo puede contribuir con más de una observación a la muestra en caso de que tenga más de un hijo en el periodo señalado y cumpla los requisitos de elegibilidad en la fecha de su nacimiento²³.

A partir de la información de la MCVL-2006 podemos reconstruir, con carácter retrospectivo y elevado grado de detalle, la vida laboral de estas personas y, por ende, discernir, entre las causas de interrupción laboral el paso a una situación de excedencia por cuidado de hijos. Sin embargo, a pesar de sus múltiples ventajas, también presenta algunas limitaciones (Durán, 2007; Lapuerta, 2010). Entre ellas cabe señalar que la población de la que se extrae la muestra está formada por todas las personas que han estado en situación de afiliado en alta o recibiendo alguna pensión contributiva de la Seguridad Social en algún momento del año de referencia (año 2006), con independencia del tiempo que hayan permanecido en dicha situación. Desconocemos, por lo tanto, las características de aquellos individuos que, aún habiendo estado vinculados al mercado de trabajo con anterioridad, no lo estuvieron en el año 2006. Esta pérdida implica la desaparición de personas que en el periodo 1996-2005 fueron titulares del derecho a la excedencia pero que, posteriormente, abandonaron el mercado de trabajo de forma transitoria o permanente.

Este sesgo del muestreo impone ciertas cautelas en la utilización de un diseño cuasiexperimental y en la interpretación de los resultados. El objetivo es medir el efecto producido por las ayudas económicas implementadas por Navarra, Castilla y León, País Vasco, Castilla La Mancha y La Rioja, calculando la diferencia en la utilización de la excedencia entre las personas titulares del derecho residentes en dichas Comunidades después de la entrada en vigor de las ayudas por excedencia y antes de las mismas, en comparación con la diferencia equivalente para sus homólogos que residen en las

²³ El número total de observaciones es 118.530. El 18,9% de los individuos contribuyen con dos observaciones a nuestra muestra, mientras que el 1,4% con tres o más. De ahí que los errores estándar de todos los modelos que presentaremos en el siguiente apartado están ajustados para el supuesto de no independencia de las observaciones, utilizando la función “*cluster*” de Stata (Bertrandt et al., 2004).

Comunidades Autónomas que no han implementado ninguna ayuda económica en este concepto. Dicho de otra forma:

$$\text{Impacto (DD)} = (\bar{y}_{T,1} - \bar{y}_{T,0}) - (\bar{y}_{C,1} - \bar{y}_{C,0}) \quad (1)$$

donde las letras T y C hacen referencia respectivamente; al grupo de tratamiento (T), en nuestro caso formado por los residentes de cada una de las Comunidades Autónomas que han implementado políticas para incentivar la utilización de la excedencia y que cumplen los criterios de elegibilidad de las mismas; y al grupo de control (C) compuesto por los residentes de las 12 Comunidades Autónomas que no han implementado ayudas pero que también cumplen los mismos criterios de elegibilidad. Los números señalan, por su parte, el periodo anterior (valor=0) a la entrada en vigor de la ayuda autonómica y el periodo posterior (valor=1)²⁴.

Este enfoque se conoce con el nombre de “*difference-in-difference*” (DD)²⁵. La definición de los grupos de tratamiento y de control constituye, en consecuencia, el primer paso necesario a la hora de aplicar el DD. En nuestro caso, el propio mapa de autonomías español facilita esta tarea. Así, en este ejercicio contaremos con cinco grupos de tratamiento y cinco grupos de control. No obstante, la forma en la que se realiza el muestreo de la MCVL, al que aludíamos anteriormente, requiere que profundicemos en las características de estos grupos. Al estudiar el periodo 1996-2006 corremos el riesgo de construir grupos de tratamiento y de control que no sean fiel reflejo de todos los trabajadores titulares de la excedencia, debido a que una parte de ellos, y especialmente de mujeres, ha podido dejar el mercado de trabajo antes del 2006 (año de referencia de la MCVL) y, por lo tanto, no formarán parte de nuestra muestra.

Gutiérrez-Domènech (2002) establece, utilizando datos de la Encuesta de Población Activa, que la tasa de actividad de las

²⁴ Las fechas de entrada en vigor de las ayudas son: 3/8/2000 en Navarra, 29/12/2001 en Castilla y León, 13/08/2002 en el País Vasco, 14/9/2002 en Castilla La Mancha y 10/5/2003 en La Rioja.

²⁵ El gráfico A3.1 del anexo ofrece una imagen complementaria a la especificación matemática del DD, reflejando el efecto del tiempo en el grupo de tratamiento y el grupo de control.

mujeres españolas se sitúa en el 42,7% entre 6 y 9 meses antes del nacimiento de un hijo/a, cayendo hasta el 32,5% entre 6 y 9 meses después del mismo. No obstante, Alba y Álvarez (2004) subrayan la importancia para el caso de España del periodo de gestación, ya que es en ese momento cuando se produce un porcentaje elevado de los abandonos del mercado de trabajo. Este fenómeno implicaría que solo una parte de las mujeres ausentes en la MCVL en el periodo 1996-2005 -cuando la muestra es retrospectiva- eran titulares del derecho de excedencia en el momento del nacimiento del hijo. Los tres autores señalan, además, que las trabajadoras que ocupan peores empleos y las que poseen niveles inferiores de capital humano son las que tienden, en mayor medida, a cambiar su relación con el mercado laboral antes y después de la llegada de un hijo. Variables que también son claves en el resto de países europeos (Pronzato, 2005; Gutiérrez-Domènech, 2005; Del Boca et al. 2009). De ahí que nuestra muestra refleje, en realidad, a los “supervivientes” del mercado de trabajo. La pérdida de los casos anteriormente mencionados conllevaría un sesgo si afectase de forma diferenciada a nuestros grupos de tratamiento y de control, supuesto del que, a priori, no tenemos evidencias²⁶.

Sin perder de vista las particularidades señaladas, cabe mencionar que la utilización del DD está ampliamente extendida en el ámbito de la evaluación de las políticas públicas y, en particular, de las licencias parentales. Así, por ejemplo Han et al. (2009a) analizan, aprovechando un escenario similar al nuestro, las repercusiones de las reformas acometidas en Estados Unidos en el periodo 1987-2004 con la implementación de la “Family and Medical Leave Act”²⁷ (1993) a nivel federal y de otras leyes complementarias a nivel estatal. Sus resultados refrendan el efecto positivo de las

²⁶ Por este motivo incluiremos entre las variables de control, tal y como explicaremos más adelante, indicadores relativos al contexto regional. Igualmente, como medida extra de precaución hemos repetido los modelos acotando distintos periodos de observación (primero con tres y posteriormente con dos años antes y después de la entrada en vigor de cada una de las ayudas) no encontrándose resultados sustantivamente diferentes a los que se presentan en este trabajo.

²⁷ La FMLA introduce un permiso no retribuido de 12 semanas por razones médicas o familiares. No obstante, solo son elegibles los trabajadores de empresas con 50 o más empleados y que acreditan el cumplimiento de unas condiciones muy restrictivas.

reformas, al aumentar el tiempo que los trabajadores disfrutaron de una licencia, pero lo circunscriben, especialmente, a las mujeres con estudios secundarios y superiores. Hardoy y Schøne (2004), por contra, evalúan el efecto en la natalidad de las modificaciones introducidas en 1998 en un subsidio noruego, llamado “Cash for Care”, que tiene por objetivo compensar económicamente a los padres con niños de 1 a 3 años que no utilizan escuelas infantiles públicas. Los autores determinan un efecto negativo de la ayuda, al retrasar el momento en el que las madres noruegas tienen el siguiente hijo²⁸. Lalive y Zweimüller (2005) estudian el impacto en la natalidad y en la probabilidad de reincorporación al trabajo tras las reformas del sistema de licencias parentales austriaco producidas en 1990 y 1996, concluyendo un efecto positivo en ambos casos.

En nuestro caso, los modelos de regresión lineal²⁹ que aplicaremos, con la especificación DD, pueden formularse de la siguiente manera:

$$y_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 T_{ij} + \beta_2 Post_{ijt} + \beta_3 (T_{ij} * Post_{ijt}) + \beta_4 X_{ijt} + \varepsilon_{ijt} \quad (2)$$

donde y_{ijt} es el valor contenido en los datos de la MCVL de que individuo i en la observación j en la que es susceptible de utilizar una excedencia -puesto que ha tenido un hijo y está empleado por cuenta ajena- finalmente la utilice ($y=1$) o no ($y=0$) en el año t ; β_0 es

²⁸ Este hecho está relacionado con las condiciones de elegibilidad de la licencia de maternidad. En concreto, la madre tiene que acreditar haber estado empleada al menos 6 de los 10 últimos meses antes de la fecha de nacimiento del hijo.

²⁹ Ai y Norton (2003) muestran que los coeficientes de las interacciones en los modelos logísticos pueden presentar un efecto sobre la variable dependiente de signo opuesto al real. Por este motivo y debido a que -tal y como vamos a explicar a continuación- la especificación del parámetro DD es una interacción, en este ejercicio utilizamos un modelo de regresión lineal, a pesar de que nuestra variable dependiente es dicotómica (utiliza/ no utiliza la excedencia) y el modelo logístico sería, *a priori*, más apropiado. La regresión lineal es también el modelo aplicado en numerosos estudios que utilizan el enfoque DD con variables dependientes dicotómicas (ver, por ejemplo, Schøne, 2005; Puhani y Sonderhof, 2008; Han et al., 2009a, 2009b). No obstante, como medida extra de precaución hemos estimado modelos logísticos sin encontrar diferencias sustantivas respecto a los resultados de las regresiones lineales que se presentan en el siguiente apartado. Sin embargo, optamos por presentar los modelos de regresión lineal porque sus coeficientes son más fáciles de interpretar, especialmente en el caso de las interacciones.

la constante; T_{ij} es una variable dicotómica que adquiere el valor 1 si el individuo i en la observación j está en el grupo de tratamiento o el valor 0 si está en el grupo de control; $Post_{ijt}$ es una variable dicotómica que mide el tiempo y adquiere el valor 1 para todos los años después de la implementación de la política autonómica y 0 para los años anteriores; $T_{ij}*Post_{ijt}$ es la interacción entre ambas variables, que constituye el parámetro DD; X_{ijt} es un vector de variables de control que afectan la probabilidad relativa de utilizar la excedencia; y, por último, ε_{ijt} es el término de error, ajustado bajo el supuesto de no independencia de las observaciones.

La interpretación de los coeficientes es la siguiente: β_1 mide la diferencia promedio en la utilización de la excedencia entre el grupo de tratamiento y el grupo de control; β_2 refleja el cambio en la utilización de la excedencia después de la implementación de la política autonómica; β_3 es el coeficiente clave que captura el impacto de la política autonómica; y, finalmente, β_4 denota el valor de los coeficientes estimados por el modelo para cada una de las variables de control.

Sin embargo, el modelo DD trabaja con dos supuestos fundamentales cuyas implicaciones es necesario valorar (Blundell y Costa Dias, 2008). El primero de ellos es que el efecto periodo ($Post_{ijt}$) y el efecto de las políticas autonómicas ($T_{ij}*Post_{ijt}$) pueden ser estimados de forma separada. Un supuesto que no se respeta en aquellos casos en que los individuos modifican su comportamiento previendo la puesta en marcha de la política. Algo que parece altamente probable en aquellos casos en que se requieren largos periodos de debate parlamentario o la puesta en marcha de programas piloto, circunstancias que no se dan en el caso de las ayudas autonómicas objeto de estudio. A ello hay que añadir que ninguna contempló efectos retroactivos, por lo que las interrupciones por excedencia susceptibles de obtener compensaciones económicas debían iniciarse en una fecha posterior a la entrada en vigor de las respectivas ayudas. Un criterio este último que, prácticamente, elimina la posibilidad de un sesgo en nuestros coeficientes debido a estrategias anticipadas de los usuarios de excedencias.

El segundo supuesto es que el término de error del modelo (ε_{ijt}) y el efecto de las políticas autonómicas ($T_{ij}*Post_{ijt}$) no deben estar

correlacionados. Si en el periodo de observación 1996-2006 se produjese algún cambio no observado por el investigador que afectase de forma distinta al grupo de tratamiento o al grupo de control, entonces nuestros coeficientes estarían sesgados porque atribuiríamos a las políticas autonómicas lo que en realidad serían efectos del cambio no controlado. Para evitar este problema vamos a incluir en el modelo como variables de control; la tasa de paro por sexo a nivel provincial, la tasa de escolarización de 0-2 años a nivel autonómico; y la existencia de ayudas económicas a la reducción de jornada³⁰. La primera constituye un indicador de las diferencias regionales en el mercado de trabajo, mientras que con las dos últimas pretendemos controlar las diferencias institucionales que, según la literatura, afectan las decisiones laborales de los individuos tras el nacimiento de un hijo (Baizán y González, 2007; Del Boca y Pascua, 2005; Pronzato, 2007). Igualmente, cabe señalar que la totalidad del periodo objeto de análisis (1996-2006) coincide con un ciclo económico de carácter expansivo, por lo que parece altamente improbable que el transcurso del tiempo afecte de forma distinta a los grupos de tratamiento frente al grupo de control.

Además, también incluiremos como variables de control; las características sociodemográficas de los individuos (sexo, edad, edad al cuadrado, nacionalidad y nivel de estudios); las características de la familia (rango del hijo, si se trata de un parto múltiple o no y si hay adultos de una tercera generación conviviendo en el hogar); y, por último, las relacionadas con su situación laboral (tipo de contrato, tipo de jornada, tamaño de la empresa, antigüedad laboral, si es funcionario o no, y la base de cotización mensual). Estudios previos han constatado la relevancia de las condiciones laborales a la hora de explicar el uso de la excedencia en España (Lapuerta et al., 2009; Lapuerta, 2012). Es por ello que, los modelos estimados controlan las diferencias existentes en este sentido entre los grupos de tratamiento y de control. Las tablas A3.1, A3.2, A3.3, A3.4 y A3.5 del anexo muestran los estadísticos descriptivos para los periodos anteriores y posteriores a la implementación de las ayudas en cada Comunidad Autónoma y su grupo de control.

³⁰ Galicia e Islas Baleares ofrecen ayudas económicas por reducción de jornada de trabajo, pero no en concepto de excedencia. Del mismo modo, País Vasco, Castilla y León y Navarra incentivan las reducciones, aunque en el caso de esta última Comunidad las convocatorias de ayuda no tienen una periodicidad estable.

De esta forma, la estrategia de evaluación que adoptaremos consistirá en contrastar el resultado de cada una de las Comunidades Autónomas que han implementado ayudas con su respectivo grupo de control. Sin embargo, cabe señalar que en la MCVL no podemos identificar los individuos que han obtenido ayudas económicas. El motivo es que desconocemos si los usuarios de la excedencia cumplen todos los requisitos exigidos por cada Comunidad Autónoma y, menos todavía, aquellos que atañen al conjunto de la familia. Por ejemplo, tal y como hemos señalado en el apartado anterior, Navarra, Castilla y León y La Rioja establecen como condición que los dos padres trabajen y uno de ellos solicite la excedencia. Del mismo modo, estas dos últimas Comunidades limitan el acceso a la ayuda en función de la renta familiar. Todas, además, requieren el cumplimiento de un periodo mínimo de empadronamiento por parte del solicitante y, en Navarra, del resto de los miembros de la unidad familiar. Al tratarse de una base de datos con información individual³¹, en la MCVL solo podemos discernir qué personas son titulares del derecho a la excedencia -los trabajadores por cuenta ajena con hijos menores de tres años-. Con el modelo DD mediremos, en consecuencia, el efecto de la política autonómica en el conjunto de la población titular del derecho a la excedencia, pero no en la población que estrictamente cumple las condiciones para ser beneficiario de las ayudas.

No obstante, sí es factible ajustar cada grupo de tratamiento y su respectivo grupo de control en función de algunos criterios de elegibilidad autonómicos fijados a nivel individual. Así, para el caso de Navarra trabajaremos con una muestra de padres y madres con dos o más hijos, ya que la ayuda solo puede obtenerse a partir del segundo hijo, mientras que en el caso de Castilla La Mancha estará compuesta exclusivamente por trabajadores varones, al ser éstos los únicos titulares de la ayuda. Igualmente, en el resto de Comunidades Autónomas el modelo también será calculado para hombres y mujeres por separado, debido a las pautas diferencias en

³¹ La muestra no dispone de información del hogar más allá de los datos obtenidos por el padrón municipal (que incluye como variables el sexo y la fecha de nacimiento de las personas que conviven en el hogar). Para más información sobre las características de la información de la MCVL procedente del Padrón Municipal consultar Lapuerta, 2010 y Durán, 2007.

la utilización de estos recursos en función del género (Gornick y Meyers, 2003; Moss, 2010).

3.5. Resultados

La tabla 3.4 recoge los resultados del test de diferencia de medias en la tasa de utilización de la excedencia entre los residentes de cada una de las cinco Comunidades Autónomas que han implementado ayudas económicas para incentivar el ejercicio de este derecho y sus grupos de control en el periodo anterior y posterior a la implementación de las políticas autonómicas³². De este modo, podemos observar que la Comunidad Autónoma que ha experimentado el mayor incremento en la utilización de la excedencia es Castilla y León, que ha pasado de una tasa media del 6% en el periodo anterior a la entrada en vigor de su ayuda - producida en el año 2001- al 18% en el periodo posterior, lo que representa un aumento de 11 puntos porcentuales. Navarra es la siguiente Comunidad, con un incremento de 9 puntos, pasando del 12% al 21%. Cabe recordar, no obstante, que en el caso de Navarra la tasa promedio de utilización de la excedencia hace referencia a los segundos hijos y sucesivos. Le sigue, aunque a bastante distancia, el País Vasco, con 4 puntos de diferencia y una tasa media del 9% después de la implementación de su ayuda en el año 2002.

La Rioja y Castilla La Mancha son las únicas Comunidades que no presentan diferencias estadísticamente significativas en las tasas medias de utilización de la excedencia antes y después de la puesta en marcha de sus respectivas medidas. De hecho, en el caso de Castilla La Mancha, cuya política está dirigida exclusivamente a los hombres, este indicador pasa del 0,2% al 0,5%, mientras que en La Rioja del 10% al 13%. Paralelamente, la tabla 3.3 también refleja un incremento estadísticamente significativo en el uso de la excedencia en los respectivos grupos de control, aunque no tan pronunciado como en el caso de los grupos de tratamiento. Exactamente, la diferencia promedio para el grupo de control de Navarra es de 3 puntos porcentuales; 0,1 en el de Castilla La Mancha; y 2 puntos

³² En realidad, la tabla 3.3 muestra los resultados de la fórmula nº1 presentada en el apartado anterior.

porcentuales para los grupos de control de Castilla y León, País Vasco y La Rioja.

Tabla 3.4: Resultado del test de diferencia de medias en la tasa de utilización de la excedencia para cada CCAA y su respectivo grupo de control, antes y después de la implementación de la ayuda.

	Antes	Después	Diferencia
Panel A. Navarra¹			
Navarra	0,117 (0,019)	0,210 (0,016)	0,093 ** (0,027)
Grupo de control	0,037 (0,002)	0,068 (0,001)	0,031 ** (0,002)
Diferencia	0,080 ** (0,012)	0,142 (0,010)	0,062 ** (0,025)
Panel B. Castilla y León²			
Castilla y León	0,061 (0,005)	0,176 (0,007)	0,116 *** (0,009)
Grupo de control	0,036 (0,001)	0,060 (0,001)	0,023 *** (0,001)
Diferencia	0,024 *** (0,004)	0,117 *** (0,005)	0,093 *** (0,009)
Panel C. País Vasco³			
País Vasco	0,048 (0,004)	0,092 (0,006)	0,044 *** (0,007)
Grupo de control	0,038 (0,001)	0,060 (0,001)	0,022 *** (0,001)
Diferencia	0,010 *** (0,004)	0,032 *** (0,005)	0,022 *** (0,007)
Panel D. Castilla La Mancha⁴			
Castilla La Mancha	0,002 (0,001)	0,005 (0,002)	0,002 (0,002)
Grupo de control	0,002 (0,000)	0,003 (0,000)	0,001 *** (0,000)
Diferencia	0,001 (0,001)	0,002 (0,002)	0,001 (0,002)

Tabla 3.4: Continuación.

	Antes	Después	Diferencia
Panel E. La Rioja⁵			
La Rioja	0,101 (0,014)	0,127 (0,018)	0,026 (0,022)
Grupo de control	0,041 (0,001)	0,062 (0,001)	0,021 (0,001) ***
Diferencia	0,060 *** (0,009)	0,066 *** (0,013)	0,005 (0,021)

¹ Muestra compuesta por segundos hijos y sucesivos. Antes= del 1/1/1996 al 2/8/2000; después= del 3/8/2000 al 31/12/2006.

² Antes= del 1/1/1996 al 28/12/2001; después= del 29/12/2001 al 31/12/2006.

³ Antes= del 1/1/1996 al 12/8/2002; después= del 13/8/2002 al 31/12/2006.

⁴ Muestra compuesta por hombres. Antes= del 1/1/1996 al 13/9/2002; después= del 14/9/2002 al 31/12/2006.

⁵ Antes= del 1/1/1996 al 9/5/2003; después= del 10/5/2003 al 31/12/2006.

Significativo al $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,01$. Los errores estándar se muestran entre paréntesis.

Fuente: MCVL-2006.

No obstante, la información más relevante de la tabla 3.4 es el estimador DD (destacado en negrita en cada uno de los paneles) que, tal y cómo avanzábamos en el apartado anterior, refleja el resultado de la doble diferencia en los periodos analizados (después y antes de la implementación de la política) entre el grupo de tratamiento y de control. Este estimador facilita, por lo tanto, una aproximación preliminar y tentativa del impacto de las políticas autonómicas. Así, sus resultados indican que las ayudas implementadas por Navarra, Castilla y León, y el País Vasco aumentan la probabilidad de utilizar una excedencia, mientras que las de Castilla La Mancha y La Rioja no tienen una incidencia estadísticamente significativa.

Sin embargo, estos resultados de carácter descriptivo no tienen en cuenta otras variables que, además de la implementación de la política, pueden diferenciar a los grupos de tratamiento de sus respectivos grupos de control. Una apreciación que es especialmente relevante para los casos de Navarra y La Rioja, ya que ambas Comunidades son las que presentan una mayor diferencia en tasa media de utilización de la excedencia respecto a sus grupos de control antes de la implementación de la política. Ésta se sitúa en 8 y 6 puntos porcentuales respectivamente. De ahí la

necesidad de estimar modelos de regresión que controlen estas diferencias y, especialmente, aquellas que, según la literatura, inciden en la utilización de la excedencia. La tabla 3.5 presenta los resultados de estos modelos para las ayudas de Navarra, Castilla y León, País Vasco y La Rioja³³, utilizando la muestra conjunta de hombres y mujeres³⁴.

De este modo, el coeficiente de la interacción pone de manifiesto que el efecto de las políticas autonómicas se mantiene positivo y significativo en el caso de Navarra y Castilla y León, continúa sin ser significativo en La Rioja, pero desaparece en el caso del País Vasco. La ausencia de efecto de la política implementada en esta última Comunidad se debe a que, al controlar el resto de las variables, el coeficiente de la interacción no alcanza los niveles mínimos de significación estadística. Un resultado que refleja la importancia en el País Vasco del contexto institucional, las condiciones laborales del trabajador y sus propias características sociodemográficas y familiares como factores explicativos de la utilización de la excedencia, por encima de la puesta en marcha de la política.

Tabla 3.5: Resultado de las regresiones lineales (variable dependiente: utiliza /no utiliza excedencia la excedencia). Muestra: padres y madres.

	Navarra [∞]	Castilla y León	País Vasco	La Rioja
Después	-0,013 ***	-0,004 ***	-0,005 ***	-0,004 ***
CCAA	0,042 **	0,021 ***	-0,001	0,031 **
Después*CCAA	0,059 ***	0,073 ***	0,010	0,010
Edad	0,018 ***	0,011 ***	0,010 ***	0,010 ***
Edad2	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***
Sexo	0,122 ***	0,113 ***	0,108 ***	0,107 ***
Extranjero	-0,030 ***	-0,024 ***	-0,023 ***	-0,023 ***

³³ Castilla la Mancha queda excluida en este modelo, ya que su ayuda solo es aplicable a los hombres.

³⁴ Dado que estudios anteriores han explorado en profundidad los factores que justifican la utilización de la excedencia en España (Lapuerta et al. 2009 y Lapuerta, 2011), en este apartado vamos a centrar la explicación en el resultado de la interacción, que indica el efecto de las políticas autonómicas.

Tabla 3.5: Continuación.

	Navarra [∞]	Castilla y León	País Vasco	La Rioja
Educ. Primaria ^a	0,001	0,001	0,002	0,001
Educ. Secundaria	0,010 ***	0,007 ***	0,007 ***	0,007 ***
Educ. Superior	0,014 ***	0,012 ***	0,012 ***	0,012 ***
Contrato temporal	-0,029 ***	-0,026 ***	-0,025 ***	-0,025 ***
Jornada parcial	-0,002	-0,005 *	-0,005 *	-0,005 *
Antigüedad en la empresa	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***
Funcionario	0,030 ***	0,028 ***	0,027 ***	0,028 ***
Tamaño emp: 11-49 ^b	0,015 ***	0,015 ***	0,016 ***	0,015 ***
Tamaño emp: 50-499	0,039 ***	0,042 ***	0,041 ***	0,041 ***
Tamaño emp: 500+	0,077 ***	0,083 ***	0,079 ***	0,082 ***
Cot. 806-1042 euros ^c	0,001	-0,004 *	-0,004 *	-0,004 **
Cot. 1043-1357 euros	-0,004	-0,011 ***	-0,009 ***	-0,011 ***
Cot. 1358-1931 euros	-0,013 ***	-0,019 ***	-0,016 ***	-0,017 ***
Cot. 1932 euros o +	-0,030 ***	-0,039 ***	-0,036 ***	-0,036 ***
Rango 2 ^d		0,008 ***	0,008 ***	0,008 ***
Rango 3	0,004	0,010 ***	0,012 ***	0,010 ***
Rango 4 o +	-0,003	-0,003	-0,001	-0,001
Gemelos	0,014 **	0,017 ***	0,016 ***	0,018 ***
Abuelos	-0,021 ***	-0,018 ***	-0,017 ***	-0,017 ***
Tasa de desempleo	-0,003 ***	-0,002 ***	-0,002 ***	-0,002 ***
Tasa de escolarización 0-2 años	-0,001 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***
Ayuda reducción jornada	0,011	0,015 **	0,021 ***	0,020 ***
Constante	-0,258 ***	-0,163 ***	-0,148 ***	-0,156 ***
N	44.342	105.465	105.978	101.218
r ²	0,331	0,216	0,213	0,210

[∞] En el caso de Navarra la muestra es para segundos hijos y sucesivos.

* Significativo al $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Categorías de referencia: ^a sin estudios; ^b de 1 a 10 empleados; ^c de 1 a 805 euros;

^d Rango 1 (el caso de Navarra la categoría de referencia es rango=2, ya que la ayuda solo se concede a partir del segundo hijo).

Nota: los casos perdidos de las variables nivel educativo, tipo de contrato, tamaño empresa y nivel de cotización se han incluido en una categoría a parte (missing) para no acumular pérdida de casos o introducir posibles problemas de sesgo. Los coeficientes no se incluyen en la tabla por cuestiones de extensión. En ningún caso representaban categorías significativamente grandes.

Fuente: MCVL-2006.

La tabla 3.5 muestra, además, que la implementación de la ayuda en Castilla y León está asociada con un incremento de 7,3 puntos porcentuales en la utilización de la excedencia entre los padres y madres titulares de este derecho y residentes en esta Comunidad. La ayuda de Navarra representa un aumento de 5,9 puntos porcentuales en la utilización de la excedencia, pero en este caso entre los progenitores con dos o más hijos. Los resultados reflejan, en consecuencia, la relevancia de la cuantía económica a la hora de incentivar la utilización de la excedencia, por encima de otros criterios *a priori* positivos en el diseño de estas medidas como, por ejemplo, la titularidad individual, su configuración de carácter universal o la mayor flexibilidad con la que pueden ser disfrutadas. De hecho, estas dos Comunidades son, precisamente, las que ofrecen las ayudas económicas más elevadas (400 euros mensuales en el caso de Navarra y 560 en el de Castilla y León). Por el contrario, en ambas Comunidades la titularidad de la ayuda es familiar y, por la tanto, su percepción depende de que los dos progenitores trabajen y uno de ellos disfrute de una excedencia. Ambas establecen, también, restricciones en la configuración del derecho, ya que el acceso a la ayuda de Castilla y León está restringido en función de la renta familiar y en Navarra solo se reconoce para atender el cuidado de segundos hijos y sucesivos. En el caso de Castilla y León la ayuda está, además, vinculada a periodos de excedencia de un año y se percibe íntegramente tras su finalización.

Las tablas 3.6 y 3.7 recogen los resultados de los modelos para las submuestras de mujeres y hombres respectivamente. De este modo, en la tabla 3.6 podemos observar que, en el caso de las mujeres, el efecto de las políticas autonómicas implementadas por Navarra y Castilla y León es todavía más pronunciado. Así, la ayuda de Navarra representa un aumento de 9,1 puntos porcentuales en la utilización de la excedencia, mientras que en el caso de la ayuda de Castilla y León el incremento alcanza los 14,3 puntos porcentuales. No obstante, cabe señalar que los resultados de Navarra pierden significación estadística en este modelo, situándose en un intervalo de confianza del 90%. Las ayudas de País Vasco y La Rioja tampoco muestran ningún efecto en el caso de las mujeres. Los resultados confirman, en consecuencia, la permeabilidad por parte de las mujeres a los incentivos económicos introducidos por las

Comunidades Autónomas que garantizan unos niveles de compensación superiores al 27% del salario bruto medio mensual.

Por el contrario, en la tabla 3.7 podemos observar que los coeficientes de la interacción son negativos para las submuestras de hombres en todas las Comunidades excepto en la Rioja, pero en ningún caso alcanzan los niveles mínimos de significación estadística. Tampoco la ayuda de Castilla La Mancha, que está dirigida exclusivamente a los hombres, visualiza ningún efecto. Algo que podría parecer sorprendente teniendo en cuenta que los 900 euros que ofrece esta Comunidad representaban el 58% del salario bruto mensual medio de los hombres castellano manchegos en el año 2006. Los resultados refrendan, en consecuencia, la nula incidencia de estas políticas en la utilización de la excedencia por parte de los hombres. De hecho, estudios previos han puesto de manifiesto la necesidad de diseñar permisos individuales, de carácter obligatorio y 100% retribuidos para incentivar su participación (Brandth y Kavande, 2001, 2002 y 2009; Bygren y Duvander, 2006; Lappegard, 2008). Ninguna de las políticas autonómicas implementadas en España combina estas características, reforzando, en consecuencia, la desigualdad de género existente en la utilización de estos recursos.

Tabla 3.6: Resultado de las regresiones lineales (variable dependiente: utiliza /no utiliza excedencia la excedencia). Muestra: madres.

	Navarra [∞]	Castilla y León	País Vasco	La Rioja
Después CCAA	-0,024 ***	-0,011 ***	-0,013 ***	-0,012 ***
Después*CCAA	0,127 ***	0,075 ***	0,002	0,082 ***
Después*CCAA	0,091 *	0,143 ***	0,032	-0,001
Edad	0,040 ***	0,022 ***	0,020 ***	0,022 ***
Edad2	-0,001 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***
Extranjero	-0,087 ***	-0,066 ***	-0,061 ***	-0,061 ***
Educ. Primaria ^a	0,021 ***	0,015 ***	0,017 ***	0,016 ***
Educ. Secundaria	0,042 ***	0,029 ***	0,030 ***	0,029 ***
Educ. Superior	0,040 ***	0,034 ***	0,033 ***	0,033 ***
Contrato temporal	-0,088 ***	-0,074 ***	-0,070 ***	-0,071 ***
Jornada parcial	-0,003	-0,007 *	-0,008 *	-0,006
Antigüedad en la empresa	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***

Tabla 3.6:Continuación.

	Navarra [∞]	Castilla y León	País Vasco	La Rioja
Funcionario	0,029 **	0,029 ***	0,029 ***	0,030 ***
Tamaño emp: 11-49 ^b	0,039 ***	0,035 ***	0,034 ***	0,033 ***
Tamaño emp: 50-499	0,099 ***	0,099 ***	0,097 ***	0,096 ***
Tamaño emp: 500+	0,155 ***	0,165 ***	0,157 ***	0,162 ***
Cot. 806-1042 euros ^c	-0,008	-0,015 ***	-0,016 ***	-0,017 ***
Cot. 1043-1357 euros	-0,014 *	-0,028 ***	-0,024 ***	-0,028 ***
Cot. 1358-1931 euros	-0,021 **	-0,036 ***	-0,030 ***	-0,030 ***
Cot. 1932 euros o +	-0,051 ***	-0,074 ***	-0,068 ***	-0,068 ***
Rango 2 ^d		0,017 ***	0,018 ***	0,018 ***
Rango 3	0,003	0,017 **	0,021 ***	0,017 **
Rango 4 o +	-0,026 **	-0,029 ***	-0,024 **	-0,024 **
Gemelos	0,031 **	0,038 ***	0,037 ***	0,042 ***
Abuelos	-0,046 ***	-0,039 ***	-0,036 ***	-0,035 ***
Tasa de desempleo	-0,004 ***	-0,003 ***	-0,003 ***	-0,003 ***
Tasa de escolarización 0-2 años	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,001 ***
Ayuda reducción jornada	0,012	0,011	0,034 **	0,032 **
Constante	-0,494 ***	-0,263 ***	-0,236 ***	-0,258 ***
N	17.183	43.352	43.649	41.636
r2	0,300	0,191	0,183	0,181

[∞] En el caso de Navarra la muestra es para segundos hijos y sucesivos.

* Significativo al $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Categorías de referencia: ^a sin estudios; ^b de 1 a 10 empleados; ^c de 1 a 805 euros;

^d Rango 1 (el caso de Navarra la categoría de referencia es rango=2, ya que la ayuda solo se concede a partir del segundo hijo).

Nota: los casos perdidos de las variables nivel educativo, tipo de contrato, tamaño empresa y nivel de cotización se han incluido en una categoría a parte (missing) para no acumular pérdida de casos o introducir posibles problemas de sesgo. Los coeficientes no se incluyen en la tabla por cuestiones de extensión. En ningún caso representaban categorías significativamente grandes.

Fuente: MCVL-2006.

Tabla 3.7: Resultado de las regresiones lineales (variable dependiente: utiliza /no utiliza excedencia la excedencia). Muestra: padres.

	Navarra ^o	Castilla y León	País Vasco	La Rioja	Castilla La Mancha
Después CCAA	-0,001 0,002	0,000 0,001	0,000 0,001	0,000 0,001	0,000 0,000
Después*CCAA	-0,000	-0,001	-0,004	0,011	-0,000
Edad	0,001 **	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
Edad2	-0,000 *	0,000	0,000	0,000	0,000
Extranjero	-0,002 **	-0,002 **	-0,002 ***	-0,002 **	-0,002 **
Educ. Primaria ^a	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Educ. Secundaria	0,001	0,002 ***	0,002 ***	0,002 ***	0,002 ***
Educ. Superior	0,004 **	0,004 ***	0,004 ***	0,004 ***	0,004 ***
Contrato temporal	-0,002 **	-0,002 ***	-0,001 ***	-0,001 ***	-0,001 ***
Jornada parcial	0,003	0,001	0,001	0,001	0,001
Antigüedad en la empresa	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***
Funcionario	0,008 **	0,007 ***	0,007 ***	0,006 ***	0,008 ***
Tamaño emp: 11-49 ^b	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000
Tamaño emp: 50-499	0,002 *	0,002 ***	0,001 **	0,002 ***	0,001 ***
Tamaño emp: 500+	0,006 ***	0,005 ***	0,005 ***	0,005 ***	0,005 ***
Cot. 806-1042 euros ^c	-0,000	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001
Cot. 1043-1357 euros	-0,001	-0,001 *	-0,001	-0,001	-0,001
Cot. 1358-1931 euros	-0,002 **	-0,002 ***	-0,002 **	-0,002 **	-0,002 **
Cot. 1932 euros o +	-0,003 **	-0,003 ***	-0,003 ***	-0,003 ***	-0,003 ***
Rango 2 ^d		-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
Rango 3	0,001	0,001	0,001	0,001	0,000
Rango 4 o +	0,001	0,000	0,001	0,001	0,000
Gemelos	0,002	0,003	0,002	0,002	0,002
Abuelos	-0,000	-0,001	-0,001 *	-0,000	-0,001

Tabla 3.7: Continuación.

	Navarra [∞]	Castilla y León	País Vasco	La Rioja	Castilla La Mancha
Tasa de desempleo	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***	-0,000 ***
Tasa de escolarización 0-2 años	-0,000	-0,000 ***	-0,000 **	-0,000 **	-0,000 ***
Ayuda reducción jornada	0,005	0,004	0,006	0,006	0,006
Constante	-0,013 *	0,008	0,005	0,005	0,005
N	27.159	62.113	62.329	59.582	62.225
r ²	0,404	0,229	0,259	0,237	0,254

[∞] En el caso de Navarra la muestra es para segundos hijos y sucesivos.

* Significativo al $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Categorías de referencia: ^a sin estudios; ^b de 1 a 10 empleados; ^c de 1 a 805 euros;

^d Rango 1 (el caso de Navarra la categoría de referencia es rango=2, ya que la ayuda solo se concede a partir del segundo hijo).

Nota: los casos perdidos de las variables nivel educativo, tipo de contrato, tamaño empresa y nivel de cotización se han incluido en una categoría a parte (missing) para no acumular pérdida de casos o introducir posibles problemas de sesgo. Los coeficientes no se incluyen en la tabla por cuestiones de extensión. En ningún caso representaban categorías significativamente grandes.

Fuente: MCVL-2006.

3.6. Conclusiones

Los padres trabajadores por cuenta ajena pueden disfrutar en España de una situación de excedencia por cuidado de hijos menores de tres años. Sin embargo, ésta es una licencia de carácter no retribuido. Por este motivo, numerosas Comunidades Autónomas han desarrollado medidas complementarias con el objetivo de reducir la pérdida de ingresos derivada del ejercicio de este derecho y, por ende, incentivar su utilización. Este es el caso de Navarra, Castilla y León, País Vasco, La Rioja y Castilla La Mancha que, bajo regulaciones y condiciones diversas, ofrecen ayudas económicas de cuantía fija. Este estudio ha analizado el impacto de estas políticas en el uso de la excedencia, con el propósito de dilucidar cuál es la combinación de características en el diseño de estas ayudas que, en mayor medida, estimula su utilización.

Los resultados reflejan, en primer lugar, efectos diferenciados en función del género. De hecho, ninguna de las políticas tiene incidencia en el uso de este recurso por parte de los hombres, ni siquiera en aquellas Comunidades que establecen elementos de discriminación positiva en su diseño. Este es el caso del País Vasco, que ofrece una ayuda económica ligeramente superior cuando es el padre quien disfruta la excedencia (250 vs. 200 euros mensuales). Una cuantía que, en el año 2006, representaba el 12% del salario bruto medio mensual de los hombres residentes en esa Comunidad y el 13% del de las mujeres. Queda claro que, manteniendo iguales el resto de los requisitos de acceso, el incentivo económico establecido no compensa las diferencias existentes en los salarios medios entre ambos sexos. Tampoco la ayuda de Castilla La Mancha, fijada en 900 euros por un mes de excedencia y dirigida exclusivamente a los hombres, repercute positivamente en las tasas de utilización de este recurso. En este caso, la titularidad familiar de la excedencia y, en concreto, la vinculación de la percepción de la ayuda a que la madre ceda dos semanas de su permiso de maternidad constituye un claro obstáculo para que los padres ejerzan este derecho.

En segundo lugar, los resultados ponen de manifiesto el impacto positivo de las ayudas implementadas por Navarra y, especialmente, Castilla y León en las tasas de utilización de la excedencia por parte de las mujeres. Ambas Comunidades presentan diferencias sustantivas en el diseño de sus políticas, pero coinciden en una característica: las dos ofrecen las cuantías económicas más elevadas. De este modo, la evidencia constata la permeabilidad del comportamiento femenino a los incentivos económicos, frente a otros rasgos positivos en el diseño de estas ayudas, como por ejemplo, su configuración universal, la titularidad individual, los periodos y condiciones de cobro de las ayudas o la flexibilidad con la que pueden ser disfrutadas. Ejemplo paradigmático de ello es la ayuda ofrecida por el País Vasco que, contrariamente a nuestras expectativas iniciales, tampoco tiene ninguna incidencia entre las mujeres pese a su diseño favorable en el resto de los criterios señalados. La explicación radica, por lo tanto, en su escasa cuantía.

Del análisis empírico de este trabajo se desprende, en consecuencia, la necesidad de que las Comunidades Autónomas diseñen medidas generosas que compensen el carácter no retribuido de esta licencia a nivel estatal. Sin embargo, éste es un requisito necesario, pero no el

único para incentivar el ejercicio de este derecho por parte de los hombres. La individualización de los derechos y, especialmente, la introducción de criterios que eliminen o, cuando menos, palien su carácter voluntario son también requisitos imprescindibles en el caso de ellos. Tal y como han puesto de manifiesto numerosos estudios, el entorno laboral y las características del empleo desarrollado representan enormes barreras a la hora de que los hombres disfruten de una licencia parental (Brandth y Kavande, 2001, 2002; Whitehouse et al., 2007; Fox et al, 2009; Geisler y Kreyenfeld, 2009). De ahí la necesidad de introducir elementos normativos que, como en el caso de las cuotas, contrarresten las presiones ejercidas desde el ámbito laboral. De lo contrario, el efecto no buscado de las políticas implementadas por las Comunidades será el de reafirmar las desigualdades de género existentes en la sociedad, haciendo recaer en exclusiva sobre los hombros de las mujeres la responsabilidad de conciliar la vida laboral y familiar.

Bibliografía

Ai, C. y Norton, E.C. (2003): 'Interactions terms in logit and probit models', *Economics Letters*, 80(1): 123-129.

Anxo, D., Fagan, C., Smith, M., y Letablier, M.T. (2007): *Parental Leave in European Companies: establishment survey on working time 2004-2005*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Baizán, P, y González, M.J. (2007): '¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino', En Navarro, Vicenç (Ed.) *Situación Social de España, Vol, II*, Madrid: Biblioteca Nueva.

Behrendt, C. (2000): 'Holes in the safety net? Social security and the alleviation of poverty in a comparative perspective', Paper presentado en la *ISA Research Conference*, Helsinki: 25-27 Septiembre 2000, [Disponible en: <http://www.issa.int/pdf/helsinki2000/topic4/2behrendt.PDF> Consultado: 7/8/2011]

Bertrand, M., Duflo, E., y Mullainathan, S. (2004): 'How much should we trust differences-in-differences estimates?', *The Quarterly Journal of Economics*, 119(1): 249-275.

Blundell, R. y Costa Dias, M. (2008): 'Alternative Approaches to Evaluation in Empirical Microeconomics', *IZA Discussion Paper Series* n° 3800, Bonn: Institute for the Study of Labor.

Brandth, B. y Kavande, E. (2009): 'Gendered or Gender-Neutral Care Politics for Fathers?', *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 624(1): 177-189.

Brandth, B. y Kavande, E. (2002): 'Reflexive fathers: Negotiating Parental Leave and Working Live', *Gender, Work, and Organization*, 9(2): 186-203.

Brandth, B. y Kavande, E. (2001): 'Flexible work and flexible fathers', *Work, Employment & Society*, 15 (2): 251-257.

Bygren, M. y Duvander, A. (2006): 'Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use', *Journal of Family and Marriage*, 68 (2): 363-372.

Del Boca, D., y Pascua, S. (2005): 'Social policies and employment of married women in Europe', *Child's Working Paper*, n° 19.

Del Boca, D., Pasqua, S. y Pronzato, D. (2009): 'Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective', *Oxford Economic Papers*, 61(1): 147-171.

De Henau, J., Meulders, D., y O'Dorchai, S. (2008): 'Parents' care and career: Comparing parental leave policies', in D. Del Boca y C. Wetzels (Eds.): *Social policies, labor markets and motherhood: A comparative analysis of European countries*, Cambridge: Cambridge University Press. pp.63-106.

Desai, S. y Waite, J. (1991): 'Women's employment during pregnancy and after the first birth: occupational characteristic and work commitment', *American Sociological Review*, 56: 551-566.

- Deven, F. y Moss, P. (2002): 'Leave arrangements for parents: overview and future outlook', *Community, Work & Family*, 5(3): 236-255.
- Durán, A. (2007) 'La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67(E): 231-240. [Disponible en: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/ExtraSS07/default.htm> Consultado: 22/9/2009].
- Duvander, A., Ferrarini, T., y Thalberg, S. (2005b), 'Swedish parental leave and gender equality', *Institute for Future Studies Working Paper* 11/2005, Stockholm: Institute for Future Studies.
- Ellingsæter, A.L. (2009): 'Leave Policy in the Nordic welfare states: a 'recipe' for high employment/high fertility?', *Community, Work & Family*, 12(1): 1-19.
- Escobedo, A. (2008): 'Políticas de licencias parentales y de atención infantil para los menores de tres años y sus familias: el caso español en el contexto internacional', en M. Pazos: *Economía e Igualdad de Género: retos de la Hacienda Pública en el s. XXI*, Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, p. 161-183.
- Esping-Andersen, G. (2004): 'La política familiar y la nueva demografía', *Revista de Información Comercial Española*, 815:45-60.
- Fagan, C. y Hebson, G. (eds.) (2004): 'Making work pay' debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries', Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Fox, E., Pascall, G. y Warren, T. (2009): 'Work-family policies, participation, and practices: fathers and childcare in Europe', *Community, Work & Family*, 12(3): 313-326.
- Geisler, E. y Kreyenfeld, M. (2009): 'Against All Odds: Fathers' Use of Parental Leave in Germany', *MPIDR Working Paper 2009-10*, Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research.

Gornick, J.C. y Meyers, M.K. (2003): *Families that work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York: Russell Sage Foundation.

Gutiérrez-Domènech, M. (2005): 'Employment after motherhood: a European comparison', *Labour Economics*, 12: 99-123.

Gutiérrez-Domènech, M. (2002): 'Employment penalty after motherhood in Spain', *Centre for Economic Performance*, nº 1177.

Haas, L. y Hwang, C.P. (2005): 'The impact of taking parental leave on fathers' participation in childcare and ties with children: lessons from Sweden', Paper presented at *Community, Work and Family Conference*, 18 March 2005, Manchester: UK.

Han, W., Rhum, C., y Waldfogel, J. (2009a): 'Parental Leave Policies and Parents' Employment and Leave-Taking', *Journal of Policy Analysis and Management*, 28(1): 29-54.

Han, W., Rhum, C., Waldfogel, J., y Washbrook, E. (2009b): 'Public Policies and Women's Employment After Childbearing', *IZA Discussion Paper* nº 3937, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Han, W. y Waldfogel, J. (2003): 'Parental Leave: the Impact of Recent Legislation on Parents' leave taking', *Demography*, 40(1): 191-200.

Hardoy, I. y Schøne, P. (2004): 'Cash for care: More work for the stork?', Paper presented at the *European Society for Population Economics Conference*, Bergen: June 2004.

Kamerman, S. B. y Moss, P. (2011): *The politics of parental leave policies*, Bristol: The Policy Press.

Lalive, R. y Zweimüller, J. (2005): 'Does parental leave affect fertility and return-to-work? Evidence from a 'True Natural experiment'', *IZA Discussion Paper* nº 1613, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Lappegard, T. (2008): 'Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway', *Population Research and Policy Review*, 27(2): 139-159.

Lapuerta, I. (2012): 'Mothers's Labour Market Transitions After the First Child in Spain: the Role of part-time parental leave', *Tesis doctorales UPF (mimeo)*, Barcelona: UPF. Cap.4, p. 119-170.

Lapuerta, I. (2010): 'Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales', *DemoSoc Working Paper* n° 37, Barcelona: DCPIS UPF. [Disponible en: <http://sociodemo.upf.edu/papers/DEMOSOC37.pdf> Consultado: 3/08/2011].

Lapuerta, I., Baizán, P. y González, M. J. (2009): 'Tiempo para cuidar, tiempo para trabajar. Análisis del uso y la duración de la licencia parental en España, en V. Navarro (dir): *La situación social en España, vol. III*, Madrid: Biblioteca Nueva, p. 425-460.

Math, C. y Meilland, C. (2004): 'Family related Leave and Industrial Relations', *European Industrial Relation Observatory On-line*, Dublin: EIRO [Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/TN0403101S.htm> Consultado: 9/9/2011].

Miguélez, F., Antentas, J.M., Barranco, O. y Muntanyola, D. (2007): 'Los sindicatos ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal', *PAPERS Revista de Sociologia*, 83(4): 37-56.

Moss, P. (2010): 'International Review of Leave Policies and Related Research', *Employment Relations Research Series*, n° 105, London: Department for Business, Innovation and Skills. [Disponible en: http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Annual_reviews/2010_annual_review.pdf Consultado: 5/9/2011].

Moss, P. y Deven, F. (1999) (eds.): *Parental leave: Progress or Pitfall?*, Brussels: NIDI/CBGS Publications, 173-192.

- Nyberg, A. (2000): 'From Foster Mothers to Child Care Centres: A History of Working Mothers and Child Care in Sweden', *Feminist Economics*, 6(1): 5-20.
- O'Brien, M., Brandth, B., y Kavande, E. (2007): 'Fathers, work and family life', *Community, Work & Family*, 10(4): 375-386.
- O'Brien, M. (2004): 'Shared caring: bringing fathers into the frame', *EOC Working Papers Series* n° 2004/05, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Pronzato, C. (2007): 'Return to Work after Childbirth: does Parental Leave matters in Europe?', *ISER Working Paper* 2007-30, Colchester: University of Essex.
- Pronzato, C. (2005): 'Employment decisions of European women after childbirth', *Paper presented at the EPUNET conference*, Colchester: 29th June.
- Puhani, P.A. y Sonderhof, K. (2008): 'The Effects of Maternity Leave Extension on Training for Young Women', *IZA Discussion Paper* n° 3820, Bonn: Institute for the Study of Labour.
- Pylkkäinen, E., and Smith, N. (2004): 'The Impact of Family-Friendly Policies in Denmark and Sweden on Mothers' Career Interruptions Due to Childbirth', *IZA Discussion Paper Series* n° 1050, Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Ray, R., Gornick, J.C. y Schmitt, J. (2010): 'Who cares: assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries', *Journal of European Social Policy*, 20(3): 196-216.
- Reich, N. (2010): 'Who cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany', *HWWI Research Paper* n° 31, Hamburg: Hamburg Institute of International Economics.
- Schöne, P. (2005): 'The effect of a Family Policy Reform on Mother's Pay: a Natural Experiment Approach', *Review of Economics of the Household*, 3(2): 145-170.

Spiess, K., y Wrohlich, K. (2008): 'The parental leave benefit reform in Germany: Cost and labour market outcomes of moving towards the Scandinavian model', *Population Research and Policy Review*, 27(5), 575-591.

Tanaka, S. (2005): 'Parental Leave and Child Health across OECD Countries', *The Economic Journal*, 115 (501): 7-28.

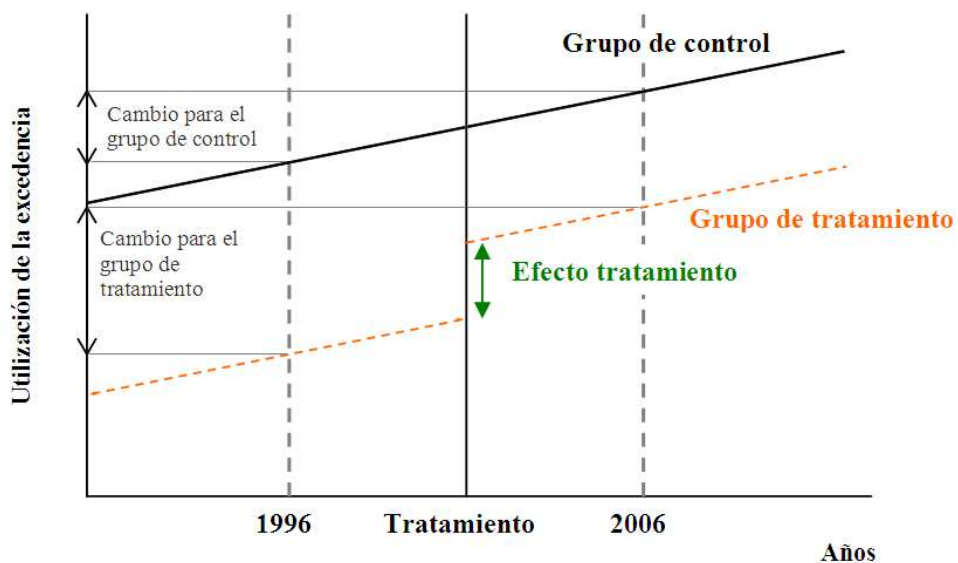
Waldfogel, J. (2002): 'Child care, Women's Employment and Child Outcomes', *Journal of Population Economics*, 15: 527-548.

Waldfogel, J. (1999): 'The impact of the Family and Medical Leave Act', *Journal of Policy Analysis and Management*, 18(2): 281-302.

Whitehouse G., Diamond C. y Baird M. (2007): 'Fathers' use of leave in Australia', *Community, Work & Family*, 10 (4): 387-407.

Anexos

Gráfico A3.1: Efecto del tiempo en el grupo de tratamiento y grupo de control.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla A3.1: Estadísticos descriptivos de las variables de control para Navarra y su grupo de control antes y después de la entrada en vigor de la ayuda por excedencia (muestra= segundo o más hijos). Periodo 1996-2006.

<i>Variables:</i>	Grupo de tratamiento		Grupo de control	
	Antes*	Después**	Antes*	Después**
Sexo (mujer)	0,36	0,42	0,34	0,40
Edad	33,59	35,16	32,78	34,62
Nacional UE-15	1,00	0,95	0,99	0,94
Sin estudios	0,09	0,07	0,18	0,16
Estudios primarios	0,30	0,31	0,34	0,32
Estudios secundarios	0,44	0,42	0,39	0,40
Estudios superiores	0,17	0,19	0,10	0,12
Estudios missing	0,00	0,01	0,00	0,00
Contrato indefinido	0,60	0,71	0,53	0,66
Contrato temporal	0,23	0,20	0,26	0,25
Contrato missing	0,17	0,09	0,21	0,09
Jornada completa	0,70	0,81	0,70	0,79
Jornada parcial	0,13	0,11	0,09	0,12
Jornada missing	0,17	0,09	0,21	0,09
Funcionarios	0,10	0,08	0,08	0,07
Tamaño empresa: 1-10 trabajadores	0,13	0,18	0,13	0,20
Tamaño empresa: 11-49 trabajadores	0,16	0,21	0,17	0,22
Tamaño empresa: 50-499 trabajadores	0,24	0,31	0,18	0,25
Tamaño empresa: 500 o más trabajadores	0,22	0,20	0,13	0,17
Tamaño empresa missing	0,25	0,10	0,39	0,16
Antigüedad laboral (días)	3921,31	5227,54	3202,88	3930,09
Bases de cotización mensual (euros)	1378,26	1621,49	1203,47	1411,12
Número de hijos	2,23	2,30	2,20	2,27
Hogares con adultos conviviendo (abuelos)	0,08	0,09	0,07	0,08
Partos múltiples	0,04	0,05	0,03	0,05
Tasa de escolarización 0-2	n,d	17,81	7,93	13,77
Ayuda por reducción de jornada	0,00	0,74	0,00	0,02
Tasa de paro	8,71	5,19	18,49	10,59
N. observaciones	283	648	14.206	29.205

*Antes= Del 1/1/1996 al 2/8/2000. **Después= Del 3/8/2000 al 31/12/2006.

Fuente: MCVL2006.

Tabla A3.2: Estadísticos descriptivos de las variables de control para Castilla y León y su grupo de control antes y después de la entrada en vigor de la ayuda por excedencia. Periodo 1996-2006.

<i>Variables:</i>	Grupo de tratamiento		Grupo de control	
	Antes*	Después**	Antes*	Después**
Sexo (mujer)	0,35	0,46	0,38	0,44
Edad	32,42	33,51	31,59	32,96
Nacional UE-15	0,99	0,96	0,99	0,95
Sin estudios	0,13	0,10	0,15	0,14
Estudios primarios	0,35	0,33	0,34	0,32
Estudios secundarios	0,45	0,49	0,41	0,42
Estudios superiores	0,07	0,08	0,10	0,12
Estudios missing	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrato indefinido	0,56	0,68	0,56	0,69
Contrato temporal	0,27	0,24	0,27	0,24
Contrato missing	0,17	0,08	0,18	0,07
Jornada completa	0,74	0,81	0,73	0,81
Jornada parcial	0,09	0,11	0,10	0,12
Jornada missing	0,17	0,08	0,18	0,07
Funcionarios	0,11	0,08	0,07	0,06
Tamaño empresa: 1-10 trabajadores	0,17	0,25	0,15	0,21
Tamaño empresa: 11-49 trabajadores	0,19	0,25	0,17	0,23
Tamaño empresa: 50-499 trabajadores	0,23	0,28	0,19	0,26
Tamaño empresa: 500 o más trabajadores	0,05	0,09	0,13	0,17
Tamaño empresa missing	0,36	0,13	0,35	0,13
Antigüedad laboral (días)	2150,36	2948,84	2206,14	2959,89
Bases de cotización mensual (euros)	1131,56	1334,16	1201,34	1433,41
Número de hijos	1,50	1,49	1,52	1,55
Hogares con adultos conviviendo (abuelos)	0,05	0,08	0,07	0,09
Partos múltiples	0,02	0,01	0,02	0,02
Tasa de escolarización 0-2	2,07	10,34	8,98	14,82
Ayuda por reducción de jornada	0,00	0,43	0,00	0,03
Tasa de paro	15,40	10,45	16,57	10,46
N. observaciones	2.313	2.745	46.027	54.380

*Antes= Del 1/1/1996 al 28/12/2001 **Después= Del 29/12/2001 al 31/12/2006.

Fuente: MCVL2006.

Tabla A3.3: Estadísticos descriptivos de las variables de control para el País Vasco y su grupo de control antes y después de la entrada en vigor de la ayuda por excedencia. Periodo 1996-2006.

<i>Variables:</i>	Grupo de tratamiento		Grupo de control	
	Antes*	Después**	Antes*	Después**
Sexo (mujer)	0,40	0,45	0,38	0,44
Edad	33,22	34,23	31,69	33,01
Nacional UE-15	1,00	0,99	0,99	0,95
Sin estudios	0,05	0,06	0,15	0,14
Estudios primarios	0,21	0,20	0,34	0,32
Estudios secundarios	0,55	0,55	0,41	0,42
Estudios superiores	0,19	0,20	0,10	0,12
Estudios missing	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrato indefinido	0,60	0,71	0,57	0,69
Contrato temporal	0,22	0,22	0,26	0,24
Contrato missing	0,18	0,08	0,17	0,07
Jornada completa	0,72	0,82	0,74	0,81
Jornada parcial	0,10	0,10	0,10	0,12
Jornada missing	0,18	0,08	0,17	0,07
Funcionarios	0,16	0,10	0,07	0,07
Tamaño empresa: 1-10 trabajadores	0,16	0,21	0,15	0,22
Tamaño empresa: 11-49 trabajadores	0,19	0,25	0,18	0,23
Tamaño empresa: 50-499 trabajadores	0,22	0,31	0,20	0,26
Tamaño empresa: 500 o más trabajadores	0,18	0,15	0,13	0,18
Tamaño empresa missing	0,25	0,09	0,34	0,12
Antigüedad laboral (días)	2572,20	3317,22	2168,56	2914,40
Bases de cotización mensual (euros)	1488,97	1705,82	1215,49	1444,91
Número de hijos	1,43	1,46	1,52	1,55
Hogares con adultos conviviendo (abuelos)	0,08	0,08	0,07	0,09
Partos múltiples	0,02	0,02	0,02	0,02
Tasa de escolarización 0-2	18,06	35,11	9,31	15,17
Ayuda por reducción de jornada	0,00	1,00	0,00	0,03
Tasa de paro	14,35	8,73	16,01	10,35
N. observaciones	2830	2741	51574	48833

*Antes= Del 1/1/1996 al 12/8/2002. **Después= Del 13/8/2002 al 31/12/2006.

Fuente: MCVL2006.

Tabla A3.4: Estadísticos descriptivos de las variables de control para la Rioja y su grupo de control antes y después de la entrada en vigor de la ayuda por excedencia. Periodo 1996-2006.

<i>Variables:</i>	Grupo de tratamiento		Grupo de control	
	Antes*	Después**	Antes*	Después**
Sexo (mujer)	0,41	0,47	0,39	0,45
Edad	32,56	33,95	31,83	33,09
Nacional UE-15	0,97	0,90	0,98	0,94
Sin estudios	0,09	0,09	0,15	0,14
Estudios primarios	0,36	0,35	0,34	0,32
Estudios secundarios	0,53	0,55	0,41	0,42
Estudios superiores	0,02	0,01	0,10	0,12
Estudios missing	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrato indefinido	0,64	0,74	0,59	0,69
Contrato temporal	0,26	0,18	0,26	0,24
Contrato missing	0,09	0,09	0,15	0,07
Jornada completa	0,81	0,81	0,75	0,81
Jornada parcial	0,09	0,10	0,10	0,13
Jornada missing	0,09	0,09	0,15	0,07
Funcionarios	0,08	0,09	0,07	0,07
Tamaño empresa: 1-10 trabajadores	0,15	0,24	0,16	0,22
Tamaño empresa: 11-49 trabajadores	0,21	0,27	0,18	0,23
Tamaño empresa: 50-499 trabajadores	0,24	0,32	0,20	0,26
Tamaño empresa: 500 o más trabajadores	0,11	0,08	0,14	0,18
Tamaño empresa missing	0,30	0,08	0,32	0,10
Antigüedad laboral (días)	2281,70	3138,70	2112,42	2845,42
Bases de cotización mensual (euros)	1248,02	1444,16	1236,01	1463,71
Número de hijos	1,45	1,55	1,52	1,56
Hogares con adultos conviviendo (abuelos)	0,05	0,05	0,07	0,09
Partos múltiples	0,02	0,01	0,02	0,02
Tasa de escolarización 0-2	2,35	3,69	9,71	15,86
Ayuda por reducción de jornada	0,00	0,00	0,01	0,03
Tasa de paro	8,52	5,93	15,38	10,08
N. observaciones	457	354	60168	40239

*Antes= Del 1/1/1996 al 9/5/2003. **Después= Del 10/5/2003 al 31/12/2006.

Fuente: MCVL2006.

Tabla A3.5: Estadísticos descriptivos de las variables de control para Castilla La Mancha y su y el grupo de control antes y después de la entrada en vigor de la ayuda por excedencia (muestra=hombres). Periodo 1996-2006.

<i>Variables:</i>	Grupo de tratamiento		Grupo de control	
	Antes*	Después**	Antes*	Después**
Edad	31,73	33,11	31,96	33,51
Nacional UE-15	0,98	0,94	0,98	0,94
Sin estudios	0,23	0,23	0,18	0,17
Estudios primarios	0,47	0,46	0,38	0,37
Estudios secundarios	0,26	0,26	0,36	0,36
Estudios superiores	0,04	0,05	0,08	0,09
Estudios missing	0,00	0,00	0,00	0,00
Contrato indefinido	0,50	0,61	0,57	0,67
Contrato temporal	0,35	0,34	0,30	0,29
Contrato missing	0,15	0,05	0,13	0,05
Jornada completa	0,81	0,91	0,82	0,90
Jornada parcial	0,04	0,04	0,05	0,05
Jornada missing	0,15	0,05	0,13	0,05
Funcionarios	0,05	0,05	0,05	0,05
Tamaño empresa: 1-10 trabajadores	0,18	0,25	0,16	0,22
Tamaño empresa: 11-49 trabajadores	0,22	0,31	0,20	0,26
Tamaño empresa: 50-499 trabajadores	0,20	0,23	0,20	0,26
Tamaño empresa: 500 o más trabajadores	0,04	0,08	0,11	0,14
Tamaño empresa missing	0,35	0,13	0,34	0,12
Antigüedad laboral (días)	2181,86	2650,20	2226,56	2882,87
Bases de cotización mensual (euros)	1070,36	1285,32	1252,34	1532,00
Número de hijos	1,59	1,62	1,55	1,59
Hogares con adultos conviviendo (abuelos)	0,04	0,06	0,07	0,08
Partos múltiples	0,02	0,02	0,02	0,02
Tasa de escolarización 0-2	1,76	2,42	8,80	14,47
Ayuda por reducción de jornada	0,00	0,00	0,00	0,02
Tasa de paro	9,84	5,32	12,41	8,00
N. observaciones	1813	1287	32351	26774

*Antes= Del 1/1/1996 al 13/9/2002. **Después= Del 14/9/2002 al 31/12/2006.

Fuente: MCVL2006.

4. ARTICLE III: MOTHERS' LABOUR MARKET TRANSITIONS AFTER THE FIRST CHILD IN SPAIN: THE ROLE OF PART-TIME PARENTAL LEAVE*.

Irene Lapuerta
Universitat Pompeu Fabra

(September, 2011)

Abstract:

This paper examines the labour market transitions mothers make in Spain after having their first child, with special attention paid to part-time parental leave (also known as 'reduced working hours'). Until now, most studies have largely neglected this option, and those that do include part-time parental leave, have not usually distinguished it from part-time work. This results in a lack of knowledge about the causal mechanisms behind mothers' labour decisions and, even more seriously, the confounding of two choices with very different constraints, especially in Southern Europe where part-time jobs have very poor employment protection, social benefits and earnings. This paper attempts to clarify these issues. I use a competing risks event history analysis to investigate the likelihood of mothers, who are employed full-time at the birth of their first child, to transition thereafter to any of the following destination states: 1) part-time parental leave; 2) full-time parental leave; 3) part-time work; or 4) inactivity or unemployment. The analysis is based on a subsample of 16.902 women from the '*Muestra Continua de Vidas Laborales*' (waves 2005-2008). The

* A version of this article will be published by Springer as a chapter of the book coordinated by Teresa Martín-García (CSIC) and titled "*Spain and Italy: as similar as thought? A comparative reflection on living arrangements and family relationships*".

results show support for the opportunity cost hypothesis for high-wage earners but, contrary to initial expectations, do not show a lower opportunity cost associated to transitions to part-time parental leave in comparison to full-time parental leave. Only those mothers with middle-range wages, very high job security and working in the private sector have part-time parental leave as a real labour market alternative, while those in more vulnerable positions in the labour market appear to be pressured into part-time work or, more frequently, withdraw from the labour market altogether.

4.1. Introduction

The dramatic increase in the female labour force participation rate is one of the most significant social changes of the past few decades. However, the process of family formation and, specifically, the birth of a child remains, in many countries, a critical juncture for women, where tensions between paid work and care of young children emerge. As a result, some researchers have focused on the study of factors that explain mothers' labour market transitions after childbirth. Nevertheless, most of the analysis developed in this area has limited the range of options to a choice between abandoning or continuing employment (Dex et al., 1999; Hong and Corman, 2005; Gutiérrez-Domènech, 2005b; Vlasblom and Schippers, 2006; Han et al., 2008). In contrast, few studies have analyzed the different forms that continued labour market participation can take and, when this is accounted for, analysis is limited to the distinction between full-time and part-time work (Giannelli, 1996; Ondrich et al., 1999; Rønsen and Sundström, 2002; Lauer and Weber, 2003; Stanfords, 2006).

The literature, therefore, presents little evidence on the mechanisms that underlie taking a full- or part-time parental leave to care for children; two new possibilities offered by the extension of family leave policies in most industrialized countries³⁵ (Ray et al., 2010;

³⁵ Leave policy terminology is especially varied due to the existence of different types of leave across countries and the need to translate national terms into English. In this article, I use the terms 'full-time parental leave' and 'part-time parental leave' as equivalents to 'parental leave' and 'reduced working hours' respectively. To refer collectively to all leaves related to the birth and care of

Robila, 2010). These time resources, complementary to maternity and paternity leaves, have transformed the range of alternatives available for managing early childhood care. At the same time, they have altered the relationship of parents, especially mothers, to employment. Nowadays, being employed without actually working or doing so with a reduced schedule has become a relatively common situation among women with children under three years old (Bruning and Plantenga, 1999; Fagan and Hebson, 2004; Drew, 2004; Moss, 2009).

In addition, research thus far equates part-time parental leave with part-time work. The result is a misinterpretation of the causal mechanisms of two decisions with very different constraints: in the first, the worker herself decides the start date and, more importantly, the end date, while in the second situation, both dates depend on factors beyond the individual's control. The job continuation and return to a full workday are legally insured in part-time parental leave, but not for part-time work. In the case of part-time work, a change in the labour contract is necessary before the worker can return to a full-time schedule. Furthermore, the job guarantees and social protection of the two situations are also different in most countries (Hegewisch, 2009; OECD, 2010). I expect, therefore, that the explanatory factors of each transition and the sociological profiles of users to differ. Hence, separate analysis is essential to understand career paths of workers once they become parents, especially in countries where part-time work leads to lower welfare benefits, lower wages and weaker employment protection, as is the case of Southern Europe (Del Boca et al., 2005 and 2009; OECD, 2010).

With this context as background, this article sheds light on the role of part-time parental leave (also known as 'reduced working hours') in labour market transitions made after the first birth in Spain. I first examine the use of this benefit, as well as the patterns of its utilization and combination with full-time parental leave. Second, I analyze the causes for the transition of Spanish mothers to this situation, while considering the other labour market options available. Specifically, by applying an Event History Analysis with

children, I use the terms 'care leaves', 'parental leave benefits' and 'parental leave system' interchangeably.

a competing risks design, I explore the factors that influence the labour transition from full-time employment at the time of birth of the first child to any of the following four destination states: part-time parental leave, full-time parental leave, part-time work or unemployment/inactivity.

The source of information used is Spain's Continuous Sample of Working Life Histories (*'Muestra Continua de Vidas Laborales'* in Spanish or MCVL), stems from the administrative records of Social Security, the Municipal Population Register and the Tax Agency. Taking advantage of its panel structure, I have constructed a subsample for the descriptive analysis, which consists of 39,360 men and 35,657 women with two common features: first, all had a child between 2005 and 2008; and second, were working as employees at childbirth; and, therefore, were eligible for full- and part-time parental leaves. The multivariate analysis has been limited, however, to mothers who had their first child in the same period and were full-time employees at childbirth, which brings the sample size to 16,902 women.

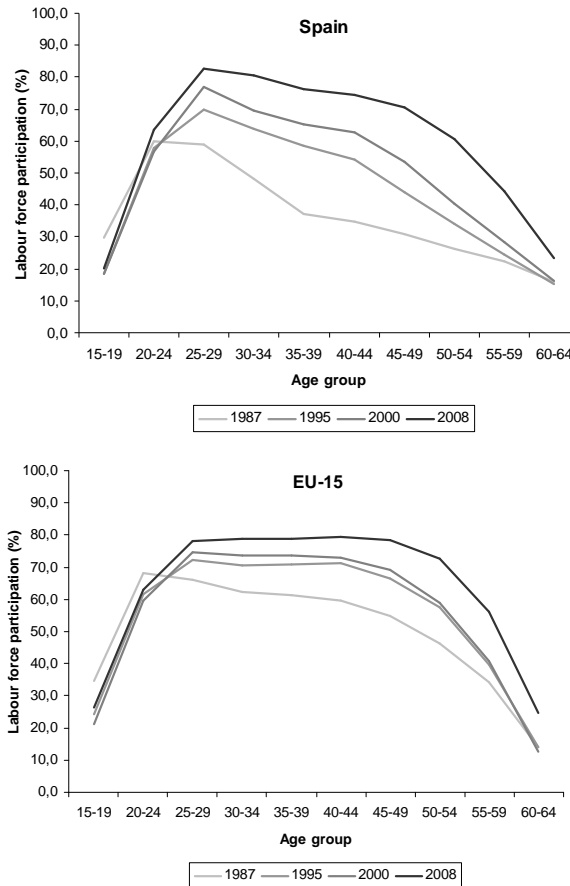
The article is structured in six sections. The second section describes why the Spanish case is of special interest, delving into characteristics of its parental leave system. The next reviews the literature and proposes hypotheses. The fourth section explains the main features of the data source used, the MCVL, and describes the empirical method. Following this, I present the results of the descriptive analysis and the multivariate model. Finally, the article ends with a few short conclusions.

4.2. Parental leaves and employment decisions in Spain

Spain is considered, by numerous studies, to be a country with low fertility and, at the same time, low levels of female labour market participation. However, the latter is only partially true. In reality, Spanish women have very different patterns of labour market participation, depending on their generation (Garrido, 1992; González, 2006). Evidence for this includes that, in 2008, the labour force participation rates among Spanish women between 25 and 29

years old was 82.6% and 80.6% for those between 30 and 34 years old, higher than the activity rates of their peers in the EU-15.

Figure 4.1: Female Labour Force Participation rates, by five-year Age Groups, in Spain and the EU-15*. 1987-2008.



*The data for 1987 refers to the EU-12.

Source: Labour Force Survey's annual results, available in the statistics section of Eurostat's "Population and Social Conditions" (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>).

Figure 4.1 shows the evolution of this indicator between 1987 and 2008 and reflects the large increase in female labour force participation in Spain, especially for the 35-49 year old age group. However, the figure also reveals a drop (visible at the last three observation years) in the female labour force participation from age 30, when compared to younger age groups. This pattern contrasts with that observed for the EU-15, where female participation rates,

from 1995 on, are virtually the same for women between 30 and 44. In fact, the rates are around 79% for those between 25 and 49 years of age.

The peculiarity of the Spanish case is not found, therefore, in its low rate of female labour market activity, but rather in the negative impact of the family formation process, specifically the birth of children, on the relationship of women to employment. Spain is one of the European countries where, even today, motherhood is associated with a strong labour market penalty, which translates to high withdrawal rates from the labour market (Adam, 1996; Saurel-Cubizolles et al., 1999, Gutiérrez-Domènech, 2005a and 2005b). This reality is, in itself, an indicator of the difficulties faced by many households to reconcile work and family responsibilities. Hence, there is much interest in Spain as a case study to examine labour market transitions of mothers to situations of non-employment (inactivity or unemployment) and, even more so, to transitions where they can maintain a formal link to employment after becoming a parent. Put another way, the Spanish case is interesting in order to explore the efficacy of full- and part-time parental leaves in facilitating the continuity of women in employment.

The parental leave system is also the area of family policy which has been most developed in recent years in Spain (Campillo, 2010; Tobío et. al., 2010). In particular, the reforms have been directed either to create new benefits, for example, paternity leave, or to expand and make the conditions of existing benefits more flexible, albeit within a limited scope (Escobedo, 2009). This is the case of full- and part-time parental leaves. The first allows parents to quit their job temporarily until the child turns three, while the second one allows reducing the standard workday by up to half. Consequently, this latter benefit enables the worker to continue in their job, but adapts the number of working hours to the new family circumstances. Table 4.1 summarizes the main characteristics of all leaves for birth and childcare currently available in Spain, including the benefit under study.

Table 4.1: Characteristics of Parental Leave Benefits for the Birth and Care of Children. Spain: 2011.

Type of Leave	Eligibility	Duration	Wage replacement
Maternity Leave	180 days of full-time contribution to Social Security System within 7 years prior to the beginning of the leave or 360 days over the entire laboural history ¹ .	16 weeks ^{2,3}	100%
Paternity Leave		13 days (+ 2 for employees) ²	100%
Breastfeeding Leave	Employees ⁴ . Without prerequisites in terms of time contributed into Social Security System.	A daily break of a half hour at the beginning or end of the workday until the child turns 12 months ⁵ .	100%
Full-time Parental Leave		Until the child turns 3 years old	Unpaid
Part-time Parental Leave		Until the child turns 8 years old	Unpaid

¹ In the case of maternity leave, eligibility criteria varies with the age of the mother at the time of delivery. Those under 21 years old are not required to have a minimum contribution period, while those between 21 and 26 years are required to have contributed 90 days during the 7 years immediately prior to delivery.

² In the case of biological children, six weeks must be taken by the mother post-partum. The remaining ten can be taken before or after, or be transferred to the partner.

³ The duration of both leaves is longer in cases of multiple births or handicap of the child.

⁴ These rights are not recognized for self-employed workers.

⁵ The breastfeeding leave can also be utilized twice a day for a half hour each within the workday or cumulatively after maternity leave.

Source: own elaboration.

Thus, as a result of the passing of the Law on Equal Opportunities for Women and Men (*Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* in Spanish or LOIEMH) in 2007, there were three changes in the regulation of part-time parental leave: first, the minimum number of working hours that can be reduced was lowered, from a third (13 hours in a full-time work week) to an eighth (5 hours); second, the maximum age of the child for whom

parents can exercise this right was raised from 6 to 8 years; and, finally, the reduction in the Social Security contribution of workers -which until then had been proportional to the reduction of hours-disappeared. The costs were now assumed by Social Security itself for a maximum of two years. Also, the period in which Social Security assumed contributions for workers on full-time parental leave expanded from one to two years. In this way, penalties were reduced in terms of access to other rights which vary depending on participation in the labour market³⁶. In the case of this last leave, the period during which one's job position is secured increased from one to two years for public sector workers, but remained at one for all others. After that, only returns to a job of equivalent status are guaranteed, unless, collective bargaining extends the length.

Nevertheless, the changes in the regulation of both leaves did not alter either the eligibility requirements, which exclude the self-employed, or their unpaid nature. For the latter reason, some regional governments have established lump-sum benefits to compensate for salary loss, arising from its use. Currently, five Autonomous Communities -Navarra, Castilla y León, the Basque Country, Castilla La Mancha and Murcia- offer financial support for these two leaves, while La Rioja provides incentives for full-time parental leave and Galicia for part-time parental leave³⁷. Their designs, however, vary greatly in many ways, including prerequisites and the actual financial amounts offered (Lapuerta et al., 2009; Escobedo, 2009). For example, in 2008, the Basque Country had a benefit of 200€ per month for women on parental leave and 250€ in the case of men. The amount was 210€ a month in La Rioja and 516.90€ in Castilla y León, although both are mean-tested benefits. Navarra, meanwhile, gave an allowance of 417.27€, but only for full-time parental leaves for the second and subsequent children. The payments in the case of part-time parental leaves vary, usually depending on the reduction ratio, and ranges from a

³⁶ This change affects benefits concerning retirement, permanent disability, death and survival, maternity and paternity. Situations of full-time parental leave, however, exclude benefits related to temporary disability and unemployment, while the part-time parental leave does include unemployment protection.

³⁷ Catalonia and the Balearic Islands had also implemented specific support for both leaves. However, these are not included in the description because, in the case of the first region, this support is only applicable to workers of the Catalan government. In the case of the Balearic Islands, the law has now been repealed.

minimum of 112€ per month for women in the Basque Country, to a maximum of 250€ in Castilla y León or 350€ for men in Galicia.

Therefore, the Spanish parental leave system ensures comprehensive coverage during the period immediately after birth, coinciding with the 16 weeks of 100% paid and protected maternity leave, but disparate and fragmented thereafter, depending on circumstances such as employment status, labour market sector and place of residence. These regional differences add to an already unequal provision of childhood services (González, 2005; Baizán and González, 2007). In fact, Navarra and the Basque Country have childcare enrollment rates for 0-2 year-olds that double, by far, the Spanish average, which was 20.2% for the 2007-2008 school year. The remaining Autonomous Communities which provide financial support for both parental benefits fall below this³⁸. There is not, thus, a direct correlation between services offered for children under 3 years old and the offer of lump-sum leave benefits. Quite to the contrary, each Autonomous Community has developed its own system of protection without explicitly questioning the familism that characterizes Southern European countries or, in other words, without developing a comprehensive family policy which would include the provision of universal public services (Saraceno, 1994; Sarasa and Moreno, 1995, González et al., 1999; Moreno, 2007).

According to many authors, this familism is sustained by two complementing dimensions (Saraceno, 1994; Naldini, 2003; Campillo, 2010). On one hand, a marked inter-generational solidarity implies the existence of strong ties and shared responsibilities within the extended family. The role of grandparents in the care and attention of children is essential in this context (Tobío et al., 2010). On the other hand, a pronounced gender division of labour within the nuclear family assigns the role of principal care provider to women. This is a role which is reaffirmed with the arrival of the first child (Naldini, 2003; González, 2006). The range of alternatives encountered by working

³⁸ 12.5% in the case of Castilla y León, 2.6% in Castilla La Mancha and 16.8% in Murcia. Autonomous Communities with 0-2 year-old childcare rates higher than the Spanish average and which offer no support for any kind of leave are Madrid (36.1%), Catalonia (33.9%) and Aragón (31.25%). These data are the author's own calculations based on information from the Ministry of Education and the Municipal Population Register of the National Institute of Statistics.

mothers reflects, therefore, this reality, giving rise to a variety of labour market itineraries associated with varying degrees of instability and employment insecurity. For this reason, it is important to analyze the explanatory factors associated with part-time parental leave -the *a priori* less penalizing employment transition-, while considering the remaining possible options at the same time. With this as objective, the next section summarises the main theoretical approaches on the determinants of mothers' labour market transitions, paying special attention to their usefulness for predicting the use of care leaves. It also presents the hypotheses of this research.

4.3. Labour market transitions following the birth of children: main theoretical explanations and hypotheses

The study of female employment behaviour following childbirth has been widely explored from different theoretical perspectives in the literature. A first group focuses on factors related to *labour supply*, especially human capital investment, household characteristics and individual job preferences. Others analyze *the demand for female labour* and how this has evolved alongside changes in the labour market, specifically the relative importance of different occupations and sectors. A third theoretical view highlights the relevance of the *institutional framework* and, in particular, family policies. These policies affect female labour supply by reducing the cost of children, and also impact labour force demand, by increasing employment opportunities for women through the development of care services. Still a fourth perspective examines how *culture and gender values* in society influence the division of work and, by extension, the mothers' employment decisions.

For studies analyzing labour force supply, the *theory of human capital* is a fundamental reference point (Becker, 1964). According to this theory, women weigh the advantages and disadvantages of each employment option and act accordingly, maximizing the benefits of their participation in the labour market. The choice is made, accounting for the value of time devoted to paid work and that dedicated to the home. Thus, the higher the woman's

investment in education or work experience, the less likely she is to leave the labour market and the more likely she is to return after childbirth. The underlying logic is that career interruptions produce an underutilization and depreciation of acquired human capital and, thus, reduce the possibility of recovering investments made beforehand. Numerous studies have demonstrated the validity of this theory in predicting female labour market behaviour in most industrialized countries (see, for example, Berger and Waldfogel, 2004 and Han et al., 2008 for the U.S. case; Dex et al., 1998 for the UK; Bratti, 2003 for Italy; Gutiérrez-Domènech, 2005b and Alba and Álvarez, 2004 for Spain; or Rønsen and Sundström, 2002, Pettit and Hook, 2005, Gutiérrez-Domènech, 2005a, Vlasblom and Schippers, 2006 and Del Boca et al., 2005 and 2009 for comparative studies).

Based on the same premise as utility maximization, the *New Economics of the Family* incorporates the dimension of household in analyzing female employment behaviour (Becker, 1981). The idea here is that partners decide together how to allocate their time between the market and the family, comparing the marginal productivities of each partner in each sphere. Thus, if the marginal productivity differs, partners tend to choose a division of labour that maximizes family welfare. In other words, if productivity of the husband in the market is equal to or greater than that of his wife, she will probably specialize in the home. This specialization may be complete, involving an interruption in women's labour market participation, or partial, by reducing the number of hours devoted to paid work. The transition to full-time parental leave or exit from the labour market are two alternatives which are consistent with the specialization of women in household and care work, while part-time parental leave or part-time work allows combining paid work and family. Depending on the decision taken, women suffer a greater or lesser devaluation of human capital, which may increase the husband's comparative advantage and make it even more difficult for women to return to paid work or improve their employment situation. The penalty also varies depending on the duration of these periods (Waldfogel, 1998; Ondrich et al., 1999).

Nevertheless, the *social exchange and bargaining theories* have questioned the assumptions on which the New Economics of the Family theory is based (Manser and Brown, 1980; Lundberg and

Pollak, 1996). In contrast to the idea that the utility functions of partners are mutually dependent and shape a joint utility function, these authors argue that partners have motivations and aspirations which can conflict. It follows then that each spouse has a different utility function and negotiates for the time distribution that suits them best. The result of the negotiations depends on differences in power, which in turn are determined by economic resources (primarily income), accumulated human capital, and the feasible alternatives to a rupture of the relationship. The partner with less bargaining power will therefore be most likely to make concessions. In addition, the theoretical bargaining models add that in post-industrial economies, characterized by increased employment insecurity and declining male wages, the classic pattern of specialization is no longer the most efficient strategy for ensuring household welfare (Oppenheimer, 1994; Esping-Andersen et al., 2003). In this new context of greater uncertainty, women's earnings are a good insurance against the risk of poverty, especially in cases where the husband loses his job (McGinnity, 2002). Given this argument, full-time parental leave and, in particular, part-time parental leave would be the most suitable alternatives, because they allow both parents to remain employed. In addition, since these are legally-protected rights, the ability to return to the original situation depends exclusively on the worker and not on the good will of the employer.

Other authors, however, stress the importance of less tangible factors and those related to the process of socialization in female employment decisions. *Preference theory*, proposed by Hakim (2000, 2003), identifies three different groups of women who vary in their degree of commitment to paid work: the first has a clear preference for dedication to the family (home-centered women); a second group is oriented to paid work (work-centered women); and a third group, the largest, adapts to circumstances and time constraints (adaptive women). The labour market behaviour of women is therefore explained based on different lifestyles preferences, which can begin to be expressed at an early age and would condition choices and human capital investments from then on. From this perspective, a change to a full- or part-time parental leave after the birth of children would be the result of individual free choice and alternatives that are in line with the preferences of the group of adaptive women. However, preference theory has been

widely criticized, among other things, for ignoring constraints imposed by characteristics of the institutional context, social norms and the demand for female labour (McRae, 2003).

As a result, the effects of *institutional context* and, specifically, country-specific policies developed to reduce incompatibilities between employment and family have received the attention of many scholars. From this perspective, the coverage of childcare services, the structure of the parental leave system, direct economic aids and characteristics of the tax system determine the employment choices of working women, altering the perceptions of costs and rewards associated with each labour market transition (Pylkkänen and Smith, 2004; Gutiérrez-Domènech, 2005a; Del Boca et al., 2009). The evidence confirms that mothers have a greater continuity of employment in those countries which combine a generous parental leave system with a large supply of childcare services (Del Boca and Pasqua, 2005). However, while comprehensive nursery school coverage reduces the risk of withdrawal from the labour market (Gutiérrez-Domènech, 2005a; Pettit and Hook, 2005; Baizán and González, 2007), the effects of care leaves on employment decisions of mothers are more ambiguous.

In fact, numerous studies find that the effects of care leaves vary greatly depending on the design of these benefits (Ondrich et al. 1999; Pylkkänen and Smith, 2003; Pettit and Hook, 2005; Pronzato, 2009). Thus, fully-paid and flexible care leaves which are configured as individual rights for each parent, stimulate their use and reduce any possible post-leave penalties (Bygren and Duvander, 2006; Moss, 2009). Indeed, this combination of features encourages the involvement of men in caregiving tasks, reducing the gender gap in society. The extent to which the use of a full- or part-time parental leave is seen as commonplace in the lives of working men and women mitigates the penalties associated with their use (eg. by influencing the perception of employers that hiring women may be more expensive due to work stoppages) (Del Boca et al., 2009).

Studies that focus on *culture* highlight, however, that mothers' employment decisions are governed by more than economic rationality. They are also influenced by prevailing gender values in society, that is, the forms of social relations between men and

women and the model of sexual division of labour (Pfau-Effinger, 2005). In fact, the prevailing ideal of the role of women as mothers and workers in each cultural context influences female behaviour, assigning a higher value and social recognition for certain employment transitions over others and, by extension, limiting the range of options that are considered. Societal norms about how and who should care for young children are also particularly relevant in the case of transitions to care leaves. In this sense, Pfau-Effinger (2005) argues that, with similar designs, such resources will be most used in contexts where the prevailing belief is that children under three should be cared for at home. The existing gender norms and values in a society can, besides, be modified or, conversely, reaffirmed through family policies (Gornick and Meyers, 2003).

Research centred on *labour market demand* focuses on: the changes in the structure of the productive system; the regulations that affect how the labour market works; and the level of demand for female workforce. In this sense, the expansions of the service sector and part-time work have led to increased employment opportunities for women, but also have given rise to new lines of market segmentation. Yet, studies show huge differences among countries regarding the effects of part-time work (Giannelli, 1996; Stanfords, 2006; Del Boca et al., 2009). Part-time work varies in terms of availability, and also quality -understood in terms of pay, employment protection, job profiles and promotion opportunities-. By extension, there are different patterns of part-time employment. For example, in a comparative study of Spain and the UK, Smith et al. (2000) show that, unlike British women, Spanish women are more likely to transition to part-time employment from unemployment, rather than from full-time work. This reality is explained by the different roles of part-time work in each context: in Britain, part-time work represents a way to reconcile paid work and family; while in Spain, it is an exit option from unemployment which then usually leads to more unstable and precarious labour market trajectories. The role of part-time parental leave would, therefore, be more relevant in contexts where part-time work is not the predominant pattern of female employment.

Labour market regulations and especially those affecting labour costs also influence the demand for workers, particularly those who are assumed to be less productive (eg. women, the young and the

less-skilled). Esping-Andersen (2000) identifies three types of regulations: those affecting welfare state benefits (mainly unemployment benefits, pensions or other benefits related to labour market participation); the mechanisms of collective bargaining and wage determination; and, finally, employment protection and, in particular, the costs of dismissal. All these regulations indirectly affect female employment opportunities by determining the degree of labour market rigidity. Thus, labour markets with high labour costs, such as those in the Mediterranean or continental Europe, tend to create a division between 'insiders' and 'outsiders', protecting permanent workers in already well-protected sectors of the labour market and making access difficult for workers in weaker labour market positions (Esping-Andersen, 2000; Bratti et al. 2005; Solera, 2009). In these contexts, which are characterized by a strong labour market fragmentation, full- and part-time parental leaves would be rights that are only accessible to 'insider' or specially protected workers.

In summary, the views presented above attempt to explain the factors that influence the decision-making process faced by employed mothers following the birth of their first child. The literature developed in this area is characterized by its growth and continuing evolution. Nevertheless, few studies have analyzed full-time parental leave as a labour market alternative, and fewer still, the role of part-time parental leave. Of the latter, only one have applied a longitudinal perspective (Sundström, 1996)³⁹. Instead, most of the literature proposes scenarios where possibilities are limited to two or three choices: abandoning the labour market or continuing full-time or part-time. The confusion between part-time

³⁹ Sundström (1996), for example, includes part-time parental leave as a possible labour market destination and differentiates it from part-time work. Nevertheless, her results cannot be generalized to the Swedish population at-large, since the author's sample is restricted to female employees of the Swedish phone company 'Televerket'. Klerman and Leibowitz (1994) analyze, for the case of the United States, the probability that a woman is in any of the following states three months after delivery: working (at a time/situation when ineligible for maternity leave), on maternity leave or working despite having the right to a maternity leave. The comparability of this study with mine is very limited, however, since I investigate the use of care leaves *upon the completion of* maternity leave. See Moss (2009) for a comparison of differences in the parental leave systems of Spain and the U.S.

parental leave and part-time work is also widespread, even though each decision is subject to distinct constraints and has different implications in the career trajectories of mothers. Hence, taking into account these gaps in the literature and the characteristics of our data source (to be explained in the following section), the hypotheses of this paper attempt to elucidate to what extent individual, labour market and institutional context characteristics explain transitions of mothers to part-time parental leave after the birth of the first child, while accounting for the remaining labour alternatives. To this end, we propose the following three hypotheses:

Hypothesis 1: *Opportunity cost*. Mothers with higher wages will be less likely to move to situations that involve the partial or total loss of income. However, it is expected that the opportunity cost associated with part-time parental leave is less than that associated with full-time parental leave, since the former enables mothers to continue working.

This first hypothesis is supported by economic theory which predicts that individuals weigh the value of time devoted to home and work before choosing any employment alternative. Thus, making any decision about employment will be influenced by the volume of lost income relative to the income at the time of childbirth. In addition, these will be affected by the reduction of future earnings due to the depreciation of specific human capital (eg. tied to specific job skills) and the loss of training and promotion opportunities. The opportunity cost is therefore greater the higher the salary received, which discourages transitions to those destinations that involve the partial or total loss of income, as is the case for all four destinations analyzed.

However, I expect that the opportunity cost associated with the transition to part-time parental leave is less than that of the full-time parental leave. The reason is that the reduced working hours enables mothers to continue working. Consequently, the depreciation of human capital and, by extension, the reduction in income will be lower when utilizing part-time parental leave than when interrupting labour market participation, albeit temporarily as in the case of full-time parental leave. Furthermore, in the Spanish context where care leaves are unpaid, part-time parental leave allows, unlike the full-

time parental leave, that the employee continues to receive a portion of their salary for the duration of the license.

Hypothesis 2: *Bargaining power in the workplace*. Mothers with better working conditions, and those who work for large enterprises where workers are better organized and covered by specific collective bargaining agreements, will be more likely to make transitions to a full- or part-time parental leave and less likely to change to part-time work or a situation of non-occupation (unemployment or inactivity).

The second hypothesis is supported by the fact that the exercising of employment rights such as full- and part-time parental leaves depends largely on the power relations between the worker and the employer (Bygren and Duvander, 2006; Crompton, 2006). These, in turn, are determined by the work conditions, the existing industrial relations framework and the structure of the labour market. Thus, it is expected that women with high job protection (eg. workers with permanent contracts, higher seniority, or those in the public sector) are more likely to make transitions to full or part-time parental leave, while those with less job security are more likely to move towards a situation of non-occupation (inactivity and unemployment) or to part-time work. This is a trend we expect to be further reinforced by the rigidity of the Spanish labour market, which establishes high dismissal costs for permanent employees and those with higher seniority (Esping-Andersen, 2000), giving even greater bargaining power to these workers.

At the same time, bearing in mind that Spain's labour legislation only obliges workers to have union representatives in workplaces with more than 10 employees and collective bargaining bodies with more than 50 employees, it is likely that mothers employed in small businesses are less prone to move toward either care leave. In these contexts, the exercise of leave rights depends on direct negotiation with the employer. In contrast, workers in large firms, which are covered by organized union representation and specific collective bargaining agreements, will be more likely to move towards a full- or part-time parental leave and less likely to switch to a part-time job or a situation of non-employment (inactivity or unemployment).

Hypothesis 3: *Alternative care*. Mothers who have more opportunities to outsource part of the care, either due to the availability of childcare services or family support, in particular the care provided by grandparents, will be less likely to move to full- or part-time parental leave, as well as to the other destinations analyzed.

The third hypothesis refers to the fact that the decision to change employment status is influenced by the availability of alternative sources of childcare, alternatives to care provided directly by the parents. Previous studies have confirmed that a wide range of childcare services increases the likelihood that mothers continue to work after the birth of children (Gutiérrez-Domènech, 2005a; Pettit and Hook, 2005; Baizán and González, 2007; Del Boca et al., 2009). Similarly, given the importance of intergenerational solidarity networks in the context of Southern Europe and in particular the role of grandparents as caregivers, it is expected that the presence of third-generation members in the home reduces the likelihood of moving to any of the four situations studied.

4.4. Data and methodology

The empirical analysis is based on data from the Continuous Sample of Working Life Histories (*Muestra Continua de Vidas Laborales* in Spanish or MCVL) and specifically in its four waves from 2005 to 2008. This resource provides a set of individual microdata extracted from three administrative records: Social Security, the Municipal Population Register and the Tax Agency. The MCVL includes information on more than one million individuals who, in each reference year, have maintained some relationship with the Spanish Social Security System, either as contributors or as recipients of some contributory benefit (MTAS, 2006; Durán, 2007).

Thus, starting with information from Social Security, I have the exact dates of entry and exit from the labour market and the changes that have taken place within an employment relationship or during the collection periods of certain benefits. In addition, the dates of birth and sexes of those living with the individual are added from

the Municipal Population Register⁴⁰, as well as the income tax information, extracted from the Tax Agency. As a consequence, thanks to the MCVL I can reconstruct, to a high degree of detail, the working lives of workers and, therefore, study the factors influencing employment transitions of mothers after the birth of a first child.

Nevertheless, the MCVL also has some limitations (García-Pérez, 2008; Lapuerta, 2010). The first of these is that the Municipal Register data does not include information on family relationships. As a result, I have excluded from our analysis individuals living in extended family households for whom it was impossible to infer mother / father-child links. This is a problem that affects men more than women and especially certain groups: young people or immigrants, for example⁴¹. The second problem comes from how the MCVL defines its reference population, which as I described at the beginning of this section, are those individuals who have maintained an administrative relationship with Social Security. In this way, the dataset excludes individuals covered by social insurance systems other than Social Security: certain civil servants or certain professionals, who together represent 5% of the Spanish working population (Durán, 2007)⁴².

Third, although I can distinguish episodes of full- and part-time parental leaves, I cannot do so for maternity, paternity or breastfeeding leaves, which are not differentiable from the original

⁴⁰ Municipal register information was included for the first time in the 2005 wave. For this reason, the first wave of the MCVL (2004) is excluded from the analysis.

⁴¹ It was not possible to infer the family relationship for 25% of men between 16 and 49 years included in the MCVL, in whose Municipal register information appeared a child born in the 2005-2008 period. The percentage stood at 21% when the reference person for the MCVL is a woman with such characteristics. The percentages are higher for younger age ranges (reaching 53.1% for the reference persons aged 16 to 24, 23.5% for those between 25 and 34 years and 17.1% for individuals between 35 and 49 years) and among people with a foreign nationality (58.9% versus 15.4% of Spanish citizens). I am referring here to individuals in the sample. The proportion of excluded cases is, however, much lower when we consider them as households.

⁴² The MCVL also does not include individuals working in the informal economy and inactive or unemployed individuals who receive no Social Security benefits. However, these groups are excluded from the object of this study, since they are not eligible for full- and part-time parental leaves.

labour situation. Nor can I discern between periods of unemployment when the individual does not receive benefits from periods of inactivity. For this reason, both transitions are studied together in the multivariate analysis. Finally, the fourth limitation is related to the fact that, since I am dealing with a source of individual administrative information, I cannot include a couple's perspective in the analysis, nor relate it to individual preferences. It is, therefore, beyond our reach to provide new evidence, for the case of Spain, for two of the theoretical research lines discussed in the literature⁴³. However, the MCVL is the only dataset that allows researchers to differentiate episodes of part-time work from part-time parental leave and, consequently, analyze to what extent individual, labour and institutional characteristics affect the use of this leave.

With these limitations in mind, I have selected, for the descriptive analysis of labour market transitions, a subsample of 39,360 men and 35,657 women who share two features: (1) each had a child between 2005 and 2008 and (2) each was an employee at the time of the birth and, therefore, had the right to full- and part-time parental leaves. Multivariate analysis, however, was limited to (1) women, who (2) in addition to being employed, worked full-time and (3) had a first child in the same period. As discussed in the next section, the number of men who enjoy leave benefits is so slight that it was impossible to conduct a multivariate analysis with them. For the sake of simplicity, I also deliberately exclude transitions from part-time work. Although the parental leave is a resource used by this group of workers (Lapuerta et al., 2009), part-time parental leave is not a popular option since these parents already have a less than standard workday.

The scenario of employment alternatives is, therefore different and depends on the origin state analyzed. For this reason, and in order to explore especially the role of part-time parental leave, this article focuses on full-time workers in the multivariate analysis. In addition, they also represent the largest group of working mothers with at least one child under three years. According to the Spanish Labour Force Survey (LFS) for the second quarter of 2008, 60.2%

⁴³ Examples include the hypotheses of relative resources or bargaining power in the context of couples.

of these mothers were employed and working full-time, 29% were employed and working part-time or had an otherwise reduced timetable and the remaining 10.8% were self-employed. This second subsample, drawn from MCVL information, consists of 16,902 first-time mothers.

For this study, I used an Event History Analysis (EHA) with a competing risks design (Bernardi, 2006; Blossfeld et al., 2007), through which I determine which factors influence a change from the 'paid full-time employment'⁴⁴ origin state to the following destination states, each mutually exclusive: (1) part-time parental leave; (2) full-time parental leave; (3) part-time work; and (4) unemployment or inactivity. The start date for the probability of making a transition is the birth of the child, while the end date coincides with the first change to any of the four states mentioned above, provided that the episode lasts at least 30 days.

The advantage of this design is two-fold. First, EHA can capture all the different labour market transitions, regardless of their duration and the moment in which they arise. This is not feasible in cross-sectional analysis, where the labour market episodes whose start and end dates are prior to the time of observation are excluded. This increases the likelihood of obtaining biased results, since transitions of shorter durations are more likely to be excluded. Second, EHA can account for individuals who have not made any of the transitions. These are the so-called 'right censored' cases. In our study, these correspond to cases where, before any of the four transitions of interest, one of the following situations occurred: the birth of a second child; the death of the mother; or the end of the period under observation (December 31, 2008). In these cases, the end date is that in which the above event occurred.

The model used is the piece-wise constant exponential model, which has the following formulation:

⁴⁴ As explained previously, the self-employed are excluded from the analysis since they are not eligible for either full- or part-time parental leave. For that reason, throughout the text, I will use the term 'employed' to refer only to mothers who are employees.

$$r(t)_{cr} = \exp(\beta'X_t)(h_t) \quad (1)$$

$$r(t)_{ce} = \exp(\beta'X_t)(h_t) \quad (2)$$

$$r(t)_{cp} = \exp(\beta'X_t)(h_t) \quad (3)$$

$$r(t)_{cd} = \exp(\beta'X_t)(h_t) \quad (4)$$

where c indicates the origin state; being an employee and working full-time. The terms r , e , p , d are mutually exclusive destination states and mean; r , part-time parental leave; e , full-time parental leave; p , part-time work; and d , unemployment or inactivity. $r(t)$ is the transition rate that expresses the probability of experiencing a transition from origin state to any of the destination states at time t . The probability depends on a number of covariates X_t , which reflect the socio-demographic, work, and contextual characteristics of the individual at the time of first birth or in the year immediately prior to its occurrence, and is a function of time, h_t . Finally, β' represents the coefficients of the model estimated by the maximum likelihood.

In the analysis, the time function (h_t) from birth until the first labour market transition is specified through a set of dummy variables for five time intervals: 0 to 2 months, 3 to 5, 6 to 11 months, 12 to 35 months and 36 or more months. It is assumed that the transition rate is constant in each interval, but can vary between them (Bernardi, 2006)⁴⁵. Independent variables included in the model are the monthly contribution salary base (a wage proxy) to test the hypothesis on *opportunity cost*; the type of contract, the activity sector, contract duration and company size as indicators of the second hypothesis on *bargaining power in the workplace*; and, finally, the childcare enrollment rate for 0-2 year-olds at a regional level and a dummy variable that takes the value 1 if other adults of the third generation (grandparents) live in the household to test the hypothesis concerning *alternative care*.

Similarly, control variables include maternal sociodemographic characteristics (age, age squared, educational level, nationality and whether the birth was multiple) and employment history for the year immediately preceding the birth of their first child (the number of

⁴⁵ The survival analysis performed with the Kaplan-Meier method confirms this assumption.

contracts the mother had, whether or not she had any part-time work and if she had been pluri-employed). Contextual variables also include: a dummy variable that takes the value 1 if the child's birth occurred in 2007 and 2008 to capture the change from an economically expansionary cycle to a recession during our observation period; two variables accounting for differences in the regional and local labour markets (the female unemployment rate in the province of residence and if the mother was living in a rural area); and, finally, whether the Autonomous Community of residence issued additional lump-sum benefits for full- or part-time parental leave in order to control for variations in regional policies (see Table A4.1 in the Annex for a more detailed description of all variables included in the model).

4.5. Results

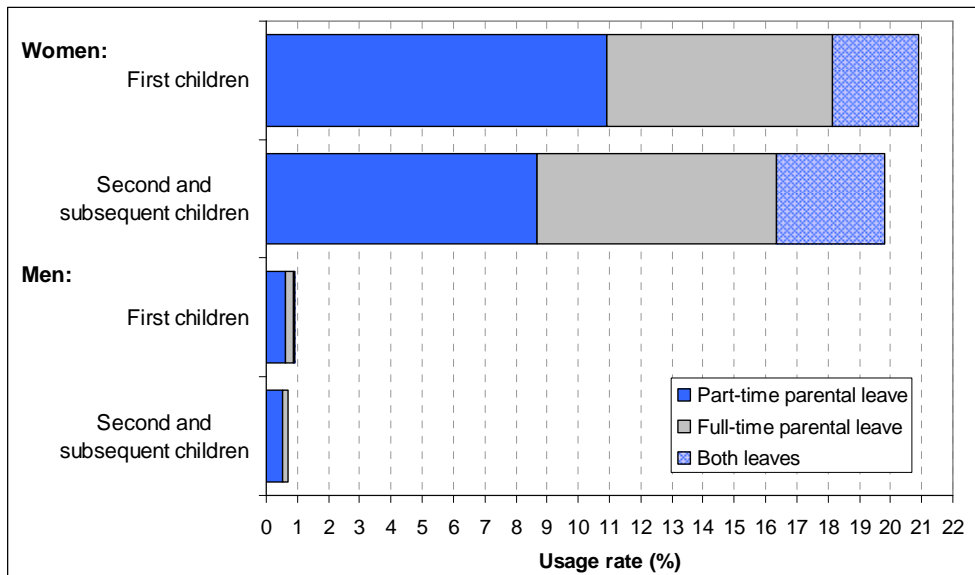
a) Descriptive analysis of labour market transitions and patterns of use of part-time parental leave

The lack of data, until recently, about periods of part-time parental leave has resulted in a nearly total lack of knowledge of the use of this benefit and its impact on the career paths of Spanish parents. In fact, the few studies previously available provide the percentage of eligible workers who were utilizing this benefit in a particular observation period (Escobedo and Navarro, 2007; Treviño et al., 2009). In this way, using data from the module on Reconciling Work and Family Life which was collected alongside the LFS in the second quarter of 2005, Treviño et al. (2009: 183) estimate that 3% of the total number of women eligible for some care leave in the previous 12 months enjoyed a part-time parental leave, while 7% exercised the right to a full-time parental leave. In the case of men, only 0.9% used either of these resources.

This result however provides a snapshot which underestimates the impact of these leaves, since both, especially part-time parental

leave, can be used over longer time periods⁴⁶. Hence the need for a longitudinal approach that allows further exploration of possible combinations in the utilization of these benefits. Figure 4.2, elaborated from the MCVL data, provides this information, reflecting the usage rate by parents who gave birth in 2006 and were working as employees at the time of the birth. The information provided is disaggregated by type of leave used, gender of the parent and the rank of the child.

Figure 4.2: Usage rates of parental benefits among employed parents* who had a child in 2006, by type of benefit utilized, the sex of the user parent and rank of the child. Spain: observation period 2006-2008.



*Working as employees at the time of childbirth (self-employed excluded).
 Source: MCVL, 2005-2008 waves.

First, the graphic confirms the limited use of these benefits by men. In fact, only 0.8% of the group of males analyzed had taken advantage of some leave in the 2006-2008 period, compared to 20.4% of women. Second, it shows distinct utilization patterns between genders, with fathers almost exclusively choosing part-

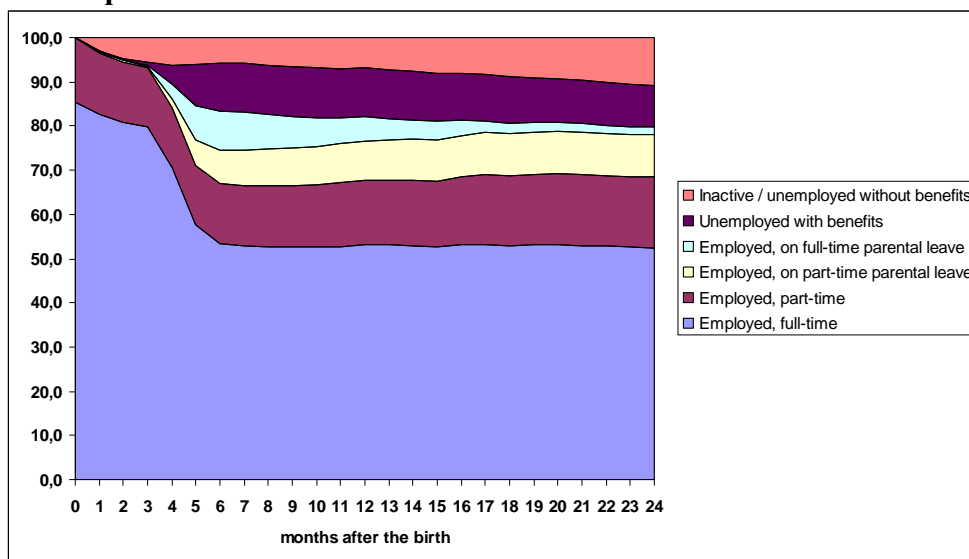
⁴⁶ Specifically, until the child turns three years in the case of full-time parental leave and until the child turns eight in the case of part-time parental leave, as mentioned in the second section.

time parental leave, especially for the second and subsequent children, and mothers showing a greater diversification of resource use, although part-time parental leave was also the most widely-used. Specifically, 10.9% of women had used it, 7.2% took a full-time parental leave and 2.7% used both resources. These last two possibilities were larger in the case of the second child and beyond, reaching 7.7% and 3.5% respectively, although without attaining the 8.7% who reduced working hours. Among mothers who utilized both resources, 80% first took a full-time parental leave and then reduced the workday with a part-time parental leave.

Figure 4.3 puts into context the impact of both leaves, by taking into account the rest of the labour market alternatives. The figure thus shows the relationship with the labour market in the twenty-four months post-partum for women who had their first child in 2005 and 2006 and who were also employees at childbirth. We can observe that the percentage of women employed full-time falls very sharply between the third and sixth month after delivery, from 79.7% to 53.5% respectively. This is precisely the time interval when women begin to visualize situations of full- and part-time parental leaves, but also unemployment benefits⁴⁷. In exact terms, the percentage of women on full-time parental leave goes from 3.3% in the fourth month, to 8.9% in the sixth, and then declines gradually. The percentages at the same time points are 2.1% and 7.5% for part-time parental leave which, unlike the former leave, then increases to account for 9.5% of the situations from month sixteen on. The percentage of mothers claiming unemployment benefit ranges between 11% and 9% from the sixth month on, while the inactivity increases slightly as time moves on in the period observed. In contrast, the percentage of women employed part-time stays at around 14% throughout the observation period, increasing slightly from the eleventh month on.

⁴⁷ Workers who meet the listed requirements are entitled to 16 weeks of maternity leave, even in cases where the employment contract ends during the leave period. Provided that the worker meets the access criteria to unemployment benefits, the receipt of unemployment benefit begins, in this case, after the completion of maternity leave.

Figure 4.3: Women’s evolving relationship with the labour market for those employed* at the time of the birth of their first child. Spain: A cohort of children born in 2005 and 2006.



* Self-employed excluded.

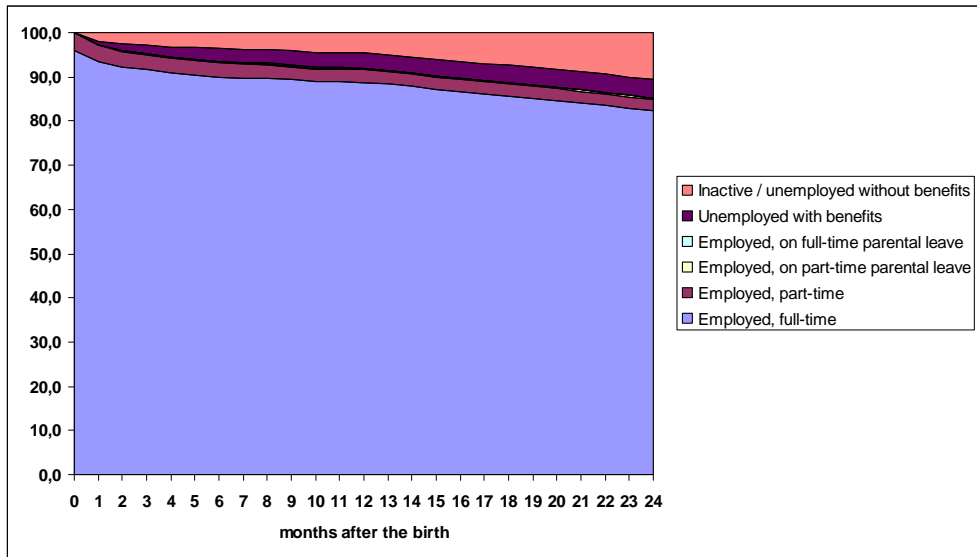
Source: MCVL, 2005-2008 waves.

The distribution of the areas in Figure 4.3 suggests that, first, there are variations in the duration of the paid period enjoyed by mothers after delivery: ranging from 16 weeks of maternity leave, in the most common case when only the mother utilizes the entire length of maternity leave, to 24 weeks, when the breastfeeding leave and vacation days are added directly to the end of maternity leave. Second, it makes clear that a popular subsequent strategy is to take additional legally-guaranteed care leaves, which allows them to maximize time with the newborn. However, the figure also shows that 3% of mothers were already inactive or unemployed without any maternity benefit in the first month after birth and 6% in the fourth, probably due to a failure to meet the contributory requirements for access to maternity leave.

On the other hand, the relationship with the labour market of their male counterparts is very different, as reflected in Figure 4.4. Full-time employment is clearly the majority employment situation among males, with figures above 85%. On the contrary, situations of full- or part-time parental leave are not detectable, which is consistent with the meager usage rates shown in figure 4.1. Nor

were there changes in the percentage of part-time workers, at around 4% throughout the observation period. All this shows that there is no impact on men, of labour market situations theoretically designed to facilitate the care and nurturing of children.

Figure 4.4: Men’s evolving relationship with the labour market for those employed* at the time of the birth of their first child. Spain: A cohort of children born in 2005 and 2006.



*Self-employed excluded.

Source: MCVL, 2005-2008 waves.

Remaining in full-time work is, thus, the situation that defines men’s relationship with the labour market after the birth of the first child. This reality contrasts with the great variety of labour market situations facing women. However, the incidence of each depends largely on the type of workday the mother had at the time of childbirth. Table 4.2 incorporates this new dimension, showing employment status at three observation points. First, it confirms that the transition from a situation of part-time employment to one at full-time is slightly higher than the reverse (12.3% and 8.4% respectively, eighteen months after delivery). Besides this, the most significant differences between the two groups are, on one hand, a higher incidence among mothers whose origin state was part-time work to situations of non-employment (inactivity or unemployment) and, on the other hand, the lack of impact of part-time parental

leave among these workers. Only 0.7% was in this situation a year and a half after the birth of their first child, compared to 10.9% of mothers who worked full-time. The percentage using full-time parental leave, however, is similar for both groups.

Table 4.2: Labour situation 6, 12 and 18 months after the first childbirth of employed women*, who had their children in 2005-2006, according to their workday at childbirth. Spain: observation period 2005-2008.

<i>Situation at the moment of childbirth:</i>	<i>Situation after childbirth:</i>						Total
	Inactive / Unemployed without benefits	Unemployed with benefits	Employed, on full-time parental leave	Employed, on part-time parental leave	Employed, part-time	Employed, full-time	
A. 6 months after childbirth							
Employed, full-time	5,4	10,5	8,8	8,5	4,7	62,1	100,0
Employed, part-time	8	12,5	8,8	0,2	66,1	4,4	100,0
B. 12 months after childbirth							
Employed, full-time	6,4	10,9	5,1	10,1	6,6	60,9	100,0
Employed, part-time	9	12,7	6,6	0,4	61,4	9,9	100,0
C. 18 months after childbirth							
Employed, full-time	8,2	10,3	2,0	10,9	8,4	60,1	100,0
Employed, part-time	11,5	12,3	3,2	0,7	60	12,3	100,0

*Working as employees at the time of childbirth (self-employed excluded).

Source: MCVL, 2005-2008 waves.

Therefore, Spanish women, especially those who are employed full-time at the time of delivery, are facing a complex scenario of labour market decisions, which transcend the classical dilemma between continuing or abandoning employment. In fact, Table 4.2 shows that, one year after the birth of their first child, 21.8% of women are still employed, but they have a different labour market status than their initial full-time status at childbirth. This is a slightly higher percentage than the 17.3% of women who, at the same moment of observation, were in a situation of non-employment (inactivity or unemployment). Those options that facilitate remaining in the

labour market therefore play an important role. Hence, it is important to analyze the factors that explain these types of transition and, in particular, the role of part-time parental leave, which is the leave least-investigated at the moment. This is the objective of the multivariate analysis, the results of which are presented below.

b) Multivariate analysis: factors explaining the transition to part-time parental leave in a context of multiple options

Table 4.3 shows the analysis of first transition from full-time work (at the birth of the first child) to one of the four destination states studied: part-time parental leave, full-time parental leave, part-time work and inactivity/unemployment.

Starting with the sociodemographic variables, I highlight that the mother's age at time of delivery has a positive effect on all four transitions, although this effect weakens at older ages. However, it is not statistically significant for transition to part-time work. Previous studies on the use of full-time parental leave in Spain have linked this effect with greater work experience and higher confidence that use of the leave would not have a negative impact on employment (Lapuerta et al., 2009). In contrast, the level of education has different effects depending on the transition. University studies significantly reduce the probability of moving into inactivity/unemployment and part-time work with coefficients of -0.43 and -0.29, respectively, precisely the most penalizing options. The category of secondary education also has a significant negative effect on the transition to inactivity/unemployment. By contrast, the coefficients for these two categories in the transitions to full- and part-time parental leave have opposite signs -positive in the case of the first benefit and negative in the second-, although neither is significant.

The fact that the mother has a foreign nationality lowers the probability of moving toward either leave arrangement. This is an effect that is particularly significant and pronounced for part-time parental leave. In particular, foreign women experience approximately half the risk of taking a part-time parental leave than that of Spanish mothers, while the relative risk of switching to a

full-time parental leave is 33% lower. At the same time, mothers with foreign nationality are more likely to move towards a situation of inactivity or unemployment, which corresponds to a 1.1 times higher relative risk than that of Spanish mothers. In this regard, it is noteworthy that the effects of foreign nationality remain, although the model controls for other variables related to the woman's employment situation. Therefore, these results highlight the barriers faced by this group of women in exercising care leave rights. In fact, this variable can also be considered an indicator of the weak bargaining power of these women in their workplace (hypothesis 2), in part due to their concentration in the sectors of the labour market with the least protection and poorest conditions (Domingo and Gil, 2007; Cebolla and González-Ferrer, 2008).

Nevertheless, the key independent variables used to test the hypothesis 2 are the type of contract (temporary vs. permanent), the duration of the contract, company size (measured by number of employees) and the sector (public vs. private). Most of these variables show results fully consistent with this hypothesis, although statistical significance varies depending on the destination state analyzed. For example, having a temporary contract at the time of childbirth significantly reduces the probability of moving to either parental benefit (coefficient of -0.69 for part-time parental leave and -0.83 for full-time parental leave), while at the same time, it increases the probability of transitioning to a state of inactivity or unemployment (coefficient equal to 0.65). Similarly, the coefficient for 'temporary contract' is positive for the transition to part-time work: 0.16, although, unlike the above, it does not reach the minimum levels of statistical significance.

The company size variable reflects that, as the number of employees increase, the probability of making transitions towards a part-time parental leave, and especially to full-time parental leave, increases as well. In fact, mothers employed in a workplace with 500 or more employees have a 3.9 times higher relative risk to transition to a full-time parental leave after the birth of a first child than those employed in companies with less than 11 workers, and have a 1.5 times higher relative risk of moving to a part-time parental leave. In contrast, as one would expect *a priori*, the effect is negative for the other two destinations analyzed: the larger the company, the lower the probability of moving into inactivity or

unemployment and part-time work. The contract duration variable has similar signs to those described above for company size; positive in the case of transitions to full- and part-time parental leave and negative in the case of withdrawing from paid work. The transition to part-time work is, however, the exception, since the coefficients are not statistically significant for contracts lasting longer than 29 months and do not reflect a clear pattern.

The activity sector deserves special attention. While working in the public sector increases the probability of moving to a full-time parental leave (coefficient equal to 0.23), it decreases, contrary to our initial expectations, the probability of moving to a part-time parental leave (coefficient equal to -0.58). This result may reflect that public sector workers in Spain already enjoy very favorable working hours and greater flexibility, clear disincentives for opting for unpaid part-time parental leave⁴⁸. Also, the extension from one to two years of job post guarantee for this group of workers makes the full-time parental leave a more attractive possibility.

Alongside these variables, the model includes three indicators describing the work history of the mother in the year previous to the childbirth: the number of work contracts, if she had any experience of part-time work and if she had ever been pluri-employed, that is, if she had had more than one job simultaneously. The result of this last variable is negative and significant for all destination states examined, noting the intense work orientation of this group. The impact of multiple jobs is also remarkable in the use of part-time parental leave. Mothers with multiple jobs have a 71% lower relative risk than mothers of single jobs to transition to this

⁴⁸ It should be noted that, in January 2006, the Work-Family Conciliation Plan, applicable to workers of the General Administration (*Administración General del Estado* in Spanish or AGE), came into vigor. Its measures include flexible schedules: workers can choose their own work schedule for a third of the 37.5 hours that make up their work week. The length of their work week is, therefore, 2.5 hours less than the established for all workers, set -in general- at 40 hours. The Conciliation Plan also established that the workday could not extend beyond 6:00 pm. For details on the workday and working hours of workers in the AGE, see the December 20, 2005 Resolution of the Secretary General for Public Administration, published in the Official Gazette No. 309, dated December 27, 2005, and the Conciliation Plan (*Plan Concilia*), available on the website of the Ministry of Territorial Policy and Public Administration (<http://www.mpt.es>). Most regional governments also include measures in this regard.

destination. For the rest of the transitions analyzed, the relative risk of multiple job holders is 55% lower in the case of inactivity or unemployment, 59% for part-time work and 61% for the leave. In contrast, the number of contracts indicator only has statistically significant results for the transition to inactivity/unemployment, indicating a positive association between them (coefficient equal to 0.03). This means that those women with many contracts and thus high labour instability are also those with higher chances of withdrawing from paid work. The same applies to the indicator for part-time work, which has only a positive and significant effect for transitions to part-time work (coefficient equal to 0.47).

Table 4.3: Transitions to part-time parental leave, full-time parental leave, part-time work and inactivity/unemployment for women employed full-time at the time of the birth of their first child. Event history analysis. Piece-wise Constant Exponential Model. Spain: 2005-2008.

	Part-time parental leave		Full-time parental leave		Part-time work		Inactivity / unemployment	
Time ^a :								
3 to 5 months	5.35	***	5.29	***	3.30	***	1.15	***
6 to 11 months	3.91	***	2.90	***	2.18	***	0.34	***
12 to 35 months	2.73	***	1.16	***	1.86	***	0.31	***
36 months or more	2.68	***	0.16		1.71	***	0.26	**
Age	0.13	*	0.25	***	0.10		0.05	*
Age ²	-0.00	**	-0.00	***	-0.00		-0.00	*
Foreigner	-0.75	***	-0.40	**	-0.09		0.10	**
Level of education ^b :								
Lower secondary (obligatory)	0.05		0.21		-0.14		-0.05	
Higher secondary	-0.07		0.13		-0.09		-0.35	***
University studies	-0.13		0.18		-0.29	**	-0.43	***
Other adults in the home (grandparents)	-0.54	***	-0.16	*	-0.27	***	-0.06	
Multiple birth	-0.16		0.17		-0.14		0.21	**
Nº contracts in previous year	-0.01		0.01		0.01		0.03	***

Table 4.3: Continued.

	Part-time parental leave		Full-time parental leave		Part-time work		Inactivity / unemployment	
Part-time work in previous year	-0.16		-0.02		0.47	***	0.06	
Pluri-employed in previous year	-1.25	***	-0.94	***	-0.88	***	-0.79	***
Temporary contract	-0.69	***	-0.83	***	0.16		0.65	***
Public Sector	-0.58	***	0.23	**	-0.15		-0.09	
Contract Length ^c :								
10 to 28 months	0.40	***	0.35	***	0.22	**	-0.38	***
29 to 57 months	0.42	***	0.42	***	0.00		-0.64	***
58 months or more	0.45	***	0.51	***	-0.05		-0.83	***
Company size ^d :								
11 to 49 employees	0.13	*	0.53	***	-0.24	**	-0.17	***
50 to 499 employees	0.36	***	0.92	***	-0.39	***	-0.40	***
500 employees or more	0.41	***	1.36	***	-0.72	***	-0.49	***
Monthly contribution base ^e :								
0 to 999 euros	-0.67	***	-0.22	**	-0.20	**	0.07	*
1346 to 1999 euros	0.02		-0.10		-0.29	***	-0.31	***
2000 euros or more	-0.45	***	-0.33	***	-0.76	***	-0.64	***
Province unemployment rate	-0.05	***	-0.03	***	-0.00		0.00	
Childcare enrollment rate for 0-2 year-olds	0.01	***	-0.02	***	0.01	*	0.00	***
Financial help for full- or part-time parental leave in Autonomous Community	0.53	***	0.94	***	-0.68	***	-0.14	**
Rural	-0.00		0.02		-0.11	*	0.10	***
Crisis (2007-2008)	-1.32	***	-1.55	***	-1.92	***	-1.49	***

Table 4.3: Continued.

	Part-time parental leave		Full-time parental leave		Part-time work		Inactivity / unemployment	
Constante	-9.4	***	-12.34	***	-6.84	***	-3.26	***
log-likelihood	-4751		-3682		-3519		-11672	
chi2	5871.3		5875.84		2035.43		6373.47	
Number of observations	49,658		49,658		49,658		49,658	
Number of individuals	16,902		16,902		16,902		16,902	
Number of events	1,885		1,468		976		4.621	

* Significant at $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$.

Reference categories: ^a 0 to 2 months; ^b without completing lower secondary (obligatory) education; ^c 0 to 9 months; ^d 0 to 10 employees; ^e 1,000 to 1,345 euros.

Note: Missing cases of contract type, company size and level of contribution have been included in a category apart (missing) in order not to accumulate missing cases or to introduce potential problems of bias. The coefficients are not included in the table for reasons of length. In no case did missing cases represent a significantly large category.

Source: MCVL, 2005-2008 waves.

To test the opportunity cost hypothesis (hypothesis 1), I used the monthly base contribution to Social Security. This variable is an approximation of the salary, because it is limited by a ceiling⁴⁹. In this case, the reference category coincides with the second quartile of the distribution, and includes mothers who have a monthly contribution base located between 1,000 and 1,345 euros. The coefficients for the fourth quartile are negative and highly significant for all transitions studied: -0.33 in the case of full-time parental leave, -0.45 for part-time parental leave, -0.64 in the case of inactivity/ unemployment and, -0.76 for part-time work. The results thus do confirm that an opportunity cost decision exists for Spanish mothers with a contribution base of 2000€ or more in the month of childbirth. In other words, they have a lower probability, compared to mothers in the reference category, of experiencing any of the transitions studied. These results are consistent with those reflected in other case studies, where the likelihood of taking parental leave falls for mothers with higher earnings potential (Bygren and Duvander, 2006 for Sweden; Gottschall and Bird, 2003

⁴⁹ In 2008, it was fixed in 3074.10 euros.

for Germany). However, I cannot confirm a lower opportunity cost for transitions to part-time parental leave in comparison to full-time parental leave. The coefficients for the third quartile of the wage distribution do not reach a sufficient level of statistical significance, despite the fact that they appear to have opposite effects (positive for the transition to part-time parental leave and negative for that of full-time parental leave). Furthermore, the coefficient for the highest quartile is even larger in the case of part-time parental leave. This might indicate that mothers with higher wages and occupational categories have special difficulties in partially reducing their paid work burden.

There are significant negative effects for mothers located at the bottom of the wage distribution with respect to the reference category in the transitions to full-time parental leave (coefficient equal to -0.22), part-time parental leave (-0.67) and part-time work (-0.20), corresponding to a 20%, 50% and 18% lower relative risk respectively. Instead, these mothers are more likely to move toward inactivity and unemployment, although in this case, both the coefficient and its significance level are very low. These results reveal, consistent with evidence found in other countries which do not provide financial compensation for the use of these benefits, that the full- and part-time parental leaves are only accessible for mothers in the middle of the wage distribution (Baird and Litwin, 2005). The Spanish parental leave system, therefore, is not accessible to female workers at both ends of the spectrum, but for apparently different reasons: the highest wage earners, because of the opportunity cost incurred if these women were to reduce their work day or take full-time leave and, on the opposite end, those with the lowest wages because they cannot possibly afford the income loss that either leave would imply (Lapuerta et al., 2009).

The results in Table 4.3 confirm the validity of the hypothesis of alternative care (hypothesis 3) to explain transitions to full-time parental leave, but show different effects on transitions to the part-time parental leave and part-time work, depending on the possibility of outsourcing care. So as expected *a priori*, mothers who live in the same household with other adults of third generation (mostly grandparents) have a lower likelihood to move towards a full-time parental leave than those not living (coefficient equal to -0.16). Similarly, the coefficient of the 'childcare enrollment rate of 0-2

year-olds' is negative and significant: -0.02. Nonetheless, the sign of this indicator becomes positive in the transition towards part-time parental leave and part-time work, indicating that a one percentage-point increase in the childcare enrollment rate produce, keeping other variables constant, a 1.01-fold increased relative risk to transition to both destination states. Early childcare centers operate, according to these results, as substitutes for the full-time parental leave in the provision of care and attention to the young children, but are complementary to part-time parental leave. An explanation for this is the limited and inflexible schedules of these services in Spain (González, 2005; Baizán and González, 2007). Hence, in a context where working hours are very long, such as that in Southern European countries, they are particularly used by mothers who do not work or have shorter-than-standard workdays (Del Boca et al., 2009: 154).

Table 4.3 shows that the effect of living with adults of the third generation is negative for transitions to part-time parental leave, as well as other transitions analyzed, although the effect is not statistically significant for the change to inactivity/unemployment⁵⁰. But beyond the sign, the really remarkable characteristic is the differences in the magnitude of its effects among the destinations analyzed. Specifically, mothers who live with adults other than their partners have a 42% less relative risk of moving toward a part-time parental leave than those who do not. This is a much more pronounced effect than that observed in the transition to part-time work (coefficient equal to -0.27, corresponding to a 24% lower relative risk) and far greater than that for full-time parental leave (with a 15% lower relative risk). The results lend support, in this way, to the key role of grandparents when parents balance work schedules with the care of the child, especially when there are misfits between the two at specific times during the day (Tobío et al., 2010).

⁵⁰ In Alba and Alvarez's study (2004), the coefficient of this variable is, besides being negative, significant. However, these authors analyze the effect of the presence of grandparents in the household at the risk of moving to a state of inactivity during pregnancy. Therefore, unemployment is not considered within their dependent variable and their period of study is also different.

Table 4.3 also shows that situations with the greatest need of care, as happens in the case of multiple births, increase the likelihood of transition to those destinations that are a permanent or temporary interruption of employment (0.21 for inactivity or unemployment and 0.17 for the full-time parental leave), while decreasing the likelihood of switching to a part-time parental leave or part-time work (coefficients equal to -0.16 and -0.14, respectively). However, the only result of this variable that reaches minimum levels of statistical significance is the transition to inactivity or unemployment. Nevertheless, previous studies show a significant positive association between multiple births and the use of full-time parental leave (Lapuerta et al., 2009).

The result of the variable capturing time elapsed since childbirth until any transition is made -or, which is the same, the child's age- shows the protective effect of the six-weeks of compulsory post-partum leave for the mother as provided by maternity leave. In fact, regardless of the destination analyzed, the probability of transition is higher for all time intervals after the third month than between 0 and 2 months post-partum. However, these probabilities are higher in those months immediately following the completion of maternity leave. In fact, the results show a drastic decrease of the coefficients with the child's age, especially in the transitions associated with both leaves, although they all stay positive. Confirming the descriptive results of the previous section, this tendency seems to indicate that the use of part-time parental leave, and in particular that of full-time parental leave, is linked to the completion of maternity leave and other available benefits.

With regards to the contextual variables, it should be noted that the fact of living in an Autonomous Community that offers flat-rate benefits for full- or part-time leaves has, as expected *a priori*, a positive and significant effect on transitions to both destinations (0.94 and 0.53, respectively) and negative in the transition to a state of inactivity or unemployment and part-time work (-0.14 and -0.68, respectively). In contrast, the results of female unemployment rate in the province of residence are statistically significant only for transitions to the two forms of parental benefit, indicating that, holding all other variables constant, a one percentage-point increase in this indicator decreases the relative risk 5% of moving toward a part-time parental leave and 3% to a full-time parental leave. These

results demonstrate the permeability of female labour market behavior, especially when exercising care leave rights, to external institutional and economic constraints.

The economic crisis variable supports this but, simultaneously, shows an opposite effect to that expected in the case of transitions into inactivity or unemployment. In Table 4.3, I see that the fact that the child was born in the years 2007-2008, coinciding with the start of a recessive economic cycle, reduces the likelihood of changing to any of the destinations analyzed, including inactivity or unemployment (coefficient equal to -1.49). This result may actually be concealing a selection effect, given that, in an unfavourable economic environment, only those mothers who are the most established in the labour market and with the most stable employment positions decide to have children (Baizán, 2006). Another plausible explanation is that the opportunity cost of becoming inactive and unemployed increases during a recessive economic cycle and, therefore, women try to keep their attachment to the labour force (Vlasblom and Schippers, 2006). In an adverse economic context, it could be easier for mothers to exit from the labour market, but more difficult to re-enter later when the child is older (Solera, 2009). At the same time, women's earnings could be fundamental for households to avoid the risk of poverty, especially in post-industrial economies where labour market security and family stability have diminished (Oppenheimer, 1994; McGinnity, 2002; Esping-Andersen et al., 2003). Consequently, when unemployment is high, it may be unwise to use either full- or part-time parental leave.

Finally, living in a rural setting (towns with fewer than 40,000 inhabitants) has a positive effect on the transition to inactivity and unemployment (coefficient of 0.10), possibly because of lower economic performance in small towns. The effect of this variable is negative on the transition to part-time work (coefficient equal to -0.11), due to the predominance of service sector in major population centers, precisely where most part-time work is concentrated in Spain (Smith et al., 2000; OECD, 2010). The coefficients for the transitions to a full- or part-time leave do not reach the minimum levels of statistical significance.

4.6. Conclusions

This paper has analyzed the role of part-time parental leave in the context of the multiple labour market transitions that women can make following the birth of their first child. This is a relevant object of study, since most existing research has either focused on the abandonment of the labour market or has only analyzed part-time work when studying the labour market continuity. In addition, no study had yet differentiated the situation of part-time parental leave from that of part-time work, when in fact these two decisions are subject to very different constraints. While transitions to part-time work require a change of contract, a worker who uses a part-time parental leave keeps her day job, but adapts the length of the workday to the new family circumstances. Moreover, it is a job-protected leave so that it is the worker who decides when the situation begins and ends. The result in the literature is, therefore, the confusion of explanatory factors associated with both transitions and an almost complete ignorance of the demographic profile of users of this type of care leave and its patterns of utilization.

Descriptive analysis of this study shows that, in the case of Spain, part-time parental leave is a more popular option than full-time parental leave and even part-time work for mothers who were employed full-time at the time of delivery. Indeed, 10.9% of women who had their first child in 2006 and were entitled to both care leaves utilized a part-time parental leave during the period 2006-2008, 7.2% used a full-time parental leave and 2.7% used both resources. The evidence also confirms that both leaves are used immediately following other licenses (maternity, breastfeeding, or holiday), reflecting that the strategy of most mothers is to maximize the time available to take care of the baby during the first stage of its life. In contrast, only 0.6% of men who had their first child in 2006 and who were also holders of these rights, used a part-time parental leave during the same period, while 0.3% chose a full-time parental leave. This data confirms, on their own, the inefficiency of Spain's parental leave system for engaging men in the care of children and reducing gender inequalities.

Meanwhile, multivariate analysis shows that part-time parental leave in Spain operates as a complementary resource to childcare

services, due to the increased likelihood that mothers use this type of license where there is a higher coverage of childcare services. The explanation lies in the reduced and inflexible schedules of these services, which are not suited for the long working hours that Spanish mothers have to deal with. On the other hand, the co-residence of grandparents in the household reduces the probability that the mother changes to a part-time parental leave. This result confirms the important role of family solidarity networks in reconciling work and family life in the context of Southern Europe (Naldini, 2003; González, 2006).

Besides the factors above, the bargaining power of workers in the workplace is also key for explaining transitions following the birth of the first child. In fact, the likelihood of moving to part-time parental leave is higher among stable workers -or in other words, those with permanent contracts and high seniority- and especially those employed in the private sector by large companies, where industrial relations are much more regulated and protected by collective bargaining agreements than in small and medium-sized companies. These findings are also true, still more accentuated if anything, for transitions to full-time parental leaves. The difference between both types of leave is in the labour market sector. Indeed, working in the public sector at the time of childbirth increases the likelihood of transitioning to full-time parental leave, but decreases that of part-time parental leave. The more favourable work schedules and greater flexibility enjoyed by these workers in balancing work and family life make part-time parental leave a less attractive resource.

Thus, part-time parental leave is accessible only to permanent workers who enjoy high protections in the workplace. The results of this study also show that the mothers with higher propensity to move towards either a full- or part-time parental leave are those in the middle of the wage distribution. The evidence demonstrates that, on the one hand, an opportunity cost exists that is too high for high-wage mothers; an effect already seen in other studies (Gottschall and Bird, 2003; Baird and Litwin, 2005; Bygren and Duvander, 2006). However, our results add that, contrary to initial expectations, the opportunity cost is more relevant for understanding transitions to part-time parental leave than to full-time parental leave. This could be explained by the infeasibility of

reducing the work burden of women in higher occupational categories. On the other hand, the results also confirm the inefficiency of part-time parental leave to maintain low-waged mothers in employment, just those whose greater economic weakness ought to be the focus of public policy. Data on gender values would allow us to understand how this behaviour is explained by preferences or gender norms, besides economic constraints. Therefore, it would be advantageous to develop new sources of information in the near future that include these kinds of indicators, absent in the MCVL given its origin in the administrative record.

Finally, the data provided in this study documents the importance of the economic context in explaining labour market transitions of Spanish mothers. In fact, an increase in female unemployment in the province of residence reduces the likelihood that mothers move towards a full- or part-time parental leave. All kinds of labour market transitions are also inhibited in the context of the economic recession. The data confirms, therefore, that these leaves are used only in situations of economic security and, indeed, by segments of the population that already have an advantageous position in the labour market. This is a reality that, in the current economic crisis, highlights the enormous difficulties of Spanish mothers in reconciling paid work and family, especially mothers with low wages, poor working conditions or without a family support network. For these women, having fewer children than desired or moving to a situation of non-employment (unemployment and inactivity) remain the only alternatives. Part-time parental leave, far from facilitating the maintenance of the employment relationship after the arrival of first child, reinforces social inequalities, making even more vulnerable those who start from more fragile situations.

References

Adam, P. (1996): ‘Mothers in an Insider-Outsider Economy: the Puzzle of Spain’, *Journal of Population Economics*, 9(3): 301-323.

Alba, A., and Álvarez, G. (2004): “Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo”, en *Investigaciones Económicas* vol.

XXVIII (3): 429-460.

Baird, M. and Litwin, A.S. (2005): 'Rethinking Work and Family Policy: the Making and Taking of Parental Leave in Australia', *International Review of Psychiatry*, 17 (5): 385-400.

Baizán, P. (2006): 'El efecto del empleo, el paro y los contratos temporales en la baja fecundidad española de los años 1990', *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 115 (6): 223-253.

Baizán, P. and González, M.J. (2007): '¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino'. En Navarro, V. (Ed.) *Situación Social de España*. Vol. II. Madrid: Biblioteca Nueva, 411-443.

Becker, G.S (1981): *A Treatise on the Family*, Cambridge: Harvard University Press.

Becker, G.S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Chicago: University of Chicago Press.

Berger, L.M. and Waldfogel, J. (2004): 'Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States', *Journal of Population Economics*, 17(2): 331-349.

Bernardi (2006): *Análisis de Historia de Acontecimientos*, Madrid: CIS.

Blossfeld, H.P., Golsch, K. and Rohwer, G. (2007): *Event History Analysis with Stata*, London: Lawrence Erlbaum Associates.

Bratti, M. (2003): 'Labour Force Participation and Marital Fertility of Italian Women: The Role of Education', *Journal of Population Economics*, 16(3): 525-554.

- Bratti, M., Del Bono, E. and Vuri, D. (2005): 'New Mothers' Labour Force Participation in Italy: the Role of Job Characteristics', *Labour*, 19 (special issue): 79-121.
- Bruning, G. and Plantenga, J. (1999): 'Parental Leave and Equal Opportunities: Experiences in Eight European Countries', *Journal of European Social Policy*, 9 (3): 195-209.
- Bygren, M. and Duvander, A. (2006): 'Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use', *Journal of Family and Marriage*, 68 (2): 363-372.
- Campillo, I. (2010): 'Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España', *Política y Sociedad*, 47(1): 189-213.
- Cebolla, H. and González-Ferrer, A. (2008): *La inmigración en España (2000-2007): de la gestión de los flujos a la integración de los inmigrantes*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Crompton, R. (2006): *Employment and the family. The reconfiguration of work and family life in contemporary societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Del Boca, D., y Pascua, S. (2005): 'Social policies and employment of married women in Europe', *Child's Working Paper*, nº 19.
- Del Boca, D., Pasqua, S. and Pronzato, C. (2005): 'Fertility and Employment in Italy, France and the UK', *Labour*, 19 (special issue): 51-77.
- Del Boca, D., Pasqua, S. and Pronzato, C. (2009): 'Motherhood and market work decisions in institutional context: a European perspective', *Oxford Economic Papers*, 61(1): 147-171.
- Dex, S., Joshi, H., Macran, S. and McCulloch, A. (1998): 'Women's employment transitions around childbirth', *Oxford Bulletin Of Economics and Statistics*, 60 (1): 79-98.

Domingo, A. and Gil, F. (2007): 'Desigualdad y complementariedad en el mercado de trabajo: autóctonos e inmigrantes en Italia y en España', *Papers de Demografia*, nº 325, Barcelona: CED [Available at: <http://www.ced.uab.es/publicacions/PapersPDF/Text325.pdf> Cited: 4/1/2011]

Drew, E. (2004): 'Parental Leave in Council of Europe Member States', Directorate General of Human Rights, Strasbourg: Council of Europe. [Available at: <http://www.coe.int/equality> Cited: 5/8/2010].

Durán, A. (2007) 'La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social', *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67(E): 231-240. [Available at: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/ExtraSS07/default.htm> Cited: 22/9/2009].

Escobedo, A. (2009): 'Spain', en P. Moss: 'International Review of Leave Policies and Related Research', *Employment Relations Research Series*, nº 102, London: Department for Business, Innovation and Skills, p. 311-325 [Available at: <http://www.berr.gov.uk/files/file52778.pdf> Cited: 5/8/2010].

Escobedo, A. and Navarro, L (2007): 'Perspectiva de desarrollo y evaluación de las políticas de licencias parentales y por motivos familiares en España y la Unión Europea' Madrid: MTAS FIPROS 2007. [Available at: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097543.pdf> Cited: 9/10/2010].

Esping-Andersen, G., Gallie, D., Hemerijk, A. and Myles, J. (2003): *Why We Need a New Welfare State*, Oxford: University Press.

Esping-Andersen, G. (2000): 'Who is Harmed by Employment Regulation? In G. Esping-Andersen and M. Regini (eds): *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford: Oxford University Press.

Fagan, C. and Hebson, G. (eds.) (2004): 'Making work pay' debates from a gender perspective: A comparative review of some recent

policy reforms in thirty European countries’, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

García Pérez, I. (2008) ‘La Muestra Continua de Vidas Laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones’, *Revista de Economía Aplicada*, 1(E): 5-28.

Garrido, L. (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.

Giannelli, G.C. (1996): ‘Women’s Transitions in the Labour Market: A Competing Risk Analysis on German Panel Data’, *Journal of Population Economics*, 9(3): 287-300.

González, M.J. (2006): ‘Balancing Employment and Family Responsibilities in Southern Europe Trends and Challenges for Social Policy Reform’, *Revue française des affaires sociales publiées* (English edition), 1: 30-54.

González, M.J. (2005) ‘Igualando por la base: oportunidades de educación y cuidado de la primera infancia en España’. En Navarro, V. (Coord.), *La situación social en España*. Madrid: Biblioteca Nueva – Fundación Largo Caballero, 415-446.

González, M.J., Jurado, T. and Naldini, M. (1999): ‘Introduction: Interpreting the Transformation of Gender Inequalities in Southern Europe’, *South European Society and Politics*, 4(2): 4-34.

Gornick, J.C. and Meyers, M.K. (2003): *Families that Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*, New York: Russell Sage Foundation.

Gottschall, K. and Bird, K. (2003): ‘Family Leave Policies and Labour Market Segregation in Germany: Reinvention or Reform of the Male Breadwinner Model?’, *Review of Policy Research*, 20 (1): 115-134.

Gutiérrez-Domènech, M. (2005a): ‘Employment after motherhood: a European Comparison’, *Labour Economics*, 12 (1): 99-123.

Gutiérrez-Domènech, M. (2005b): "Employment transitions after motherhood in Spain", *Labour*, 19 (special issue): 123-148.

Hakim, K. (2003): *Models of the Family in Modern Societies: ideals and realities*, Aldershot: Ashgate.

Hakim, K. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.

Han, W. J., Ruhm, C., Waldfogel, J and Washbrook (2008): 'The timing of mothers' employment after childbirth', *Monthly Labor Review*, 131(6): 15-27.

Hegewisch, A. (2009): 'Flexible working policies: a comparative review', *Equality and Human Right Commission Research Report Series*, nº 16, Manchester: Equality and Human Right Commission. [Available at: http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/research/16_flexibleworking.pdf Cited: 10/8/2010].

Hong, Y. and Corman, D. (2005): 'Women's return to work after first birth in Sweden during 1980-2000', *Institute for Future studies working 19/2005*, Stockholm: Institute for Future Studies.

Klerman, J.A and Leibowitz, A. (1994): 'The Work-Employment Distinction Among New Mothers', *The Journal of Human Resources*, 29(2): 277-303.

Lapuerta, I. (2010): 'Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales', *DemoSoc Working Paper nº 37*, Barcelona: DCPIS UPF. [Available at: <http://sociodemo.upf.edu/papers/DEMOSOC37.pdf> Cited: 3/08/2011].

Lapuerta, I., Baizán, P. and González, M. J. (2009): 'Tiempo para cuidar, tiempo para trabajar. Análisis del uso y la duración de la licencia parental en España, en V. Navarro (dir): *La situación social en España, vol. III*, Madrid: Biblioteca Nueva, p. 425-460.

Lauer, C. and Weber, A. M. (2003): 'Employment of Mothers After Childbirth: a French-German Comparison', *ZEW Discussion Paper No. 03-50*, Mannheim: Centre for European Economic Research. [Available at: <http://econstor.eu/bitstream/10419/23985/1/dp0350.pdf> Cited: 18/8/2010].

Lundberg, S. and Pollak, R. A. (1996): 'Bargaining and distribution in marriage', *Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 139-158.

Manser, M. and Brown, M. (1980): 'Marriage and household decision making: a bargaining analysis', *International Economic Review*, 21(1): 31-44.

McGinnity, F. (2002): 'The Labour-force Participation of the Wives of Unemployed Men Comparing Britain and West Germany Using Longitudinal Data', *European Sociological Review*, 18 (4), 473-488.

McRae, S. (2003): 'Choice and Constraints in Mothers' Employment Careers: McRae replies to Hakim', *British Journal of Sociology*, 54(4): 585-592.

Moreno, A. (2007): *Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa: incidencia de las políticas familiares y laborales*, Madrid: CIS.

Moss, P. (2009): 'International Review of Leave Policies and Related Research', *Employment Relations Research Series*, nº 102, London: Department for Business, Innovation and Skills. [Available at: <http://www.berr.gov.uk/files/file52778.pdf> Cited: 5/8/2011].

MTAS (2006) *La Muestra Continua de Vidas Laborales*, Colección de Informes y estudios de la Seguridad Social, nº24, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Naldini, M. (2003): *The family in the Mediterranean Welfare States*. London: Frank Cass.

OECD (2010): 'How good is part time work?', en OECD (ed.): *Employment Outlook 2010: moving beyond the job crisis*, Paris: OECD, p. 211-267.

Ondrich, J., Spiess, C.K., Yang, Q. and Wagner, G.G. (1999): 'Full-time or part-time? German parental leave policy and the return to work after childbirth in Germany', *Research in Labor Economics*, 18: 41-74.

Oppenheimer, V.K. (1994): 'Women's Rising Employment and the Future of the Family in Industrial Societies', *Population and Development Review*, 20 (2): 293-342.

Pettit, B. and Hook, J. (2005): 'The Structure of Women's Employment in comparative perspective', *Social Forces*, 84(2): 779-801.

Pfau-Effinger, B. (2005): 'Culture and Welfare State Policies: reflections on a Complex Iterrelation', *Journal of Social Policy*, 34(1): 3-20.

Pronzato, C. (2009): 'Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?', *Review of Economics of the Household*, 7(4): 341-360.

Pylkkänen, E. y Smith, N. (2004): 'The impact of family-friendly policies in Denmark and Sweden on Mother's Career Interruptions due to childbirth', *IZA Discussion Paper* n° 1054, Bonn: Institute for the Study of Labour.

Pylkkänen, E. and Smith, N. (2003): "Career Interruptions due to Parental Leave: a Comparative Study of Denmark and Sweden", *OECD Social Employment and Migration Working Paper*, n° 1.

Ray, R., Gornick, J. and Schmitt, J. (2010): 'Who cares? Assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries', *Journal of European Social Policy*, 20 (3): 196-216.

Robila, M. (2010, online first): 'Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave', *Journal of Child and Family Studies*.

Rønsen, M. and Sundström, M. (2002): 'Family Policy and After-Birth Employment Among New Mothers. A comparison of Finland, Norway and Sweden', *European Journal of Population*, 18 (2): 121-152.

Saraceno, C. (1994): 'The Ambivalent Familism of the Italian Welfare State', *Social Politics*, 1(1): 60-82.

Sarasa, S. and Moreno, L. (1995): *El Estado del Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

Saurel-Cubizolles, M. J., Romito, P., Escribà-Agüir, V., Lelong, N., Mas Pons, R and Ancel, P.Y. (1999): 'Returning to Work after Childbirth in France, Italy and Spain', *European Sociological Review*, 15(2): 179-194.

Smith, M., Cebrián, I., Davia, M.A., Hernanz, V. and Malo, M.A. (2000): 'Transitions through part-time work in Spain and the United Kingdom: a route into secure employment?', en J. O'Reilly, I. Cebrián, and M. Llallement: *Working-time Changes: Social Integration through Transitional Labour Markets*, Cheltenham: Edward Elgar, 173-204.

Solera, C. (2009): *Women in and out of paid work: changes across generations in Italy and Britain*, Bristol: The Policy Press.

Stanfords, M. A. (2006): 'Labor Force Transitions after Childbirth Among Five Birth Cohorts in Sweden', *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2): 287-309.

Sundström, M. (1996): 'Determinants of the use of parental leave benefits by women in Sweden in the 1980s', *International Journal of Social Welfare*, 5(2):76-82.

Tobio, C., Agulló, M. S., Gómez, M. V. and Martín, T. (2010): *El cuidado de las personas: un reto para el siglo XXI*, Barcelona: Colección de Estudios Sociales de La Caixa.

Treviño, R., Vidal, E., and Devolder, D. (2009): ‘Factores e indicadores de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia’, Madrid: MTAS FIPROS 2007. [Available at: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/121008.pdf> Cited: 14/8/2011]

Vlasblom, J.D. and Schippers, J. (2006): ‘Changing dynamics in female employment around childbirth: Evidence from Germany, the Netherlands and the UK’, *Work, Employment & Society*, 20(2): 329-347.

Waldfogel, J. (1998): “Understanding the Family Gap in pay for women with children”, *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156.

Annexes

Table A4.1. Descriptive Statistics for variables included in the multivariable model.

	Mean	Standard deviation	Definition of the variable
Time:			Time (months) from date of birth of the child until the date of the first transition, lasting at least 30 days, occurs.
0 to 2 months	0.10		
3 a 5 months	0.35		
6 a 11 months	0.14		
12 a 35 months	0.32		
36 months or more	0.08		
Age	31.17	4.71	Age of mother at childbirth
Foreigner	0.09		Nationality of mother at childbirth
Level of education:			Highest level of education in the year of childbirth and declared by the mother in the Municipal Register.
No studies or primary school	0.10		
Lower secondary school (obligatory stage)	0.28		
Upper secondary school	0.41		
University studies	0.20		
Other adults in the home (grandparents)	0.13		Identify mothers who live with other adults of the third generation (grandparents).
Multiple birth	0.03		Identify if birth was multiple.
Nº contracts in previous year	1.66	2.44	Number of contracts in year immediately prior to the birthday of child.
Part-time work in previous year	0.04		Identify mothers who have had at least one part-time work contract in the year previous to the birthday of the child.
Pluri-employed in previous year	0.06		Identify mothers who have simultaneously worked in more than one job in the year immediately prior to the birth of their child.
Public sector	0.14		Activity Sector at childbirth.

Table A4.1.Continued.

	Mean	Standard deviation	Definition of the variable
Type of contract			Contract type at childbirth.
Permanent	0.66		
Temporary	0.21		
Missing cases	0.13		
Contract duration:			Length (months) of contract at childbirth.
0 to 9 months	0.25		
10 a 28 months	0.25		
29 a 57 months	0.25		
58 months or more	0.25		
Company size:			Number of employees in company in the year of childbirth.
1 to 10 employees	0.21		
11 to 49 employees	0.19		
50 to 499 employees	0.25		
500 employees or more	0.19		
Missing cases	0.16		
Monthly contribution base:			Contribution base to Social Security in the month of childbirth. This variable is an approximation of the monthly salary, because it is limited by a ceiling (fixed at 3,074.10 euros in 2008).
0 to 999 euros	0.24		
1000 to 1345 euros	0.24		
1346 to 1999 euros	0.24		
2000 euros or more	0.24		
Missing cases	0.04		
Province Unemployment Rate	11.42	4.36	Female unemployment rate in the province of residence in the year of childbirth.
Childcare Enrollment Rate of 0-2 year-olds in the Autonomous Community	24.38	12.05	Enrollment Rate of 0-2 year-olds in the Autonomous Community of residence in year of childbirth.
Financial help for full- or part-time parental leave in Autonomous Community	0.11		Identify whether there are economic help for taking full or part-time parental leave in the Autonomous Community of residence at the moment of childbirth.
Rural	0.45		Residence in a municipality of less than 40.000 habitants in the year of childbirth.
Crisis (2007-2008)	0.46		Identify if childbirth happened during a period of economic recession (years 2007-2008).

Source: MCVL, 2005-2008 waves.

5. CONCLUSIONES FINALES

La llegada de los hijos en las generaciones nacidas en España en los años cincuenta y sesenta, con los índices de fecundidad más altos de los países occidentales, estaba aparejada a una rígida especialización de género por parte de los miembros de la pareja. En pleno siglo XXI nos encontramos, en cambio, con un escenario totalmente nuevo. Por un lado, las tasas de actividad de las mujeres españolas en edad reproductiva están muy próximas a los niveles de la Unión Europea, reflejo del nuevo rol social de la mujer y del aumento significativo de las parejas de dobles ingresos. Por el otro, las tasas de fecundidad están en los niveles más bajos de los países occidentales. Esta combinación manifiesta el difícil encaje entre la vida laboral y familiar al que se enfrentan los padres con hijos pequeños en España. En este contexto, las políticas dirigidas a facilitar recursos económicos, servicios y tiempo para las familias cobran una importancia crucial, más pronunciada, aún si cabe, en la actual situación de crisis económica.

El propósito de esta tesis doctoral ha sido, precisamente, evaluar un aspecto clave de la política familiar española: la accesibilidad e intensidad protectora de las licencias parentales. El análisis de la cobertura de la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada por guarda legal, así como de los factores que justifican la utilización de ambos recursos han sido los principales aspectos valorados para aproximarnos al estudio de su eficacia para conciliar la vida laboral y familiar y reducir las desigualdades de género. Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto, sin embargo, la incapacidad del sistema de licencias parentales español para conseguir ambos propósitos y refrendan la necesidad de reformular su diseño en aras a hacer compatibles los objetivos de cohesión social, igualdad de género y el bienestar de los menores.

A modo de conclusión final, en este apartado se resumen los hallazgos empíricos y las limitaciones de esta investigación, enmarcándolos en las principales aportaciones realizadas por estudios precedentes. Igualmente, se plantean las implicaciones prácticas de estos resultados, prestando especial atención a la

configuración de estos dos instrumentos -la excedencia y la reducción de jornada- y sus conexiones con el resto de las licencias por nacimiento y cuidado de hijos (maternidad, paternidad y lactancia) y los servicios de atención a la infancia. Por último, el apartado cierra con el planteamiento de las futuras líneas de investigación que se derivan de este trabajo.

5.1. Principales resultados

Del análisis empírico de esta investigación se desprende 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 del primer artículo ponen de manifiesto que los hombres españoles presentan una propensión prácticamente nula de utilizar una excedencia. Ello, pese a que el modelo controla un amplio número de variables, entre las que se encuentran las relativas al contexto laboral. Los indicadores descriptivos también adelantan esta tendencia, poniendo de manifiesto que solo 5 de cada 100 usuarios de la excedencia eran hombres en el año 2006. Igualmente, apenas el 1% de los hombres que tuvieron su primer hijo ese mismo año y que eran titulares de ambas licencias, hicieron uso de ellas en el periodo 2006-2008, frente al 20,9% de las mujeres. Los datos ratifican, de este modo, la ineficacia del sistema de licencias parentales español para contrarrestar los enormes obstáculos que afrontan los hombres para ejercer estos derechos (Brandth y Kavande, 2009; Fox et al. 2009).

La evidencia aportada en el primer artículo 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. Los resultados del tercer artículo también corroboran este perfil, haciéndolo extensible a las usuarias de la reducción de

jornada. De hecho, ambos artículos muestran, en consonancia con los hallazgos de investigaciones previas (Byrgen y Duvander, 2006; Whitehouse et al., 2007; Pronzato, 2009), 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, el tercer artículo refleja 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. Un resultado que va en la línea de la evidencia aportada por Byrgen y Duvander (2006) para el caso sueco y por Gottschall y Bird (2003) para Alemania, pero que introduce una matización a las conclusiones del primer trabajo de esta tesis, en donde el coste de oportunidad no resultaba perceptible en el uso de la excedencia. La explicación de esta aparente contradicción entre ambos artículos radica en la utilización de distintas variables para contrastar esta hipótesis; en el caso del primer artículo, el nivel educativo y el grupo de cotización y, en el caso del tercer artículo, la base de cotización mensual a la Seguridad Social. Esta última, al ser una aproximación del salario del trabajador, constituye un indicador más directo y fiable del coste de oportunidad que el nivel educativo, especialmente en un contexto como el español, caracterizado por elevadas tasas de contratación temporal y la sobreeducación de la fuerza de trabajo (Ortiz, 2010). La inclusión de la variable bases de cotización mensual en el primer artículo fue, no obstante, imposible, debido a que en este trabajo se utiliza la información de la MCVL de carácter retrospectivo⁵¹.

Los resultados del tercer artículo confirman, además, que el coste de oportunidad es incluso 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

⁵¹ Para obtener más información sobre este extremo, ver el apartado 1.3. de la introducción de este trabajo dedicado a la explicación de la fuente de información utilizada -la MCVL- y la nota a pie de página número 2.

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, la evidencia aportada en el marco del primer artículo pone de manifiesto que 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 en el tercer artículo 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). De ahí que la reducción de jornada sea una opción todavía menos atractiva que la excedencia para las madres con ingresos salariales bajos.

Ambos artículos 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, en consecuencia, 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 (Garrido, 1992 y 2004; Tobio, 2005). 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 (Marenzi y Pagani, 2005).

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 hecho, el tercer artículo confirma, al igual que otras investigaciones, que el abandono del mercado de trabajo es la única alternativa para estas madres (Adam, 1996; Alba y Álvarez, 2004; Gutiérrez-Domènech, 2005).

En esta investigación se constata, además, la relevancia del contexto económico e institucional para explicar el comportamiento laboral femenino y, en particular, la utilización de estas licencias. En concreto, los resultados del tercer artículo 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 consecuencia, 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 (Baizán y González, 2007) y a las largas jornadas laborales de los padres en España (EIRO, 2010; OECD, 2011).

Los resultados del primer artículo también constatan que allí donde las Comunidades Autónomas han implementado medidas complementarias a la excedencia, aumenta la probabilidad de utilizar este recurso. Sin embargo, el segundo artículo profundiza en esta cuestión y pone de manifiesto que solo dos de las cinco políticas implementadas en el ámbito autonómico 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. En este artículo se constata, por lo tanto, que el diseño de la excedencia es fundamental a la hora de explicar su utilización, pero que no cualquier diseño es igual de eficaz. De hecho, sobre la base de las características compartidas por las medidas desarrolladas por

Navarra y Castilla y León, en este segundo trabajo se constata 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 (O'Brien et al., 2007; O'Brien, 2009).

Por último, junto a las aportaciones de este trabajo, cabe mencionar también sus principales limitaciones. Algunas de ellas se derivan de las características de la fuente de información utilizada -la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)-, mientras que otras constituyen limitaciones metodológicas que conviene no perder de vista. Entre las primeras, destaca que la MCVL solo contiene información de carácter individual. Este rasgo, explicado en profundidad en el punto 1.3. del capítulo introductorio, impide que podamos contrastar las características de los usuarios de las licencias con las de su pareja y, por extensión, adoptar la perspectiva del conjunto del hogar en el análisis. Por lo tanto, con la MCVL no podemos comprobar la hipótesis de los recursos relativos, incluida en otros estudios de caso, ni profundizar en el proceso de negociación al que se enfrentan las parejas a la hora de decidir qué miembro utiliza una licencia (Bygren y Duvander, 2006; Lappegard, 2008; Kuhlenkasper y Kauermann, 2010). Del mismo modo, al tratarse de una fuente de información de origen administrativo, la MCVL no incluye información sobre los valores de género de los individuos. De ahí que tampoco podamos contrastar, de forma directa, la teoría de las preferencias propuesta por Hakim (2000) y, según la cual, las decisiones laborales de las madres se explicarían no tanto por los constreñimientos impuestos por el entorno, sino por su orientación y grado de compromiso con el trabajo remunerado.

Pasando del plano teórico al metodológico, cabe señalar que, al igual que en la mayoría de los estudios en el ámbito de las ciencias

sociales, el problema de la endogeneidad también está presente en este trabajo. En concreto, los resultados del primer y tercer artículo están limitados por el hecho de que no podemos establecer una relación causal entre las características sociodemográficas de las madres en el momento del nacimiento del hijo -especialmente las que atañen a su situación laboral- y sus decisiones laborales posteriores. De hecho, es posible justo lo contrario; que las transiciones laborales realizadas afecten a (o determinen), por ejemplo, sus características laborales. De este modo, aquellas madres que quieran disfrutar de una reducción de jornada o una excedencia tras el nacimiento de su primer hijo escogerán trabajos que proporcionen la posibilidad de utilizar alguno de estos mecanismos. Los modelos empíricos utilizados en ambos artículos no permiten distinguir estas dos historias, pero proporcionan evidencia directa de la existencia de una asociación entre las características laborales y el comportamiento laboral femenino. A ello hay que añadir, tal y como señalan Bratti et al. (2005), que las características laborales de las mujeres no solo están determinadas por sus propias decisiones, sino también por las condiciones generales de la demanda de fuerza de trabajo y las decisiones del empleador. Una apreciación que cobra especial relevancia en el caso de España, debido a la elevada tasa de desempleo y la fuerte segmentación laboral que caracterizan su mercado de trabajo (Esping-Andersen, 2000; Polavieja, 2003 y 2005; Guinea y Solera, 2011), y que atenuaría, aunque solo en parte, los problemas de endogeneidad señalados.

La aplicación del modelo de dobles diferencias (difference-in-difference) en el segundo artículo nos permite superar esta limitación y establecer una relación causa-efecto entre la implementación de las políticas autonómicas y la utilización de la excedencia por cuidado de hijos. Sin embargo, en este trabajo no podemos medir por separado el impacto de cada una de las características en el diseño de las políticas autonómicas, sino de la política en términos globales. El reducido tamaño muestral impide, además, valorar el impacto de estas políticas en grupos específicos de la población (por ejemplo, en función del nivel educativo o de las bases de cotización). Por lo tanto, aunque en este artículo se incluye un análisis por separado en función del sexo, no se responde a la pregunta de si las medidas de las Comunidades que tienen un efecto positivo en la utilización de la excedencia, aumentan las

posibilidades de acceso de todas las personas o éstas se distribuyen de forma específica entre determinados grupos de población, reforzando así los mecanismos de estratificación establecidos por la regulación de la excedencia a nivel estatal.

No obstante, pese a las limitaciones comentadas, no conviene perder de vista que este trabajo constituye la primera evaluación empírica y sistemática en España de dos instrumentos que han centrado el foco de interés político, social y académico en los últimos tiempos: la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada. Las reformas introducidas en España en el año 2007 en la regulación de ambas licencias, la propuesta de ampliación de los permisos de maternidad y paternidad realizada por el Parlamento Europeo en el año 2010 o la aparición de plataformas civiles en pro de la ampliación del permiso de paternidad, son pruebas evidentes de ello. A esto hay que añadir que, frente a los estudios previos, mayoritariamente descriptivos o basados en metodologías cualitativas, esta investigación analiza los factores que inciden en el uso y la duración de las licencias, aplicando un análisis multivariable y longitudinal. Esta aproximación nos permite examinar la cobertura real de estos permisos, infraestimada en las investigaciones que utilizan datos de carácter transversal, así como sus pautas de utilización y combinación. Pero, lo que es todavía más interesante; nos permite identificar cuáles son las principales barreras a las que se enfrentan los padres para hacer efectivos estos derechos. Por ello, de este estudio se derivan una serie de recomendaciones sobre el actual diseño del sistema de licencias parentales en España que pasamos a comentar a continuación.

5.2. Implicaciones en el diseño de las políticas públicas

De los resultados de esta investigación se desprende que uno de los retos pendientes en el ámbito de la política familiar española es crear un marco institucional coherente que responda a las necesidades de las familias e integre como objetivos la cohesión social, la igualdad de género y el bienestar de los menores. El diseño actual del sistema de licencias parentales, lejos de garantizar estos propósitos, perpetúa la brecha de género y clase social

existente en la sociedad, al resultar únicamente accesible a las mujeres que ya parten de una situación ventajosa en el mercado de trabajo. De ahí que, a la luz de la evidencia aportada, se plantean como medidas necesarias las siguientes:

- *Reconfiguración del sistema de licencias parentales bajo la premisa de permisos iguales, intransferibles, flexibles y 100% retribuidos.*

Esta tesis constata que las madres tienden a maximizar el tiempo disponible para atender al bebé en la primera etapa de su vida, sumando al permiso de maternidad la licencia de lactancia y las vacaciones. Sin embargo, el uso de las licencias previstas tras esta etapa inicial -la excedencia por cuidado de hijos y la reducción de jornada-, sin ser despreciable, dista mucho de ser generalizado. De hecho, los resultados de este trabajo confirman que solo las madres que cuentan con mayor arraigo laboral, una protección elevada de su puesto de trabajo y un nivel salarial medio acceden a estos recursos. Ambas licencias son, además, más utilizadas en contextos de seguridad y estabilidad económica. La participación de la figura paterna, en cambio, queda habitualmente limitada a los 15 días que, con carácter general, reconoce el permiso de paternidad. Ello, pese a que la excedencia y la reducción de jornada son derechos individuales de todos los trabajadores (hombres y mujeres) y que una parte del permiso de maternidad puede ser transferida al padre.

Los datos reflejan, por lo tanto, enormes desigualdades sociales y de género en la utilización de estos recursos y ratifican la necesidad de reformular el actual sistema de licencias parentales siguiendo la siguiente premisa: permisos iguales, intransferibles y plenamente retribuidos. Se trataría de garantizar el bienestar del menor durante la primera etapa de su vida, pero fomentando simultáneamente la implicación de ambos progenitores. De este modo, tanto el padre como la madre podrían disfrutar de un permiso de trabajo de duración igual e intransferible, de tal forma que, si uno de ellos no lo disfrutase, el otro progenitor no podría utilizarlo. La duración sumada de ambos permisos garantizaría la

protección del hijo (biológico o adoptado) hasta que éste cumpliera un año. La razón de esta especial protección durante el primer año de vida se debe a que los niños de este grupo de edad se benefician en menor medida del sistema de cuidados escolar y, en cambio, obtienen mayor bienestar del cuidado materno y paterno (González et al., 2010: 45-46). Ambos permisos serían retribuidos al 100%, en consonancia con la evidencia aportada en el marco de esta investigación y que constata que una elevada retribución económica es requisito imprescindible para el éxito de estas medidas. Por último, ambos permisos serían flexibles, de tal forma que podrían ser disfrutados a tiempo parcial y de forma simultánea o sucesiva al del otro progenitor en los periodos en que los padres así lo decidiesen. Al igual que las actuales licencias de maternidad y paternidad, estos permisos garantizarían la cotización a la Seguridad Social en todas las contingencias previstas y la protección del puesto de trabajo. Igualmente, serían extensivos al colectivo de los trabajadores autónomos.

- *Establecer el derecho a una jornada laboral reducida sin penalización económica y a horarios laborables flexibles.*

Aunque se trata de medidas distintas, se plantean de forma conjunta porque ambas van dirigidas a garantizar flexibilidad horaria a los progenitores y, por ende, facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. La primera de estas medidas permitiría una reducción de hasta un tercio de la jornada laboral sin penalización económica. Sería un derecho de carácter individual y aplicable hasta que el niño cumpliera 5 años. Al igual que los permisos anteriormente propuestos, tampoco implicaría una reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social. La segunda medida supondría establecer a nivel estatal un derecho que ya está recogido en algunos convenios de empresa: la posibilidad de adaptar los horarios de entrada y salida del trabajo a las nuevas circunstancias familiares. De esta forma, los padres podrían compatibilizar los horarios escolares y del trabajo, ajustando su horario laboral dentro de una franja horaria más amplia. Este derecho sería aplicable hasta que el niño cumpliera 12 años.

- *Universalización del primer ciclo de educación infantil (de 0 a 3 años), bajo la premisa de calidad, flexibilidad horaria y acceso gratuito para las familias de rentas bajas.*

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto la interrelación de las licencias parentales y los servicios de atención a la infancia. En concreto, del tercer artículo se desprende que la reducción de jornada por cuidado de hijos es un recurso complementario a la escolarización infantil, debido a las largas jornadas laborales de los padres y los horarios reducidos y poco flexibles de los centros de atención infantil (Baizán y González, 2007; EIRO, 2010). Esta situación implica que muchos hogares, además del coste de la guardería, tienen que asumir tanto los costes directos como indirectos derivados del uso de una reducción de jornada. Entre ellos, el más evidente es la disminución proporcional del sueldo del progenitor que se acoge a esta licencia. Igualmente, numerosos estudios muestran la existencia de una demanda insatisfecha de plazas públicas y enormes desigualdades en el acceso a estos servicios en función de la localidad de residencia (González, 2004 y 2005). De ahí, en parte, que la excedencia por cuidado de hijos opere como un recurso sustitutivo a los centros de atención a la infancia, especialmente cuando no se disponen de redes familiares.

En consecuencia, resulta lógico plantear la necesidad de universalizar el primer ciclo de educación infantil, bajo las premisas de calidad, horarios flexibles y acceso gratuito para las familias de rentas más bajas. El motivo es doble. En primer lugar, existe evidencia de que asistir a escuelas infantiles de calidad desde una edad temprana mejora el desarrollo de las habilidades cognitivas de los menores y su preparación e inserción posterior en el sistema escolar, especialmente entre los niños procedentes de las familias más desfavorecidas (Waldfogel, 2006; Esping-Andersen, 2009). La escolarización infantil a partir del primer año de vida resulta, en consecuencia, clave a la hora de evitar la transmisión de desigualdades sociales de padres a hijos. En segundo lugar, las escuelas infantiles son un recurso clave a

la hora de fomentar el empleo de las madres, ya que facilitan la conciliación entre trabajo y familia (Baizán y González, 2007). Un hogar que cuenta con dos ingresos está más protegido frente al riesgo de pobreza y exclusión social.

- *Ampliación de la información de la Muestra Continua de Vidas Laborales.*

Esta investigación se ha basado en la explotación estadística de la Muestra Continua de Vidas Laborales. Esta fuente de información posee unas enormes potencialidades para el análisis de las licencias parentales, pero es manifiestamente mejorable. Entre las iniciativas a desarrollar cabe mencionarse la fusión de los archivos con información sobre los permisos de maternidad y paternidad que están, en la actualidad, a disposición de la Seguridad Social. Ello permitiría una mejor aproximación al estudio de la utilización y combinación de todos los tipos de permisos. Igualmente, sería interesante fusionar la información procedente del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), que contiene un mayor número de variables sociodemográficas que el actual modelo 190 del que se extrae la información fiscal. Estos datos facilitarían el estudio de los efectos redistributivos del sistema de prestaciones económicas en España e integrar en el análisis el paquete completo de política familiar. Por último, resulta necesario poder vincular los identificadores personales de la MCVL para poder reconstruir la historia laboral de la pareja e incluir, de este modo, en el análisis la perspectiva del conjunto del hogar.

5.3. Futuras líneas de investigación

Por último, de esta tesis doctoral también se derivan futuras líneas de investigación que tienen como nexo común el interés por las licencias parentales como instrumento para garantizar unas vidas laborales más equitativas entre hombres y mujeres y un reparto más igualitario de las responsabilidades domésticas y de cuidado. De este modo, tras el análisis de la accesibilidad e intensidad protectora

de la excedencia y la reducción de jornada, cabe preguntarse por sus consecuencias en la trayectoria laboral de los trabajadores que las disfrutan. De hecho, conforme la MCVL vaya ampliando el número de olas disponibles, será factible estudiar las posibles penalizaciones en el salario, en la movilidad ocupacional del trabajador o en el acceso a derechos futuros que, como en el caso de las pensiones, dependen de la participación en el mercado de trabajo. Cabe esperar que estas penalizaciones difieran, entre otras cuestiones, según el tipo de recurso utilizado, la duración de los periodos de licencia, el grado de feminización del sector de actividad y las condiciones laborales del trabajador. Variables, todas ellas, cuyos efectos podremos explorar gracias a la información que provee la MCVL. Igualmente, el análisis en función del género resulta fundamental para comprender los distintos costes que asumen hombres y mujeres tras el nacimiento de los hijos. Esta línea de investigación es, además, de especial relevancia teniendo en cuenta las lagunas existentes en la literatura sobre los efectos de los distintos tipos de licencias y, especialmente, de la menos explorada hasta el momento; la reducción de jornada por guarda legal. Tampoco existe acuerdo en la literatura sobre la duración ideal de este tipo de permisos, por lo que éste análisis permitirá contribuir a esta cuestión (Bergmann, 2008).

En segundo lugar, tal y como destacan numerosos autores, desconocemos, en gran medida, en qué actividades invierten el tiempo los padres durante los periodos de licencia (Bernal y Fruttero, 2008; Sullivan et al., 2009). Pero, lo que es más importante, ignoramos si su distribución varía dentro de los hogares, en función del sexo del progenitor, y entre los hogares, dependiendo de otras variables como el nivel educativo o la clase social. El primero de estos análisis nos permitirá entender las interconexiones entre el sistema de licencias parentales y las decisiones de los padres respecto al reparto de las tareas domésticas y de cuidado del menor. Dicho de otro modo, el estudio del uso del tiempo nos permitirá valorar hasta qué punto y bajo qué condiciones los periodos de licencia parental generan una distribución más igualitaria del trabajo no remunerado o, por el contrario, refuerzan las desigualdades de género en el interior de los hogares. El segundo análisis, en cambio, posibilita explorar en qué medida los padres aprovechan los periodos de licencia para realizar inversiones en el capital humano de sus hijos y cómo éstas varían entre los

hogares en función de determinadas variables. Un tema que tiene repercusiones directas en los procesos de estratificación social, ya que cada vez un mayor número de investigaciones coinciden en señalar que las oportunidades vitales futuras dependen, en gran parte, de los primeros años de vida (Waldfogel, 2006; Thévenon y Luci, 2011). La Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT), desarrollada por el Instituto Nacional de Estadística, posibilita analizar ambas cuestiones para el caso de España. Los datos del ‘Multinational Time Use Study’ (MTUS), que incluye información para 22 países, permiten abrir el análisis a la comparación y, en consecuencia, valorar qué características en el diseño de las licencias parentales promueven una mayor equidad en el uso del tiempo.

En relación con la anterior y como tercera y última línea de investigación, destaca el análisis de los usos simbólicos de las licencias parentales a la hora de reafirmar valores culturales sobre la implicación de la figura paterna y la igualdad de género. En realidad, a pesar de que numerosos estudios ponen de manifiesto la brecha existente entre las actitudes cada vez más igualitarias sobre el reparto del trabajo familiar y los patrones reales de comportamiento (Tobío, 2005; Esping-Andersen, 2009), sabemos muy poco sobre los mecanismos que justifican esta paradoja. En particular, desconocemos cómo cambian las normas de género a lo largo del curso de vida y cómo los individuos crean o mantienen su identidad de género durante el proceso de formación familiar y, concretamente, con motivo de la llegada de los hijos. Ignoramos, por ende, el papel de las licencias parentales en la construcción de los ideales de maternidad y paternidad. El seguimiento de las parejas de dobles ingresos, gracias a las entrevistas en profundidad realizadas antes y después del nacimiento del primer hijo en el marco del proyecto de investigación TransParent (<http://www.transparent-project.com/>), nos permitirá analizar las discrepancias entre expectativas y prácticas sociales, así como la relación entre actitudes, restricciones socioeconómicas y las estrategias de cuidado desarrolladas. La comparación entre los cinco países participantes en este proyecto nos permitirá, además, estudiar la influencia de los distintos contextos institucionales y, en especial, de los distintos diseños de licencias parentales, en la construcción de los ideales de maternidad y paternidad y del cuidado del menor.

Bibliografía

Adam, P. (1996): 'Mothers in an Insider-Outsider Economy: the Puzzle of Spain', *Journal of Population Economics*, 9(3): 301-323.

Alba, A., y Álvarez, G. (2004): "Actividad laboral de la mujer en torno al nacimiento de un hijo", *Investigaciones Económicas*, vol. XXVIII (3): 429-460.

Baizán, P. y González, M.J. (2007): '¿Las escuelas infantiles son la solución? El efecto de la disponibilidad de escuelas infantiles (0-3 años) en el comportamiento laboral femenino'. En Navarro, V. (Ed.) *Situación Social de España*. Vol. II. Madrid: Biblioteca Nueva, 411-443.

Bergmann, B.R. (2008): 'Long Leaves, Child Well-being and Gender Equality', *Politics & Society*, 36 (3): 350-359.

Bernal R. y Fruttero A. (2008): 'Parental Leave policies, intra-household time allocations and children human capital', *Population Research and Policy Review*, 21 (4): 779-825.

Brandth, B. y Kavande, E. (2009): Gendered or Gender-Neutral care Politics for Fathers? *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Sciences*, 624 (1): 177-189.

Bratti, M., Del Bono, E. y Vuri, D. (2005): 'New Mothers' Labour Force Participation in Italy: the Role of Job Characteristics', *Labour*, 19 (special issue): 79-121.

Bygren, M. y Duvander, A. (2006): 'Parents' Workplace Situation and Fathers' Parental Leave Use', *Journal of Marriage and Family*, 68 (2): 363-372.

EIRO (2010): *Working Time Developments -2009*, Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [Disponible en:

<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn1004039s/tn1004039s.pdf> Consultado: 8/12/2011]

Esping-Andersen, G. (2009): *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's New Roles*, Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, G. (2000): 'Who is Harmed by Employment Regulation? In G. Esping-Andersen y M. Regini (eds): *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford: Oxford University Press.

Fox, E., Pascall, G., y Warren, T. (2009): 'Work-family policies, participation and practices: fathers and childcare in Europe', *Community, Work & Family*, 12 (3): 313-326.

Garrido, L. (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid: Instituto de la Mujer.

Garrido, L. (2004): 'Demografía longitudinal de la ocupación', *Información Comercial Española*, 815: 105-142.

González, M.J. (2004): 'La escolarización de la primera infancia en España: desequilibrios territoriales y socioeconómicos en el acceso a los servicios', en Navarro, V. (Coord.): *El Estado del Bienestar en España*. Madrid: Tecnos, 233-291.

González, M.J. (2005) 'Igualando por la base: oportunidades de educación y cuidado de la primera infancia en España'. En Navarro, V. (Coord.), *La situación social en España*. Madrid: Biblioteca Nueva – Fundación Largo Caballero, 415-446.

González, M.J., Dominguez, M. y Baizán, P. (2010): 'Cuidado parental en la infancia y desigualdad social: un estudio sobre la Encuesta de Empleo del Tiempo en España', *Documento de Trabajo de la Fundación Alternativas* n° 158, Madrid: Fundación Alternativas.

Gornick, J. C. y Meyers, M. (2003): *Families that work: Policies for reconciling parenthood and employment*, New York: Russel Sage Foundation.

Gornick, J. C. y Meyers, M. (2008): 'Creating Gender Egalitarian Societies: An Agenda for Reform', *Politics & Society*, 36 (3): 313-349.

Gottschall, K. y Bird, K. (2003): 'Family Leave Policies and Labour Market Segregation in Germany: Reinvention or Reform of the Male Breadwinner Model?', *Review of Policy Research*, 20 (1): 115-134.

Guinea, D. y Solera, C. (2011, en prensa): 'Do women in female-dominated occupations interrupt more paid work around family formation? Evidence from Italy, Spain, Denmark and the UK', en Teresa Martín-García (coord.): *Spain and Italy: as Similar as Thought? A Comparative Reflection on Living Arrangements and Family Relationships*, Nueva York: Springer.

Gutiérrez-Domènech, M. (2005): "Employment transitions after motherhood in Spain", *Labour*, 19 (special issue): 123-148.

Hakim, C. (2000): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*, Oxford: Oxford University Press.

Kuhlenkasper, T. y Kauermann, G. (2010): 'Duration of maternity leave in Germany: a case study of nonparametric hazard models and penalized splines', *Labour Economics*, 17(3): 466-473.

Lappegard, T. (2008): 'Changing the Gender Balance in Caring: Fatherhood and the Division of Parental Leave in Norway', *Population Research and Policy Review*, 27 (2): 139-159.

Marenzi, A. y Pagani, L. (2003): 'The impact of Elderly Parents on Labour Market Participation of Italian Women', *Rivista di Politica Economica*, 95 (2): 155-190.

O'Brien, M. (2009): 'Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Live: International Perspectives and Policy Impact', *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Sciences*, 624 (1): 190-213.

O'Brien, M., Brandth, B., y Kavande, E. (2007): 'Fathers, work and family life', *Community, Work & Family*, 10(4): 375-386.

- OECD (2011): *Doing better for families*, Paris: OECD Publishing.
- Ortiz, L. (2010): 'Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain', *Work, Employment & Society*, 24(1): 47-64.
- Pascall, G. y Lewis, J. (2004): 'Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe', *Journal of Social Policy*, 33 (3): 373-394.
- Polavieja, J. (2003): *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Polavieja, J. (2005): 'Desregulación Parcial y Desigualdad Horizontal en España', *Revista Internacional de Sociología*, 41(2): 61-78.
- Pronzato, C. (2009): 'Return to work after childbirth: does parental leave matter in Europe?', *Review of Economics of the Household*, 7(4): 341-360.
- Sullivan, O., Coltrane, S., Mcannally, L. y Altinas, E. (2009): 'Father-Friendly Policies and Time-Use Data in a Cross-National Context: Potential and Prospects for Future Research', *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Sciences*, 624 (1): 234-254.
- Thévenon, O. y Luci, A. (2011, forthcoming): 'Reconciling work, family and child outcomes: what implications for family support policies?', *Population Research and Policy Review*.
- Tobío, C. (2005): *Mujeres que trabajan: dilemas y estrategias*, Madrid: Cátedra.
- Waldfogel, J. (2006): *What children need*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Whitehouse G., Diamond C. y Baird M. (2007): 'Fathers' use of leave in Australia', *Community, Work & Family*, 10 (4): 387-407.

