

¿EXISTE “PENALIZACIÓN” POR MATERNIDAD?

Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia

María Teresa López López
Viviana González Hincapié
Antonio Jesús Sánchez Fuentes
Manuela Prieto Rodríguez



acción
familiar



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

¿EXISTE “PENALIZACIÓN” POR MATERNIDAD?

Mujeres y mercado laboral en España
desde una perspectiva de familia

María Teresa López López
Viviana González Hincapié
Antonio Jesús Sánchez Fuentes
Manuela Prieto Rodríguez





¿EXISTE “PENALIZACIÓN” POR MATERNIDAD?

Mujeres y mercado laboral en España desde
una perspectiva de familia

María Teresa López López
Viviana González Hincapié
Antonio Jesús Sánchez Fuentes
Manuela Prieto Rodríguez

Esta investigación se ha elaborado en la Unidad de Investigación y Estudios de Familia de la ONG Acción Familiar, con la participación del Grupo de Investigación en Políticas de Familia de la Universidad Complutense de Madrid y también de la Universidad de Sevilla. Contiene los resultados del proyecto de investigación “*¿Existe penalización por maternidad? Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia*”, dirigido por M.^a Teresa López López, y cofinanciado mediante la convocatoria en concurrencia competitiva del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2017), con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Código del proyecto subvencionado: 101/2017/111/002.

Autores: López López, María Teresa
González Hincapié, Viviana
Sánchez Fuentes, Antonio Jesús
Prieto Rodríguez, Manuela

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Para cualquier cita relacionada con esta investigación, se debe indicar su procedencia.

© Acción Familiar
Príncipe de Vergara, 128
Esc. Dcha. 1º (Entreplanta)
28002 Madrid
Teléfono: 91 446 10 11
www.accionfamiliar.org

Producción editorial:
EDICIONES CINCA
General Ibáñez Íbero, 5 A, esc. 1, 1º A
28003 Madrid
Tel.: 91 553 22 72 - Fax: 91 554 37 90

ISBN: 978-84-16668-72-4
Depósito legal: M-41.605-2018

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
CAPÍTULO 1. HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL. PRINCIPALES DIFERENCIAS 2007-2017.	13
1.1. Indicadores básicos del mercado laboral en España.	15
1.2. Diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral en España en la última década.	17
1.3. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral atendiendo a la edad y nivel educativo.	21
1.4. Diferencias entre hombres y mujeres por situación familiar: estado civil, rol familiar y tipo de hogar.	27
1.5. Diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a las características del empleo y del contrato.	35
1.6. Diferencias en los ingresos y salarios percibidos por hombres y mujeres.	39
CAPÍTULO 2. PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL. REVISIÓN DE LA LITERATURA.	47
2.1. Aproximación teórica y limitaciones del concepto habitual de “penalización salarial”.	49
2.2. Factores explicativos de la brecha salarial por maternidad.	53
2.3. Principales hallazgos de la literatura sobre la penalización por maternidad. ...	57
2.3.1. Variables sobre cuya incidencia en la brecha salarial por maternidad existe mayor consenso en la literatura.	58
2.3.2. Variables cuya incidencia en la penalización ha sido apuntada por un número menor de estudios.	63
2.3.3. Variables sobre cuya incidencia en la penalización no existe evidencia concluyente en la literatura.	65
2.4. Otros aspectos relevantes a considerar en el análisis de la penalización: factores institucionales, preferencias individuales y momento del ciclo vital.	70

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL.	75
3.1. Apartado metodológico.	78
3.1.1. Fuentes estadísticas utilizadas.	78
3.1.2. Metodología.	82
3.2. Impacto salarial de tener descendientes a partir de microdatos de la Agencia Tributaria.	84
3.2.1. Diferencias salariales promedio de trabajadores con y sin descendientes.	84
3.2.2. Impacto salarial marginal y acumulado de la tenencia o no de hijos. ...	87
3.2.3. Impacto acumulado de la tenencia de descendientes en el salario neto, atendiendo al ciclo económico y a los niveles de renta.	91
3.3. Impacto de tener descendientes a partir de microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.	97
3.3.1. Diferencias salariales promedio de trabajadores con y sin descendientes.	97
3.3.2. Impacto salarial de tener descendientes.	98
3.3.3. Impacto de tener descendientes en la probabilidad de entrar en desempleo.	100
3.4. Consideraciones finales.	103
CAPÍTULO 4. SÍNTESIS DE RESULTADOS Y REFLEXIONES FINALES.	107
4.1. Síntesis de los indicadores básicos del mercado laboral en España.	109
4.2. Síntesis de la aproximación teórica a la penalización por maternidad en el mercado laboral.	115
4.3. Síntesis de los resultados alcanzados en el análisis empírico de la penalización por maternidad.	118
4.4. Reflexiones finales.	121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y ANEXO	125

María Teresa López López es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales (CCEE) por la Universidad Complutense de Madrid (1980) y Doctora cum laude en Ciencias Económicas por la misma Universidad (1986), en la que ha dirigido la Cátedra Extraordinaria de Políticas de Familia UCM-AFA (2002-2017). Ha sido Presidenta del Comité de Bioética de España (2013-2018) y actualmente es Vocal del Consejo Asesor de Sanidad. Profesora Titular de Economía Aplicada (Hacienda Pública) en la Facultad de CCEE de la Universidad Complutense (1989-2017), en la que fue la primera mujer Decana (1998-2003). Actualmente es profesora honorífica de esta Universidad. Dirige la Unidad de Investigación y Estudios de Familia en Acción Familiar. Experta en políticas sociales, seguridad social y familia; ha dirigido más de 20 proyectos de investigación como IP, ha publicado más de 25 libros y más de 100 artículos, la mayor parte dedicados a las políticas de familia, y ha comparecido como experta en diferentes Comisiones en el Congreso de los Diputados y el Senado. Entre los premios que ha recibido destacan: Premio Nacional de Familia (Plataforma per la Família Catalunya-ONU, 2016), Premio José Ramón Losana en reconocimiento a sus trabajos de investigación y estudio de la familia (2008), Medalla de Honor de la UCM (2004).

Viviana González Hincapié es licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid (2010, Premio Extraordinario), máster en Políticas Públicas y Sociales por la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona (2015). Actualmente candidata al grado de doctor en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense, a la vez que se desempeña como investigadora junior predoctoral en la Unidad de investigación y estudios de familia de la ONG Acción Familiar. Sus áreas de interés se centran en: teoría social y política, e investigación interdisciplinar en Ciencias Sociales, desde una perspectiva sociológica y filosófico-antropológica, y teoría social y política.

Antonio Jesús Sánchez Fuentes es licenciado en Matemáticas por la Universidad de Sevilla y Doctor cum laude en Economía por la Universidad Pablo de Olavide (UPO). Actualmente trabaja como profesor Contratado Doctor en la Universidad Complutense de Madrid, donde ha sido nombrado secretario académico del Instituto Complutense de Estudios Internacionales y Coordinador Académico del Máster Universitario en Economía. Dirige el Grupo “Políticas de Familia” de la UCM y pertenece al grupo de investigación Governance and Economics research Network (GEN) en calidad de investigador asociado. Ha trabajado como consultor externo para distintos organismos oficiales (AECID, Banco Central Europeo y la Comisión Europea, entre otros). Sus principales áreas de investigación son la economía pública y la economía computacional.

Manuela Prieto Rodríguez es licenciada en Economía por la Universidad de Sevilla y Doctora cum laude en Economía por la Universidad Pablo de Olavide (UPO). Máster en Administración Pública por la Universidad de Sevilla. Actualmente trabaja como Profesora sustituta interina en la Universidad de Sevilla, situación que desempeñó con anterioridad en universidades como la UPO y la Universidad de Huelva. Ha pertenecido al grupo de investigación Research in Applied Economics en calidad de investigadora, desde sus inicios hasta el año 2016. Auditora de la reunión anual de la European Society for Population Economics (ESPE) desde 2015. Ha realizado trabajo de consultoría externa para algunas instituciones como la Escuela de Economía Social de Osuna, Zurich Maratón de Sevilla, etc. Sus líneas de investigación son la Economía Laboral, la Economía de la Felicidad y los movimientos migratorios.



PRESENTACIÓN

En España residen 46,57 millones de personas, de los que 22,83 millones son hombres (49,03%) y 23,74 millones mujeres (50,97%). Sus características personales, familiares y profesionales difieren considerablemente en función de múltiples variables, existiendo una gran heterogeneidad dentro de cada uno de estos grupos de población y también entre ellos.

No es igual ser mujer que ser hombre, ni lo es tener hijos o no tenerlos; pertenecer a la generación de los jóvenes o a la de adultos; ser madre que ser padre; ser hijo o ser cabeza de familia; estar casado que no estarlo, y podríamos continuar poniendo muchos más ejemplos, que ratificarían la afirmación de que las personas somos diferentes. Pero a estas diferencias, que provienen de la realidad que rodea a cada uno, hay que añadir las que tienen su origen en los comportamientos diferenciados, es decir, *en los funcionamientos de la persona, lo que es y lo que hace, y en las capacidades, las oportunidades reales o efectivas de las que dispone para realizar dichos funcionamientos* (Robeyns, 2005, cit. por Colmenarejo, 2016).

Estas diferencias y desigualdades se manifiestan ya desde el primer momento: nacen más hombres que mujeres, quedando ratificada esta afirmación cuando se analiza una serie temporal; la esperanza de vida en el momento del nacimiento en las mujeres se sitúa 5,5 años por encima de la de los hombres y cuando llegan a los 65 años, aumenta a favor de ellas en casi 4 años; las tasas de mortalidad también son diferentes, en este caso 1,4 años más en el caso de los hombres y lo mismo ocurre en la mortalidad infantil, casi 1 punto más elevada entre ellos; y en cuanto al matrimonio, los hombres se casan a una edad más elevada. Si entramos a considerar otros ámbitos, por ejemplo el educativo, las tasas de escolarización entre los 16 y 18 años son ligeramente más elevadas en el caso de las mujeres; son ellas las que también presentan una mayor participación en actividades de educación a lo largo de la vida y en la educación formal; ellos, por su parte, presentan unas tasas de abandono escolar temprano 8,2 puntos por encima de las que presentan las mujeres (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2018).

Y podríamos seguir presentando indicadores que muestran diferencias significativas entre hombres y mujeres en ámbitos muy diversos, y que difícilmente podremos eliminar, como es el hecho de que nazcan más hombres que mujeres, por ejemplo, y que además en algunos casos son negativas para las mujeres, pero en otros lo son para los hombres, como que ellos tienen una tasa de mortalidad infantil más alta, o una mayor prevalencia de suicidios, por poner algún ejemplo.

Pero en este marco real de desigualdades, algunas de ellas pueden y deben ser eliminadas, especialmente cuando tienen su origen en ciertos comportamientos que perjudican gravemente

a las personas que los padecen porque dan lugar a discriminaciones por el hecho de ser hombre o ser mujer (más frecuentes en este segundo caso), y que derivan además del hecho de ser madre o simplemente tener la edad o el deseo de serlo.

Resulta imprescindible resaltar la necesidad de comenzar reconociendo la complejidad del tema que se aborda, entre otras razones, porque no hay una única variable ni un único indicador que mida todas las desigualdades y tenga en cuenta todas las variables que las determinan. Como señala Amartya Sen “[...] si se mide la igualdad en términos de una variable, resulta imposible, de hecho y no sólo teóricamente, buscar la igualdad en términos de otra” (Sen, 1992, p. 9).

Por ello resulta necesario abordar las desigualdades entre hombres y mujeres y también entre las propias mujeres, no desde el enfrentamiento entre igualdad-desigualdad, que son términos excluyentes, sino como igualdad-diferencia, que son términos perfectamente compatibles entre sí, entre otras razones porque los seres humanos y los hogares que estos deciden y pueden construir, son a la vez iguales y diferentes¹.

Una de las desigualdades sobre las que se ha venido poniendo especial énfasis en los últimos años es la desigualdad salarial entre hombres y mujeres: un reciente documento de la Comisión Europea (Comisión Europea COM (2017) 678 final) reconoce que en todos los sectores de la economía y para el conjunto de países de la Unión, las mujeres ganan de media un 16% menos que los hombres, habiendo continuado estable esta brecha durante los últimos 5 años. Y plantea la necesidad de reforzar y adaptar las iniciativas existentes porque las desigualdades de género en el mercado laboral se han contenido pero no eliminado².

En dicha Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo (2017) se establecen 8 líneas de actuación prioritarias, planteando —entre otros objetivos— la necesidad de visibilizar las desigualdades. En ella se llama la atención sobre la necesidad de recopilar y facilitar datos sobre la brecha salarial existente entre hombres y mujeres y sobre sus consecuencias sobre los ingresos, así como identificar sus causas. Esta investigación quiere contribuir a este objetivo, y lo quiere hacer mediante un avance en el conocimiento de las desigualdades que podrían estar generando una penalización por maternidad a las mujeres en el ámbito laboral español.

¹ Además no debe olvidarse que “[...] la igualdad es una realidad ontológica, mientras que la diferencia es el conjunto de rasgos diversos existentes entre los seres de una misma especie que permite distinguirlos entre sí como individuos particulares” (Gonzalez-Carvajal, 2009, pág. 47).

² El propio documento citado [COM (2017, 678 final)] señala que la brecha salarial entre hombres y mujeres puede aumentar a medida que más mujeres entren en el mercado laboral. Y cita el trabajo de Boll et al., 2016.

Abordar esta cuestión exige reconocer que la desigualdad de género no es algo unidimensional, sino que presenta muchas caras³ y en ella interactúan diferentes ámbitos, tales como las oportunidades educativas, la representación política o el tiempo dedicado a tareas familiares, entre otros. Pero considerar y analizar todos estos aspectos no es el objetivo de este estudio, y aunque sólo nos referiremos a algunos de ellos en nuestro análisis, tendremos que tenerlos en cuenta a la hora de conocer la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo español y también deberán considerarse especialmente cuando se propongan políticas públicas concretas que ayuden a la eliminación de algunas de estas desigualdades.

Siendo la diferencia entre hombres y mujeres una de las que se más se han abordado en el ámbito de los estudios sobre las desigualdades en el mercado laboral, cuando se analizan dichas desigualdades desde una perspectiva de familia, esto es, teniendo en cuenta aquellas variables asociadas a la configuración familiar —como el número de hijos menores—, se detectan diferencias importantes, esta vez no sólo entre hombres y mujeres, sino entre mujeres con y sin hijos. Por ello en esta investigación nos centramos en la variable ‘hijos’, pero desde la perspectiva de la mujer, es decir la maternidad, para analizar las diferencias y desigualdades que se producen entre hombres y mujeres, y entre éstas cuando tienen o no hijos. ¿Existe penalización por maternidad en el mercado laboral en España? La pregunta que da nombre a este trabajo, constituye a su vez el objetivo central de la investigación llevada a cabo. En ella, se trata de indagar si las mujeres con hijos experimentan mayores desventajas que las que no los tienen en el mercado laboral español, lo que en la literatura ha venido a llamarse “penalización por maternidad”.

Para ello el trabajo se estructura en cuatro capítulos. En el primero se analiza la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, comprobando cómo, aún habiéndose avanzado en igualdad durante las últimas décadas, todavía existen importantes diferencias. Se miden, entre otros indicadores, las brechas de participación, ocupación, desempleo y brecha salarial no ajustada, y se describe la evolución de dichas brechas a lo largo de la última década.

Entre las múltiples variables que inciden —de una u otra manera— en las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, ya desde la década de los noventa encontramos un número creciente de investigaciones a nivel internacional que apunta hacia la necesidad de añadir, a la dimensión de género —que distingue entre hombres y mujeres—, la situación de las personas con respecto a su configuración familiar, específicamente respecto a la tenencia de hijos. Se trata de la pregunta por la existencia de una “penalización por maternidad” en el mercado de trabajo. En el capítulo segundo se lleva a cabo una revisión de la literatura académica existente en la materia. En ella se recogen no sólo las explicaciones alternativas que se han planteado desde distintas teorías para dar cuenta de este fenómeno, sino que se rea-

³ Esta perspectiva multidimensional se recoge en numerosos trabajos; véase, entre otras, las aportaciones de Salazar (2018) y Aumaitre (2018).

liza una clasificación de los estudios que aportan evidencia empírica a este respecto, en función del nivel de consenso existente en torno a la incidencia de unas u otras variables sobre la penalización. Se realiza, además, una discusión teórica sobre la definición de “penalización por maternidad”, apuntando que ésta va más allá de la dimensión salarial —la más abordada hasta ahora en la literatura—, y recogiendo la evidencia de algunos estudios sociológicos que han comenzado a estudiar otras dimensiones —más difíciles de abordar metodológicamente—, como la posible penalización en el acceso al mercado de trabajo. La mayor parte de estas evidencias, sin embargo, provienen del ámbito anglosajón o europeo, lo cual indica no sólo lo poco que se ha estudiado el tema en España (con escasos estudios, a los que también hacemos referencia), sino la necesidad de leer con precaución la interpretación de aquellas variables que más han incidido en la penalización en dicho contexto internacional, ya que en algunos casos apuntan resultados no siempre trasladables al contexto español.

En el tercer capítulo se lleva a cabo un análisis empírico tratando de determinar si existe en España una “penalización por maternidad”, utilizando para ello exclusivamente indicadores económicos y reconociendo las limitaciones que este enfoque parcial presenta. Para ello, mediante una explotación de los microdatos de la Agencia Tributaria, se ha llevado a cabo —en primer lugar— una simulación del impacto de la maternidad (paternidad) sobre los valores promedios de los salarios reales anuales de los trabajadores de distintos grupos de edades, con y sin descendientes. También y mediante una explotación de los datos de la MCVL (Muestra Continua de Vidas Laborales), se han estimado —en segundo lugar— modelos econométricos para analizar el impacto de tener descendientes sobre el salario de hombres y mujeres y su posibilidad de entrar en desempleo.

En el capítulo cuarto se presenta una breve síntesis de los resultados alcanzados, a la vez que se apuntan unas reflexiones finales. Esperamos que la aproximación que se ha intentado llevar a cabo a una realidad tan poco analizada en España, como son las consecuencias de la tenencia de hijos en la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, sirva de aliado y de punto de partida para futuras investigaciones en la materia, que puedan ver la luz incluso a partir de las limitaciones con que nos hemos encontrado desde el equipo de investigadores que hemos participado en este proyecto, y que ha intentado —desde una perspectiva interdisciplinar— comprender una realidad tan compleja como la abordada. No se puede conocer ni valorar la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, ni poner en marcha medidas adecuadas que puedan corregir ciertas desigualdades, si se sigue invisibilizando un aspecto tan central en las vidas de muchos de ellos, como son los hijos y la familia.

Los autores

CAPÍTULO 1

HOMBRES Y MUJERES EN EL
MERCADO LABORAL ESPAÑOL.
PRINCIPALES DIFERENCIAS 2007-2017



CAPÍTULO 1

HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL. PRINCIPALES DIFERENCIAS 2007-2017

1.1. Indicadores básicos del mercado laboral en España.

El objetivo de este capítulo es analizar la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, lo cual permite comprobar cómo, aún habiendo avanzado en igualdad durante las últimas décadas, todavía existen importantes diferencias. Detrás de ellas pueden identificarse variables de muy diferente naturaleza como la educación, las oportunidades sociales, la situación económica o el mal funcionamiento del mercado de trabajo, entre otras. Pero también, en ciertos casos, estas diferencias, pueden estar originadas por decisiones libremente adoptadas por los propios trabajadores y trabajadoras. Por ello, todos los datos contenidos en este capítulo deben ser analizados e interpretados con prudencia, especialmente cuando se toman como punto de partida para la toma de decisiones públicas. Para la puesta en marcha de políticas públicas que ayuden a construir una sociedad igualitaria y respetuosa con la libertad de cada uno de sus miembros y el respeto a sus *funcionamientos* —en el sentido de Amartya Sen—, resulta imprescindible el desarrollo de un análisis más completo y complejo a la vez, que ayude a identificar algunas de estas variables, como el que se lleva a cabo en el capítulo 3 de este trabajo, que trata de avanzar en el conocimiento de la maternidad como variable clave a la hora de evaluar algunas de las diferencias.

La población de 16 y más años residente en España en 2017 ascendía a más de 38,65 millones de personas —un 2,17% más que hace una década—. De ellos, 22,7 millones estaban en situación de actividad: el número de ocupados era de 18,8 millones y el de parados de alrededor 3,9 millones. La población de inactivos estaba formada por más de 15,9 millones de personas.

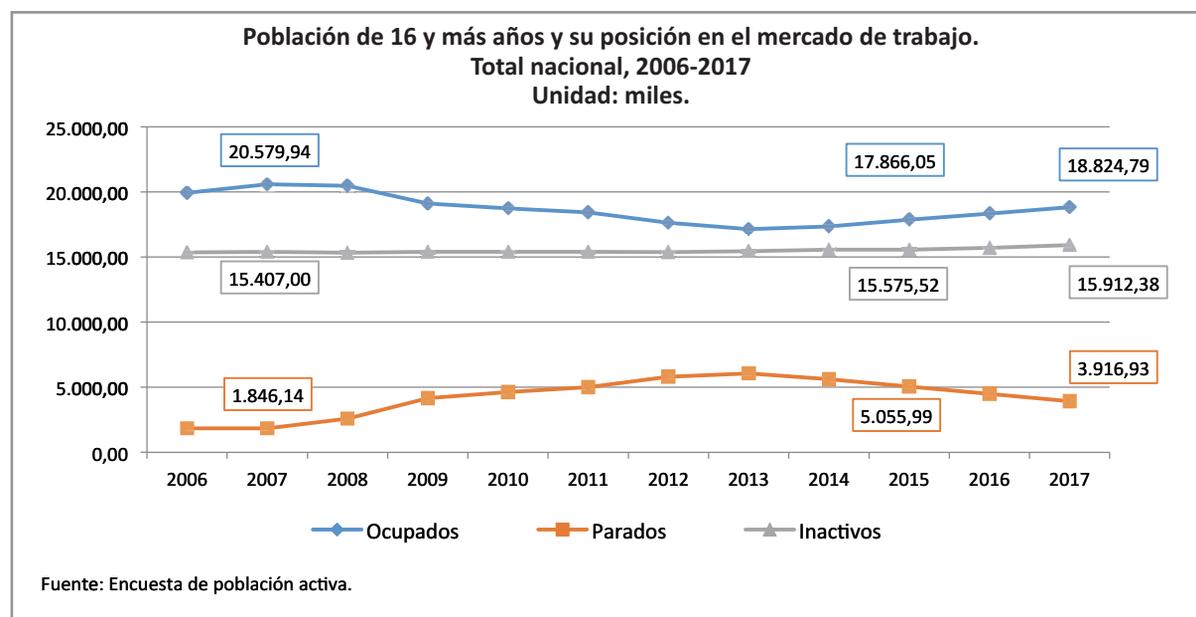
Si se analiza la evolución de estas grandes cifras de población atendiendo a su situación en el mercado de trabajo en la última década, se observa que desde 2015 se produce un cambio de tendencia en cuanto al número de personas ocupadas: si entre 2007 y 2013 éste se había reducido en más de 3,4 millones de personas, entre 2013 y 2017 se ha producido un incremento de más de 1,6 millones de personas ocupadas, lo cual equivale a un incremento de casi el 10% de ocupados durante los últimos cuatro años. Esto se corresponde con la tendencia seguida por el número de parados, que crece de manera constante entre 2007 y 2013, año en el que alcanza el mayor número tras el inicio de la crisis —6,05 millones—, para empezar a descender hasta situarse en 2017 en 3,9 millones. Si bien en términos absolutos el número de parados en

dicho año supera en más de 2 millones al de 2007, en los últimos cuatro años se ha producido una reducción superior al 35% (Gráfico 1.1).

El aumento de la incorporación de la mujer al mercado laboral constituye uno de los grandes cambios sociales que ha tenido lugar en las últimas décadas en España: en 1977, el número de mujeres activas apenas superaba los 3,7 millones, con una tasa de actividad del 28%. Para ese mismo año, con 9,5 millones de hombres activos, la tasa de actividad de ellos superaba la de las mujeres en más de 49 puntos. Cuarenta años después, en 2017, el número de mujeres activas se situaba por encima de 10,5 millones, habiéndose incrementado su tasa de actividad en más de 25 puntos. Esto ha supuesto una reducción importante de las diferencias en participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres, aunque aún persisten diferencias relevantes en algunos indicadores del mercado de trabajo.

Para avanzar en el conocimiento de estas diferencias, se han seleccionado aquellas que tienen que ver con la edad, la educación y especialmente aquellas que tienen su origen en variables relacionadas con la familia atendiendo: al rol familiar que desempeñan los trabajadores; al tipo de hogar en el que viven; y al número de hijos que tienen. Para ello, se han utilizado los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, desde un enfoque descriptivo. La posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo en España y su evolución en la última década, nos permitirá introducir un aspecto muy poco abordado hasta ahora en el mercado laboral español: la posición de aquellas mujeres que son madres, y que es objeto de análisis en los capítulos posteriores de este trabajo.

Gráfico 1.1



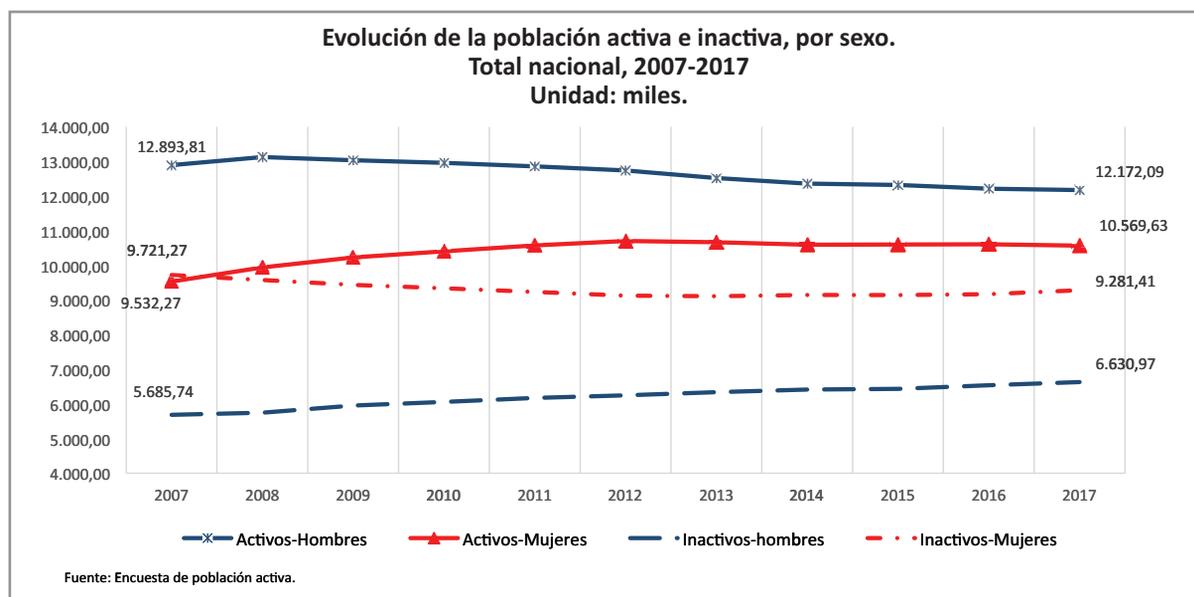
1.2. Diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral en España en la última década.

La participación de la mujer en el mercado laboral ha continuado incrementándose durante la última década, situándose el número de mujeres activas en 2017 en 9,5 millones; una década más tarde, había superado los 10,5 millones. Aunque el número de hombres activos sigue siendo mayor, en este mismo período presenta una ligera reducción, pasando de 12,8 millones en 2007 a 12,1 millones en 2017. El gráfico 1.2 muestra que el mayor incremento de mujeres activas tuvo lugar entre 2007 y 2012, años de recesión económica, durante los cuales su número no dejó de crecer, mientras que el de los hombres activos se redujo. La mayor destrucción de empleos en sectores con mayor presencia de hombres durante la crisis —entre otros el de la construcción—, sugiere que algunas mujeres incrementaran su participación en el mercado laboral para aportar recursos al hogar.

La otra cara de esta realidad se observa en la reducción del número de mujeres inactivas, que toca su punto más bajo en 2013, y que se sitúa en 9,2 millones en 2017. Si antes del inicio de la crisis el número de mujeres inactivas superaba en más de 4 millones al número de hombres, en 2017 esta diferencia se ha reducido hasta 2,6 millones.

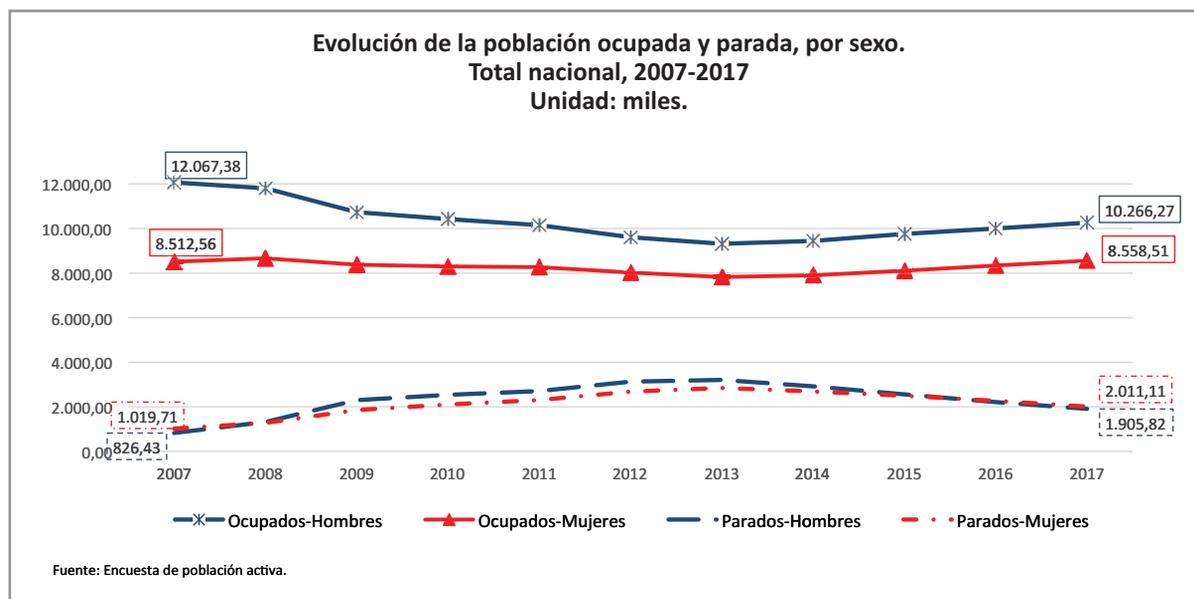
Los niveles de empleo de las mujeres —que también se vieron afectados durante la crisis, especialmente entre 2008 y 2013— han mejorado, hasta situarse en 2017 en 8,55 millones de ocupadas. Aunque el número de hombres ocupados en 2017 —10,26 millones— sigue siendo superior al de las mujeres, la diferencia entre unos y otros disminuyó durante la crisis: mientras

Gráfico 1.2



que en 2007 había 3,5 millones de hombres más en situación de empleo que mujeres, en 2013 esta diferencia era de tan sólo 1,4 millones. Así lo muestran los datos de evolución de la población ocupada (Gráfico 1.3).

Gráfico 1.3



Los datos de paro corroboran la tendencia ya apuntada: la crisis fue menos favorable para los hombres que para las mujeres, y sólo tras el inicio de la recuperación, el desempleo vuelve a ser mayor para ellas. Si en 2007 había 193 mil mujeres más en situación de desempleo que hombres, en 2012 el número de hombres parados llegó a superar en más de 450 mil el de mujeres. Con la reducción global del número de parados que se viene experimentando desde 2013, la distancia entre hombres y mujeres en paro se redujo, pero desde 2016 el número de paradas ha vuelto a superar el de hombres.

Los indicadores principales del comportamiento del mercado de trabajo en España durante la última década muestran una clara reducción de las brechas entre hombres y mujeres (Gráfico 1.4). Abordamos a continuación la diferencia entre hombres y mujeres, en las principales tasas del mercado de trabajo —actividad, empleo y paro.

— La brecha en participación¹ —diferencia en la tasa de actividad de hombres y mujeres— ha pasado de estar próxima a los 20 puntos en 2007, a 11,4 puntos en 2017. Mien-

¹ Las brechas que se presentan en este capítulo se han calculado restando a la tasa correspondiente a los hombres la de las mujeres, para cada año. Ejemplo: Brecha en participación 2017= Tasa actividad hombres 2017- Tasa actividad mujeres 2017.

tras la tasa de actividad de los primeros se ha reducido en 4,6 puntos —pasando de 69,4% a 64,7%—, la de las mujeres presenta un incremento de 3,7 puntos, pasando de 49,5% a 53,2% (Gráfico 1.5).

— La brecha en ocupación —diferencia en la tasa de empleo— presenta una evolución muy semejante, habiéndose acortado la distancia entre hombres y mujeres en más de

Gráfico 1.4

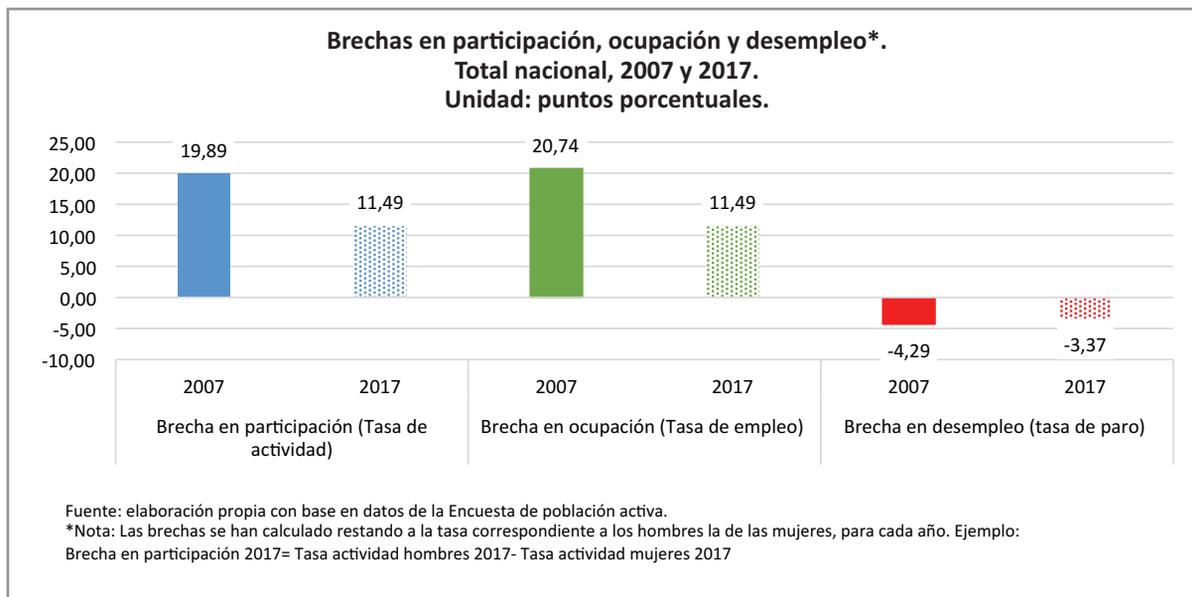
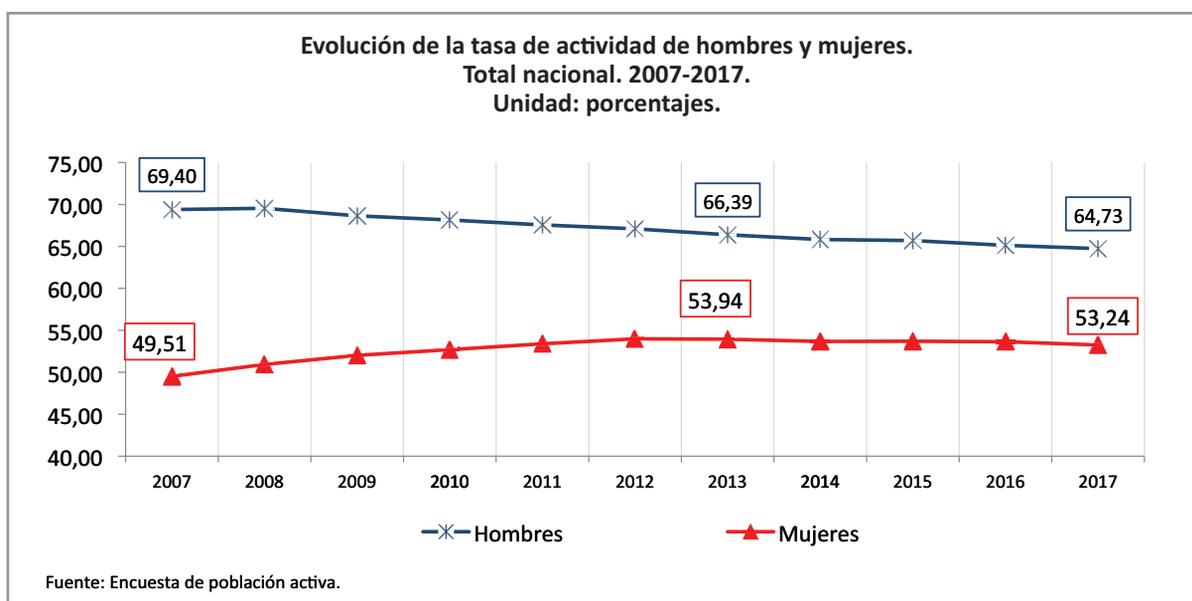


Gráfico 1.5



9 puntos. Sin embargo, este acercamiento se debe fundamentalmente a una bajada considerable, más de 10 puntos, en la tasa de empleo de los hombres, que ha pasado de 64,9% en 2007 a 54,6% en 2017. La tasa de empleo de las mujeres presenta una oscilación mucho menor para el período de tiempo considerado, situándose en 43,11 en 2017 (Gráfico 1.6).

- La brecha en desempleo —diferencia en la tasa de paro— también se reduce, aunque lo hace más ligeramente, debido al mayor aumento que ha experimentado la tasa de paro de los hombres en comparación a la de las mujeres durante el período considerado. Si en 2007 la tasa de paro de ellas superaba la de los hombres en más de 4,2 puntos, en 2017 esta diferencia era de 3,3 puntos. Aunque las diferencias en la tasa de paro tocaron niveles mínimos en plena recesión económica —2011 y 2012—, con el inicio de la recuperación la brecha ha comenzado a ensancharse de nuevo, con una tasa de paro más desfavorable para el caso de las mujeres —19,03% en 2017, frente a 15,66% de tasa de paro para los hombres— (Gráfico 1.7).

Como ya hemos señalado, a continuación se analiza la evolución de los indicadores principales del mercado de trabajo a partir de algunas características relevantes —edad, nivel educativo, rol familiar y tipo de hogar—, lo que nos permitirá profundizar en las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español durante la última década.

Gráfico 1.6

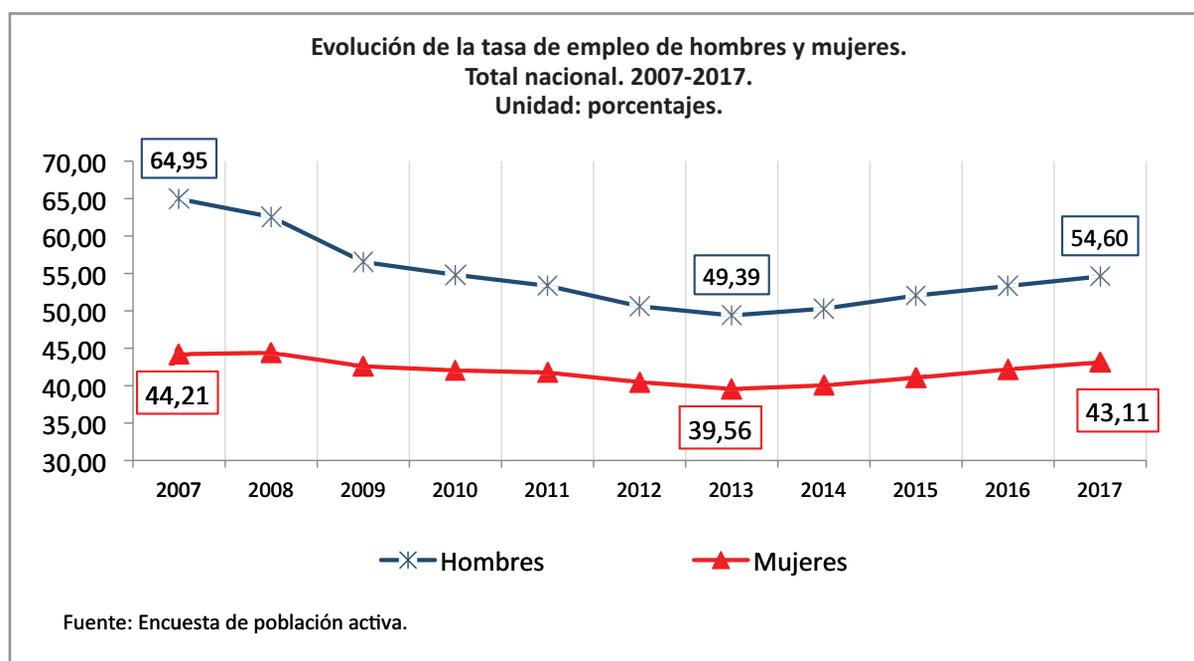
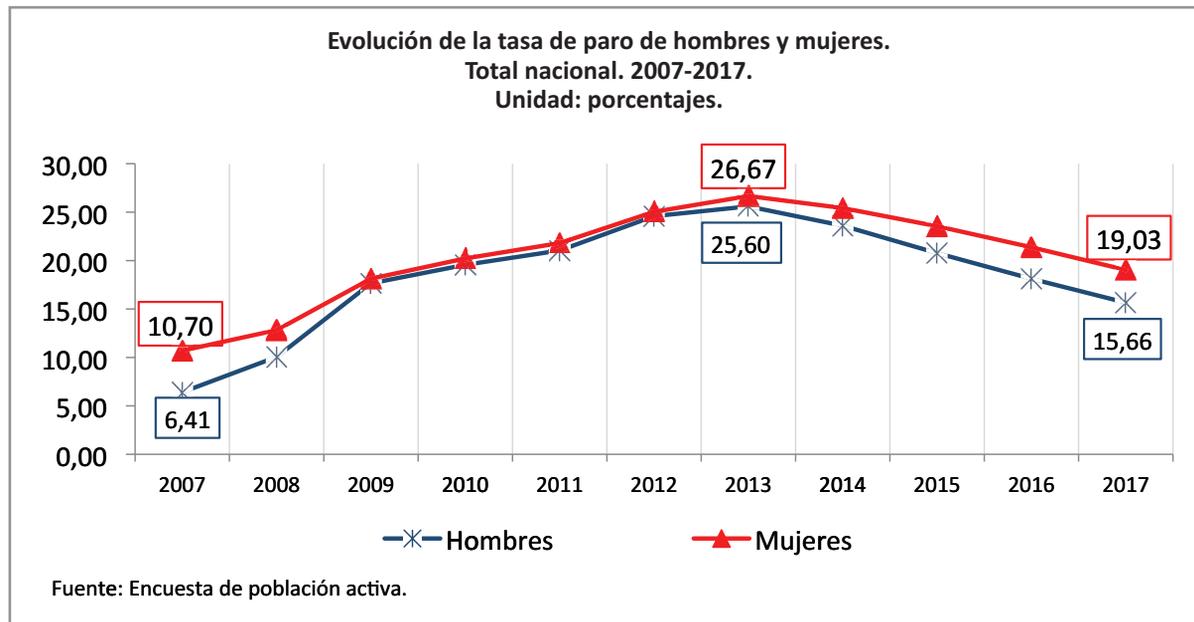


Gráfico 1.7



1.3. Diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral atendiendo a la edad y nivel educativo.

La edad aparece como un factor clave para avanzar en la interpretación correcta de la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral. En términos generales, los datos muestran que las brechas entre hombres y mujeres se incrementan con la edad, observándose mayor proximidad entre sus tasas de participación —actividad— a edades más jóvenes, hasta los 29 años. Si bien a partir de los 30 años, dicha brecha en la participación empieza a incrementarse, entre 2007 y 2017 se observan cambios importantes, tendentes a una reducción de la misma. En el caso de esta brecha, la distancia entre la tasa de actividad de hombres y mujeres se ha reducido: el colectivo que presenta la mayor brecha es el de las personas entre 55 y 59 años, pero la distancia de 34 puntos existente en 2007, se ha acortado a 18,6 puntos una década más tarde (Gráfico 1.8 y 1.9).

Las tasas de actividad de los más jóvenes —de 16 a 24 años de edad— se han reducido tanto para hombres como para mujeres en la última década, lo cual implica un retraso en la edad de incorporación al mercado laboral. Pero en términos generales, las menores diferencias en cuanto a participación laboral de unos y otras, son las que se encuentran en los más jóvenes, hasta los 30 años. A partir de los 35 años, se observa una clara diferencia entre las trayectorias de participación laboral de hombres y mujeres: tal y como se observa en los gráficos 1.8 y 1.9, centrándonos en los datos 2017, si la brecha en participación era de 3,67 puntos para edades de 25 a 29 años, entre 30 y 34 años dicha brecha experimenta un incremento importante, superando los 9 puntos, que no dejarán de incrementarse a medida que aumenta la edad y reduciéndose sólo para el tramo de mayores de 65 años hasta el 1,33.

Gráfico 1.8

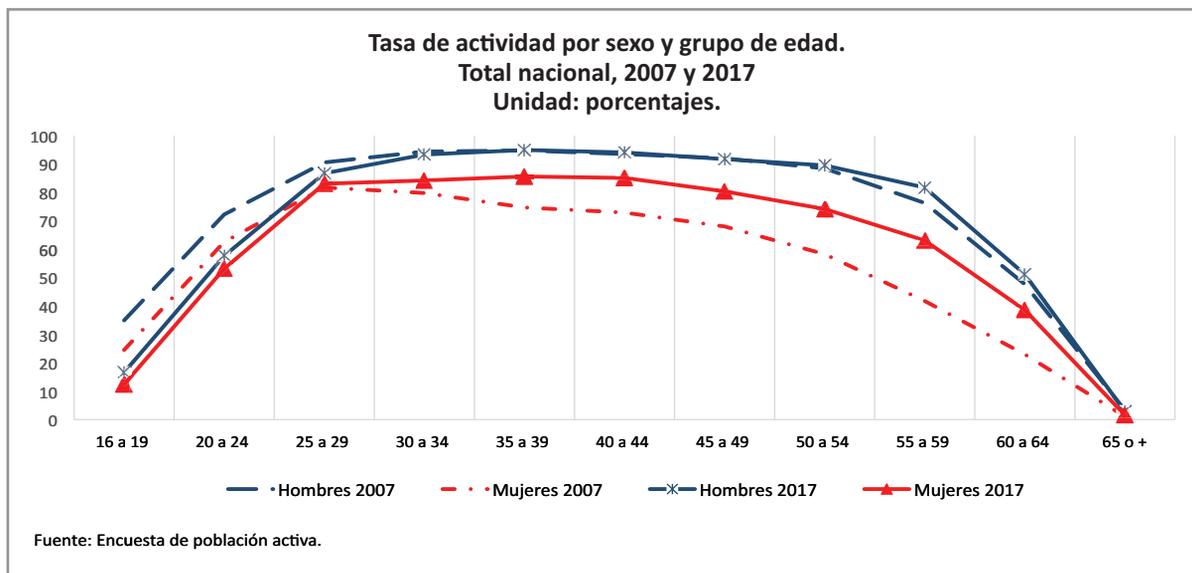
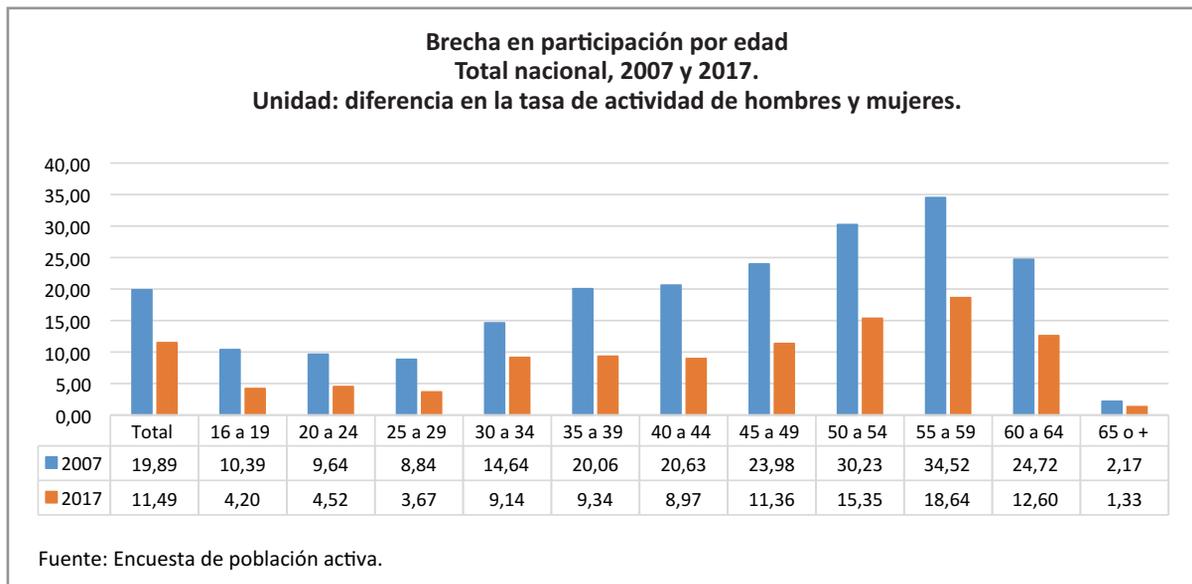


Gráfico 1.9



Pero si se compara el comportamiento de hombres y mujeres en la última década, se observan cambios importantes, especialmente en cuanto a la participación de ellas en el mercado de trabajo. Los hombres con edades comprendidas entre 30 y 54 años, apenas variaron su tasa de actividad en la última década. Ellas, por su parte, la incrementaron de manera creciente, especialmente a partir de los 35 años. Mientras que en 2007, el grupo de mujeres entre 35 y 39 años presentaban una tasa de actividad del 74,7%, una década más tarde ésta se había incrementado hasta alcanzar el 85,6%. Se observa, pues, que en los últimos 10 años ha tenido lugar

un cambio de tendencia importante en el comportamiento de las mujeres jóvenes en el mercado laboral: mientras que en 2007, la tasa de participación de éstas empezaba a disminuir desde los 30 años, acentuándose dicha reducción a medida que aumentaba la edad, en 2017 la tasa de actividad se mantiene estable para las mujeres en franjas de edad intermedias, y sólo empieza a reducirse a partir de los 45 años. Como también han señalado otros trabajos (Cebrián y Moreno, 2018), el abandono del mercado de trabajo por parte de algunas mujeres, justo en las edades que coinciden con la edad media a la maternidad, ha disminuido como práctica en la última década. Otra manera de visualizar esta tendencia es a través de la tasa de inactividad (Gráfico 1.10 y 1.11): nótese la reducción tan importante que ésta ha experimentado entre 2007 y 2017 en el caso de las mujeres desde los 30 años.

Gráfico 1.10

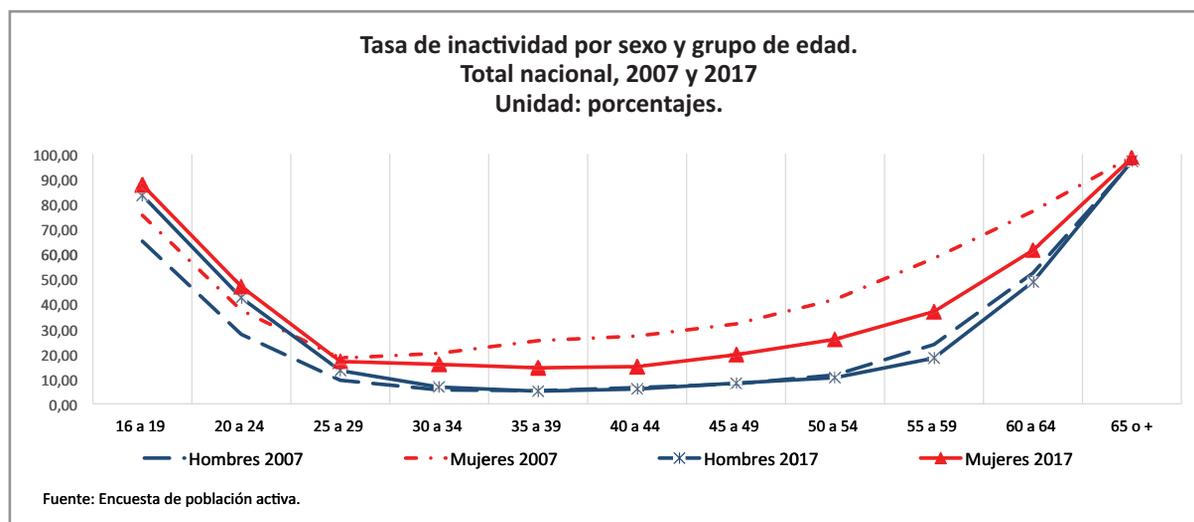
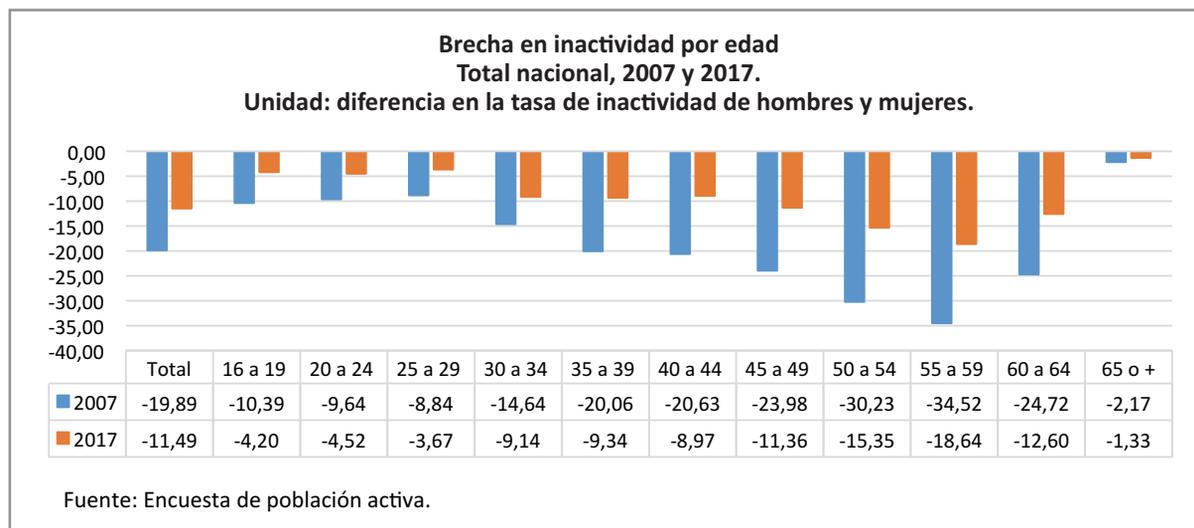


Gráfico 1.11



¿Existe “penalización” por maternidad?

Gráfico 1.12

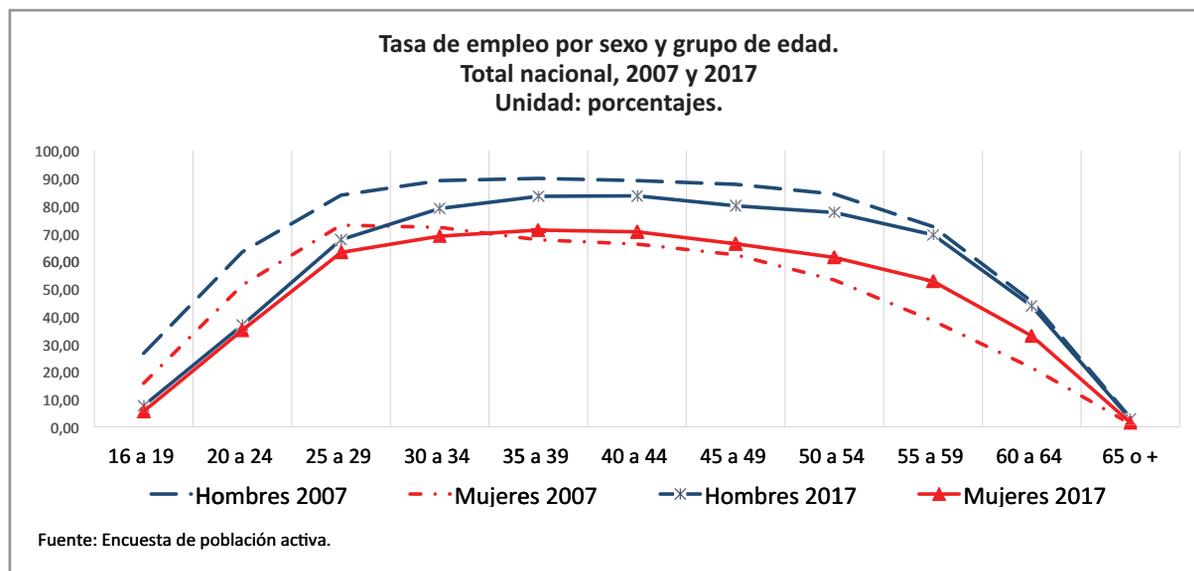
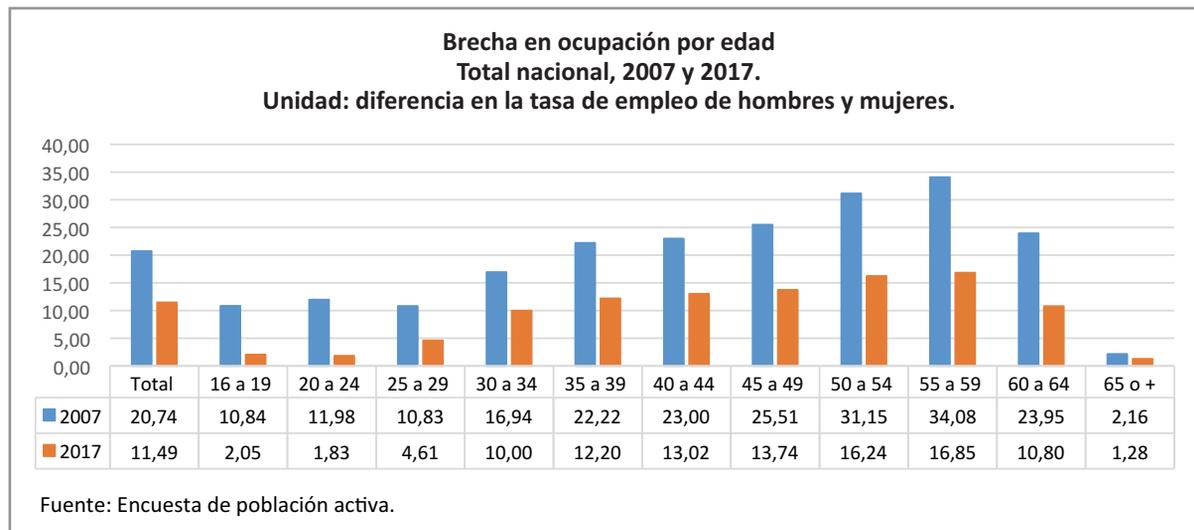


Gráfico 1.13

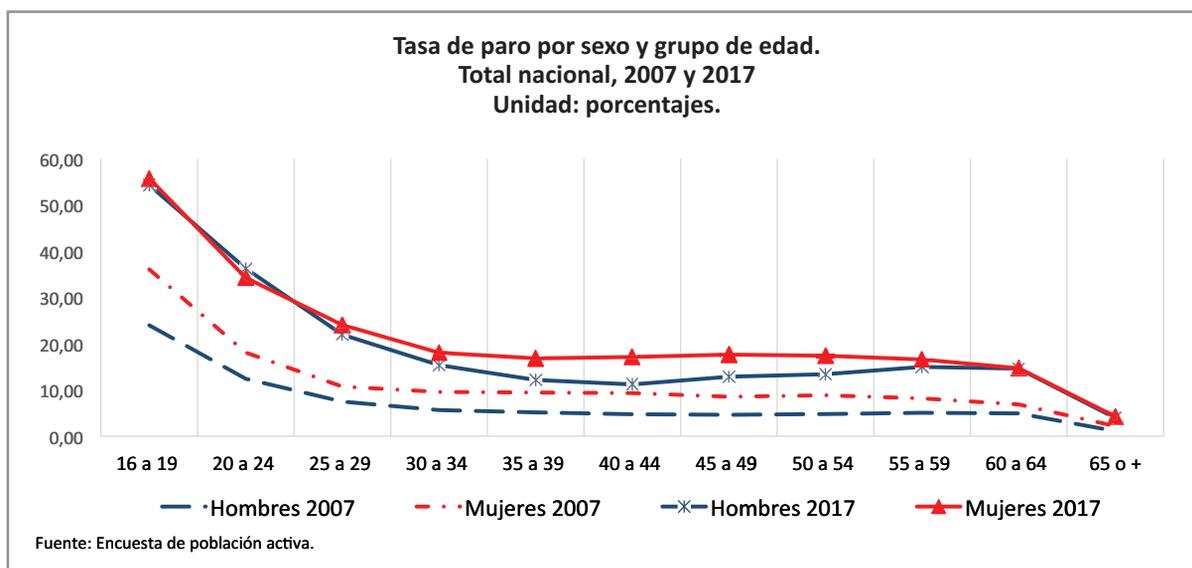


La tasa de empleo por grupos de edad presenta, por su parte, una trayectoria muy semejante a la seguida por la tasa de actividad. Tal y como se indica en los gráficos 1.12 y 1.13, en la última década se ha reducido de manera considerable la brecha en ocupación entre hombres y mujeres para todos los grupos de edad. En donde mayores reducciones encontramos es precisamente a partir de los 35 años. Centrándonos en la ocupación de hombres y mujeres en 2017, ellas presentan las mayores tasas de empleo entre los 35 y los 39 años (71,1%), mientras que ellos alcanzan su mayor nivel de empleo entre los 40 y los 44 años (83,5%).

Son los jóvenes quienes mayores tasas de paro han experimentado en la última década. Pero el incremento de las tasas de paro que tuvo lugar durante la crisis, trajo consigo una reducción de la brecha de desempleo entre hombres y mujeres jóvenes. Los gráficos 1.14 y 1.15 permiten observar que en 2017, las tasas de paro de hombres y mujeres se sitúan muy próximas hasta los 34 años de edad. A partir de esa edad, la de ellas tiende a seguir una trayectoria lineal y continua de alrededor un 17%, en edades que llegan casi hasta los 54 años. La tasa de paro de ellos sigue también una trayectoria continua para esas franjas etarias, pero tras haberse reducido ligeramente más que la de las mujeres en el salto de los 30-34 años (tasa de paro de 15,3%) a los 35-39 años (12,1).

Esta diferencia creciente en la tasa de paro de hombres y mujeres, a edades que coinciden con la llegada de los hijos², puede estar apuntando la existencia de mayores barreras en el acceso al mercado de trabajo remunerado por parte de aquellas mujeres que, encontrándose en una etapa crucial de su vida fértil, permanecen activas en el mercado de trabajo. En el capítulo 3 de este trabajo se realizan distintas aproximaciones empíricas a la penalización por maternidad.

Gráfico 1.14



² Recuérdese que la edad media a la maternidad en España era de 32 años en 2016 (30,8 años para el primer hijo, 33,1 para el segundo y 33,6 para el tercero) de acuerdo a los últimos datos definitivos de los Indicadores Demográficos Básicos del INE.

¿Existe “penalización” por maternidad?

A las diferencias por sexo y edad en el mercado de trabajo, se añaden aquellas que vienen dadas por el nivel educativo de las personas. En términos generales, los datos referentes a la tasa de paro por tramo de edad —que muestra diferencias generacionales- y nivel educativo, indican que a mayor nivel educativo, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se acorta (tabla 1.1.) Por ejemplo, en 2017 la tasa de paro de las mujeres jóvenes (20-29 años) cuyo nivel máximo de estudios era la primera etapa de educación secundaria superaba la de ellos en más de 6,89 puntos, mientras que dicha diferencia era de apenas 1,38 puntos para el grupo de hombres y mujeres con estudios superiores. La misma tendencia se observa para la generación de adultos (30-49 años) y la pivote (50-64 años), en donde las menores diferencias en la tasa de paro de hombres y mujeres se registran para los niveles educativos más altos.

Gráfico 1.15

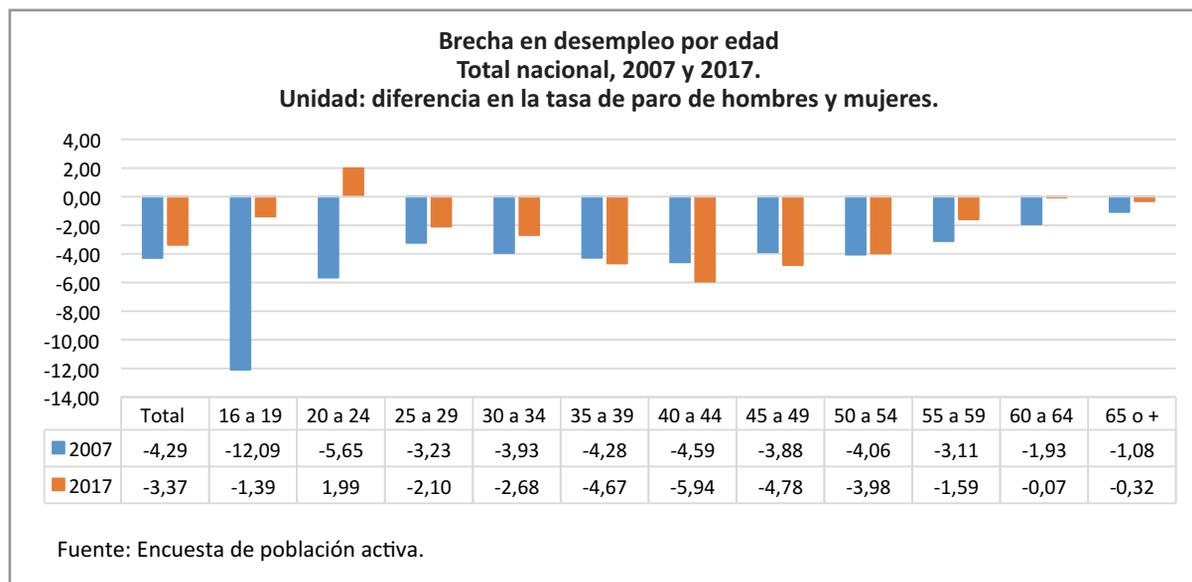


Tabla 1.1

Brechas de género en desempleo, por generaciones y nivel educativo.
Total nacional, 2007 y 2017.

Nivel educativo	Jóvenes (20≤29)		Adultos (30≤49)		Pivote (50≤64)	
	2007	2017	2007	2017	2007	2017
Educación primaria	-8,95	-11,52	-7,00	-6,49	-4,53	-1,94
Primera etapa de educación secundaria	-7,55	-6,89	-6,99	-9,15	-5,43	-5,19
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general	-4,65	-3,29	-2,92	-7,45	-2,18	-2,06
Segunda etapa de educación secundaria. Orientación profesional	-5,40	-3,65	-5,69	-8,45	-5,48	-5,31
Educación superior	-2,43	-1,38	-2,31	-4,28	-0,06	-1,34

Nota: se entiende por brecha de género en desempleo: tasa paro hombres - tasa paro mujeres

Fuente: Encuesta de población activa.

Una aproximación general a la evolución de la tasa de paro que tuvo lugar en la última década, permite ver que ésta experimentó mayores incrementos —tanto para hombres como para mujeres— en los niveles educativos más bajos, afectando especialmente a la generación de los jóvenes. Pero mientras en la mayoría de los casos, la brecha de desempleo se redujo entre 2007 y 2017, ésta no ha sido la tendencia para la generación de adultos, en la que la brecha se ha ensanchado para casi todos los niveles educativos. Esto se debe fundamentalmente a que, habiendo partido de niveles superiores de paro en 2007, las mujeres entre 30 y 49 años han experimentado un mayor incremento de sus tasas de paro en términos absolutos, en comparación a los hombres, generando un aumento de la brecha.

1.4. Diferencias entre hombres y mujeres por situación familiar: estado civil, rol familiar y tipo de hogar.

No se puede olvidar que en la mayoría de las ocasiones estos hombres y mujeres se encuentran en un contexto familiar y social en el que se generan relaciones de solidaridad interpersonal e intergeneracional, de carácter fundamental para la creación de economías de escala y para la formación y el mantenimiento de la familia, tanto a nivel económico como relacional. Por ello, para identificar bien las diferencias en la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral, resulta imprescindible conocer aquellas otras que tienen que ver con su situación familiar. Nos referimos al estado civil, a la posición que ocupa cada uno de los miembros del hogar —hombres y mujeres— en función de sus relaciones de parentesco (lo que se denomina rol familiar), y del tipo de hogar en el que cada uno se encuentra. Abordar los principales indicadores del mercado de trabajo desde estas variables, resulta fundamental de cara a enmarcar el estudio de la situación en el mercado de trabajo de aquellas mujeres que son madres, que es el objeto de este trabajo.

Atendiendo al estado civil y al sexo, son los solteros —tanto hombres como mujeres— quienes presentaban las mayores tasas de paro en 2017: 22,6% en el caso de ellos, y 21,7 en el de ellas. Esto responde a que más del 57% de las personas solteras están en el tramo de edad comprendido entre 20 y 29 años, y como se ha visto, son precisamente ellos quienes presentan las tasas de paro más elevadas. Los casados, por su parte, presentan las tasas de paro más bajas, en comparación a los otros estados civiles. Sin embargo, a pesar de ser los solteros los que presentan las tasas de paro más altas, la brecha de desempleo es muy baja para ellos, mientras que para los casados supera los 7 puntos. En cuanto a los hombres y mujeres separados o divorciados, sus tasas de paro son muy próximas, del 18,4% para ellos y del 19,05% para ellas (Gráfico 1.16).

¿Existe “penalización” por maternidad?

La evolución de los datos entre 2007 y 2017 muestra que, en general, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres se ha atenuado para todos los casos, salvo para los casados, en donde la diferencia entre hombres y mujeres ha pasado de ser de 5,8 puntos a 7,1 (Tabla 1.2).

Los principales indicadores del mercado de trabajo también varían de manera importante en función del rol familiar que ocupa cada uno de los miembros del hogar, ya sea que se trate del sustentador principal del hogar, de su cónyuge o pareja, o de los hijos. Durante la última década, la mayor brecha en participación entre hombres y mujeres se encuentra entre aquellos que ocupan la posición de sustentadores principales del hogar o cabeza de familia. En 2017, la tasa de actividad de los hombres cabeza de familia superaba en casi 17 puntos la de las mujeres

Gráfico 1.16

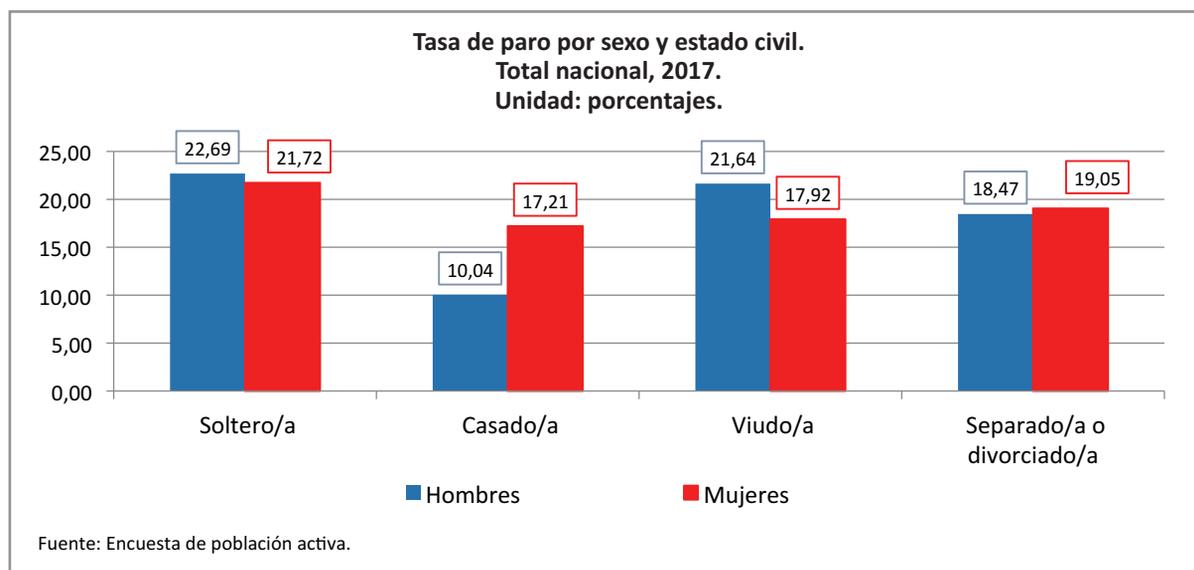


Tabla 1.2

**Tasa de paro por sexo y estado civil, y brecha en el desempleo.
Total nacional, 2007, 2013 y 2017.
Unidad: porcentajes.**

Estado civil	2007			2013			2017		
	H	M	Brecha H-M	H	M	Brecha H-M	H	M	Brecha H-M
Soltero/a	9,75	12,07	-2,32	34,97	30,92	4,06	22,69	21,72	0,97
Casado/a	3,95	9,76	-5,81	18,57	23,74	-5,17	10,04	17,21	-7,17
Viudo/a	6,39	9,79	-3,40	21,02	21,09	-0,07	21,64	17,92	3,72
Separado/a o divorciado/a	8,06	10,60	-2,53	28,42	28,58	-0,16	18,47	19,05	-0,58

Fuente: Encuesta de población activa.

que ocupaban esta posición. Entre 2007 y 2017 esta brecha se ha reducido, fundamentalmente debido al incremento de la tasa de actividad de las mujeres. En donde más se ha reducido, es en el caso de hombres y mujeres que ocupan la posición de cónyuge o pareja: si en 2007 la diferencia era de más de 17 puntos, una década más tarde, ésta se encuentra por debajo de los 5 puntos. Esto se debe sobre todo al incremento de la tasa de actividad de las mujeres que son cónyuge o pareja. La última década ha supuesto así un incremento de las parejas de doble ingreso en España (Tabla 1.3).

Por su parte, en donde más se ha reducido la brecha en participación es en los hijos mayores de 25 años que conviven con sus padres. Pero más que a un aumento en la participación laboral de las mujeres, esto se debe a una reducción de la participación de los hijos varones en esta posición. La brecha de desempleo tras el inicio de la recuperación, ha variado en sentido positivo para las mujeres hijas que conviven con sus padres, en comparación a la situación de sus hermanos varones. Aunque en 2017, la tasa de paro de ellas es ligeramente inferior a la de ellos, ambos experimentaron incrementos muy altos en la última década, tal y como se recoge en la tabla 1.3. Por otro lado, las tasas de paro también se incrementaron para los hombres y mujeres sustentadores principales del hogar y sus cónyuges o parejas. En 2017, cuando ellas

Tabla 1.3

Tasa de actividad y de paro por sexo y rol familiar, y brechas de participación y desempleo.
Total nacional, 2007-2017.
Unidad: porcentajes.

TASA DE ACTIVIDAD							
Rol familiar	2007			2017			Var. Brecha 17-07
	H	M	Brecha H-M	H	M	Brecha H-M	
Total	69,40	49,51	19,89	64,73	53,24	11,49	-8,40
Cabeza de familia	70,50	45,44	25,06	67,74	50,80	16,95	-8,12
Cónyuge o pareja	69,33	52,02	17,31	64,62	59,68	4,94	-12,37
Hijo/a entre 16 y 24 años	53,73	43,05	10,68	36,61	31,54	5,07	-5,61
Hijo/a mayor de 25 años	85,40	82,54	2,86	82,76	82,73	0,04	-2,82
TASA DE PARO							
Rol familiar	2007			2017			Var. Brecha 17-07
	H	M	Brecha H-M	H	M	Brecha H-M	
Total	6,41	10,70	-4,29	15,66	19,03	-3,37	0,92
Cabeza de familia	4,81	8,75	-3,94	12,15	16,70	-4,55	-0,61
Cónyuge o pareja	3,94	10,03	-6,09	10,15	17,10	-6,95	-0,86
Hijo/a entre 16 y 24 años	15,73	22,74	-7,01	40,89	39,25	1,63	8,64
Hijo/a mayor de 25 años	8,90	10,10	-1,20	26,46	25,28	1,18	2,37

Fuente: Encuesta de población activa.

¿Existe “penalización” por maternidad?

son las sustentadoras principales del hogar, su tasa de paro es más elevada (16,7) que la de ellos (12,15), pero cuando se trata del cónyuge o pareja, la diferencia es más acentuada, con una diferencia de casi 7 puntos entre la tasa de paro de ellas y la de ellos.

Las diferencias en la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo también emergen cuando se analiza por tipo de hogar. Tanto en 2007 como en 2017, las mayores tasas de paro de hombres y mujeres se concentran en las familias numerosas (con 3 o más hijos), tanto nucleares como monoparentales. Si nos centramos en los datos referentes a 2017, se comprueba que la tasa de paro de las mujeres (hombres) que se encuentran en familias nucleares con 3 o más hijos asciende a 25,35% (18,78%). Cuando se trata de mujeres (hombres) en familias monoparentales con 3 o más hijos, dicha tasa se incrementa hasta alcanzar cifras del 35,22% (28,49%). Los datos parecen mostrar que el mayor número de hijos constituye un factor de riesgo de cara al desempleo (Tabla 1.4).

En cuanto a la brecha por desempleo, en 2017 nos encontramos con niveles semejantes a los de 2007, salvo para el caso de las familias nucleares con 1 hijo —incremento de la brecha en casi 2 puntos—, nucleares con 3 o más hijos —reducción de la brecha en más de 2 puntos, a favor de las mujeres—, y el de las monoparentales con 3 o más hijos, en donde el enorme incremento de la tasa de paro de las mujeres indica una evolución negativa de la brecha. Aunque la mayor diferencia en la tasa de paro de hombres y mujeres se concentra en las familias nucleares con 1 y 2 hijos —diferencias de más de 8 puntos—, las elevadas tasas de paro que se concentran en las familias numerosas y en las monoparentales, nos llevan a cambiar el foco de atención, centrándonos en las situaciones que más dificultades parecen estar afrontando a la hora de entrar en el mercado de trabajo (Gráficos 1.17 y 1.18).

Tabla 1.4

Tasa de paro de todos los miembros del hogar y brecha de desempleo por sexo y tipo de hogar. Total nacional, 2007 y 2017.						
Tipo de hogar	2007			2017		
	Hombres	Mujeres	Dif. H-M	Hombres	Mujeres	Dif. M-H
Total población	6,41	10,70	-4,29	15,66	19,03	-3,37
Unipersonal	4,81	8,75	-3,94	12,15	16,70	-4,55
Pareja sin hijos	3,94	10,03	-6,09	10,15	17,10	-6,95
Nuclear (1 hijo)	5,50	11,61	-6,10	11,98	20,05	-8,07
Nuclear (2 hijos)	4,39	12,92	-8,53	10,00	18,35	-8,35
Nuclear (3 o + hijos)	7,03	15,77	-8,74	18,78	25,35	-6,57
Monoparental (1 hijo)	16,34	13,72	2,62	28,05	22,12	5,94
Monoparental (2 hijos)	13,19	10,22	2,97	26,42	23,70	2,73
Monoparental (3 o + hijos)	24,55	15,91	8,64	28,49	35,22	-6,73

Fuente: Encuesta de población activa.

Gráfico 1.17

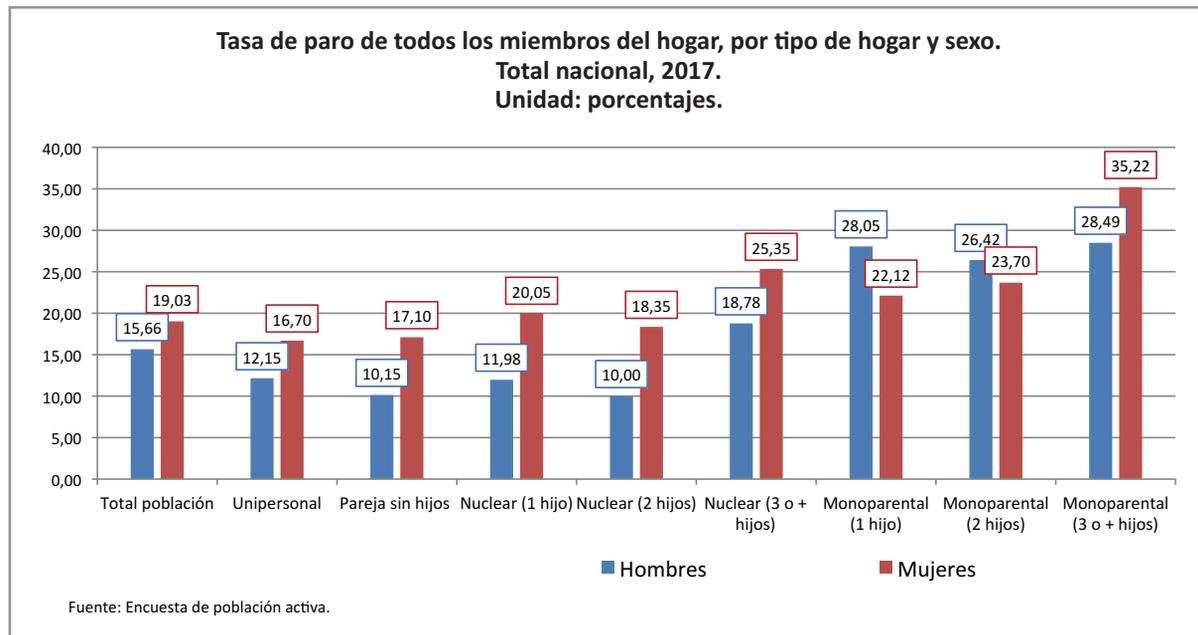
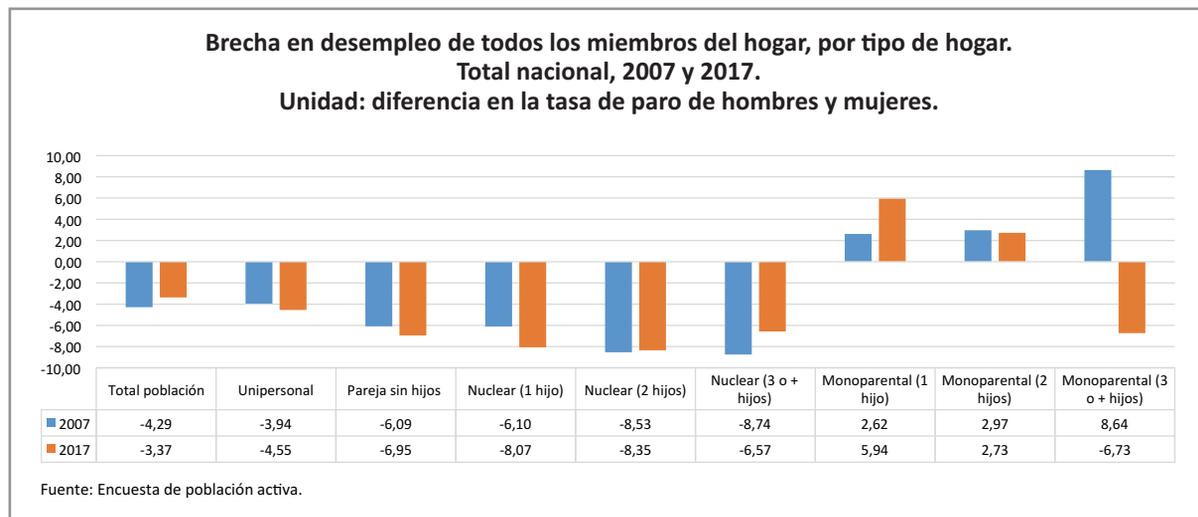


Gráfico 1.18



La situación de los sustentadores principales del hogar a la que ya hemos hecho referencia, también varía en función del tipo de hogar (Gráfico 1.19 y 1.20). Tanto en el caso de los hombres como las mujeres que son sustentadores principales del hogar, las mayores tasas de paro se observan en los hogares con 3 o más hijos, tanto nucleares como monoparentales. En ambos casos, la tasa de paro de ellas supera la de ellos. Entre 2007 y 2017, el mayor incremento en las tasas de paro lo presentan las mujeres en familias monoparentales con 3 o más hijos —aumento superior a los 18 puntos—, seguido de las mujeres en familias nucleares con

¿Existe “penalización” por maternidad?

Gráfico 1.19

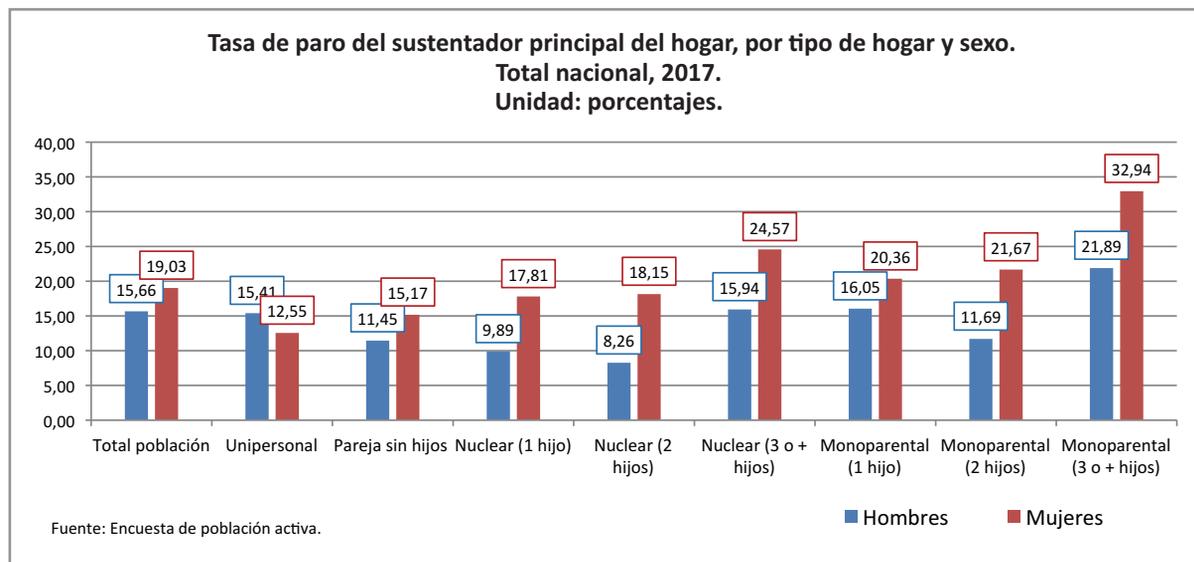
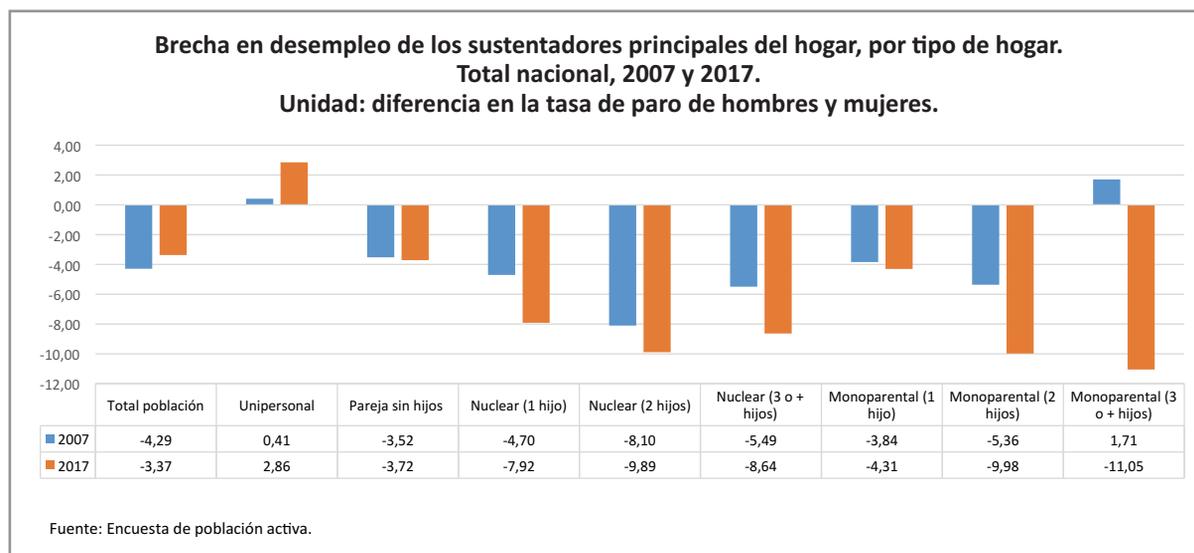


Gráfico 1.20



3 o más hijos —aumento de más de 13 puntos—. La mayor brecha por desempleo entre hombres y mujeres se concentra en las familias monoparentales con 3 o más hijos (11,05) —habiéndose incrementado considerablemente en la última década—, y en las nucleares con 2 hijos (9,89), con una tendencia relativamente estable durante la última década.

En términos absolutos, el número de parados sustentadores principales del hogar, experimentó un incremento considerable entre 2007 y 2013 —superior a 1 millón, en el caso de los hombres, y de más de 700 mil en el de las mujeres—. Fueron las familias nucleares con 1 hijo y

las unipersonales, las que vieron incrementarse en mayor medida el número de parados cabeza de familia durante la crisis, tanto en el caso de hombres como de mujeres. En los últimos 4 años, si bien la mejora ha sido considerable —con una tendencia a la reducción del número de parados en esta situación en todos los tipos de hogar—, no lo ha sido tanto para las mujeres, sobre todo en las familias nucleares, en las que ha sido muy inferior a la de los hombres cabeza de familia. En las familias monoparentales ellas han experimentado una reducción superior a la de ellos (Tabla 1.5).

En 2017, el número de sustentadores principales del hogar en paro seguía siendo muy elevado: más de 831 mil hombres y 714 mil mujeres. La situación parece especialmente preocupante en el caso de las familias nucleares —configuradas por una pareja e hijos a cargo—, en las que más de 251 mil hombres y más de 216 mil mujeres estaban en esta situación. En el caso de las monoparentales, la prevalencia de mujeres es mucho mayor: más de 91 mil mujeres sustentadoras principales del hogar —frente a casi 13 mil hombres— estaban en paro. En estos casos el riesgo de pobreza en el que pueden encontrarse estos hogares con menores a cargo, se ve especialmente agudizado.

En cuanto a la situación de los hijos que conviven con sus padres, las brechas en participación y desempleo entre hombres y mujeres, son muy reducidas, sobre todo entre los 25 y los 34 años de edad. Tal y como se observa en los gráficos 1.21 y 1.22, dichas brechas han disminuido en la última década, mostrando que en el caso de las personas jóvenes, no sólo se ha producido una equiparación cada vez mayor de los comportamientos de hombres y mujeres en el mercado

Tabla 1.5

Distribución de todos los parados cabeza de familia, por tipo de familia, número de hijos y sexo.
Total nacional, 2007, 2013 y 2017.
Unidad: miles.

Tipo de hogar y número de hijos	2007		2013		2017		Dif. 13-07 (Nº abs)		Dif. 17-13 (Nº abs)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	H	M	H	M
Total	314,36	292,76	1.393,72	994,88	831,38	714,12	1.079,37	702,13	-562,34	-280,76
Unipersonal	64,12	37,95	277,42	131,20	205,03	104,36	213,30	93,25	-72,39	-26,84
Pareja sin hijos	51,54	40,81	202,49	127,48	129,30	99,76	150,94	86,67	-73,18	-27,72
Nuclear	111,15	96,27	538,63	317,06	251,72	216,46	427,48	220,78	-286,90	-100,60
Nuclear (1 hijo)	61,83	49,03	288,64	181,15	131,35	113,18	226,81	132,11	-157,30	-67,96
Nuclear (2 hijos)	37,69	40,99	191,50	115,42	87,79	86,03	153,81	74,43	-103,72	-29,39
Nuclear (3 o + hijos)	11,63	6,25	58,48	20,49	32,59	17,25	46,85	14,24	-25,89	-3,24
Monoparental	2,98	26,74	19,24	138,63	12,19	91,55	16,26	111,88	-7,05	-47,07
Monoparental (1 hijo)	2,30	20,56	15,02	98,70	9,93	64,49	12,72	78,15	-5,09	-34,21
Monoparental (2 hijos)	0,44	4,32	3,00	33,01	1,82	21,38	2,57	28,69	-1,18	-11,64
Monoparental (3 o + h)	0,25	1,86	1,22	6,91	0,44	5,68	0,97	5,05	-0,77	-1,23

Fuente: Encuesta de población activa.

¿Existe “penalización” por maternidad?

laboral, sino también un incremento considerable de las tasas de paro, como consecuencia de la crisis. En términos generales, si en 2007 la tasa de paro de los hijos varones que conviven con sus padres era 3 puntos inferior a la de sus homólogas, una década más tarde, ellas tienen una tasa de paro 1,4 puntos inferior. Esto parece indicar que mientras no existan responsabilidades familiares propias, la situación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral es muy semejante a la de los varones.

Gráfico 1.21

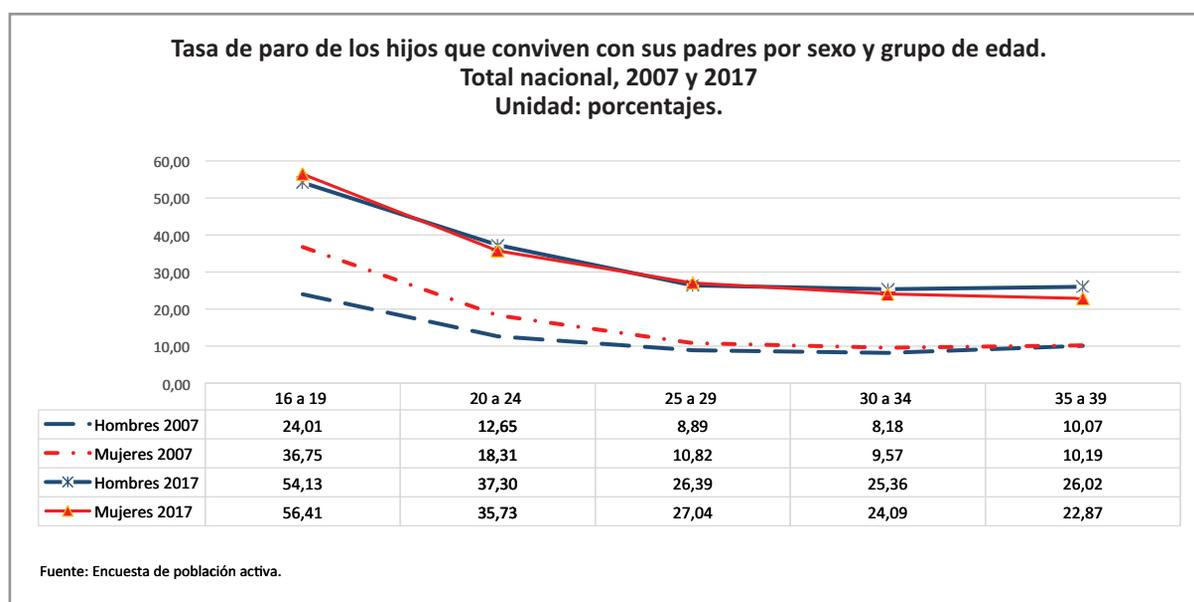
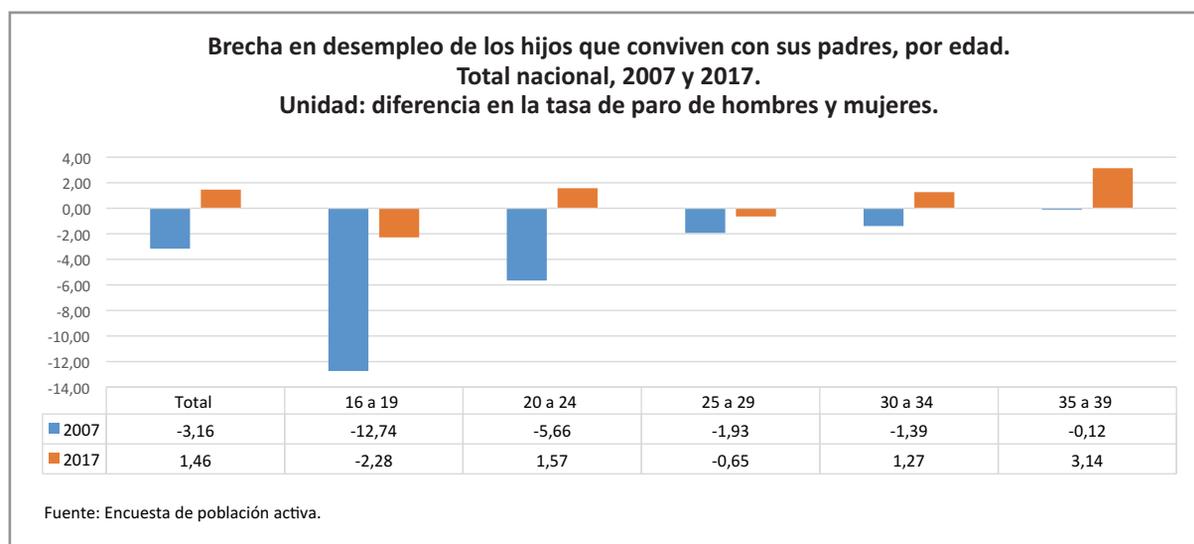


Gráfico 1.22



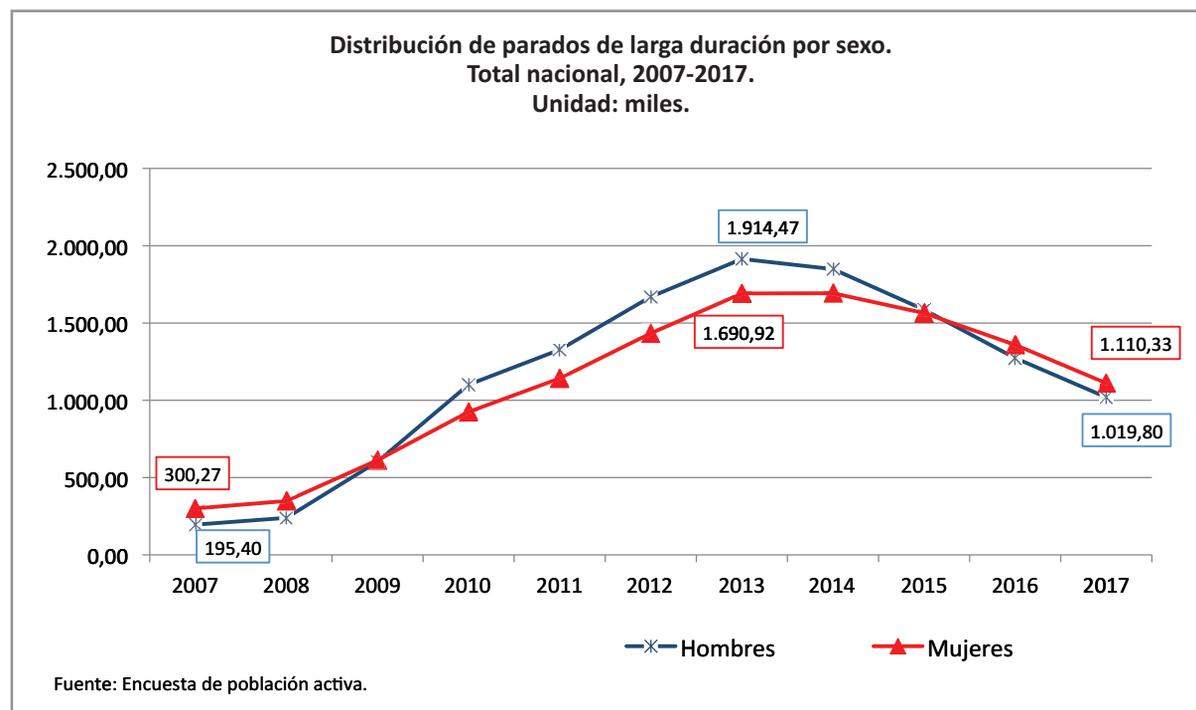
La salida del hogar de origen y la configuración de nuevos núcleos familiares, podría estar en el origen de una buena parte de las diferencias de la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral. Aunque los datos sólo apuntan ciertas tendencias, algunas de ellas serán contrastadas con la evidencia empírica que se lleva a cabo en capítulos posteriores de este trabajo. El punto central estará en determinar hasta qué punto esas diferencias entre hombres y mujeres —que empiezan a incrementarse a medida que aumenta la edad, a partir de los 30 años, como ya se ha señalado— se deben a decisiones propias, o a discriminación encubierta en el mercado de trabajo español.

1.5. Diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a las características del empleo y del contrato.

En cuanto al paro de larga duración y el empleo temporal, un análisis de la distribución de hombres y mujeres apunta que no existen diferencias importantes entre ellos. A diferencia de esto, el empleo a jornada parcial sí presenta una prevalencia de mujeres muy superior, como veremos a continuación.

La evolución del número de parados de larga duración, muestra que la tendencia seguida durante la última década fue muy similar para el caso de hombres y mujeres (Gráfico 1.23). Nuevamente se observa que durante la época más álgida de la crisis, los hombres vieron más

Gráfico 1.23



perjudicada su situación, con un número mayor de parados de larga duración, en comparación al de mujeres. La recuperación, sin embargo, ha vuelto a reducir esta diferencia: en 2017, el número de mujeres paradas de larga duración —1,11 millones— supera ligeramente al de hombres —1,01 millones.

Más del 82% de las personas ocupadas que trabajan en el mercado laboral español lo hacen como asalariados. En 2017, esta tasa era superior en el caso de las mujeres (88% frente a un 80% de hombres). De los 15,7 millones de trabajadores asalariados que configuraban una parte importante del mercado de trabajo español en 2017, la distribución entre aquellos que tienen un contrato indefinido y uno temporal no presenta diferencias relevantes por sexo: el 72,5% de las mujeres asalariadas tenía un contrato indefinido, frente a un 27,5 con contrato temporal; en el caso de los hombres, las cifras eran de un 74,1% frente a un 25,9% (Tabla 1.6).

En donde sí se detectan diferencias relevantes entre hombres y mujeres es en el empleo a tiempo parcial. En el año 2017, el porcentaje de empleados a jornada parcial sobre el total de personas en situación de empleo en el conjunto del mercado de trabajo español, estaba próximo al 15%, representando en términos absolutos más de 2,8 millones. Uno de los datos clave a este respecto, es que el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial sobre el total de ocupadas es muy superior al de los hombres. En 2017, más del 24% de las mujeres empleadas lo eran a

Tabla 1.6

Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Diferencias entre hombres y mujeres. Total nacional, 2007 y 2017. Unidades: miles y porcentaje				
Sexo y tipo de contrato	2007		2017	
	N	%	N	%
Total				
Ambos sexos	16.968	100	15.715	100
Hombres	9.592	100	8.202	100
Mujeres	7.376	100	7.513	100
<i>Dif. H-M</i>	2.216		689	
De duración indefinida: Total				
Ambos sexos	11.614	68,4	11.524	73,3
Hombres	6.666	69,5	6.080	74,1
Mujeres	4.948	67,1	5.444	72,5
<i>Dif. H-M</i>	1.719		635	
Temporal: Total				
Ambos sexos	5.354	31,6	4.191	26,7
Hombres	2.926	30,5	2.122	25,9
Mujeres	2.429	32,9	2.069	27,5
<i>Dif. H-M</i>	497		54	

Fuente: Encuesta de población activa.

tiempo parcial, mientras que el porcentaje de hombres era de 7,3%. En términos absolutos, esto significa que en 2017 más de 2 millones de mujeres estaban empleadas a tiempo parcial, frente a 751 mil hombres (Tabla 1.7).

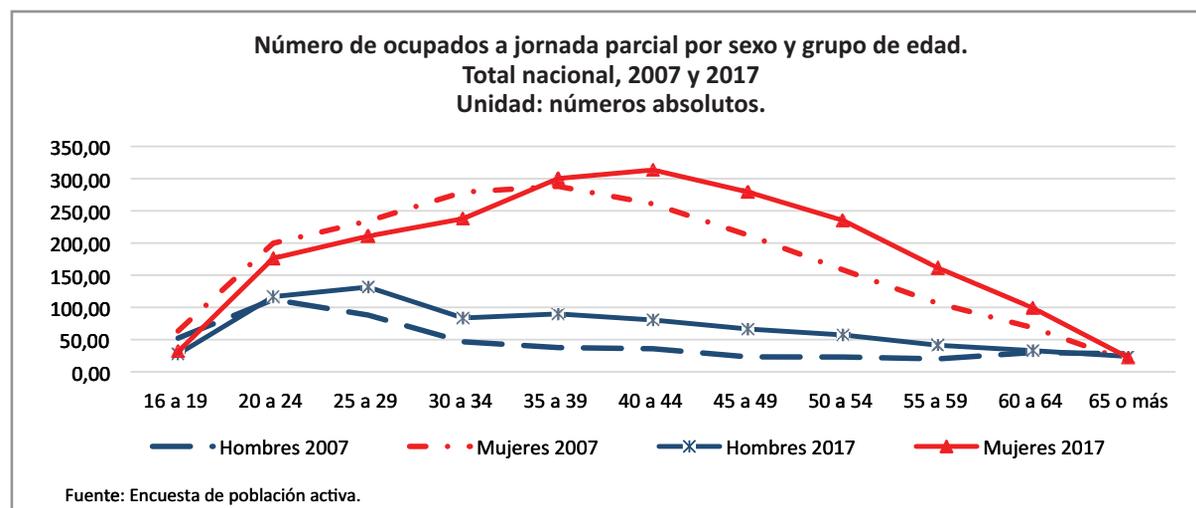
El gráfico 1.24 nos permite identificar diferencias entre el número de hombres y mujeres ocupados a jornada parcial, atendiendo a la edad. Si bien entre 2007 y 2017 el número de empleados hombres a jornada parcial se ha incrementado para todas las franjas de edad —entre los 20 y los 59 años—, a medida que aumenta la edad, se reduce ligeramente su número. A diferencia de esto, las mujeres muestran claramente un patrón incremental, pues el número de las empleadas a jornada parcial no cesa de incrementarse hasta edades intermedias: en 2007, aumentaba hasta los 35-39 años; una década más tarde, se incrementa hasta los 40-44 años, para empezar a reducirse paulatinamente a partir de ese momento.

Tabla 1.7

Número total de ocupados y de ocupados a jornada parcial. Total nacional, 2007, 2013 y 2017. Unidad: miles y estructura porcentual.						
Sexo	2007			2017		
	Nº total ocupados	Nº empl. a jor. parcial	% empl. a jor. parcial/ total ocupados	Nº total ocupados	Nº empl. a jor. Parcial	% empl. a jor. parcial/ total ocupados
Total	20.579,94	2.384,56	11,59	18.824,79	2.818,89	14,97
Hombres	12.067,38	497,65	4,12	10.266,27	751,96	7,32
Mujeres	8.512,56	1.886,90	22,17	8.558,51	2.066,92	24,15
<i>Dif. H-M</i>	<i>3.554,83</i>	<i>-1.389,25</i>		<i>1.707,76</i>	<i>-1.314,96</i>	

Fuente: Encuesta de población activa.

Gráfico 1.24



¿Existe “penalización” por maternidad?

Cuando se analizan los motivos señalados por los propios trabajadores a la hora de explicar por qué se encuentran ocupados a tiempo parcial, esa diferencia entre hombres y mujeres se debe —sólo parcialmente— a que un porcentaje mucho mayor de mujeres (21,03 frente a un 4,52% de hombres entre 30 y 49 años de edad) trabaja a tiempo parcial con motivo del cuidado de niños o adultos (enfermos y mayores). Sin embargo, más de la mitad de las mujeres que trabaja a tiempo parcial (52,03%) lo hace porque no encuentra jornada completa; el 72,2% de los hombres que trabajan a jornada parcial apuntan este motivo. Esto nos lleva a ser cuidadosos a la hora de considerar el trabajo a tiempo parcial como una posible estrategia de conciliación de las mujeres en edad fértil, pues de acuerdo a los datos, sólo lo es para una de cada cinco mujeres que trabajan a tiempo parcial (Gráfico 1.25).

En términos absolutos, el número total de trabajadores que se encuentran en esta modalidad de empleo debido al cuidado de niños o adultos, se ha reducido en más de un 15% en la última década, pasando de más de 323 mil trabajadores a poco menos de 272 mil. Por el contrario, el número de aquellos que lo hacen porque no encuentran trabajo a jornada completa, se ha incrementado en un 112% para ese período de tiempo —pasando de 770 mil a más de 1,6 millones—. De hecho, más del 57% del total de trabajadores que trabajaban a jornada parcial en 2017, lo hacían por este motivo, frente a un 9,6% de aquellos que lo hacían por cuidado de niños o adultos. Esto nos lleva a afirmar que el trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo español no respondería tanto a una estrategia de conciliación, sino más bien a una característica que se habría incrementado tras la crisis: la reducción de la oferta de trabajo a tiempo completo (Tabla 1.8).

Gráfico 1.25

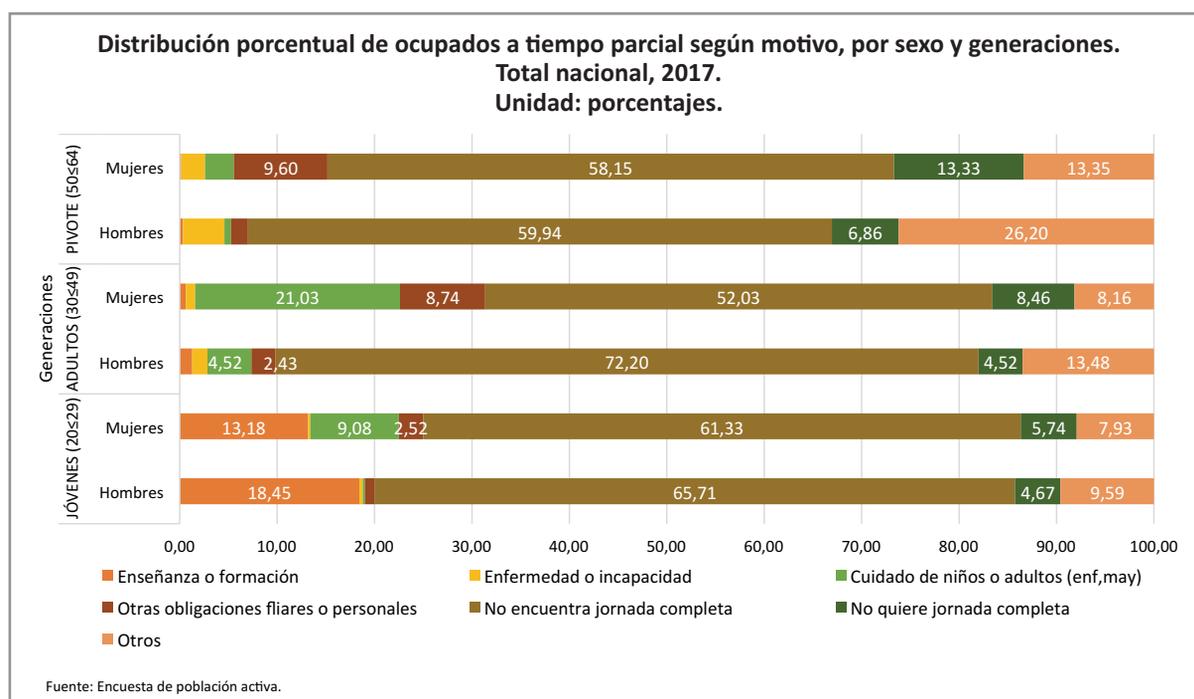


Tabla 1.8

Distribución de ocupados a tiempo parcial según motivo. Total nacional, 2007, 2013 y 2017. Unidad: miles y estructura porcentual.					
Motivo	2007		2017		Var.% 2017- 2007
	N	%	N	%	
Total	2.384,56	100,00	2.818,89	100,00	18,21
Enseñanza o formación	286,63	12,02	181,73	6,45	-36,60
Enfermedad o incapacidad	40,22	1,69	33,42	1,19	-16,89
Cuidado de niños o adultos (enf,may)	323,23	13,56	271,92	9,65	-15,87
Otras obligaciones familiares o personales	303,25	12,72	156,49	5,55	-48,40
No encuentra jornada completa	770,09	32,29	1.633,77	57,96	112,15
No quiere jornada completa	296,26	12,42	229,62	8,15	-22,49
Otros	364,89	15,30	311,93	11,07	-14,51

Fuente: Encuesta de población activa.

1.6. Diferencias en los ingresos y salarios percibidos por hombres y mujeres.

La diferente posición de hombres y mujeres en el mercado laboral analizada en el apartado anterior tiene importantes efectos sobre las ganancias de los trabajadores. A continuación se abordan algunos indicadores básicos que permiten identificar estas desigualdades.

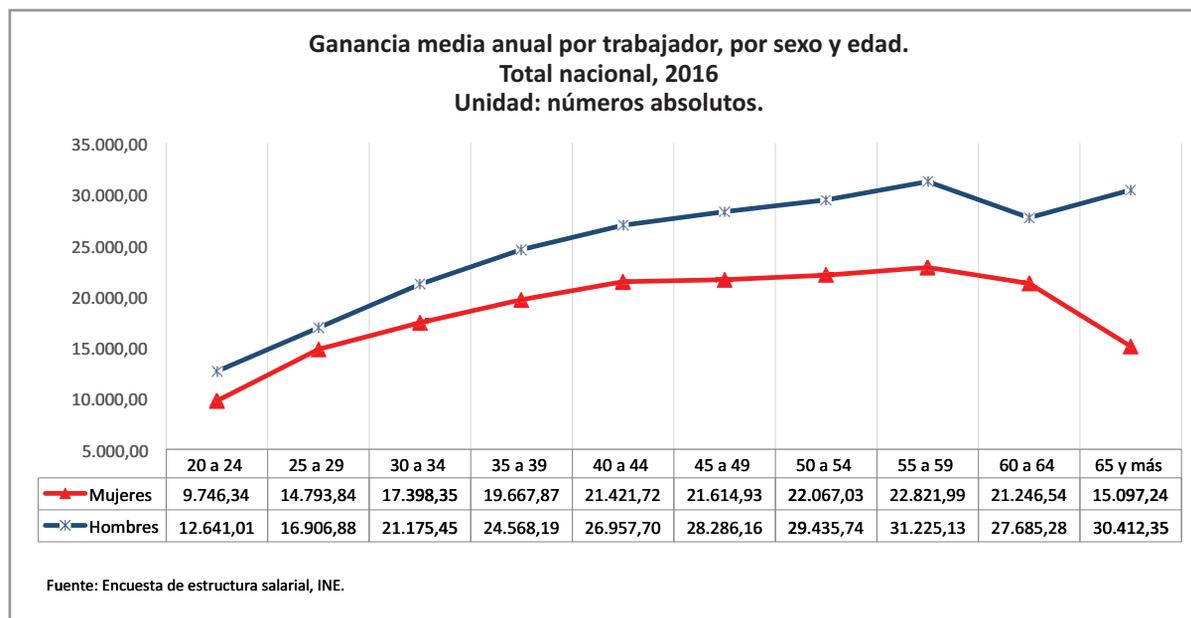
Los datos de la Encuesta Anual De Estructura Salarial del INE muestran una diferencia en la ganancia media anual por trabajador, atendiendo al sexo, y en términos de media, superior a 5.000 euros anuales, con una tendencia creciente a medida que aumenta la edad del trabajador. En edad activa, los datos indican que la mayor diferencia se produce en el tramo de edad entre 55 y 59 años, en el que los hombres obtienen una ganancia media que supera la de las mujeres por más de 8 mil euros al año. A partir de los 65 años, la brecha se incrementa, hasta superar los 15 mil euros anuales. Llama la atención comprobar que en este último tramo de edad las mujeres experimentan una caída importante en sus ganancias medias, mientras que los hombres aumentan casi 3 mil euros al entrar en la edad de jubilación. Esto estaría reflejando —aunque de manera no ajustada— la existencia de una brecha de género en las pensiones, explicable —al menos parcialmente— debido a que los hombres acumulan períodos de cotización más largos y a que sus cotizaciones sociales son más elevadas³ (Gráfico 1.26).

También se observan diferencias significativas en estas ganancias medias si se considera el grupo de ocupación en el que se encuentren los trabajadores. Así, las diferencias oscilan entre las ganancias obtenidas por aquellos que ocupan puestos que corresponden al grupo de directores

³ Sobre la brecha salarial existente en las pensiones puede verse, entre otros, el trabajo de Ayuso y Chuliá, 2018.

¿Existe “penalización” por maternidad?

Gráfico 1.26



y gerentes, que muestran una diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres de más de 10,4 mil de euros al año; y en el otro extremo, se sitúan los trabajadores de los servicios de restauración y comercio, donde la diferencia es algo más de 2,6 mil euros al año.

Y así podríamos continuar poniendo ejemplos de otras muchas diferencias y desigualdades en los resultados económicos derivados de las relaciones laborales. Pero el indicador más utilizado para conocer estas desigualdades es la denominada brecha salarial de género. Esta brecha no está ajustada a las características individuales, y es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres⁴.

Los últimos datos publicados muestran que durante la última década en España se ha producido una reducción en la brecha salarial de género no ajustada: si en 2007 el salario de las mujeres fue, por término medio, un 18,1% inferior al de los hombres, en 2016 esta diferencia era del 14,2%. Los datos muestran, sin embargo, un incremento de la brecha salarial en plena crisis, entre 2010 y 2012. Es posible que la entrada de mujeres en el mercado laboral que tuvo lugar durante la crisis para tratar de aportar nuevos ingresos al hogar, y paliar los efectos del aumento del paro en los hogares, les haya llevado a tener que aceptar contratos más precarios y con menores salarios, lo que permitiría explicar, al menos en parte, este aumento de la brecha salarial (Gráfico 1.27).

⁴ Eurostat lo calcula sólo para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

Pero esta brecha salarial de género no ajustada presenta variaciones importantes en función de la edad, el tipo de jornada y otras características, como por ejemplo el sector de actividad. El gráfico 1.28 muestra claramente que la brecha se incrementa a medida que aumenta la edad de las personas: en 2016, mientras que el salario de las mujeres entre 25 y 34 años era un 7,7% inferior al de los hombres, esta diferencia se eleva por encima del 20% para el grupo de personas entre 55 y 64 años, y supera el 48% para aquellos con más de 65 años. Detrás de esta diferencia tan elevada en el grupo de las personas de mayor edad, hay que tener en cuenta que se trata de un grupo de hombres y mujeres que se incorporaron al mercado laboral hace 30 o

Gráfico 1.27

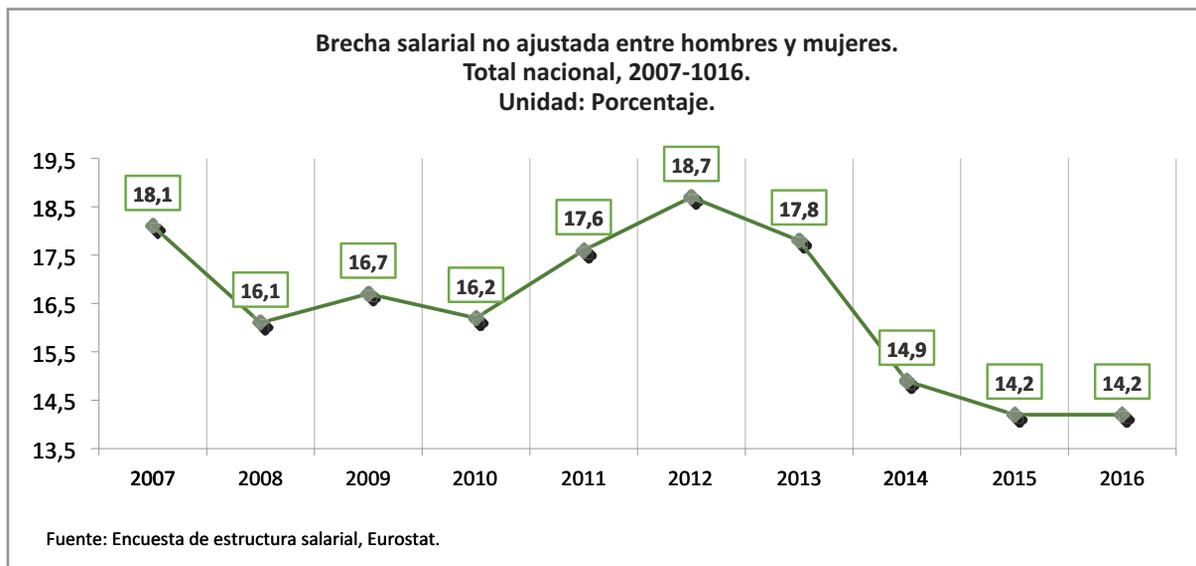
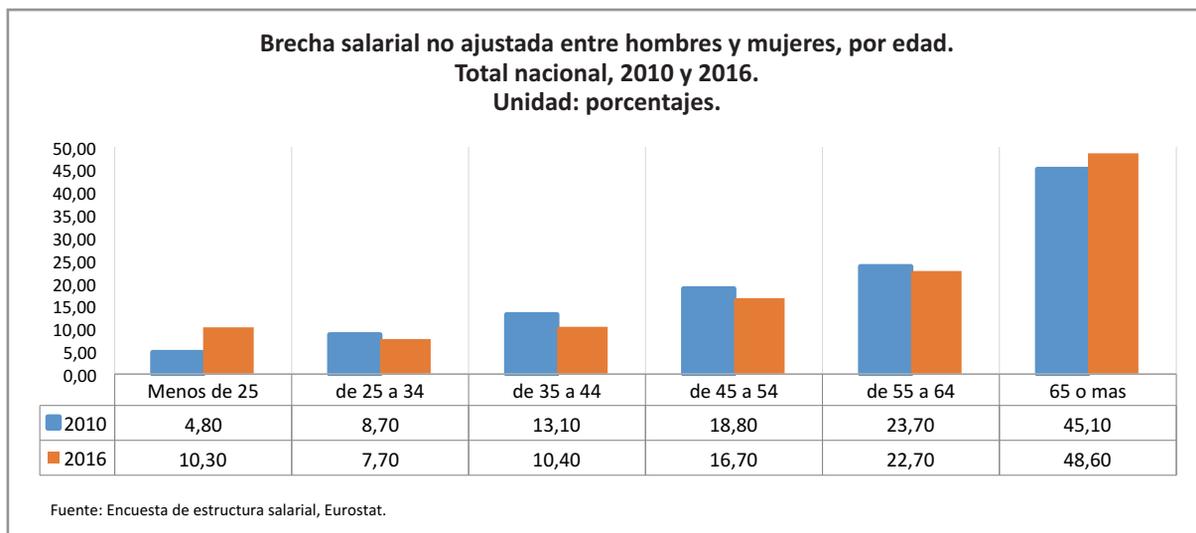


Gráfico 1.28



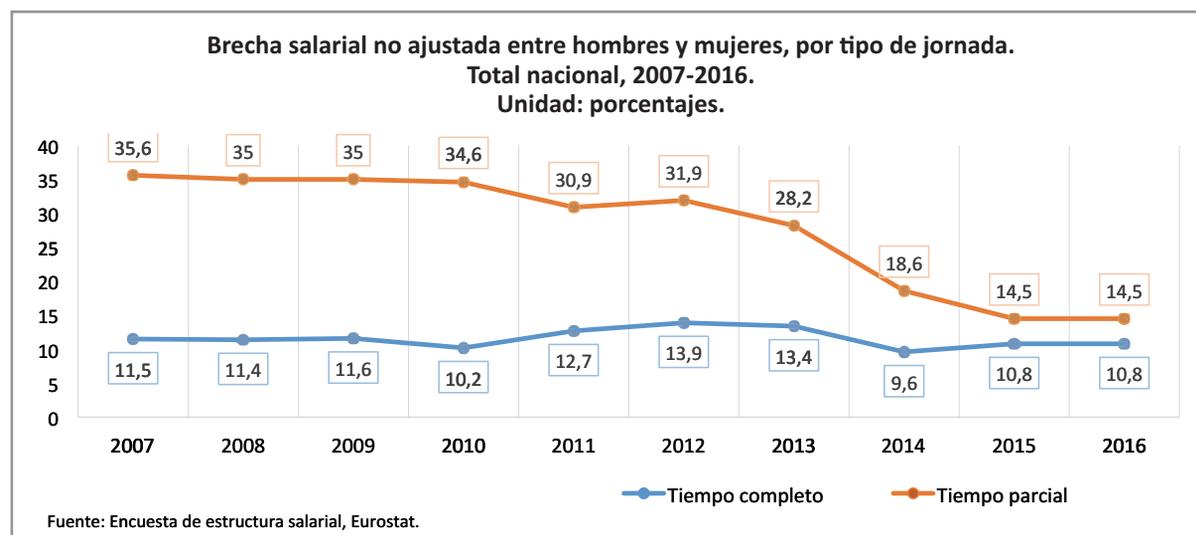
40 años, y que a mediados de la década de los 70 y los 80, no sólo persistían diferencias relevantes en el nivel educativo de hombres y mujeres, sino también en la tasa de actividad. Un aspecto clave, que se analiza en los capítulos posteriores, es el referente a las interrupciones en la vida laboral, que tienen un impacto en la evolución de los salarios, y que al ser mayores en el caso de las mujeres —sobre todo hace unas décadas, cuando lo habitual era interrumpir completamente la actividad laboral ante llegada de los hijos—, pueden explicar una buena parte de la brecha salarial no ajustada de las personas de mayor edad.

También se observan diferencias importantes en la brecha salarial no ajustada en función del tipo de jornada. En términos generales, existe una mayor brecha entre hombres y mujeres que trabajan a jornada parcial, en comparación a quienes lo hacen a tiempo completo. Sin embargo, los primeros han experimentado una reducción muy superior de la brecha en la última década: entre 2007 y 2016, la caída ha sido de más de 21 puntos, pasando de 35,6 a 14,5%. En el caso de los trabajadores a tiempo completo, la reducción ha sido de menos de 1 punto (Gráfico 1.29).

Atendiendo a la naturaleza del empleador, la brecha salarial no ajustada sigue siendo muy superior en el sector privado, en comparación al público: en 2016, las mujeres asalariadas en el sector privado tenían —en promedio— un salario inferior al de los hombres en un 19%, frente a un 13% de aquellas que trabajaban en el sector público (Eurostat, Estadísticas del mercado laboral).

Otro de los factores a tener en cuenta a la hora de abordar la brecha salarial, es la desigual distribución de hombres y mujeres por sector de actividad. Se trata de una realidad muy conocida, que la literatura ha denominado “segregación horizontal”. La distribución de hombres y mujeres por rama de actividad, de acuerdo a la Clasificación Nacional de Actividades Econó-

Gráfico 1.29



micas (CNAE), indica que las actividades con una mayor prevalencia de hombres en 2017 eran: las industrias extractivas, la construcción, el suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y des contaminación, las actividades de transporte y almacenamiento, y las de suministro de energía eléctrica. Algunas de estas ramas de actividad presentaban una ganancia media anual muy superior a la media —como es el caso de las actividades de suministro de energía, sector de actividad con mayor ganancia media anual en el conjunto de ramas—. Otras, sin embargo, tenían ganancias inferiores a la media —construcción— o muy próximas a ella —transporte y almacenamiento—. Para ese mismo año, aquellas actividades con una mayor prevalencia de mujeres eran: actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, las actividades sanitarias y de servicios sociales, la educación, y otros servicios. Salvo la rama de actividades sanitarias y de servicios sociales —que presenta una ganancia media anual superior a la media—, el resto de estas ocupaciones en donde una mayoría de trabajadores son mujeres, presentaba ganancias inferiores a la media —incluido el sector de la educación, ligeramente por debajo de la media— (Tabla 1.9).

Lo anterior nos lleva a pensar que uno de los componentes de la brecha salarial de género estaría en la menor retribución económica de algunas actividades desempeñadas mayoritariamente por mujeres —cuidados, limpieza, enseñanza, etc.—. Es posible una parte importante de esta desigualdad de retribución por sector de actividad se deba a una mayor valoración de

Tabla 1.9

Ramas de actividad con mayor segregación horizontal y ganancia media anual por trabajador en esos sectores. Número de ocupados en 2017 y ganancia media anual de 2016.
Unidad: números absolutos.

	Sector	% de ocupados 2017 (1) por sexo y sector	Ganancia media anual 2016 (2)	Dif. con la media*
Sectores con > presencia de hombres ocupados (%H/Total)	Industrias extractivas	94,28	32.400,69	9.244,35
	Construcción	91,22	22.163,46	-992,88
	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	82,16	26.319,91	3.163,57
	Transporte y almacenamiento	81,05	23.611,32	454,98
	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	80,00	50.992,09	27.835,75
Sectores con > presencia de mujeres ocupadas (%M/Total)	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	87,97	n.d.**	n.d.**
	Actividades sanitarias y de servicios sociales	77,90	25.955,32	2.798,98
	Educación	67,01	22.289,73	-866,61
	Otros servicios	65,63	15.782,15	-7.374,19

Fuente: (1) Encuesta de Población Activa, INE; (2) Encuesta de Estructura Salarial, INE.

Notas: (*)ganancia media anual por trabajador en 2016 = 23.156,34€; ** La Encuesta de Estructura Salarial no ofrece los microdatos desagregados para este sector de ocupación.

¿Existe “penalización” por maternidad?

las profesiones técnicas —como es el caso de las actividades de suministro de energía, que claramente presentan una retribución anual por trabajador de más del doble de la media—. Además de esto, en línea con lo apuntado por un informe de la Comisión Europea sobre brecha de género, conviene preguntarnos si *las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características “femeninas” en lugar de capacidades adquiridas* (Comisión Europea, 2014, p. 6).

Pero la segregación horizontal sólo refleja cuáles son aquellos sectores que tienen mayor presencia de hombres o de mujeres: en realidad, no nos está diciendo que la mayor proporción de hombres o de mujeres activos desempeñen su actividad en esos sectores. Una aproximación inicial a los sectores que mayor volumen de población ocupada concentran en España, nos indica que se trata de sectores con una ganancia media que no dista mucho de la media: en 2017, Los sectores que reunían al 31,9% de la población ocupada masculina eran la industria manufacturera (17,3%) y el comercio (14,6%). En el primer caso, la ganancia media es ligeramente superior a la media (3.500 euros más), mientras que en el segundo, se encuentra por debajo (3.380 euros aproximadamente). Una proporción semejante de mujeres (31,6% del total de ocupadas) se concentra en la rama de actividad del comercio (17,4%) y de las actividades sanitarias y servicios sociales (14,2%). Mientras que la ganancia media anual en la primera de éstas es inferior a la media, en el caso de las actividades sanitarias y servicios sociales, la ganancia media anual supera la media por más de 2.700 euros (Tabla 1.10).

Tabla 1.10

Ramas de actividad que mayor población ocupada por sexo concentran y ganancia media anual. Total nacional: población por rama de actividad (2017) y ganancia media anual (2016).					
Rama de actividad	Distribución % de H y M por el total de personas de cada sexo 2017 (1)	Ganancia media anual 2016 (2)	Dif. con la media	Brecha salarial no ajustada 2016 (3)	
	%	No. abs. (euros)		%	
Sectores que acumulan alrededor de 30% de la población de hombres ocupados en 2017	Industria manufacturera	17,30	26.698,42	3.542,08	19,2
	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	14,64	19.781,40	-3.374,94	21,5
Sectores que acumulan alrededor de 30% de la población de mujeres ocupadas en 2017	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	17,42	19.781,40	-3.374,94	21,5
	Actividades sanitarias y de servicios sociales	14,24	25.955,32	2.798,98	23,1

Fuente: (1) Encuesta de Población Activa, INE; (2) Encuesta de Estructura Salarial, INE; (3) Estadísticas de mercado laboral, Eurostat.

Aunque alrededor del 30% de hombres y mujeres desempeñan su actividad laboral en sectores que presentan una ganancia media anual próxima a la media, se trata en todos los casos de sectores en donde la brecha salarial no ajustada es superior a la media, alcanzando niveles de alrededor el 20%. Esto quiere decir que en dos de los sectores en los que trabajan cerca del 30% de las mujeres ocupadas en España, ellas ganan en promedio un 20% menos que los hombres.

Podríamos continuar enumerando muchos otros factores que inciden de una u otra manera en la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, unos estructurales derivados del mal funcionamiento de las relaciones laborales y del propio mercado de trabajo, pero también factores culturales.⁵ Sin embargo, ya desde la década de los noventa encontramos un número creciente de investigaciones a nivel internacional que apunta hacia la necesidad de añadir, a la dimensión de género —que distingue entre hombres y mujeres—, la situación de las personas con respecto a su configuración familiar, específicamente respecto a la tenencia de hijos. Precisamente la pregunta por la existencia de una “penalización por maternidad” —que no sólo se añadiría, sino que posiblemente explique una parte importante de la *brecha de género*— constituye el tema central de esta investigación, siendo abordada en los capítulos siguientes mediante una revisión de la literatura y un análisis empírico de carácter aplicado para el caso español.

⁵ A este respecto véase el último informe de la Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 5.



CAPÍTULO 2

REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL



CAPÍTULO 2

REVISIÓN DE LA LITERATURA SOBRE PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL

2.1. Aproximación teórica y limitaciones del concepto habitual de “penalización salarial”.

En el ámbito de estudios sobre desigualdades en el mercado de trabajo, existe literatura abundante —tanto a nivel internacional como a nivel español— que da cuenta de las diferencias en la posición de hombres y mujeres¹: la importancia creciente que se viene dando a indicadores como la brecha salarial de género —ya abordada en el capítulo anterior— es una muestra de ello. Pero un número creciente de investigaciones a nivel internacional viene apuntando —ya desde la década de los 90— la necesidad de añadir, a la dimensión de género, la situación de las personas con respecto a su configuración familiar, especialmente en lo que a la tenencia de hijos respecta. Estos estudios han empezado a cuestionar acerca de la posible existencia de una penalización por maternidad, haciendo referencia con ello a posibles desventajas que afrontarían las mujeres en el mercado de trabajo, y que estarían asociadas —directa o indirectamente— a la maternidad.

Aunque la mayoría de las investigaciones que han abordado este tema se centran exclusivamente en las consecuencias que la llegada de los hijos tiene sobre los salarios, la penalización por maternidad no debería asimilarse a la brecha salarial, que es sólo un indicador más —aunque sea el más utilizado— para medir la diferencia en la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Si identificamos “penalización” con “brecha salarial” incurriremos en el error de considerar que cualquier diferencia en el salario entre hombres y mujeres cuyo origen esté en la maternidad es una penalización, situación que no siempre se produce, si consideramos otras variables que miden la calidad de vida, y que tienen su origen en la libre elección de las mujeres cuando son madres: tipo de trabajo, más flexibilidad horaria o el trabajo a tiempo parcial. De hecho, estudios más recientes que parten desde una perspectiva sociológica han empezado a salirse del terreno de las diferencias salariales, para indagar si existe penali-

¹ Entre los estudios que ofrecen una visión de conjunto sobre la situación a nivel internacional de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, véase, por ejemplo: Organización Internacional del Trabajo (2018), OECD (2017), Maruani et al. (2000). A nivel español, véase entre otros: Consejo Económico y Social de España (2017), López y González (2015), Torns y Recio (2012), Cebrián y Moreno (2007), Larrañaga y Echebarría (2004).

zación por maternidad en otros aspectos a lo largo de la trayectoria laboral de una mujer: por ejemplo, en el acceso al mercado de trabajo —esto es, en el momento de la contratación—; o a nivel de evaluación del desempeño y promociones internas; o en el despido.

Conviene, sin embargo, hacer algunas precisiones conceptuales acerca de lo que significa la penalización salarial por maternidad. Bajo este concepto, la mayoría de los estudios han hecho referencia a la brecha o diferencia salarial promedio entre mujeres con hijos y sin hijos, lo que en la literatura ha venido a conocerse como *brecha salarial familiar* (Harkness y Waldfogel 2003) o *brecha salarial por maternidad*.² Por lo general, esta brecha contempla las diferencias de salario medio entre aquellas mujeres que son madres —y que conviven con hijos dependientes— y aquellas que no lo son —o que ya no conviven con ellos—, indagando así el impacto de los hijos sobre los salarios³. Sin embargo, a la hora de cuantificar las diferencias salariales entre mujeres con hijos y sin hijos, la literatura ha intentado incorporar la enorme heterogeneidad existente entre las madres, tanto en relación a su situación personal (variables de tipo sociodemográfico y de capital humano, entre otras), familiar (número y edad de los hijos, estado civil, sustentador principal o secundario), laboral (tipo de jornada, sector, antigüedad, cargo...), como en lo referente al acceso a medidas de conciliación (excedencias, por ejemplo), o —más recientemente— a la existencia de distintas preferencias de estilo vital y de prioridades en función del momento del ciclo vital, que incidirían en trayectorias vitales y laborales diferentes. A estas variables de tipo micro se añaden, además, variables de tipo institucional (como instituciones existentes en el mercado de trabajo, la regulación del mercado de trabajo y de las relaciones laborales y las políticas públicas, especialmente las destinadas a la protección de mujeres embarazadas o que ya han sido madres, entre otras), social (existencia de redes sociales y familiares, entre otras) y cultural (valoración social dada al trabajo remunerado o a la familia en una determinada cultura o entorno social). La incidencia de estos aspectos se analiza con mayor profundidad en uno de los apartados siguientes, pero antes, consideramos necesario delimitar el concepto de penalización salarial por maternidad al uso.

Tal y como se apuntaba, la definición habitual de penalización salarial por maternidad es aquella referente a la diferencia de salario medio entre las mujeres que son madres y aquellas que no lo son, actuando dicha diferencia salarial como una medida de la desigualdad. Sin em-

² Consideramos que para hacer referencia a las diferencias salariales entre mujeres con y sin hijos dependientes, resulta conveniente utilizar el término *brecha salarial por maternidad*, en lugar del término *brecha salarial familiar* utilizado por Harkness y Waldfogel (2003). A nuestro modo de ver, éste último término habría de comportar otras diferencias más allá de la maternidad, como la situación de las personas mayores que realizan transferencias —monetarias o no monetarias— a miembros de otras generaciones —aunque no necesariamente convivan con ellos o de los hijos que conviven con sus padres.

³ Aunque en la práctica, la mayoría de los estudios que abordan la brecha por maternidad se centran en la comparación de las trabajadoras mujeres —madres y no madres—, en la discusión teórica sobre aspectos relacionados con la medición de la brecha, se plantea que sería conveniente comparar el grupo de las madres con todo el resto de trabajadores —hombres y mujeres— sin hijos. Cf. Grimshaw y Rubery, 2015.

bargo, como ya se ha señalado, si sólo se analiza dicha brecha salarial y no se tienen en cuenta otros factores que podrían implicar una cierta reducción salarial pero que, a la vez, permitirían una mejora de las condiciones de vida —en términos de disponibilidad de tiempo, menor estrés, etc.—, estaríamos partiendo de una visión parcial de la realidad, en la que la economía deja de lado aspectos globales de la calidad de vida de las personas, para centrarse en una visión meramente economicista de la misma, al identificarla y medirla exclusivamente con la variable *salario*. Con ello sólo queremos llamar la atención sobre las limitaciones de una visión economicista demasiado restringida, que juzga toda desigualdad *a priori*, toda diferencia —en este caso salarial— como algo negativo.

Pero, ¿puede la maternidad traer consigo desventajas en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo? Para responder a esta pregunta, es necesario recordar que la llegada de los hijos genera nuevas necesidades en la vida de las familias, no sólo de tipo económico, sino en términos de organización, muy especialmente de uso y distribución del tiempo: cada familia responde a estas nuevas necesidades que se le plantean tomando en consideración tanto sus propias posibilidades y preferencias —por ejemplo, en cuanto a la mayor o menor disponibilidad de tiempo por parte de uno de los miembros de la pareja, en el caso de familias nucleares—, como las facilidades y apoyos que le ofrece su entorno, tanto a nivel familiar (apoyo en el cuidado de los hijos por parte de miembros de la familia extensa), como institucional (disponibilidad de cuidado infantil) y de mercado de trabajo (posibilidad de acceso a diferentes medidas de conciliación). A estas nuevas necesidades en términos de tiempo y organización de la vida diaria, se une el hecho biológico de que es la mujer quien lleva al niño durante el período de gestación, y que es ella quien puede utilizar una baja por maternidad (por lo general más prolongada que la baja por paternidad⁴) que responde a la necesidad de cuidados por parte del niño, y también a la ne-

⁴ En España, la duración del período de descanso por maternidad de carácter contributivo es de 16 semanas ininterrumpidas —con posibilidad de disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial—, ampliable en 2 semanas en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, de discapacidad y de hospitalización del recién nacido. En caso de que la madre trabajadora reúna todos los requisitos salvo el período mínimo de cotización, tendrá derecho a un subsidio no contributivo durante los 42 días naturales siguientes al parto. Por su parte, la duración del permiso por paternidad es de 4 semanas desde el 1 de enero de 2017. En comparación al contexto internacional, España se encuentra en lo que podríamos llamar nivel medio de protección (tanto respecto a la duración de los permisos como a su nivel de remuneración), si lo comparamos con países con niveles inferiores de protección (como Estados Unidos, en donde existe el derecho a una baja por maternidad no remunerada de 12 semanas, y en donde sólo algunos estados han adoptado permisos legalmente retribuidos), niveles similares (Alemania: 14 semanas de permiso por maternidad, remunerados al 100% del salario neto promedio de los últimos tres meses, [permiso de paternidad como tal inexistente, se accede a él a través de las excedencias parentales remuneradas]; Francia: 16 semanas de permiso por maternidad, ampliables a 26 semanas a partir del tercer hijo, y a 34 semanas en caso de gemelos; 11 días de permiso por paternidad, ampliables a 18 días en caso de nacimientos o adopción múltiple; o Italia: 5 meses de permiso por maternidad, y 1 día de permiso por paternidad), y niveles superiores (Dinamarca: 18 semanas de permiso por maternidad, y 2 semanas de permiso por paternidad; pero ambos son ampliables en 32 semanas tras la semana 14 después del parto; Finlandia: 17 semanas y media de permiso por maternidad, y 9 semanas de permiso por pater-

cesidad de cuidados de la salud materna durante y después de la gestación⁵. Ante este estado de cosas, la maternidad y la paternidad pueden traer consigo cambios en la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, que en sí mismos no tienen por qué ser negativos, como se verá más adelante. La mayoría de estos cambios están relacionados con la variable *tiempo*, englobando tanto aquellos que implican su ausencia en el mercado de trabajo durante un período de tiempo, como una cierta reducción de la dedicación a él en términos de horas. Aquí se incluirían desde la baja por maternidad y por paternidad —cuyo acceso se debe a la existencia de un derecho social—, hasta la reducción de jornada y las excedencias/licencias parentales, que, asociados a derechos sociales, están pensadas para facilitar la compatibilidad entre el trabajo remunerado y el cuidado y educación de los hijos, sobre todo cuando éstos son pequeños.

Algunos de estos cambios pueden traer consigo una reducción en términos del salario percibido por parte de la mujer: por ejemplo, la pérdida proporcional de salario consecuencia de una reducción de jornada voluntaria. Una parte de la literatura que plantea la brecha salarial por maternidad en términos no ajustados consideraría esta reducción como una ‘penalización’, sin tener en cuenta los posibles efectos positivos que estos cambios hayan podido tener sobre la calidad de vida de las propias mujeres y de sus familias, especialmente cuando en ella consideramos además del salario el tiempo. Pero sin entrar a analizar en profundidad si estamos hablando de una penalización salarial con efectos temporales o persistente en el tiempo, con consecuencias también en el largo plazo, como puede ser la generación de pensiones de jubilación⁶, lo cierto es que la visión dominante en la literatura no toma en consideración los efectos

nidad; Suecia: 16 meses de permiso [480 días] a compartir entre el padre y la madre). Para información más detallada, ver: datos del MISSOC 2018 (siglas en inglés para “Sistema de Información Mutua sobre los Sistemas de Protección Social de los Estados miembros de la Unión Europea).”

⁵ Véase, a este respecto, la reciente Sentencia 111/2018 del Tribunal Constitucional, de 17 de octubre de 2018. En ella se establece una distinción relevante de la finalidad de los permisos por maternidad y paternidad, que se inserta en la lógica de lo que aquí argumentamos: “[...] la correspondiente prestación por maternidad de la seguridad social tiene como finalidad preservar la salud de la mujer ante un hecho biológico singular [...]. Se trata pues de una exigencia, derivada del art. 39.2 CE, de preservar la salud de la mujer trabajadora durante su embarazo y después de este y, por otra parte, de proteger las particulares relaciones entre la madre y su hijo durante el período de puerperio [...]. Por el contrario, el establecimiento de un permiso de paternidad [...] obedece a una finalidad tuitiva diferente: favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la corresponsabilidad de madres y padres en el cuidado de los hijos comunes (art. 39.3 CE).” (Tribunal Constitucional, 2018, 22-23).

⁶ La brecha de género en pensiones varía en función del indicador utilizado: si se calcula tomando como referencia las rentas que reciben los hombres y las mujeres pensionistas, la brecha de género en pensiones española resulta ser inferior que si se calcula sobre el conjunto de la población mayor —independientemente de que sean pensionistas o no—. Esto se debe a que el número de pensiones contributivas en España es mucho mayor para el caso de los hombres, que para las mujeres. En 2016, el importe medio de las pensiones de ellos ascendía alrededor de los 1.200 euros mensuales, mientras que el de las pensiones de las mujeres apenas llegaba a los 760 euros. Cuando la comparación se circunscribe a las nuevas altas, la diferencia entre los importes disminuye, siendo el de ellos un 22,5% superior al de ellas. Ver: Ayuso y Chuliá, 2018. Datos 2016: basados en Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y de la Seguridad Social 2016.

positivos de estos cambios en la situación de la mujer en el mercado de trabajo, sobre todo a efectos de un mayor equilibrio entre vida familiar y vida laboral. Contemplando las diferencias existentes entre mujeres con y sin hijos únicamente en términos de salarios, se estaría dejando fuera otros aspectos importantes de cara a entender la calidad de vida de las personas y de las familias en su conjunto. Dada la escasa disponibilidad de datos que nos permitan aproximarnos a aspectos más allá de los relacionados con salario y empleo, en el análisis empírico realizado en este trabajo nos ceñimos a estas variables. Reconociendo los autores esta limitación, queremos además advertir de ella a los lectores para ayudar a impulsar nuevas líneas y propuestas de investigación para el futuro, que ayuden a mejorar los resultados ahora alcanzados, y que permitan continuar avanzando en un mayor conocimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres, desde una perspectiva mucho más amplia.

Para intentar abordar una visión más amplia de la penalización por maternidad, en esta sección del trabajo presentamos los principales hallazgos recogidos en la literatura, especialmente en términos de la brecha salarial por maternidad —dimensión abordada por la mayoría de los estudios—, incluyendo algunas reflexiones que —en relación a los cambios que puede generar la maternidad en la situación de la mujer en el mercado de trabajo— nos permitan distinguir entre: (a) aquellas opciones que pudiendo tener efectos negativos sobre su salario, permiten un mayor equilibrio personal a la hora de compatibilizar familia y trabajo; (b) y aquellas otras situaciones de discriminación hacia las madres en el mercado de trabajo, derivadas directamente de su condición.

2.2. Factores explicativos de la brecha salarial por maternidad.

Tal y como se apuntaba en el epígrafe anterior, algunos de los cambios que pueden darse en la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo tras la llegada de los hijos, estarían relacionados con la variable *tiempo*. Las nuevas necesidades que genera el nacimiento o la presencia de hijos —especialmente cuando son pequeños— en términos de tiempo de cuidado, pueden traer consigo la necesidad de ajustes en el tiempo dedicado a otros ámbitos de la vida —ocio, viajes...— y especialmente al trabajo remunerado. Dichos ajustes dependen de muchos factores, como la propia composición familiar (si se trata de una familia nuclear o monoparental, por ejemplo), la situación de cada uno de los miembros de la pareja en el mercado de trabajo, las posibilidades que dicha situación le ofrezca de cara a disponer de mayor tiempo para el cuidado de los hijos, y las preferencias y acuerdos a los que se llegue al interior de la propia familia.

Lo cierto es que al poner el foco de atención sobre las diferencias entre mujeres con y sin hijos, las interrupciones en el empleo —como consecuencia de bajas y excedencias— o la reducción horaria, serían algunos de los elementos apuntados por la literatura a la hora de intentar explicar la brecha salarial por maternidad. Sin embargo, puesto que se han plan-

teado distintas explicaciones alternativas, se recoge a continuación una síntesis de las más relevantes⁷:

- *Depreciación del capital humano (debido a interrupciones en el empleo) como factor explicativo principal de la brecha salarial por maternidad.* Desde la teoría neoclásica se han estudiado las consecuencias de las interrupciones en el empleo para el capital humano y para los salarios. De acuerdo a ésta, si el capital humano se acumula mediante la educación, la experiencia laboral y la formación, las interrupciones en el empleo que experimentarían las mujeres cuando son madres, darían lugar a una depreciación de sus habilidades profesionales. De este modo, los primeros estudios que— en la década de los setenta y en un ámbito anglosajón- detectan diferencias salariales asociadas a la maternidad, las explican en términos de la pérdida de capital humano para el puesto de trabajo generada por las interrupciones en el empleo, que habrían tenido lugar con motivo del cuidado de los hijos (Mincer y Polachek 1974; cit. por un amplio número de estudios posteriores). Esta pérdida de capital humano equivaldría a la pérdida de experiencia en el empleo, pérdida de habilidades por el retorno a otra ocupación o posición, y depreciación de la educación adquirida y de habilidades, conocimientos y experiencia acumulados en el trabajo remunerado. Puesto que para la teoría neoclásica, el capital humano constituye un indicador de la productividad, y por tanto, de los salarios, la supuesta pérdida de habilidades y la depreciación de la experiencia asociadas a períodos en los que la mujer está por fuera del trabajo remunerado, debido al nacimiento y/o crianza de los hijos, constituirían el factor clave a la hora de entender la brecha salarial por maternidad.

Sin embargo, estas asunciones han sido cuestionadas posteriormente desde perspectivas sociológicas y de relaciones industriales (cf. Grimshaw y Rubery 2015). Estudios más recientes que encuentran evidencia de la penalización salarial por maternidad, señalan que ésta tendría lugar cuando se trata de interrupciones extendidas en el tiempo: a este respecto, por ejemplo, Davies y Pierre (2005) encuentran diferencias en la penalización entre madres con interrupciones largas y cortas, significativas para el caso de Alemania.

Una de las limitaciones centrales de esta teoría, es que no contempla la posibilidad de que durante las interrupciones en el empleo remunerado, las mujeres adquieran otro tipo de experiencias, que les permitirían desarrollar, a su vez, habilidades útiles en el mundo laboral: a este respecto, conviene recordar las aportaciones de la literatura sobre el enriquecimiento bidireccional trabajo-familia, que apunta la existencia de dis-

⁷ Grimshaw y Rubery (2015) en su revisión de la literatura (cf. Parte III, Apartado 5: pp. 32-40) realizan un análisis detallado de estas cuestiones, por lo que se ha considerado oportuno realizar en estas páginas una síntesis de este trabajo.

tintos tipos de recursos generados ya sea en el ámbito familiar o laboral, y que repercuten o son aprovechados en el otro ámbito. Sobre la base de una amplia literatura que ya había examinado las interdependencias positivas entre el papel que desempeñan las personas en su trabajo y en su familia, Greenhaus y Powell (2006) desarrollan un modelo teórico del proceso de enriquecimiento trabajo-familia, con el fin de mejorar la comprensión de los vínculos positivos entre ambos ámbitos. Señalan la existencia de cinco tipos de recursos generados en uno u otro ámbito, y aprovechables en el otro: se trata de habilidades (cognitivas, interpersonales) y perspectivas (modos de percibir y de tratar diversas situaciones); recursos psicológicos (autoestima, fortaleza personal, emociones positivas como optimismo y esperanza, entre otros) y físicos (como la salud); recursos de capital social (información e influencia derivadas de las relaciones interpersonales); flexibilidad (capacidad de determinar el tiempo, ritmo y ubicación para llevar a cabo una actividad) y recursos materiales (dinero). También otros estudios muestran evidencia sobre el efecto positivo de cualidades de la vida personal de las mujeres —como habilidades interpersonales, de desempeño de múltiples tareas, respeto de diferencias individuales— en la mejora de sus habilidades directivas (Ruderman et al. 2002, cit. por Greenhaus y Powell 2006).

— *Menor compromiso en el empleo remunerado como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* Otra de las hipótesis que la literatura económica ha utilizado desde que empezó a indagar la existencia de una brecha salarial por maternidad, es la supuesta existencia de un menor compromiso en el empleo remunerado por parte de las mujeres, en vistas a la maternidad: debido a la expectativa de futuras interrupciones en la carrera —ocasionadas por el nacimiento o la crianza de los hijos—, las mujeres mostrarían un menor interés por invertir en formación o por buscar posiciones laborales con compensaciones a futuro (Mincer y Polachek 1974, cit. por Grimshaw y Rubery, 2015). Pero el extraordinario aumento del nivel educativo de las mujeres en las últimas décadas, apuntado por todos los indicadores en el caso de España, llegando en algunos de ellos a superar el nivel de los hombres, parece ser un argumento de peso en contra de esta hipótesis: ni siquiera la posibilidad de una discontinuidad prospectiva hace que ellas inviertan menos en formación antes del empleo e incluso durante su vida laboral. Los datos para España del curso 2017-2018 ponen de manifiesto que el 72,3% de las mujeres de entre 16 y 24 años participan en actividades de educación —tanto formal como no formal—; el porcentaje de hombres que lo hacen es ligeramente inferior, de un 67,4%. Cuando se eleva el tramo de edad considerado de 25 a 64 años, disminuye la diferencia, pero sigue siendo más elevado el porcentaje de mujeres que se forman, el 10,2% frente al 8,6% de los hombres (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2018).

Sin embargo, un elemento que conviene tener en cuenta con respecto a la posibilidad de futuras interrupciones en el empleo, es el que proviene de las teorías de discrimi-

nación estadística: aplicadas al caso de la maternidad en el mercado de trabajo, estas teorías indicarían que el hecho de que muchas mujeres interrumpieran —durante más o menos tiempo— sus carreras debido al nacimiento de los hijos, termina incidiendo en la toma de decisiones de contratación y promoción de los empleadores. Éstos aplicarían una lógica de grupo, según la cual se asumiría que las mujeres van a tener mayores interrupciones en el empleo, constituyendo una inversión de alto riesgo.

- *Mayor presencia de mujeres madres en trabajos menos productivos como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* La tesis según la cual los trabajos remunerados que mayoritariamente atraen a las mujeres son trabajos que admiten intermitencia o empleo a tiempo parcial, fue propuesta por Polachek ya desde los años 70 (Polachek, 1975, 1979, 1981 cit. por Hakim 2002). Las mujeres casadas —así lo sostenía la propuesta del autor— minimizarían la depreciación salarial que resulta de interrupciones en el empleo, escogiendo profesiones que toleran discontinuidad. Dichas posiciones serían —por lo general— posiciones no directivas, sino más bien administrativas, en ventas y poco cualificadas. Sin embargo, los estudios empíricos que intentaron contrastar esta hipótesis fueron contradictorios, mostrando que las ventajas de ocupaciones *family-friendly* no estaban necesariamente unidas a la maximización de los salarios.

Sin embargo, una de las causas más extendidas en la literatura a la hora de explicar la penalización salarial por maternidad, es la fuerte preferencia que muestran las mujeres que son madres por trabajos compatibles con la vida familiar (Becker 1985, cit. por Davies y Pierre 2005). A este respecto, la hipótesis según la cual las mujeres que son madres intercambiarían salarios menores por condiciones laborales más ‘amigables’ o favorables a las necesidades de tiempo y energía que surgen durante la crianza de los hijos, ha sido planteada por la tesis de los *diferenciales compensatorios* (Smith 1976, cit. por Gash 2009), como otro de los posibles factores explicativos de la brecha salarial por maternidad. De acuerdo a esta teoría, las mujeres que son madres intercambiarían un menor salario por otros factores de mayor conveniencia, como una menor intensidad en términos de tiempo dedicado al trabajo remunerado (no exigencia de trabajo durante los fines de semana o de horas extra; trabajo a tiempo parcial y en el sector público, por ejemplo). Desde esta tesis se asume que, con la llegada de los hijos, y con el fin de poder disponer de mayor tiempo y energía para su cuidado, las madres buscarían ajustar ciertas características de su puesto de trabajo, lo que habría de compensarse con menor estatus laboral o menor salario. Sin embargo, tal y como se analiza con mayor detenimiento en uno de los apartados posteriores, la evidencia que sustenta que las madres intercambiarían salarios más bajos por trabajos *mother/family - friendly* (‘amistosos’ con la maternidad y/o con la familia), aún no parece ser del todo concluyente.

— *Discriminación del empleador en aspectos relacionados con la contratación, salario y trayectoria profesional de las mujeres que son madres, como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* Las explicaciones hasta ahora planteadas están basadas en una racionalidad exclusivamente económica: esto se comprueba especialmente en el caso de las dos primeras, que plantean una correlación directa entre interrupciones en el empleo (debido a la maternidad) y dos factores conducentes a una reducción de los salarios: depreciación del capital humano, por un lado, y menor compromiso en el empleo remunerado, por otro. Los resultados de estudios que buscan explicaciones racionales o basadas en la productividad llegan a menudo a la conclusión de que una porción significativa —si no mayoritaria— de la brecha salarial por maternidad no puede explicarse por la pérdida de experiencia o de habilidades, ni por características del puesto trabajo favorables a la maternidad, ni por medidas relacionadas con el compromiso en el empleo. Las diferencias no observadas entre las madres y las mujeres que no lo son, en términos de productividad, serían una posible explicación. Pero desde una perspectiva meramente económica no es posible conocer el componente de la brecha atribuible a este factor. Desde perspectivas sociológicas emerge otra explicación plausible, que formaría parte de esas características no observadas a la hora de abordar la brecha salarial por maternidad: se trata de la discriminación por parte del empleador en la contratación, fijación de salarios y oportunidades de trayectoria profesional, en función de la maternidad —real o potencial, en el caso de las mujeres que se encuentran en edad fértil—. En uno de los apartados posteriores, se abordan los resultados de distintos estudios realizados con el fin de detectar prácticas discriminatorias por parte del empleador hacia las mujeres que son madres —por ejemplo, en el momento de la contratación.

Tras recoger algunas de las principales explicaciones planteadas por las investigaciones que han abordado la penalización por maternidad, se presentan a continuación algunas de las variables micro cuya incidencia en la penalización salarial por maternidad ha sido estudiada en la literatura.

2.3. Principales hallazgos de la literatura sobre la penalización por maternidad.

Al estudiar la posible incidencia de la maternidad sobre la situación de la mujer en el mercado laboral, la literatura ha tenido en cuenta un amplio número de variables, que recogen tanto la heterogeneidad de las mujeres que son madres (variables micro) como la de los contextos institucionales en los que se encuentran (variables macro). La gran mayoría de los estudios existentes se han realizado para otros países, a nivel internacional, lo que nos obliga a ser prudentes con los resultados alcanzados, ya que no podemos extrapolarlos directamente al caso español, sobre todo cuando se trata de variables institucionales —como el funcionamiento del mercado de trabajo y el modelo de relaciones laborales, entre otras—, que inciden

¿Existe “penalización” por maternidad?

en la influencia de algunas de las variables analizadas sobre la penalización salarial por maternidad⁸.

Los estudios han abordado un amplio número de variables a la hora de estudiar su incidencia sobre la penalización salarial por maternidad. A continuación se recogen, en primer lugar, aquellas variables sobre las que existe evidencia más concluyente acerca del efecto significativo que tendrían sobre la penalización; en segundo lugar, aquellas cuya incidencia ha sido apuntada por un número menor de estudios; y finalmente, algunas variables relevantes, pero sobre las que no existe evidencia concluyente en la literatura.

2.3.1. Variables sobre cuya incidencia en la brecha salarial por maternidad existe mayor consenso en la literatura.

Las investigaciones de carácter empírico llevadas a cabo sobre la penalización salarial por maternidad, recogen un amplio número de variables. A continuación se recogen aquellas sobre cuya incidencia en dicha penalización existe un mayor consenso en la literatura.

Tabla 2.1

Variables sobre cuya incidencia en la brecha salarial por maternidad existe mayor consenso en la literatura.	
VARIABLE	ESTUDIOS
<u>Edad de los hijos:</u> <i>presencia hijos menores → mayor efecto negativo sobre los ingresos.</i> (2015).	Harkness y Waldfogel (2003); Agüero et al. (2011), cit por. Grimshaw y Rubery (2015).
<u>Número de hijos:</u> <i>a medida que aumenta el no. de hijos → incremento de la penalización en los ingresos.</i>	Budig y England (2001); Harkness y Waldfogel (2003); Davies y Pierre (2005); Gash (2009); Molina y Montuenga (2009); Agüero et al. (2011) cit por Grimshaw y Rubery (2015).
<u>Duración de la excedencia (interrupción laboral asociada a la maternidad):</u> <i>pausas laborales más largas → asociadas con un efecto reductor de los ingresos. (Pero no hay consenso sobre la duración ideal → permisos muy cortos tenderían a expulsar a las mujeres del mercado de trabajo.)</i>	Joshi et al. (1999), cit. por Grimshaw y Rubery (2015); Datta Gupta y Smith (2002) cit. por Gash (2009); Petit y Hook (2005); Ejrnaes y Kunze (2013), cit por. Grimshaw y Rubery (2015);

Fuente: elaboración propia.

⁸ Aunque la revisión de la literatura que se ha realizado cubre un espectro más amplio que el de la penalización salarial por maternidad, dado que la mayor parte de los estudios realizados —sobre todo desde una perspectiva económica— se ciñen a esta dimensión, los factores que aquí se recogen inciden fundamentalmente sobre dicha penalización salarial, y sólo en algunas ocasiones se hará referencia a la penalización más allá de la estrictamente salarial.

— La *edad de los hijos* aparece como uno de los factores clave que incide en la magnitud de la penalización salarial de las madres. Los estudios revisados encuentran que la edad del hijo dependiente tiene un efecto significativo en el tamaño de la brecha: la presencia de hijos menores —sobre todo con edades de 0 a 3 años— tendría un mayor efecto negativo sobre los ingresos. En el estudio comparado realizado por Harkness y Waldfogel (2003) para siete países industrializados, entre los que no se encuentra España, la edad de los hijos aparece como una de las variables más significativas —sobre todo en Estados Unidos, Reino Unido, Canadá, Australia y Alemania— que inciden en la penalización salarial por maternidad. Otro estudio que analiza el impacto de los hijos sobre los salarios de las mujeres en Colombia (Olarte y Peña, 2010), encuentra una diferencia de 9 puntos porcentuales entre la brecha salarial promedio (9,4%) y la brecha salarial en el caso de mujeres con hijos menores de 5 años (18,4%). También, en otro estudio comparado que presenta datos para 21 países en desarrollo (Agüero et al. 2011 cit. por Grimshaw y Rubery 2015) se atribuye a la presencia de hijos menores de 3 años la mayor penalización —tanto ajustada como no ajustada—, a la vez que señala que la presencia de hijos mayores de 13 años no tendría efectos significativos sobre los salarios de las madres. Aunque no existe consenso sobre la edad exacta, lo cierto es que la mayoría de los estudios contemplan rangos de edades entre 0 y 3 años, o 0 y 5/6 años. Aquí inciden también otros factores de tipo institucional que presentan variaciones entre países, como la edad de escolarización de los menores, así como los servicios públicos especialmente dirigido a este grupo poblacional, entre otros.

Pero es importante recordar, sin embargo, que los estudios que aportan evidencia sobre la incidencia de la edad de los hijos en la penalización salarial por maternidad, se limitan únicamente al efecto sobre los salarios. El que la mayor penalización se concentre a edades tempranas de los hijos, podría estar asociado a distintos factores, que convergen —la mayoría de las veces— en la necesidad de *tiempo* para el cuidado de los hijos que se agudiza de manera especial para las familias en la primera etapa de la vida de los hijos. Dicha necesidad llevaría a las familias —en muchas ocasiones, y cuando el mercado de trabajo lo permite y la economía familiar también— a tomar decisiones en función de sus preferencias y posibilidades, de cara a facilitar la compatibilidad de estas dos esferas de la vida. Más adelante se abordará la posible incidencia de estas variables —como los horarios flexibles, la reducción de jornada, y las excepciones—. Se trata de un asunto complejo, en el que convergen muchos aspectos que tienen que ver con el momento del ciclo vital de las familias, de sus preferencias y organización al interior de cada una de ellas, así como de las posibilidades de adaptación que ofrezca el mercado de trabajo.

— Otra de las variables sobre la que los estudios reportan una incidencia significativa en la penalización salarial por maternidad es el *número de hijos*. Por lo general, salvo al-

gunas excepciones, a medida que aumenta el número de hijos se produce un incremento significativo de la penalización sobre los ingresos de la madre. La mayor parte de la evidencia empírica existente indica que el segundo, el tercero y los hijos siguientes generarían una reducción de los salarios en mayor proporción que el primero. Evidentemente, no son los hijos los que directamente “reducen” los salarios: esta reducción se desencadena por distintos factores que pueden darse a causa de la llegada de los hijos, y que se incrementan a medida que su número aumenta, porque también aumentan las necesidades que deben ser atendidas.

Uno de los primeros estudios empíricos comparados sobre penalización por maternidad (Harkness y Waldfogel, 2003)⁹ encontró que en aquellos países con niveles altos de penalización, la diferencia de la brecha salarial por maternidad entre aquellas madres con uno, dos y tres hijos era realmente considerable, superior a 20 puntos porcentuales para el caso de Reino Unido (ver tabla 2.2). Para el caso estadounidense, Budig y England (2001) habían encontrado la misma tendencia creciente de la penalización salarial por maternidad, si bien su magnitud no era tan elevada —sobre todo, cuando se pasaba a la penalización ajustada por otras características—, con niveles de 3, 9 y 12% para aquellas madres con uno, dos y tres o más hijos, respectivamente. Por su parte, Davies y Pierre (2005) muestran que el número de hijos incide sobre el tamaño de la brecha o el nivel de significatividad de la misma, especialmente para el caso de Reino Unido —con datos del Panel Europeo de Hogares—, en donde la penalización es de alrededor un 12% para dos hijos y 15% para 3 o más hijos. Para el caso español, Molina y Montuenga (2009)¹⁰ encuentran una penalización del 6% para las mujeres con un hijo en el hogar; ésta se incrementa a 14% cuando encontramos 2 hijos y a 15% en el caso de tres o más hijos.

⁹ Los resultados de este estudio se basan en datos del *Luxembourg Income Study*, tomando como período de referencia 1991-1994. Cf. Harkness y Waldfogel, 2003. Aunque el período temporal para el que este estudio ofrece datos nos obliga a tomar con cautela los resultados, sin pretender extrapolarlos a la situación actual, se recoge en la presente revisión al tratarse de un estudio clásico en la materia, citado posteriormente por todos los trabajos que han abordado el tema de la penalización por maternidad, sobre todo a nivel internacional comparado.

¹⁰ Se trata de uno de los pocos estudios que han calculado la brecha salarial por maternidad para el caso español, a partir de datos del Panel de Hogares de la Unión Europea 1994-2001. Se trata del primer intento por proporcionar evidencia empírica específica para la penalización salarial por maternidad en España: contrario a lo que esperaban los autores, la estimación no ajustada de la penalización muestra más bien una ventaja salarial de las madres frente a las mujeres que no son madres; por su parte, la estimación de panel que realizan muestra que en España sí existiría una penalización salarial por maternidad. Los autores aducen entonces a características no observables los resultados del cálculo no ajustado, según los cuales las madres ganarían más en promedio que las que no lo son. Cf. Molina y Montuenga, 2009.

Para no perder de vista el realismo del problema, podemos pensar en el ejemplo de una familia que, tras la llegada de su tercer hijo, decide reorganizar el tiempo de trabajo de uno de los dos progenitores, o, incluso, el cambio del puesto de trabajo de uno de ellos, de cara a poder compatibilizar trabajo remunerado y vida familiar, especialmente cuando el número de hijos hace que este ámbito requiera mayor dedicación. Dicha reorganización puede traer consigo una reducción salarial, pero de nuevo, deberíamos tener en cuenta otros posibles efectos que podrían derivarse de esta situación, ya que si se trata de una opción, que aun implicando una reducción de ingresos en la unidad familiar, genera un conjunto de consecuencias positivas sobre la calidad de vida tanto de sus miembros como de la familia en general, la penalización por maternidad podría llegar a desaparecer o al menos sería más reducida. Esto no quiere decir que se deba perder de vista la posible aparición de situaciones de vulnerabilidad en aquellas familias con mayor número de hijos, que experimenten una penalización salarial por maternidad mayor. Como tampoco se debe obviar que las familias pueden tener preferencias diferentes y habrá que facilitarles que puedan tomar decisiones conforme a ellas.

Tabla 2.2

Niveles de penalización salarial por maternidad (cálculo ajustado*) en distintos países, de acuerdo a tres estudios internacionales**			
Nivel de penalización	Harkness y Waldfogel, 2003.(a)	Davies y Pierre, 2005.(b)	Budig et al., 2012.(c)
Alto (>20%)	- Reino Unido: 7-31% [de 1 a 3 o + hijos] - Canadá: 3-20% [de 1 a 3 o + hijos]		- Alemania occidental: 32,9% - Luxemburgo: 29,8% - Austria: 26,1% - Holanda: 25,9% - Irlanda: 21,02%
Medio (10<20%)	- Alemania: 17% [2 hijos]	- Alemania: 12% [2 y 3 hijos] - Irlanda: 12-18% [2 y 3 hijos] - Reino Unido: 12-15% [2 y 3 hijos] - Dinamarca: 8-13% [2 y 3 hijos] - Grecia: 7-11% [1 y 2 hijos]	- Estados Unidos: 15,8% - España: 15,7% - Reino Unido: 10,6% - Rep. Checa: 10,3%
Bajo (<10%)	- Estados Unidos: 2-8% [de 1 a 3 o + hijos] - Finlandia: 6% [3 o + hijos]	- Portugal: 6-7% [1 y 2 hijos] - España: 5-7% [1 y 2 hijos] - Holanda: 5% [1 hijo]	- Eslovaquia: 9,7% - Canadá: 8,4% - Francia: 7,5% - Polonia: 5,07%
Penalización no significativa estadísticamente	Suecia (sólo significativa cuando se restringe a trabajo a tiempo completo: 5% [2 hijos] y 10% [3 o + hijos])	Francia, Bélgica, Italia.	Bélgica, Italia, Alemania del este, Hungría, Rusia, Finlandia, Suecia e Israel.

Fuente: elaboración propia.

Notas: *De las distintas medidas de la penalización salarial por maternidad presentadas por los estudios, se recoge la penalización ajustada por variables de control. **Los estudios no son comparables entre sí, dada la variedad de bases de datos, modelos estadísticos y temporalidad de cada uno. (a) Cálculos a partir del *Luxembourg Income Study (LIS)*, para el período 1991-1994. (b) Cálculos a partir del Panel Europeo de Hogares, para el período 1994-1999. (c) Cálculos a partir del *Luxembourg Income Study (LIS)*, período cercano al año 2000, salvo algunas excepciones.

— Las *interrupciones en el empleo* asociadas a la maternidad —como las bajas por maternidad y las excedencias para el cuidado de hijos, o la salida temporal del mercado de trabajo—, podrían generar un efecto negativo sobre los salarios de las mujeres que son madres, ya sea por la reducción de los años de experiencia y antigüedad o por la posible depreciación del capital humano —entendido aquí en términos de experiencia laboral—, especialmente en algunos sectores y puestos de trabajo. De hecho, el efecto de las interrupciones en el empleo sobre las trayectorias laborales y los ingresos ha sido analizado por la literatura económica, no sólo para el caso de las interrupciones asociadas a la maternidad. A este respecto, resulta de especial interés el análisis realizado por Cebrián y Moreno (2015) sobre las diferencias entre hombres y mujeres en España en cuanto a interrupciones en el empleo. Con base en datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), dicho estudio apunta que una de las razones primarias que podría explicar la brecha salarial de género, es el hecho de que las mujeres experimentan una mayor proporción de tiempo fuera del empleo a lo largo de su trayectoria laboral, en comparación a los hombres. Hasta los 30 años de edad, las diferencias entre hombres y mujeres en la proporción media de tiempo en el empleo son muy bajas; éstas se incrementan a partir de los 35 años de edad, justo alrededor de las edades que coinciden con la llegada de los hijos.

En este sentido, investigaciones a nivel internacional arrojan evidencia acerca del efecto no lineal de los permisos sobre la continuidad en el empleo: permisos muy cortos o muy largos tendrían un impacto negativo sobre la continuidad, y, por tanto, sobre los salarios de las madres. A este respecto, se sabe que aquellos permisos de muy corta duración también tendrían efectos negativos, dada su mayor tendencia a expulsar a las mujeres del mercado de trabajo, generando consecuencias aún más negativas sobre los salarios. Sin embargo, no existe consenso acerca de la duración ideal de los permisos —en este caso, por maternidad— y excedencias para el cuidado de los hijos: mientras que en su informe para la OCDE Jaumotte (2003) señalaba una duración de 20 semanas como ideal, un estudio posterior apuntaba que el patrón de los efectos varía entre mercados de trabajo, en asociación al nivel de remuneración (Aisenbrey et al. 2009, cit. por Grimshaw y Rubery 2015). La duración de los permisos y excedencias —además de su nivel de remuneración— parece ser un factor clave: ya desde finales de la década de los noventa se había encontrado evidencia para el Reino Unido de que las madres en trabajos a tiempo completo experimentaban una penalización salarial significativa sólo en el caso de que hubiesen tenido una interrupción en el empleo superior a 12 meses (Joshi et al. 1999, cit. por Grimshaw y Rubery 2015). Para el caso alemán, se encuentra evidencia de un incremento de la penalización de entre un 3 y 6% por cada año de licencia parental en el caso de aquellas mujeres que regresan a un empleo a tiempo completo tras haber tenido su primer hijo, y haber disfrutado de un período de excedencia inferior a tres años y medio (Erjnes y Kunze 2013, cit. por

Grimshaw y Rubery 2015). Pero además de la duración de los permisos, el retorno al mismo empleador parece ser una variable clave, que neutralizaría el impacto de los permisos sobre los salarios de las madres trabajadoras, pues la penalización parece ser mayor allí donde existe discontinuidad en el empleo (Hegewisch y Gornick, 2011).

2.3.2. Variables cuya incidencia en la penalización ha sido apuntada por un número menor de estudios.

Se presentan a continuación otras variables —tanto sociodemográficas como relacionadas con características del puesto de trabajo— sobre las que un número menor de estudios encuentra evidencia acerca de su incidencia en la penalización. Debido a esto, no podemos afirmar que se trate de evidencia concluyente, aunque sus resultados apunten en una dirección clara. Precisamente por este motivo, habrían de ser consideradas en el diseño de otros estudios:

- En cuanto a la *edad a la que se tiene el primer hijo*, existe evidencia de una mayor penalización salarial cuanto más joven es la madre. Así lo reportan Davies y Pierre (2005) para los once países de la Unión Europea incluidos en su estudio: las mujeres que han tenido su primer hijo antes de los 25 años presentan mayores penalizaciones o penalizaciones de carácter más significativo —estadísticamente hablando— asociadas a la maternidad, que aquellas mujeres que han sido madres posteriormente.

Tabla 2.3

Variables cuya incidencia en la penalización por maternidad ha sido apuntada por un número reducido de estudios.	
VARIABLE	ESTUDIOS
<u>Edad a la que se tiene el primer hijo:</u> <i>penalización mayor cuanto más joven se tiene el primer hijo (sobre todo menores de 25 años)</i>	Davies y Pierre (2005).
<u>Flexibilidad horaria:</u> <i>penalización salarial leve.</i>	- Asociada a una penalización salarial leve, (Glass 2004), menor que la que se produce ante la flexibilidad en el lugar de trabajo (teletrabajo). - Incluso estudios anteriores aportan evidencia acerca de la asociación entre <i>flexibilidad en el puesto de trabajo y premium salarial</i> : Gariety y Schaffer (2001), cit. por Gash (2009).
<u>Flexibilidad en el lugar de trabajo:</u> <i>penalización sobre la evolución posterior de los salarios de las madres.</i>	- Asociada a una penalización salarial mayor que en el caso de las medidas de flexibilidad horaria (Glass 2004).
<u>Diferencias en el sector (público/privado) de actividad:</u> <i>penalización (no ajustada) existente para el sector privado → inexistente en el sector público (1 país).</i>	Nestic (2007), cit. por Grimshaw y Rubery (2015).
<u>Sectores de actividad con mayor presencia de mujeres:</u> <i>Mayor penalización salarial en sectores feminizados.</i>	- Algunos estudios encuentran evidencia de una menor penalización salarial para las mujeres en trabajos con presencia mayoritaria de hombres (Budig y England 2001; Glauber 2012, cit. por Grimshaw y Rubery 2015).
<u>Empleo por cuenta propia:</u> <i>asociado a una mayor penalización salarial.</i>	Budig y England (2001), Budig (2006).

Fuente: elaboración propia.

- La *flexibilidad horaria* —que constituye una de las medidas de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar por excelencia— presenta un efecto muy reducido sobre los salarios, de acuerdo a los resultados de un estudio llevado a cabo en Estados Unidos, en el que se examinan los efectos de algunas políticas de conciliación sobre los salarios de las madres (Glass 2004). Incluso un estudio anterior reportado por la literatura había encontrado evidencia de que la flexibilidad horaria estaría asociada más bien a un *premiu*m salarial (Gariety y Schaffer 2001, cit. por Gash 2009). Esto estaría en consonancia con una de las críticas principales que se han planteado a la teoría del diferencial compensatorio, según la cual serían los puestos de trabajo con mayores salarios los que dispondrían, en muchas ocasiones, de mayor flexibilidad en los horarios.
- Se ha encontrado evidencia acerca de la incidencia negativa de las medidas de *flexibilidad en el lugar de trabajo* (teletrabajo) sobre el incremento salarial a medio plazo. Con un efecto negativo mucho mayor que el que tendrían las medidas de flexibilidad horaria, Glass (2004) aporta evidencia de que aquellas madres que trabajaban al menos 5 horas a la semana desde casa, habían tenido posteriormente un incremento salarial inferior que aquellas que no habían utilizado esta medida.
- En cuanto a la diferencia de penalización entre los *sectores público y privado*, un análisis empírico llevado a cabo para Croacia (Nestic, 2007) no encuentra una penalización significativa entre aquellas mujeres que trabajan en el sector público, mientras que en el sector privado aparece una penalización no ajustada del 5%. Además, existe evidencia acerca de una cierta preferencia hacia el sector público, por cuanto en él se facilitaría combinar trabajo remunerado y responsabilidades familiares, aunque esta elección no necesariamente se haría desde un principio de la carrera profesional. A este respecto, Nielsen et al. (2004, cit. por Grimshaw y Rubery 2015) encontraron que aquellas mujeres que habían empezado trabajando en el sector privado en Suecia tenían una mayor probabilidad de pasar al sector público tras haber tenido hijos.
- Atendiendo a la diferencia de penalización salarial por maternidad entre *sectores dominados por hombres y sectores con mayor presencia de mujeres*, la mayoría de los estudios se han llevado a cabo para Estados Unidos, con resultados que parecen cuestionar la creencia generalizada de que la penalización tendería a ser mayor en un mundo del trabajo dominado por los hombres. Investigaciones como la de Budig y England (2001) apuntan que las mujeres en trabajos de alto nivel (profesional/directivo) con una presencia mayoritaria de hombres, experimentan menor penalización salarial. Por su parte, los resultados del estudio de Glauber (2012, cit. por Grimshaw y Rubery 2015) apuntan en la misma dirección, señalando que las mujeres que trabajan en sectores más feminizados experimentarían una mayor penalización salarial que las madres en trabajos con mayor presencia de hombres o de carácter mixto.

- Aunque pocas investigaciones han indagado la diferencia en la penalización salarial en función de si se trata de *trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena*, aquellas que sí lo han hecho encuentran cierta evidencia de una mayor penalización entre las madres que son autónomas. El ya mencionado estudio de Budig y England (2001) para Estados Unidos, y el estudio posterior de Budig (2006, cit. por Grimshaw y Rubery 2015), encuentran que el autoempleo estaría asociado a una mayor penalización salarial para todas las mujeres, y que dicha penalización se incrementaría con el número de hijos.

2.3.3. Variables sobre cuya incidencia en la penalización no existe evidencia concluyente en la literatura.

Finalmente, la literatura ha indagado el efecto sobre la penalización por maternidad de muchas otras variables relacionadas con características sociodemográficas de las madres —como el estado civil, el tipo de hogar y el nivel educativo—, y características relacionadas con el puesto de trabajo, llegando en ocasiones a resultados dispares o poco significativos. Presentamos a continuación algunas de las variables más relevantes que —aunque no permiten extraer evidencia concluyente—, han recibido especial atención en las investigaciones sobre la materia (Tabla 2.4):

- En cuanto al *estado civil*, algunos estudios han examinado su interacción con el número de hijos, pero sin encontrar efectos estables sobre la penalización salarial de las madres. Por ejemplo, mientras Budig y England (2001) encuentran una mayor penalización salarial para las mujeres casadas en Estados Unidos, Harkness y Waldfogel (2003) encuentran que en tres de los países incluidos en su estudio —Estados Unidos, Finlandia y Suecia—, el hecho de estar casada tiene un efecto positivo de carácter significativo sobre los salarios de las madres. Los análisis realizados no parecen arrojar resultados concluyentes a este respecto.
- El *nivel educativo* constituye otra de las variables sobre las que no parece haber evidencia concluyente acerca de su efecto sobre la penalización salarial. Muchos estudios han indagado la existencia de una mayor o menor penalización salarial por maternidad en función del nivel educativo de las madres. Desde la teoría del capital humano se asume que el nivel educativo es el factor que más determina los salarios; esto podría hacernos pensar que precisamente las mujeres con mayor nivel educativo, que habrían alcanzado a su vez mayores salarios, experimentarían una penalización salarial mayor por maternidad. Existe evidencia a favor de esta idea para el caso de Estados Unidos: Wilde et al. (2010, cit. por Grimshaw y Rubery 2015) encuentran diferencias importantes en la penalización por nivel educativo; mientras las madres con menor nivel experimentarían una penalización de alrededor un 6% —penalización que, además,

¿Existe “penalización” por maternidad?

Tabla 2.4

Variables sobre cuya incidencia en la brecha salarial por maternidad no existe evidencia concluyente en la literatura.	
VARIABLE	ESTUDIOS
<u>Estado civil y tipo de hogar:</u> <i>Interacción entre estado civil y número de hijos → no presenta resultados estables sobre la penalización salarial.</i>	Budig y England (2001); Harkness y Waldfogel (2003). - <i>No evidencia de diferencias de penalización por nivel educativo:</i> Budig y England (2001).
<u>Nivel educativo de la madre:</u> <i>Resultados dispares.</i>	- <i>Evidencia: mujeres con mayor nivel educativo → mayor penalización:</i> Wilde et al. (2010) cit. por Grimshaw y Rubery (2015). - <i>Evidencia opuesta: mujeres con menor nivel educativo → mayor penalización:</i> Anderson, Binder y Krause (2003), cit. por Budig et al. (2012).
<u>Cambio a puestos de trabajo "family friendly", peor remunerados antes o después de la llegada de los hijos:</u> <i>Teoría de los diferenciales compensatorios.</i>	<i>A favor de la incidencia de esta variable en la penalización:</i> - <i>Cambio antes de tener hijos:</i> Beblo, Bender y Wolf (2009), cit. por Budig et al. (2012). - <i>Cambio después de tener los hijos:</i> Nielsen et al. (2001), cit. por Grimshaw y Rubery (2015); Gangl y Ziefle (2009), cit. por Budig et al. (2012). <i>Poca evidencia que respalde la incidencia de esta variable:</i> Gash (2009), salvo para Reino Unido.
<u>Reducción horaria o trabajo a tiempo parcial:</u> <i>Resultados dispares.</i>	- <i>Estudios que encuentran que incide de manera negativa en la penalización salarial:</i> Joshi et al. (1999); Glass (2004), cit. por Gash (2009). - <i>Otros estudios encuentran una penalización incluso mayor cuando restringen el análisis a trabajo a tiempo completo:</i> Gash (2009). - <i>Los estudios que intentan estudiar la penalización por maternidad, más allá de la meramente salarial, encuentran resultados dispares:</i>
<u>Discriminación en el proceso de selección/contratación por parte del empleador:</u> <i>Resultados dispares, probablemente debido a variables institucionales y de diseño de las investigaciones.</i>	- <i>Sí encuentran evidencia de mayor discriminación hacia las madres:</i> Correll et al. (2007), para EE.UU. - <i>No encuentran evidencia de dicha discriminación:</i> Petit (2007), para Francia; Byrge et al. (2017) para Suecia.

Fuente: elaboración propia.

permanecería estable cinco y diez años después del nacimiento del hijo—, las madres con niveles educativos elevados experimentan una penalización superior, que además se incrementa de un 8% a los cinco años del nacimiento, hasta un 24% una década después del mismo. Sin embargo, los resultados de los estudios no apuntan siempre en esta dirección: algunos —como el estudio de Budig y England (2001), también para Estados Unidos— no encuentran evidencia de una mayor penalización salarial para las mujeres con mayores niveles educativos. Y otros —como el de Anderson, Binder y Kauser (2003), cit. por Budig et al. 2012— encuentran que las madres con mayor nivel educativo incurren en una menor penalización salarial que aquellas con niveles educativos más bajos.

- Como se indicaba anteriormente, la llegada de los hijos puede traer consigo cambios en la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Una buena parte de ellos tienen que ver con la variable *tiempo*, y unido a esto, el *cambio a puestos de trabajo que ofrecen mejores condiciones o facilidades para la conciliación de la vida laboral con la vida familiar —comúnmente conocidos como trabajos family-friendly—*. El cambio a estos a puestos de trabajo, compatibles con la vida familiar, pero que ofrecerían menores salarios, ha sido apuntado como uno de los principales factores que podrían explicar la brecha salarial por maternidad. Al abordar las principales explicaciones de la penalización salarial por maternidad en uno de los apartados anteriores, se recogía la propuesta de la teoría del diferencial compensatorio, según la cual las mujeres que van a ser madres o que ya lo son, intercambiarían salarios más bajos por condiciones laborales más favorables a la conciliación con la vida familiar. Extrapolando esta hipótesis, podría ser que las mujeres busquen cambiar a puestos de trabajo con menor responsabilidad o exigencia —que les permitan un mejor ajuste de los horarios a la vida familiar— o a sectores que favorecen toda una serie de condiciones de conciliación. Algunos estudios encuentran evidencia a favor de la incidencia de esta variable en la penalización salarial por maternidad, y llegan incluso a señalar que el cambio a puestos de trabajo *family-friendly* tendría lugar antes de la llegada de los hijos (Beblo, Bender y Wolf 2009, cit. por Budig et al. 2012), o después de ella (Nielsen et al. 2001, cit. por Grimshaw y Rubery 2015; Gangl y Ziefle 2009, cit. por Budig et al. 2012). Sin embargo, otros estudios comparados como el de Gash (2009) para Finlandia, Dinamarca, Francia, Holanda y Alemania occidental, encuentran poca evidencia que respalde la incidencia de esta variable, salvo para el caso del Reino Unido, en donde —de acuerdo a los datos utilizados—¹¹ las madres aceptarían menores salarios.
- La *reducción horaria o el trabajo a tiempo parcial* —otra de las medidas de conciliación existentes—, parece tener una incidencia negativa sobre la penalización salarial mucho mayor que la flexibilidad horaria. Así lo señalan estudios como el de Joshi et al. (1999, cit. por Grimshaw y Rubery 2015) para Reino Unido, indicando que la mayor fuente de la brecha salarial por maternidad parece estar en la tendencia de las madres trabajadoras a retornar a puestos de trabajo a tiempo parcial. El estudio ya mencionado de Glass (2004) también es consistente con respecto al impacto negativo a largo plazo de esta medida de conciliación sobre los salarios de las madres en Estados Unidos. Si —de acuerdo a esta investigación— las medidas que implican una ausencia física del lugar de trabajo

¹¹ Se ha de tener en cuenta que la forma de medición de esta variable difiere para cada caso. Gash (2009) lo hace tomando como referencia una pregunta del módulo sobre *Familia, trabajo y bienestar* de la Encuesta Social Europea de 2004, que le permite determinar si las mujeres valoran más su trabajo actual que otro, con un salario superior: *¿rechazaría una oferta de trabajo con mayor salario, para permanecer en esta organización (trabajo actual)?* Esta pregunta operaría como un proxy para saber si las madres prefieren trabajos peor pagados, pero que les proporcionan diferenciales compensatorios.

—como el teletrabajo (aunque sólo se trate de unas horas a la semana) o el trabajo a tiempo parcial- tendrían una incidencia negativa mayor sobre el crecimiento salarial de las madres, esto apoyaría la tesis según la cual a pesar de que estas mujeres madres trabajadoras incrementen su productividad en las horas de trabajo mediante el uso de estas medidas, dicho aumento no sería reconocido por parte de una cultura laboral presencialista, que tiende a premiar a aquellos que están permanentemente disponibles para el trabajo, sin tomar en consideración su nivel de productividad real.

Aquello sobre lo que no parece haber unanimidad, es si existe mayor penalización salarial por hora entre las mujeres madres que trabajan a tiempo completo o aquellas que trabajan a tiempo parcial. Algunos estudios —como el de Gash (2009)— encuentran una penalización incrementada para todos los países cuando restringen el análisis a madres y no madres que trabajan a tiempo completo. En este sentido, no parece estar clara la incidencia del trabajo a tiempo parcial sobre los salarios de las madres.

— Finalmente, otra de las variables cuya incidencia en la penalización por maternidad se ha empezado a indagar en la última década, es la referente a la *discriminación hacia las mujeres que son madres en el proceso de selección/contratación por parte del empleador*. Al tratarse de investigaciones que van más allá de la penalización salarial y que abordan el problema de la penalización por maternidad en general, consideramos conveniente hacer referencia a ellas, aunque sus resultados aún no permiten extraer conclusiones definitivas, puesto que difieren en función del país en el que se hayan realizado. Las investigaciones que han abordado esta dimensión de la penalización por maternidad lo han hecho sobre todo desde una perspectiva sociológica, a través de estudios experimentales, dada la dificultad de obtener medidas objetivas de ciertas prácticas de discriminación hacia las mujeres trabajadoras que son madres por parte del empleador.

Mediante un estudio experimental en el que se pide a estudiantes universitarios que evalúen dos Currículums de candidatos que cuentan con niveles de cualificación y experiencia profesional equivalentes, pero que difieren en su estatus parental (tenencia de hijos) de cara a un supuesto proceso de selección para puestos de trabajo¹², Correll

¹² Se trata de un estudio con metodología experimental, pues se crea una situación aparentemente real —proceso de selección de trabajadores para el sector de ventas de una empresa de comunicaciones situada en la costa este de los Estados Unidos—, y se pide a un grupo de personas que evalúen las candidaturas de personas que supuestamente estarían postulando para esos puestos de trabajo. A partir de la información proporcionada (Currículo, resumen del mismo, entre otros), los candidatos fueron evaluados por su competencia para el puesto de trabajo. Se pidió, además, a los evaluadores, que dieran una medida del nivel de compromiso laboral percibido del candidato, que sugirieran un salario aproximado, y que estimaran: sus posibilidades de promoción en caso de ser contratado, si lo recomendarían para un curso de formación para directivos, y finalmente, si recomiendan su contratación. Para información más detallada, ver Correll et al. (2007).

et al. (2007) encuentran evidencia de que las mujeres que son madres son juzgadas como significativamente menos competentes y menos comprometidas que las mujeres sin hijos. Como consecuencia de ello, los resultados del estudio apuntan la existencia de una cierta discriminación hacia las mujeres que son madres a la hora de tomar decisiones referentes al salario y a la valoración para promociones internas y para puestos directivos. Aunque consideramos que habría que tomar con cautela los resultados de esta primera parte de la investigación —sobre todo, dada la limitación existente al no preguntar a empleadores reales, sino a estudiantes universitarios; limitación que el propio estudio reconoce—, lo cierto es que el hecho de que estos estudiantes hayan realizado evaluaciones sesgadas que penalizan en mayor medida a las mujeres que son madres en una situación experimental de contratación, en aspectos como la competencia laboral, el compromiso, el salario recomendado y la valoración de promoción, está indicando algo relevante acerca de la valoración social negativa de las mujeres que son madres en el ámbito laboral, en este caso, en el contexto norteamericano y hace más de una década.

La segunda parte de esta investigación lleva a cabo un estudio de auditoría o ensayo por correspondencia, enviando Currículos ficticios a ofertas reales de trabajo, con el fin de medir la tasa de respuesta de los futuros empleadores, y ver si existe sesgo en función del estatus parental¹³. Aquí encuentran evidencia de que las mujeres sin hijos reciben dos veces más respuestas de contacto por parte de futuros empleadores que las mujeres que son madres. Estudios muy similares a este, que también emplean el método de ensayo por correspondencia —como el de Petit (2007) para el sector financiero de París, y el de Bygren et al. (2017) para dieciocho ocupaciones distintas en las ciudades más grandes de Suecia— encuentran que las diferencias en la tasa de respuesta a hombres y mujeres en función de su estatus parental (tenencia o no de hijos) no son significativas estadísticamente, aportando evidencia muy débil a favor de la discriminación de las madres por parte de los empleadores en los procesos de selección de personal. Estas divergencias en los resultados de las investigaciones mencionadas pueden deberse, por un lado, a diferencias metodológicas —como el hecho de que cada estudio opera con una muestra distinta en términos de ocupaciones del mercado de trabajo, tamaño de la muestra, etc.— y por otro, a diferencias estructurales entre el mercado de trabajo de sociedades distintas, como en este caso pueden ser la norteamericana, la sueca y la francesa. A este respecto, se ha de tener en cuenta que se trata

¹³ En esta segunda parte del estudio, no se trata ya de una situación experimental, por cuanto se intenta medir la tasa de respuesta de empleadores reales a distintos perfiles de currículos. En las cartas de presentación de los candidatos —estos sí ficticios— a los puestos de trabajo, se mencionaba algún dato referente al estatus parental, como el hecho de que, por ejemplo, el candidato se mudaría a la ciudad en la que se ofertaba el puesto de trabajo con su familia. Para una explicación más detallada de las cuestiones metodológicas, cf. Correll et al. (2007).

de investigaciones para países con contextos institucionales muy distintos, lo que podría estar influyendo en una mayor o menor penalización por maternidad en el momento de la selección.

2.4. Otros aspectos relevantes a considerar en el análisis de la penalización: factores institucionales, preferencias individuales y momento del ciclo vital.

Hasta aquí se han señalado algunas características que podrían influir en los niveles salariales de las mujeres que son madres en el mercado de trabajo: a nivel general, se trata de características que tienen que ver con la situación familiar —como la edad de los hijos y su número—, y con distintos aspectos del puesto de trabajo —como el impacto que puede tener el acceso a permisos y excedencias, a medidas de flexibilidad horaria, de trabajo a tiempo parcial, o el cambio a sectores y puestos de trabajo que faciliten este tipo de medidas, entre otros.

Sin embargo también es necesario recordar la existencia de variables del entorno institucional de un país que inciden y modelan el tipo de medidas disponibles, y que, por tanto, tendrían un impacto —directo o indirecto— sobre el salario de las madres trabajadoras y su tratamiento en el mercado de trabajo. Las políticas de permisos parentales (duración y nivel de remuneración), el tipo de apoyo otorgado al empleo a tiempo parcial —si se trata de un empleo de calidad o de segunda categoría—, y políticas fiscales —como el tratamiento fiscal del número de hijos a cargo, o de las prestaciones por maternidad/paternidad—, entre otras medidas, tendrían incidencia sobre la situación de las mujeres madres trabajadoras, no sólo a nivel de salarios, sino de participación en el empleo.

Por ejemplo, tanto el tratamiento fiscal de las mujeres con hijos a cargo y especialmente del segundo generador de ingresos en el hogar —en muchos casos, la mujer—, así como la existencia de incentivos fiscales a medidas como el trabajo a tiempo parcial, tendrían una incidencia relevante tanto sobre las decisiones de participación laboral de las mujeres, como sobre los salarios. A este respecto, existe evidencia sobre las distorsiones que introduce el sistema fiscal en las decisiones de las mujeres casadas en relación al mercado de trabajo (Jaumotte 2003). Se hace referencia, por ejemplo, a una mayor elasticidad de las horas trabajadas por mujeres con hijos (OECD, 2011).

La influencia de factores del entorno institucional de un país —tanto aquellos relacionados con el mercado de trabajo como aspectos de la protección social y sanitaria, entre otros— se presenta como un aspecto relevante en lo referente a la protección de las mujeres que son madres en el empleo, y al posible impacto de las medidas de conciliación sobre su situación en el mercado de trabajo. Pero al marco de la regulación habría que añadir, además, la cultura empresarial, pues de ella depende no sólo la existencia y puesta a disposición de medidas concretas de conciliación, sino también la valoración —aspecto más bien intangible pero no por ello

menos real— que se hace de aquellos trabajadores que *de facto* acceden a dichas medidas, por ejemplo. A este respecto, existe evidencia para Estados Unidos acerca de una percepción negativa del uso de medidas de flexibilidad por parte de los propios trabajadores, quienes consideran que éste acarrea consecuencias negativas para su carrera profesional (Williams et al. 2013).

Así mismo, la situación económica concreta de las familias en un momento dado del tiempo, puede influir incentivando o desalentando el acceso a determinadas medidas disponibles, que pueden incidir, a su vez, sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Sin embargo, más allá de estos aspectos y de la incidencia de las variables abordadas hasta ahora, hay un aspecto que la mayoría de los estudios de perspectiva económica y sociológica tradicionales no abordan, pero que podría incidir de manera determinante sobre la situación concreta de las mujeres en el mercado de trabajo, y, por tanto, también sobre sus salarios. Se trata de la existencia de distintas preferencias de estilo de vida entre las propias mujeres, en cuanto al papel que otorgan al trabajo remunerado y a la familia.¹⁴ A partir de sus investigaciones empíricas, centradas sobre todo en el ámbito anglosajón, Hakim sostiene la importancia de considerar las actitudes, valores y objetivos vitales de las propias mujeres, no dando por sentado que todas tienen las mismas preferencias, y que todas dan la misma prioridad al trabajo remunerado sobre la familia, o viceversa. La autora plantea que una vez que las elecciones reales se abren a las mujeres en las sociedades modernas más desarrolladas, ellas escogen entre tres estilos de vida diferentes —centradas en el hogar, adaptables y centradas en el trabajo—, que dan cuenta de la heterogeneidad de sus preferencias y prioridades en la relación familia-trabajo¹⁵:

- Las mujeres que presentan un estilo adaptable o flexible, serían aquellas que combinan empleo y familia sin dar prioridad absoluta a ninguna de las dos dimensiones. Se trata generalmente del grupo mayoritario de mujeres.
- Las mujeres centradas en el trabajo siguen constituyendo un grupo menos numeroso que el de las de estilo adaptable. Para este grupo, la vida familiar se organiza alrededor del trabajo, y muchas de ellas permanecen sin hijos, aunque tengan pareja. La mayoría de los hombres presentan un estilo de este tipo, con una elevada centralidad del trabajo.

¹⁴ Se hace aquí referencia a la teoría de las preferencias propuesta por la socióloga británica Catherine Hakim. Ver, por ejemplo, Hakim (2002, 2006).

¹⁵ Aunque los tres grupos se presentan como tipos ideales sociológicos, en sus estudios empíricos, la autora lleva a cabo una operacionalización de los mismos. Para ello, toma como base tres preguntas —dos de ellas tomadas del Eurobarómetro, y la tercera, utilizada en distintas encuestas sobre compromiso laboral—. Dos de las preguntas, proporcionan información sobre la centralidad del trabajo; y la combinación de éste con las preferencias referentes al estilo de familia, permite clasificar a las mujeres en función de sus preferencias de estilo de vida. Cf. Hakim 2002.

— El tercer grupo —también minoritario— recoge a aquellas mujeres centradas en el hogar, que dan prioridad a su vida familiar por encima del trabajo remunerado.

La evidencia aportada por sus estudios apunta que estas diferencias influirían en aspectos concretos del estilo de vida real de las mujeres, como elecciones relacionadas con el ámbito laboral¹⁶ y con el familiar¹⁷. Pero las preferencias no sólo incidirían en aspectos relacionados con la fertilidad —como el tamaño de la familia—, o el patrón de empleo de las mujeres a lo largo del ciclo vital, sino también en la respuesta de las mujeres a las medidas de política pública —sobre todo, las políticas de empleo—, y a las circunstancias sociales y económicas.

La autora señala, además, que el impacto de las preferencias de estilo de vida sobre el empleo sería distinto —e incluso mayor— que el impacto ejercido por el nivel educativo. A este respecto, encuentra evidencia de que aquellas mujeres de estilo centrado en el trabajo que no tienen niveles educativos elevados, tienen una mayor probabilidad de estar empleadas a tiempo completo que aquellas mujeres con niveles educativos altos, pero que presentan un estilo adaptable o centrado en el hogar.

De este modo, la centralidad otorgada al trabajo y las preferencias con respecto a la familia, tendrían un impacto sustancial sobre las tasas de empleo, y, sobre todo, sobre el tipo de empleo —no de ocupación—. Esto no quiere decir que los factores económicos coyunturales y las barreras sociales no tengan ninguna importancia en cuanto a la materialización de dichas preferencias, pues en efecto sí la tienen. La teoría de las preferencias no niega la influencia de factores institucionales y de estructura social¹⁸, pero da un lugar prioritario a las preferencias y motivaciones individuales, que la tradición sociológica ha tendido a dejar fuera.

La posibilidad de encontrar diferencias en la actitud y motivaciones de las mujeres, que a su vez incidirían en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito laboral, puede ser un indicativo de que no todas las opciones que implican una reducción salarial, habrían de ser

¹⁶ Su análisis encuentra que las preferencias de estilo vital tendrían un impacto tanto en las decisiones de empleo de las mujeres, como en el tipo de trabajo escogido —trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo—, si bien no tendrían gran impacto sobre la elección de profesión u ocupación. El estudio empírico llevado a cabo para Inglaterra y Estados Unidos, indicaba que las tasas de empleo a tiempo completo eran más altas entre aquellas mujeres centradas en el trabajo, sin importar qué tipo de ocupación desempeñaban; mientras que entre aquellas mujeres con un estilo adaptable y aquellas centradas en el hogar, estas tasas eran inferiores.

¹⁷ Nuevamente, con datos referentes a Inglaterra y Estados Unidos, la autora encuentra una diferencia entre el número medio de hijos de aquellas mujeres centradas en la familia (mayor número) y aquellas mujeres centradas en el trabajo.

¹⁸ En los capítulos 5 y 8 del estudio completo, la autora explica por qué en ciertas circunstancias los factores económicos y las barreras sociales pueden superponerse a las preferencias personales —lo que explicaría porqué, por ejemplo, un elevado número de mujeres de estilo centrado en el hogar trabajan a tiempo completo—. (Hakim 2002).

consideradas como “penalización salarial por maternidad”. El término mismo de “penalización” contiene una cierta carga peyorativa, y quizás su uso habría de reservarse a aquellos efectos desfavorables sobre el salario de las mujeres, procedentes de situaciones de discriminación en el lugar de trabajo. Pues de lo contrario, si llamamos “penalización” a cualquier decisión que implique una reducción salarial —sin importar que haya sido tomada como fruto de una opción personal y de las circunstancias y posibilidades propias de la familia en un momento determinado del ciclo vital de sus miembros—, estaremos cayendo en un reduccionismo economicista, que nos impide ver las posibles consecuencias positivas de dichas opciones tanto en la calidad de vida de las propias mujeres como de sus familias.

Existen, además, otras propuestas teóricas que —basadas en evidencia empírica— cuestionan el hecho de que las carreras profesionales lineales de corte tradicional, constituyan el modelo por excelencia a la hora de explicar la trayectoria profesional y las decisiones de las mujeres en el ámbito laboral. El hecho de que un elevado número de mujeres con nivel educativo alto decidan —en un momento dado de su carrera— no optar a las posiciones más elevadas, constituye el punto de partida de investigaciones como la de Mainiero y Sullivan (2005)¹⁹, quienes encuentran diferencias relevantes entre la configuración de las carreras de hombres y mujeres, sobre todo en cuanto a los aspectos a los que se da mayor importancia en la toma de decisiones que van dando forma a su carrera profesional, y en cuanto a los tiempos o momentos vitales en los que hombres y mujeres dan más importancia a unos factores que a otros.

En relación a la toma de decisiones —que incide en nuestro tema de interés sobre las consecuencias de la maternidad en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo—, las autoras señalan que las carreras profesionales de las mujeres tienen una clara impronta relacional, por cuanto ellas toman sus decisiones en el ámbito laboral teniendo en cuenta el contexto y el impacto de las mismas en las personas que las rodean —familia, pareja, hijos, padres mayores, compañeros y clientes, entre otros—. Esto indica que las mujeres, lejos de separar radicalmente el trabajo de la familia, vinculan el trabajo a sus vidas, y van dándole forma en función de sus circunstancias vitales. Los hombres también valoran sus relaciones personales, pero lo hacen de manera diferente a las mujeres: mientras ellas valoran de manera simultánea aspectos de su carrera profesional y de su contexto relacional, ellos siguen más bien un patrón secuencial, enfocándose primero en sus ambiciones profesionales, en los retos asociados a éstas y en el desarrollo de habilidades, valorando sus relaciones personales más bien en fases posteriores, con el paso del tiempo. Aunque conviene no absolutizar estas diferencias, el análisis de las autoras apunta en una dirección que quizás sea del todo conveniente recordar en el debate sobre la

¹⁹ Las autoras llevan a cabo una amplia investigación en tres fases para Estados Unidos, que incluye: una encuesta a una muestra reducida de 100 mujeres profesionales, directivas y emprendedoras; una encuesta a una amplia muestra de más de 800 hombres y 800 mujeres profesionales; y entrevistas en profundidad. Para una explicación más detallada, ver Mainiero y Sullivan (2005) y Sullivan y Mainiero (2007).

igualdad: hombres y mujeres somos iguales en dignidad y derechos, pero no es posible —ni deseable— establecer una *identidad* entre ambos, pues en lugar de favorecer el avance hacia una equidad real, respetuosa de las diferencias y del carácter único de cada hombre y mujer, estaríamos cayendo en un igualitarismo.

Otra de las aportaciones relevantes de estas autoras, y que no ha sido del todo incorporada en las investigaciones sobre penalización por maternidad, es la importancia del contexto y del momento del ciclo vital en la configuración de las carreras profesionales de las mujeres. Su modelo de carrera —distinto, la mayoría de las veces, al modelo de carrera lineal y tradicional, mucho más presente en el grupo de los hombres— responde a las distintas prioridades y a las circunstancias del contexto en cada momento del ciclo vital²⁰. En este sentido, la llegada de un hijo a una familia constituye un punto de inflexión importante en el ciclo vital de los padres, que han de realizar cambios y ajustes en distintas dimensiones de su vida y de la organización de su día a día para asumir la nueva tarea de cuidado y educación del recién nacido. Pero más allá de que cada familia tenga el derecho a organizarse como considere más adecuado para asumir esta responsabilidad, tanto en función de los ajustes y preferencias al interior de la pareja, como de las posibilidades y costes de realizar ajustes en el ámbito laboral, no podemos negar la existencia de diferencias entre hombres y mujeres, relacionadas con la maternidad y la paternidad, en las que esta investigación quiere profundizar.

²⁰ Basándose en investigaciones empíricas, y en la metáfora de los tres espejos del caleidoscopio —capaces de producir infinidad de formas distintas a medida que se va rotando—, las autoras plantean el “modelo ABC de las carreras caleidoscopio para mujeres”, un nuevo modelo de carrera profesional en el que se combinan autenticidad, equilibrio y desafío de manera distinta en cada momento del ciclo vital: al principio de sus carreras profesionales, las mujeres darían más importancia a los desafíos y retos que implica su carrera profesional; hacia la mitad de la carrera, el equilibrio tendría un lugar prioritario, haciendo que las mujeres hagan ajustes en sus ambiciones profesionales para lograr un mayor balance entre su vida laboral y su vida fuera del trabajo (familia, padres enfermos, etc.). Finalmente, en etapas más avanzadas de su carrera, la mayoría de mujeres tenderían a priorizar la búsqueda de autenticidad y de sentido en lo que hacen. Lo que las autoras proponen es que en todas las decisiones relevantes de su carrera profesional, estos tres aspectos van a estar presentes, adquiriendo mayor o menor relevancia y otorgando así distintas tonalidades en la forma resultante.

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL



CAPÍTULO 3

ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Como se desprende de la revisión de los trabajos realizada en el capítulo anterior, la penalización por maternidad se viene estudiando en la literatura internacional desde hace varias décadas. Sin embargo, para el contexto español, se trata de un tema muy poco estudiado y con escasas contribuciones publicadas (cf. Molina y Montuenga, 2009; Dueñas y Moreno, 2017), que han utilizado fundamentalmente los datos del Panel Europeo de Hogares y de la Encuesta de Población Activa, respectivamente. Pero hasta ahora se han dejado sin explotar —hasta donde sabemos— dos fuentes relevantes: los microdatos de la Agencia Tributaria (muestras anuales de declarantes de IRPF publicadas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Aunque en el capítulo anterior hemos resaltado el hecho de que la penalización por maternidad va más allá de la mera penalización salarial —englobando otras variables, de carácter más cualitativo, como la posible penalización en la contratación de las mujeres que son madres o que están en edad de serlo—, la información proporcionada por los datos disponibles para España nos obliga a centrarnos sólo en algunas dimensiones de esa penalización por maternidad en el mercado laboral español, fundamentalmente la salarial y la de la probabilidad de tener una experiencia de desempleo.

A pesar de esta limitación consideramos que este trabajo supone una contribución relevante de cara a enriquecer y ampliar el debate sobre la situación de la mujeres que son madres en el mercado de trabajo español. Y a la vez que somos conscientes de las limitaciones de la misma, queremos que este estudio sea una llamada a mejorar la información disponible en las estadísticas y bases de datos oficiales, y una invitación a continuar investigando los temas que en él abordamos, tan poco estudiados en el contexto español, de cara a incluir las dimensiones que aquí no ha sido posible trabajar.

Este capítulo se organiza en dos apartados principales: el primero aborda el impacto salarial de la maternidad/paternidad a partir de los microdatos de la Agencia Tributaria; y en el segundo, se realiza un análisis econométrico sobre el impacto cuantitativo salarial de la maternidad y la paternidad, además de realizar un análisis de la probabilidad de caer en desempleo de las mujeres y hombres con hijos a cargo.

3.1. Apartado metodológico.

3.1.1. Fuentes estadísticas utilizadas.

En este primer apartado se lleva a cabo una descripción de las fuentes estadísticas utilizadas en nuestro análisis empírico. En concreto, trabajamos con los microdatos fiscales de la Agencia Tributaria (AEAT), publicada por el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) y con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Estas dos fuentes de datos son complementarias, puesto que una contiene más información respecto a las características personales y socioeconómicas de los individuos (la MCVL) y la otra está más enfocada hacia la información fiscal de los declarantes seleccionados (Base imponible, deducciones aplicadas, etc.). Sin embargo, ambas comparten variables fiscales comunes que nos permitirán realizar nuestro análisis con cierta continuidad, a pesar de tratarse de fuentes distintas y, como veremos, con características diferenciadas.

En concreto, en aras de obtener la mejor comparabilidad posible entre ambas, incluimos en nuestro análisis las olas correspondientes al periodo 2006-2014. También, por el mismo motivo, aunque para los declarantes de IRPF los datos de la Agencia Tributaria están disponibles a un nivel de desagregación más amplio, nos limitaremos a los indicadores incluidos tanto en la MCVL como para los no declarantes de IRPF.

En nuestro análisis haremos referencia a cuatro indicadores salariales. Primero, definiremos “salario dinerario”, como las retribuciones dinerarias recibidas por cada trabajador (variable “par1” de los microdatos). A continuación, definiremos “salario en especie” como las retribuciones en especie recibidas por el trabajador/a (variable “par5” en nuestra base de datos).¹ Una vez tenemos definidos estos dos componentes, por agregación, obtenemos nuestro indicador de “salario bruto” para cada trabajador/a. Finalmente, definiremos “salario neto”, como el resultado de restarle al salario bruto una serie de partidas (las recogidas también en la MCVL). O sea; (i) ingresos a cuentas, (ii), retenciones, (iii) reducciones y, iv) gastos deducibles.

Antes de presentar nuestra metodología de trabajo y los resultados obtenidos, incluimos algunos estadísticos descriptivos de las dos fuentes empleadas.

Por un lado, tenemos los microdatos fiscales de la Agencia Tributaria. Se trata de una muestra de personas (y hogares) representativa de las declaraciones de IRPF presentadas en el territorio del régimen fiscal común (todas a excepción del País Vasco y Navarra).²

¹ En aras de garantizar la neutralidad fiscal, nuestro sistema tributario solicita ingresos a cuenta cuando se perciben este tipo de retribuciones. Estos ingresos a cuenta estarían incluidos en nuestro indicador.

² Se construye la muestra por muestreo estratificado aleatorio con 3 niveles; provincia (46 + Ceuta y Melilla + no residentes, nivel de renta (12 tramos) y tipo de declaración (Individual/Conjunta), de forma que se asegura cometer un error, en la media de la variable renta, menor del 1,1 por 100 con un nivel de confianza del 3 por 1.000. Para más información, consultar el documento informado anual publicado por el Instituto de Estudios Fiscales.

Con fines ilustrativos, se incluye una tabla resumen de la base de datos utilizada para el año 2014 (ver Tabla 3.1). Lo primero que destaca es el enorme tamaño muestral que tenemos, si se compara con otras encuestas utilizadas habitualmente en las ciencias sociales como la Encuesta de Condiciones de Vida, que dispone de 20,000 hogares aproximadamente. Puede verse también cómo la edad comienza a partir de 15 años, terminando más allá de los 100 años, con lo que el rango de edad usado en nuestro análisis queda incluido. También es interesante resaltar cómo tiene descendientes un 39% de la muestra, puesto que este hecho será el objeto central de nuestro estudio. Por último, es importante destacar los estadísticos obtenidos para cada uno de los indicadores salariales. Por un lado, el poco peso relativo de las retribuciones en especie (en comparación con el salario dinerario). Por otro, la enorme variabilidad a lo largo de la distribución (especialmente para el dinerario y el bruto)

En cuanto a la Muestra Continua de Vida Laboral (MCVL), se trata de una muestra aleatoria y representativa que incluye al 4% de las personas que estuvieron dadas de alta en la Seguridad Social, al menos 1 día dentro de periodo de referencia. En general, es una muestra numerosa, oscilando el número de personas que la integran entre 1 y 1,2 millones, dependiendo del año. La MCVL tiene dos versiones, aunque las personas que la integran son las mismas. La única diferencia entre ellas es la inclusión o no de los datos fiscales.

Los datos de la MCVL proceden de las bases de datos de la Seguridad Social y el Padrón Municipal, mientras que la MCVL-CDF (*con datos fiscales*)³ contiene además información procedente de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (Modelo 190). En función de su origen, los datos se encuentran recogidos en módulos distintos, que poseen campos en común que permiten su unión. Los resultados de este trabajo se han obtenido de la unión del módulo fiscal y personal. Esta decisión no se tomó de forma arbitraria, sino que existen tres razones que lo explican.

Tabla 3.1

Estadísticos descriptivos de los Microdatos de la Agencia Tributaria, edición 2014.					
Variable	Observaciones	Media	Desv. Etándar	Mín	Máx.
Sexo (1=hombre; 2=mujer)	2.233.257	1,42	0,49	1	2
Edad	2.233.257	48,33	15,79	15	121
Descendientes (0=sin descendientes/1=con)	2.233.257	0,39	0,48	0	1
Salario bruto	2.233.257	25130,15	68462,5	0	2,61E+07
Salario neto	2.233.257	16997,09	35292,16	-7,40E+06	1,29E+07
Salario dinerario	2.233.257	24663,98	63729,2	0	2,61E+07
Salario en especie	2.233.257	466,17	17001,25	0	1,41E+07

Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la Agencia Tributaria

³ Sobre las claves para el trabajo con la MCVL, véase, entre otros: Lapuerta, 2010.

¿Existe “penalización” por maternidad?

Primero, el módulo fiscal sólo permite conocer la renta neta real de cada individuo para el año de referencia, pero no contiene datos de años anteriores. Por tanto, la unión con los datos de afiliación no nos permite construir el histórico de la renta real de los individuos de la muestra. Por otra parte, los datos de la Seguridad Social si permiten construir la vida laboral de cada individuo de la Muestra, pero toma como salario la base de cotización. En este trabajo se ha optado por trabajar con renta neta real declarada en el Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas (IRPF).

Segundo, los del módulo fiscal son más adecuados para determinar si alguien tiene hijos, pues en él se habla de descendientes. Por tanto, estamos trabajando con un concepto de maternidad en sentido amplio. En el caso de los datos procedentes del Padrón lo que recoge son las personas inscritas en la misma hoja padronal, pero no podemos saber el vínculo entre ellos: si son padre, madre, hijo..... Por tanto, definir la familia o definir la maternidad o paternidad con esta información requiere de un gran número de hipótesis, todas ellas cuestionables.

Tercero, los datos de descendientes y convivientes tampoco permiten observar la evolución de la familia, es decir, reflejan información del año de referencia de la Muestra.

Una vez unidos el módulo fiscal y personal para cada año del período comprendido entre 2006 y 2015, se trabaja sólo con las personas del Régimen General. Por otra parte, se han eliminado las relaciones esporádicas y las relaciones especiales de carácter dependiente.⁴ La razón es evitar trabajar con personas cuyo comportamiento laboral puede tener una dinámica propia que no representa a la mayoría. La muestra con la que se trabaja contiene más de 6 millones de observaciones, como puede verse en la Tabla 3.2, donde también se recoge el número de observaciones por años.

Tabla 3.2

Tamaño de la Muestra Continua de Vidas Laborales – Con datos fiscales (MCVL-CDF). 2006-2015.				
Unidad: números absolutos y porcentajes.				
Años	Número	Mujeres %	Hombres %	Dif. H-M
2006	653.683	42,66	57,34	14,69
2007	601.330	43,32	56,68	13,36
2008	688.713	43,67	56,33	12,66
2009	655.412	44,39	55,61	11,23
2010	640.664	44,93	55,07	10,14
2011	631.255	45,4	54,6	9,2
2012	611.279	45,91	54,09	8,19
2013	599.400	46,18	53,82	7,64
2014	609.740	46,22	53,78	7,56
2015	626.452	46,42	53,58	7,16
Nº Observaciones	6.317.928	58,12	72,33	14,22

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

⁴ Es decir, se trabaja con los individuos cuyos contratos tienen el código 1 y 2 del Modelo 190.

En la tabla 3.2 se observa que el número de mujeres que participa en el mercado de trabajo es menor que el de los hombres. Esta diferencia, no obstante, se ha reducido de 14,69 puntos porcentuales (p.p.) en 2006 a 7,16 en 2015. Esto concuerda con los datos recogidos en el capítulo primero de evolución de la brecha en participación, que mostraba que mientras que en 2007, los hombres presentaban tasas de actividad 19,8 puntos por encima que las mujeres, diez años más tarde, en 2017, esta diferencia se había reducido hasta 11,4 puntos de diferencia. Tres son las causas que pueden explicar este comportamiento. La primera está relacionada con la mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo. La segunda y tercera están relacionadas con el periodo de crisis vivido en el periodo de tiempo observado, debido a lo que se conoce como efecto “desánimo” entre los trabajadores (principalmente hombres). O sea, trabajadores que al ver que su situación de desempleo se prolonga y no aparecen ofertas que le interesen, se desaniman y dejan de formar parte de la población activa. También aparece el efecto del “trabajador añadido” (sobre todo mujeres) que nos diría que ante las malas perspectivas o situación vivida en el hogar, más miembros de éste se plantean la incorporación al mercado de trabajo para mantener los ingresos del mismo.

Las características de los individuos de la muestra con la que finalmente estamos trabajando, se recogen en la Tabla 3.3, donde se pueden observar algunas cuestiones de interés sobre la evolución de la situación en el mercado laboral de hombres y mujeres que dicha muestra representa:

1. El porcentaje de trabajadores con hijos ha aumentado desde 2006 a 2015, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres. No obstante, este incremento ha sido mucho mayor en las mujeres donde ha pasado del 24,78% al 29,66%, lo que las sitúa en 2015 muy cerca del porcentaje de hombres con hijos (29,81%).
2. Si se observan los grupos de edad, vemos que se ha producido un envejecimiento del mercado de trabajo, más acusado en las mujeres. Obsérvese, en concreto, cómo en el tramo de edad 55-64 las mujeres han pasado de suponer el 6,93% al 12,13%. No obstante, siguen mostrando un perfil ligeramente más joven que el hombre.
3. La mayor parte de los trabajadores son de nacionalidad española, pues tanto en 2006 como en 2015, e independientemente del sexo, superan el 90% del total. A este grupo le siguen los inmigrantes económicos, es decir, aquellos que proceden de países con un nivel de desarrollo económico inferior al de España.
4. En el intervalo de tiempo 2006-2015, se ha producido un aumento considerable de la formación de la mano de obra en España, que ha sido superior en las mujeres. En concreto, las mujeres universitarias han pasado de representar el 7,69% de la mano de obra femenina al 25,91%. Por otra parte, en 2015 más del 50% de las mujeres tenían estudios universitarios, de bachiller o FPPII, frente al 44% de los hombres.

¿Existe “penalización” por maternidad?

5. La temporalidad afecta más a las mujeres que los hombres, observándose una convergencia en el periodo de tiempo que nos ocupa.
6. Vemos un mercado en el que, en promedio, la mujer gana menos que el hombre, es decir, existe brecha salarial. Para el intervalo temporal analizado, se observa una convergencia entre las rentas de ambos, provocada por una pérdida de renta de los hombres, puesto que la renta real femenina apenas ha variado.

Tabla 3.3

Estadísticos descriptivos MCVL-CDF.				
Distribución porcentual de individuos que se incluyen en la muestra utilizada,				
por sexo y características, y renta media.				
2006-2015.				
Variables	Mujeres		Hombres	
	2006	2015	2006	2015
Tener hijos	24,78	29,66	28,05	29,81
Grupos edad				
16_19	2,79	1,04	3,18	1,14
20_24	11	7,01	9,49	6,6
25_34	34,06	24,79	29,55	22,48
35_44	27,17	30,77	26,66	30,58
45_54	17,86	23,78	19,46	24,65
55_64	6,93	12,13	11,26	13,92
Nacionalidad				
Nacionales	94,11	92,53	92,2	90,51
Inmigrantes no económicos	0,93	1,45	0,92	1,4
Inmigrantes económicos	4,96	6,02	6,87	8,09
Formación				
E. Primaria	23,75	11,96	30,92	18,29
E. Secundaria	34,5	33,2	36,72	39,27
Bachiller + FPII	34,05	28,93	27,13	26,21
E. Universitaria	7,69	25,91	5,22	16,23
Tipo de contrato				
Temporal	29,33	28,38	23,53	26,42
Renta media				
Bruta real	15.663	15.594	23.004	20.484
Neta real	15.634	15.563	22.953	20.435

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

3.1.2. Metodología.

Como se ha señalado en la sección anterior, se ha trabajado de forma separada con las dos fuentes estadísticas empleadas. En una primera etapa —sección 3.3—, usando los microdatos de la Agencia Tributaria, llevamos a cabo una simulación del impacto de la maternidad (paternidad) en España, tomando como referencia los valores promedios de los salarios reales anuales de trabajadores de distintos grupos de edades, con y sin descendientes. En una segunda fase —sección 3.4—, con datos de la MCVL, estimamos modelos econométricos para analizar el impacto de tener descendientes sobre el salario de hombres y mujeres y su posibilidad de entrar en desempleo.

En cuanto a la primera etapa de nuestro análisis, en la que utilizamos los microdatos de la Agencia Tributaria, procedemos como sigue:

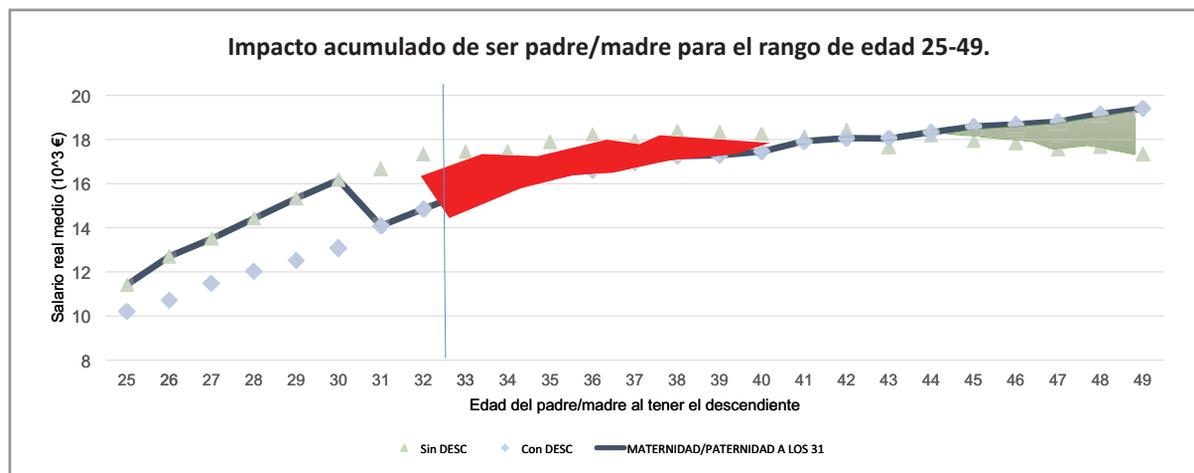
1. Definimos una clasificación de grupos de edad centrada específicamente en el rango de fertilidad de la mujer, que es el utilizado en estudios similares (15-49).
2. Identificamos la maternidad (paternidad) a través del número de descendientes declarado por las mujeres (hombres) en su declaración de la renta de IRPF.
3. Calculamos los salarios reales medios por sexo, grupos de edad, según se tenga o no descendientes.⁵ El cálculo se lleva a cabo considerando salarios reales para poder combinar la información de distintos años, lo que nos permitirá extraer una medida más independiente del momento coyuntural de la economía.⁶
4. Calculamos la diferencia marginal que se produce cada año entre quienes tienen descendientes y quienes no los tienen.
5. Para un rango de edad representativo (25-45), acumulamos el impacto anual que sufriría un individuo que tuviese un nuevo descendiente a una edad determinada, desde los 25 hasta los 49 años.⁷ Por ejemplo, si una mujer sin hijos fuese madre a los 31 años, esto significaría pasar de la senda salarial de las mujeres sin descendientes a aquellas que si los tienen a partir de esa edad, para lo que tendríamos que acumular las diferencias marginales/anuales computadas en el punto anterior. Una representación intuitiva del impacto que se busca medir vendría representada por el gráfico 3.1, donde pueden verse coloreadas las áreas que queremos medir. Así, se observa cómo en este ejemplo ser madre/padre tendría un impacto negativo en el corto plazo (área roja) que puede llegar o no a ser compensado con los salarios mayores esperados en el medio plazo (área verde).
6. Finalmente, se divide este impacto acumulado sufrido entre el número de años en el que se tiene la condición de madre/padre, de forma que podamos saber la ganancia/pérdida anual obtenida. Siguiendo el ejemplo anterior, el impacto acumulado de tener un hijo a los 31 años se divide entre 19, que serían los años que van hasta los 49.

⁵ Dado el mayor peso que tienen en la muestra los hogares sin descendientes (un 70-30 aproximadamente), no hemos podido considerar incrementos escalonados en el número de descendientes.

⁶ Posteriormente, realizaremos el análisis por subperiodos, de forma que podamos ver la evolución reciente del impacto y/o del momento cíclico de la economía.

⁷ Seleccionamos este intervalo de edades por dos razones. Primero, porque es donde las diferencias salariales observadas pueden considerarse originadas por el hecho de ser madre/padre. Segundo, porque identificamos ser padres/madres con haber declarado tener descendientes a su cargo en la declaración de la renta, lo que podría propiciar movilidad no deseada de un colectivo a otro. Por ejemplo, las personas que fueron padres/madres suficientemente jóvenes para dejar de incluir a sus descendientes en su declaración de la renta antes de los 49 años. En su redacción actual, la ley de IRPF establece que los descendientes han de tener menos de 25 años (o más, cuando presente una discapacidad) y convivir y depender económicamente de sus ascendientes. El valor inicial (25) lo fijamos para que tanto aquellos que hayan cursado estudios universitarios como el resto estén potencialmente activos en el mercado de trabajo.

Gráfico 3.1



Con el objetivo de obtener una medida representativa del impacto y, sobre todo, de la sensibilidad de esta medida, repetimos este cómputo para distintos indicadores salariales (bruto, neto, dinerario y en especie), periodos de tiempo (antes/durante/después de la crisis económica del 2008) y distintos niveles de renta (por terciles). Sólo así, podremos tener una primera aproximación del impacto salarial que tiene la maternidad/paternidad en el caso español.

Respecto a la segunda etapa de nuestro análisis, estimamos modelos econométricos donde utilizamos metodologías usadas extensivamente como Mínimos Cuadrados Ordinarios (M.C.O.) para analizar el impacto en cuanto al salario, al tratarse de una variable dependiente continua. En el modelo, incorporamos interacciones entre las variables para poder establecer de forma precisa el impacto de tener descendientes a una edad determinada, objetivo principal de este análisis. A continuación, utilizamos los modelos de elección discreta (logit) para estimar el impacto de tener descendientes en cuanto a la posibilidad de entrar en desempleo. De nuevo, incluimos como variables explicativas tener hijo o no, la edad, la nacionalidad, la formación, y una serie de interacciones entre los grupos de edad y la variable tener hijo.

3.2. Impacto salarial de tener descendientes a partir de microdatos de la Agencia Tributaria.

A continuación presentamos los principales resultados obtenidos a partir de los microdatos fiscales anuales de la Agencia Tributaria, de acuerdo a la metodología presentada en el punto anterior.

3.2.1. Diferencias salariales promedio de trabajadores con y sin descendientes.

El Gráfico 3.2 presenta, por filas, las sendas de distintos indicadores salariales (expresados en términos reales) promedios para el periodo 2006-2014, para mujeres (primera columna) y

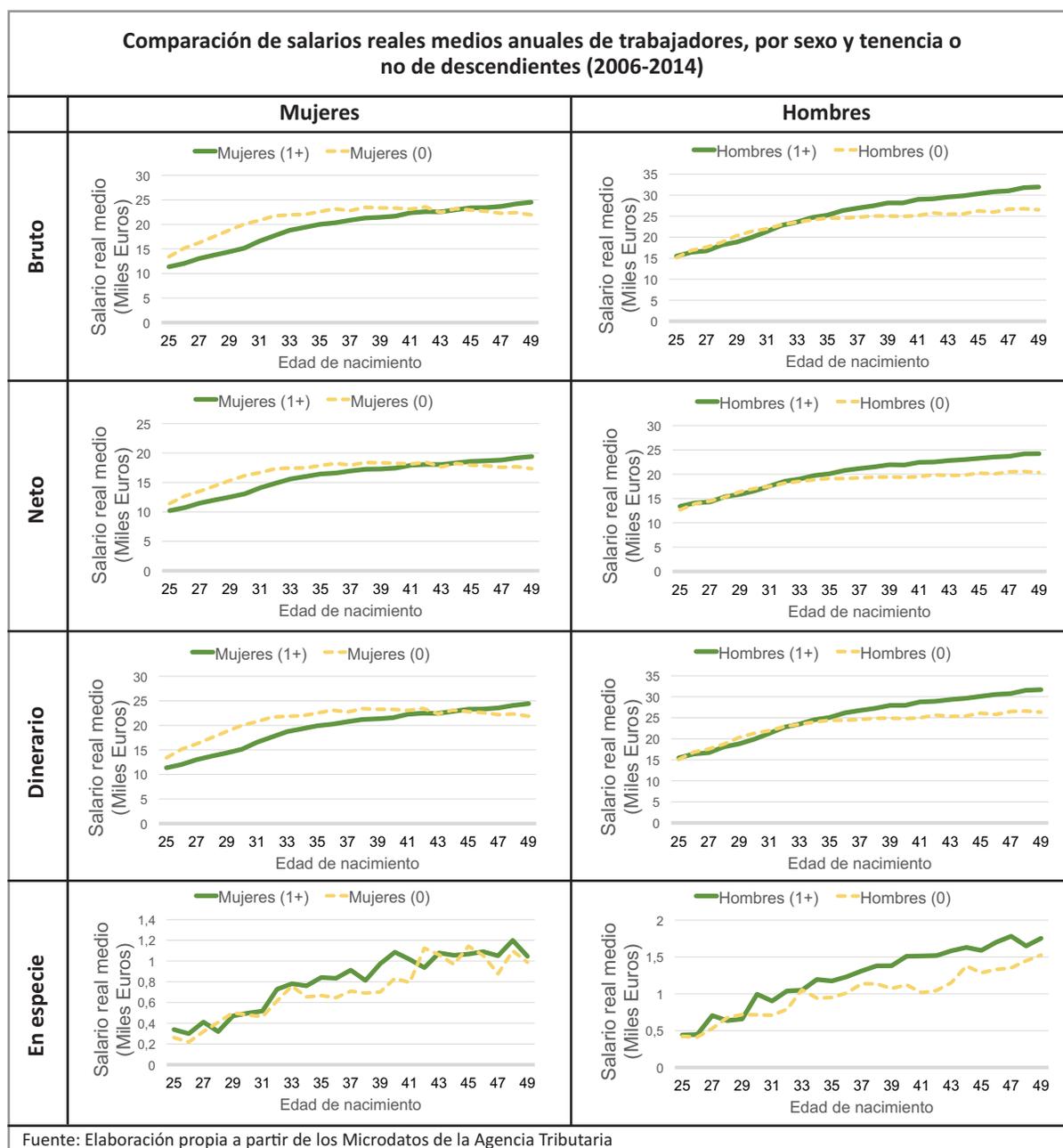
hombres (segunda). Cada panel compara las mujeres/hombres sin descendientes, con aquellas que sí tienen (uno o más). Esta primera aproximación a las sendas salariales de hombres y mujeres con y sin descendientes a cargo, permite efectuar observaciones de interés para nuestro objeto de investigación:

1. Tener descendientes condiciona de forma significativa la senda salarial esperada, tanto para mujeres como para hombres. Además, dicho patrón tiene consecuencias muy dispares para hombres y para mujeres. Para ellas, el impacto es negativo hasta los 42-43 años, precisamente coincidiendo con su edad fértil, y positivo a partir de entonces, lo que viene a confirmar la hipótesis de una posible penalización por maternidad. Para ellos, el impacto es neutral durante los primeros años de la franja observada (hasta los 32-33 años) y positivo desde entonces.
2. Las diferencias observadas indican el importante papel que desempeña tener o no descendientes en el cómputo de la brecha salarial de género. Mientras las mujeres sin descendientes presentan salarios medios superiores (bruto, neto y dinerario) que las mujeres con descendientes hasta los 42-43 años de edad —momento a partir del cual se invierte esta tendencia—, en el caso de los hombres, son los que tienen descendientes los que experimentan incrementos paulatinos de su salario medio a partir de los 32-33 años de edad. Esto aportaría evidencia no sólo de la existencia de una posible *penalización por maternidad* durante los años de vida fértil de la mujer, y de un *bonus por paternidad*, sino también —a su vez— que para los trabajadores de 32-33 años a 42-43 años, la brecha salarial de género podría ser explicada, al menos parcialmente, por el hecho de ser madre.
3. En términos cualitativos, el efecto dominante es el del salario dinerario frente al salario en especie. Aún a menor escala, éste último sí que parece beneficiar a aquellos trabajadores que tienen descendientes, como cabe esperar por la naturaleza de algunas de estas retribuciones (seguro médico para familiares, ayuda para gastos escolares, etc.). Mientras el impacto positivo registrado en el salario en especie parece ser más constante y de mayor cuantía en los hombres con descendientes a partir de los 33 años, en el caso de las mujeres, éste parece ser más irregular, estando presente sobre todo entre los 33 y los 41 años de edad. El efecto principal, sin embargo, que proviene del salario dinerario, es el que se observa tanto en el salario bruto como en el neto.
4. Aunque nos centramos en la evolución a partir de los 25 años por las razones ya explicadas, observamos que desde el momento inicial, las mujeres con descendientes ya tienen salarios medios inferiores, por lo que el impacto acumulado que estimaremos posteriormente estaría dejando fuera las diferencias previas no incluidas.

¿Existe “penalización” por maternidad?

5. La evolución salarial de los trabajadores con descendientes tiende a seguir creciendo más en la parte final de la franja, al contrario de lo que ocurre con los que no los tienen, cuyo salario real tiende a estabilizarse en un nivel por debajo del de los primeros. Esto resulta especialmente llamativo en el caso de las mujeres a partir de los 44 años, momento a partir del cual la brecha salarial se incrementa de forma progresiva, esta vez a favor de las trabajadoras con descendientes.

Gráfico 3.2



3.2.2. *Impacto salarial marginal y acumulado de la tenencia o no de hijos.*

Usando la información del Gráfico 3.2 como base, podemos estimar las diferencias anuales entre aquellos que no tienen descendientes y quienes sí los tienen. El resultado puede verse en el Gráfico 3.3 que presenta el impacto marginal anual (expresado en miles de euros constantes) de tener descendientes, en función de la edad a la que el trabajador se convierte en padre/madre, para los cuatro indicadores salariales de referencia.

Por un lado, podemos observar similitudes en los impactos sobre mujeres y hombres. En concreto, la poca significatividad de los salarios en especie; cómo el impacto estimado con los salarios netos mitiga parcialmente los impactos negativos (positivos) obtenidos para las mujeres (hombres). El papel del Sistema Fiscal Español al respecto puede ser importante debido a la consideración de la composición familiar en el cómputo del Mínimo Personal y Familiar y de las retenciones aplicadas. Por último, para ambos sexos la penalización es creciente desde los 25 hasta los 30 años. A partir de esta edad, se produce una recuperación progresiva de esa brecha hasta conseguir impactos positivos en los últimos años de la franja incluida en nuestro análisis (a partir de los 44-45 años).

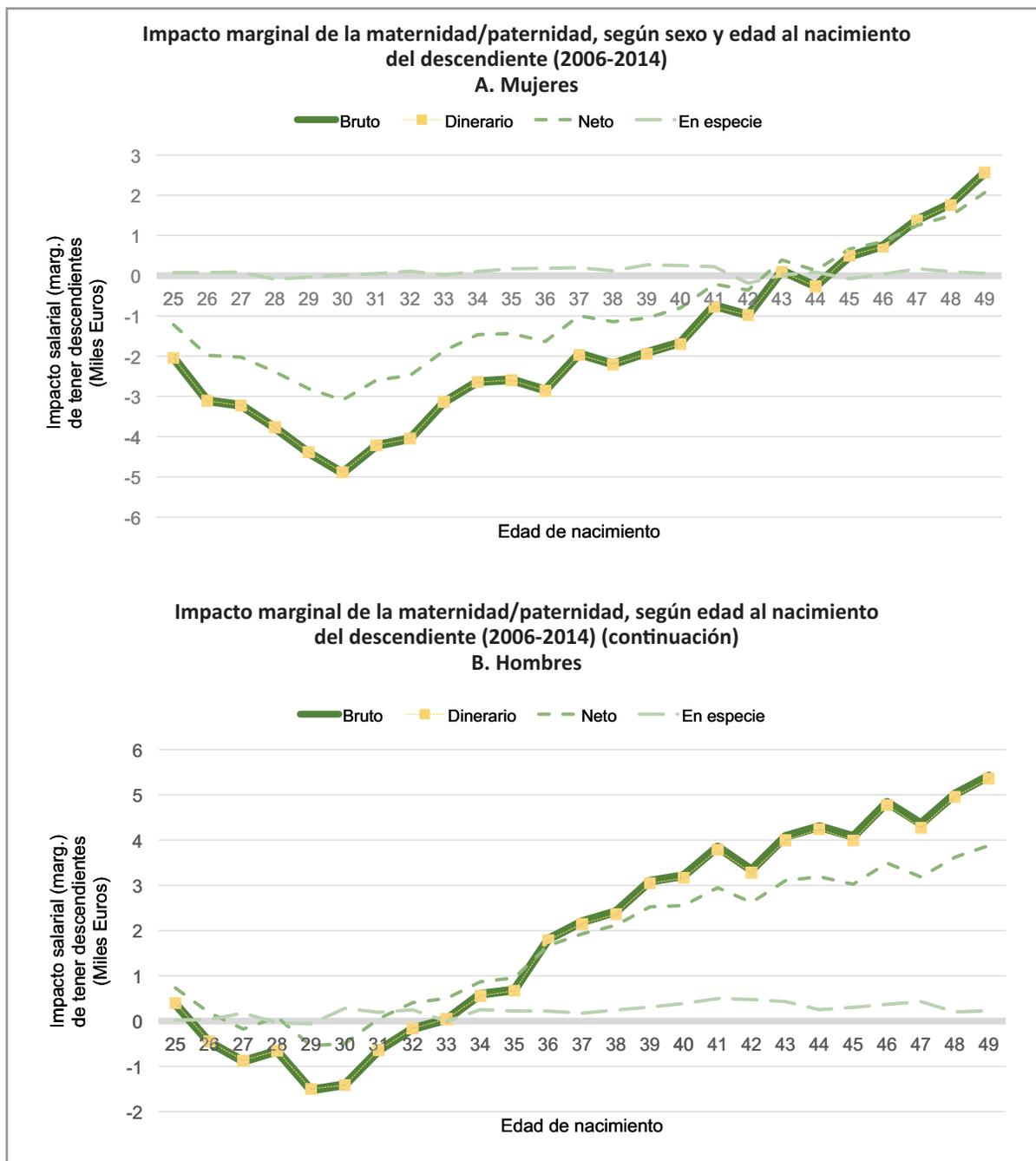
Por otro lado, vuelve a observarse marcadas diferencias según el sexo del trabajador. En primer lugar, en cuanto a la magnitud de la brecha, el impacto negativo es mucho mayor en el primer tramo (25 a 30) para las mujeres. En concreto, para aquellas de 30 años, en términos del salario bruto, es de 5.000 euros mientras que para los hombres es de alrededor de 1.500 euros aproximadamente. En segundo lugar, la persistencia de este impacto en las mujeres que se encuentran en edades algo superiores a los treinta (coincidiendo con la edad promedio a la maternidad, que en 2016 se situaba en 32 años, según los Indicadores Demográficos Básicos del INE) es bastante más notable de lo que se observa para los hombres. Mientras que ellos recuperan la igualdad a los 32-33 años, ellas sólo lo hacen a los 42-43 años. El hecho de que las mujeres que son madres sólo empiecen a tener impactos salariales positivos a partir de los 42-43 años —alrededor de 10 años después que los hombres—, podría explicarse por la confluencia de diversos factores: algunos de ellos relativos al funcionamiento del mercado de trabajo y a las diferencias en la posición de hombres y mujeres en él; pero las diferencias son tan grandes, que es probable que una parte importante de ellas responda a decisiones distintas que toman hombres y mujeres respecto a la dedicación e importancia que conceden en un momento dado de sus vidas a la esfera del trabajo remunerado y a la de la familia. Teniendo en cuenta la edad promedio a la maternidad en España, coincide con el período de la vida en que las familias tienen niños pequeños —más demandantes en cuidados que en períodos posteriores—. Coincide por tanto, con el período en el que las mujeres pasan más tiempo fuera del empleo (cf. Cebrián y Moreno, 2015⁸) o

⁸ Conviene aclarar, sin embargo, que los resultados de la citada investigación, que trabaja con datos de la MCVL para el período 2005-10, encuentran mayores diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a períodos fuera del empleo a partir de los 40-44 años de edad.

¿Existe “penalización” por maternidad?

reducen su jornada laboral, o utilizan otros mecanismos de conciliación. Se trata, pues, de un momento de la vida laboral en el que especialmente ellas recurren a distintas estrategias, que a la vez que les permiten dedicar más tiempo a sus hijos —reducción de jornada, excedencias, cambio de empleo—, pueden generar una reducción salarial.

Gráfico 3.3



Fuente: Elaboración propia a partir de los Microdatos de la Agencia Tributaria

Pero el impacto salarial total sobre cada trabajador va más allá del obtenido de forma aislada cada año. Por este motivo, a continuación pasamos a computar el impacto total acumulado sobre la franja de edad considerada (25 a 49 años). De cara a obtener una lectura más intuitiva de los resultados, expresaremos dicha brecha en los euros “anuales” que perderá/ganará dicho trabajador en lo que resta del periodo considerado. Así, conseguimos capturar el impacto relativo que supone cada euro, haciendo comparable las cantidades obtenidas para las distintas edades de nacimiento. Por aclarar esto con un ejemplo concreto, podemos situarnos en el primer panel del gráfico 3.3, e intentar medir el impacto acumulado de una mujer que tenga un descendiente con 30 años. Según se visualiza, será la suma de los impactos que sigan en los años posteriores. En este caso, éstos serán negativos hasta los 42 y positivos a partir de los 45. Por lo tanto, deberemos agregar todas estas cantidades y dividirla por el número de años en el que este impacto tiene lugar (de los 30 años hasta los 49) para saber la pérdida anual que tendrá este colectivo (las mujeres que tienen un hijo a los 30 años).

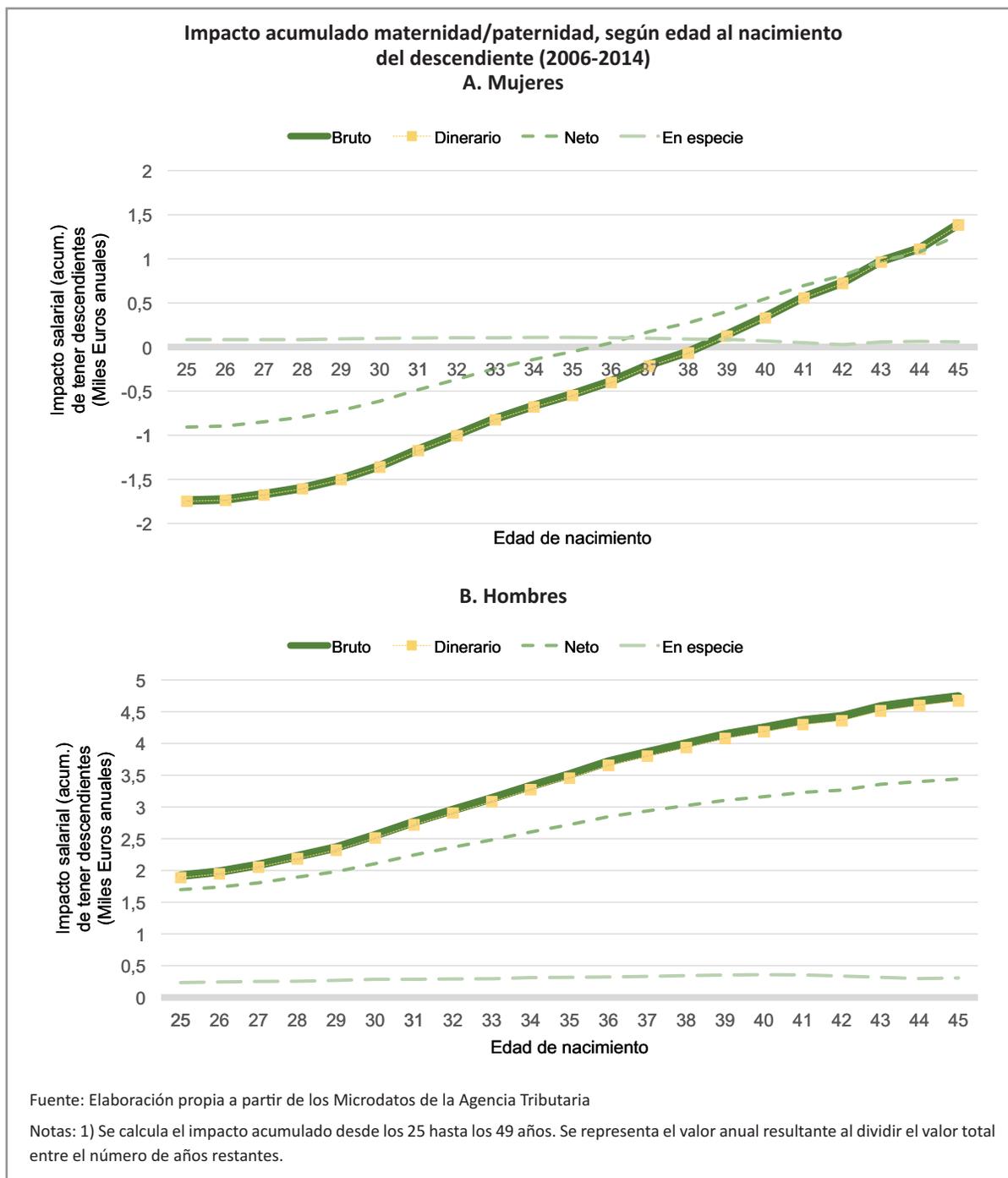
El gráfico 3.4 recoge el impacto acumulado en el salario, expresado en términos anuales, de tener descendientes a una edad determinada. Al igual que en las figuras anteriores, mostramos conjuntamente en cada panel los cuatro indicadores salariales analizados, de forma que podamos visibilizar las diferencias cualitativas y cuantitativas.

El gráfico 3.4 nos permite profundizar en las evidencias que hemos descrito hasta ahora:

1. Los datos indican que tener o no descendientes está asociado con un impacto en el salario acumulado, que varía conforme aumenta la edad. Sin embargo, mientras que dicho impacto es negativo en el caso de las mujeres —sobre todo a edades tempranas, y hasta después de pasados los 35 años—, en el caso de los hombres es positivo. Esto aportaría evidencia de que una parte importante de la brecha salarial de género se debe, en realidad, a la maternidad. En concreto, si comparamos un hombre de 30 años con descendientes —con un impacto positivo de 2.500 euros aproximadamente— con una mujer con descendientes de esa misma edad —que sufre una penalización aproximada de 1.500 euros— con los valores del salario bruto de esta figura como referencia, podríamos hablar de unos 4.000 euros anuales de diferencia, debido a la doble penalización; ser mujer y ser madre.
2. Mientras ser madre sólo tiene un impacto positivo a partir de los 35 (38) años, cuando se considera el salario neto (bruto), para los hombres la paternidad tiene un impacto global positivo. Para ellos, podríamos hablar de pérdida de beneficios potenciales si no se tienen hijos antes de los 30 años (unos 1.000 euros anuales) pero el balance sigue siendo positivo. En el caso de las mujeres, si bien la evolución del salario neto parece indicar que la actuación del sector público ayuda a mitigar ligeramente el impacto negativo en las primeras edades consideradas, la situación es claramente menos ventajosa.
3. Se confirma el hecho de que los movimientos en los salarios están dominados por su parte dineraria.

¿Existe “penalización” por maternidad?

Gráfico 3.4



4. La diferencia entre salarios netos y brutos presenta un comportamiento claramente diferenciado entre hombres y mujeres: por un lado, el efecto corrector que evidencian los salarios netos mitiga el impacto negativo en el caso de las mujeres, a la vez que reduce

el impacto positivo en el caso de ellos; por otro lado, dicho efecto corrector parece estar más presente al principio de la vida laboral de las mujeres, mientras que en los hombres parece acentuarse a mayor edad: esto se desprende del hecho de que la diferencia entre salarios netos y brutos tiende a cerrarse conforme aumenta la edad en el caso de las mujeres, mientras que se expande conforme aumenta la de ellos.

3.2.3. Impacto acumulado de la tenencia de descendientes en el salario neto, atendiendo al ciclo económico y a los niveles de renta.

Una vez hemos descrito la situación general para el conjunto de la población durante el periodo analizado (2006-2014), damos un paso más y analizamos la estabilidad/sensibilidad de los resultados obtenidos si consideramos supuestos ligeramente diferentes. Por claridad expositiva, dado que los patrones cualitativos de los indicadores salariales más relevantes (bruto, dinerario y neto) son muy similares, nos concentraremos en uno de ellos. A tal efecto, elegiremos el salario neto porque aproxima mejor la renta disponible de los trabajadores que, según nos dice la teoría económica, es la variable clave en la decisión de si participar en el mercado de trabajo y de la intensidad/esfuerzo con la que lo hace.

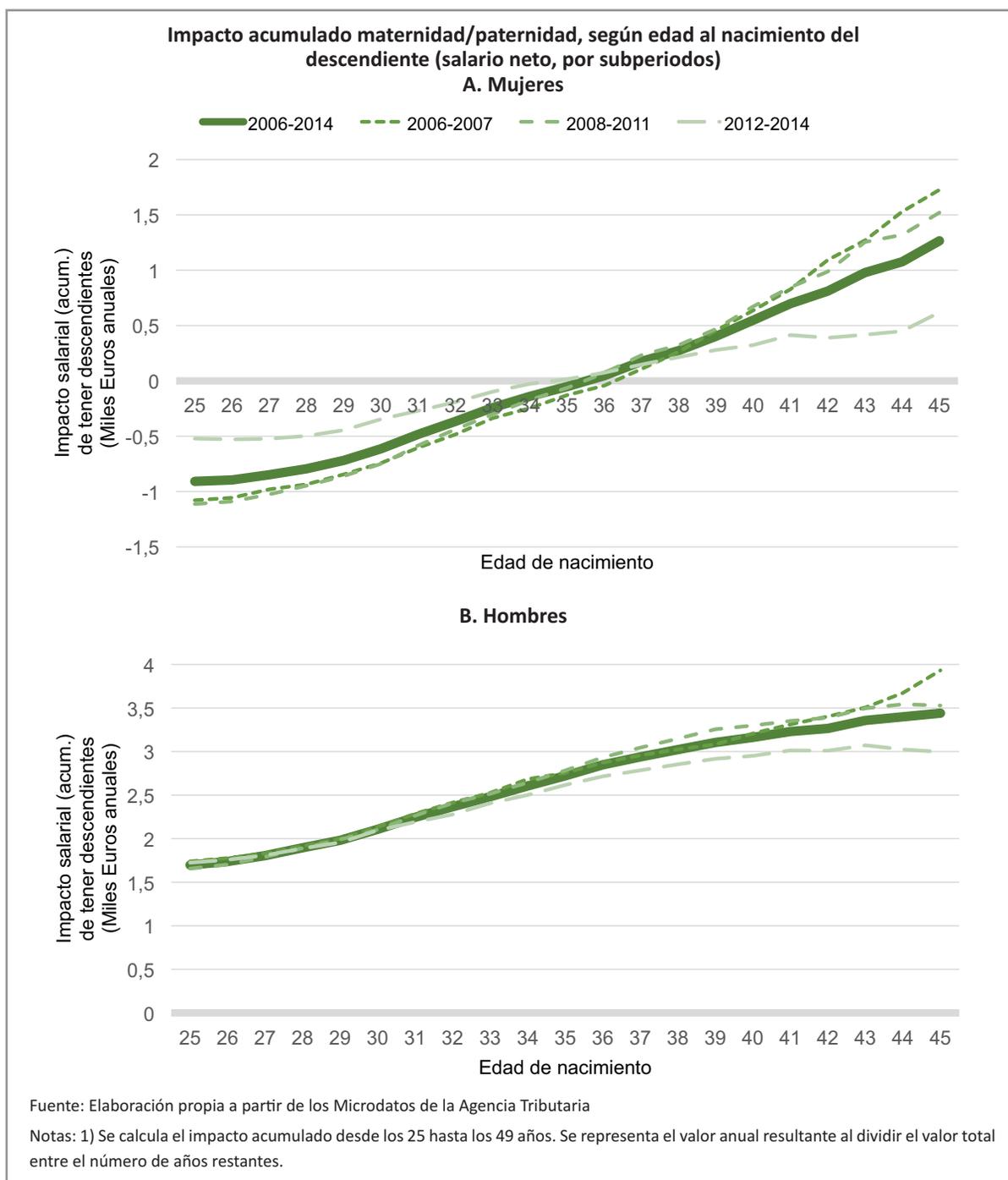
El primer ejercicio de robustez será considerar no el periodo completo sino subperiodos representativos por el momento coyuntural de la economía, pero que también puede recoger otros factores explicativos del impacto como, por ejemplo, la distinta valoración de la maternidad/paternidad. Así, dividimos el periodo total (2006-2014) en tres subperiodos: (i) boom económico (2006-2007), (ii) crisis económica, fase recesiva (2008-2011), (iii) crisis económica, inicio de la recuperación (2012-2014).

Considerando el salario neto como referencia, el gráfico 3.5 muestra el impacto acumulado de la maternidad/paternidad en cada subperiodo, expresado en términos anuales como hacíamos anteriormente. La primera conclusión a destacar es que, cualitativamente, se confirman los perfiles obtenidos para el periodo total —la forma de ambos gráficos es semejante a la de la Figura 3, ya analizada—. La segunda, en términos de evolución temporal, es que si bien el impacto negativo de la maternidad sigue existiendo en el último subperiodo (2012-2014) la situación ha cambiado en dos sentidos. Por un lado, la penalización para las mujeres de 25 a 30 es más baja que la existente en los periodos previos —llama la atención, a este respecto, que apenas se aprecien diferencias entre el impacto salarial acumulado registrado para los años de boom económico (2006-07) y el de los años de fase recesiva de la crisis (2008-11)—. Por otro lado, también es más bajo el beneficio que obtienen aquellas mujeres que son madres en edades cercanas a los cuarenta años. La tercera conclusión nos plantea que, en relación a los resultados obtenidos para los hombres, sólo se aprecian cambios en la segunda mitad de la franja analizada, especialmente para el último subperiodo (2012-2014): hasta los 31 años, el impacto registrado es prácticamente igual para todos los subperiodos analizados; a partir de esa edad, se

¿Existe “penalización” por maternidad?

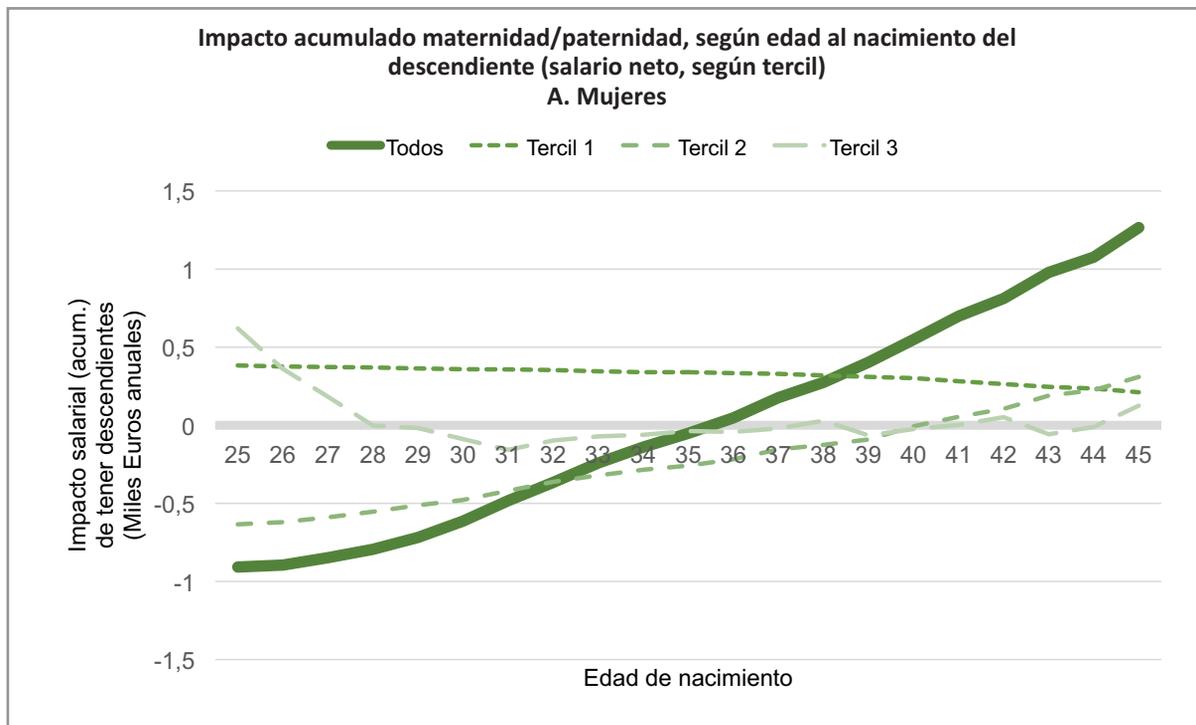
registra una cierta divergencia creciente, indicando que en el subperíodo 2012-14 de inicio de la recuperación, el impacto positivo sobre el salario acumulado de los hombres con descendientes habría sido más mitigado que en los subperíodos anteriores.

Gráfico 3.5



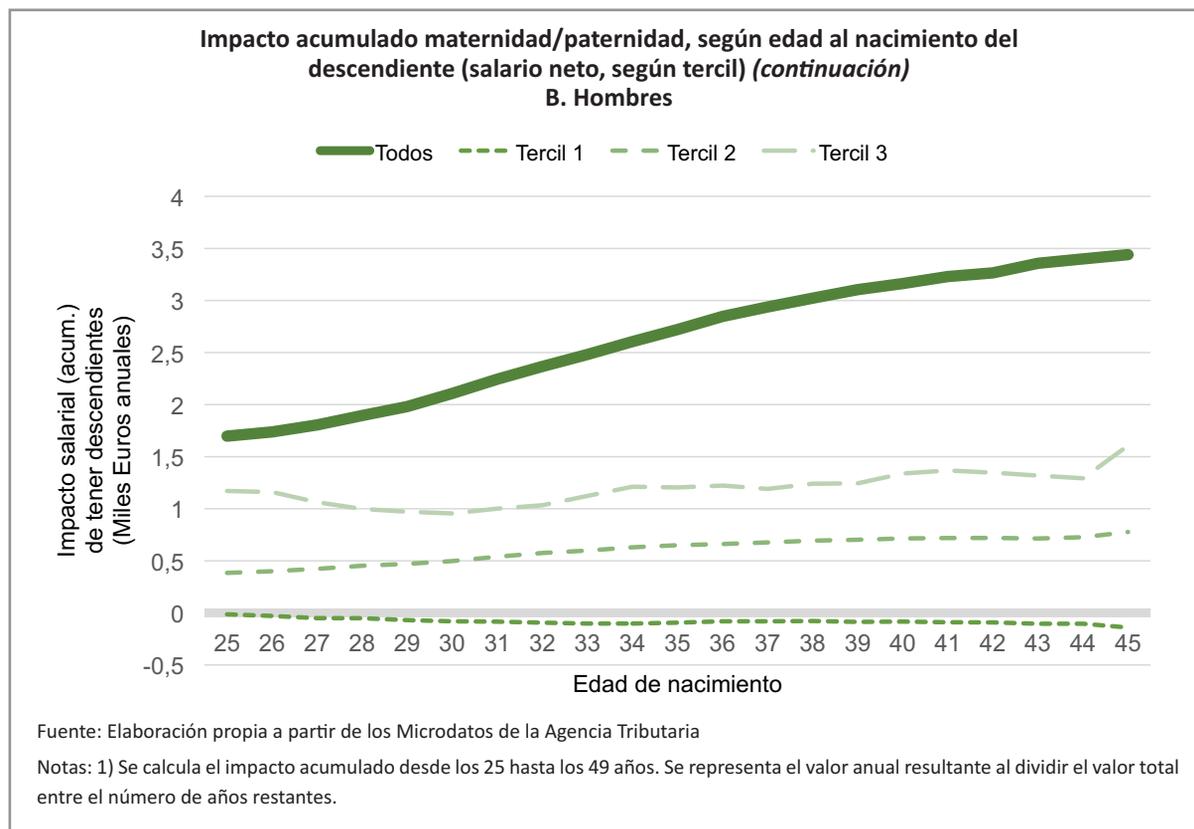
El segundo ejercicio de robustez que planteamos es en relación al colectivo que incluimos en el análisis. En concreto, pasamos a repetir el análisis anterior para los terciles de la distribución de salarios⁹, con el objetivo de ver si los patrones observados para la totalidad de la población persisten en ellos. Así, el gráfico 3.6 plantea el mismo formato presentado en otras figuras, en relación con el impacto acumulado de tener descendientes. A partir de la línea de referencia (la que incluiría a toda la población), calculamos la línea equivalente para cada tercil.

Gráfico 3.6



⁹ Podríamos identificar los distintos terciles como renta baja, media y alta, respectivamente. No obstante, para no generar confusión, se mantendrá la nomenclatura inicial.

Gráfico 3.6 (continuación)



A la luz de los resultados obtenidos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. El comportamiento de los distintos terciles es mucho más heterogéneo para las mujeres que para los hombres.
2. En el caso de las mujeres, la penalización por maternidad se concentra especialmente en el segundo tercil. Para el primero —mujeres con menor nivel de ingresos— se obtiene un impacto positivo que podría explicarse por la mayor necesidad de estos ingresos para hacer frente a los gastos familiares. Es en el último tercil —mujeres con mayor nivel de ingresos— donde el impacto es menor (en valor absoluto), con una franja de edad importante (a partir de los 30) para la que obtenemos valores próximos a cero. Puede tratarse de puestos de trabajos cualificados, que ofrecerían unas condiciones salariales y de trabajo más estable, lo cual explicaría, al menos en parte, un impacto casi neutro de tener descendientes, en comparación al conjunto de la población, y a las mujeres de distinto nivel de ingresos.

3. En el caso de los hombres, el impacto positivo obtenido para el conjunto de la población se confirma para los terciles 2 y 3. Además, el perfil de estos últimos es bastante más plano que el agregado durante todo el rango de edad considerado. En el caso del primer tercil, al contrario, parece no jugar ningún papel el hecho de ser padre. El así llamado "bonus salarial por paternidad" sólo parece darse a partir de niveles intermedios de salario, incrementándose especialmente para los hombres cuyos ingresos se sitúan en el tercil 3.

En resumen, hay que tener en cuenta qué colectivos se incluyen en los cálculos puesto que no parece haber un comportamiento homogéneo para todos los aquí considerados.

Para concluir esta sección, y servir de preámbulo al análisis econométrico realizado con los microdatos de la MCVL, en los gráficos 3.7 y 3.8 comparamos las sendas salariales medias en función de la edad (bruto y neto, respectivamente). De esta forma, podremos visualizar las diferencias existentes en la fuente de datos y/o identificar el origen de posibles divergencias en los resultados (propios o de otros autores). Como puede observarse, en ambas fuentes de datos la senda salarial del colectivo con descendientes es bastante similar, tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, no ocurre lo mismo para el colectivo sin descendientes, para el que se aprecian diferencias significativas entre ambas fuentes. Así, aunque la evolución es similar en términos cualitativos, en términos cuantitativos se obtiene salarios mayores cuando usamos los microdatos de la AEAT cuando hombres y mujeres no tienen descendientes. El análisis aquí presentado se nutre de estas sendas, por lo que pueden originar después diferencias significativas en el impacto obtenido. Así, resultará que los saldos obtenidos al comparar la evolución de las sendas de los hombres y mujeres con y sin descendientes con ambas fuentes estadísticas serán mayores cuando usamos los microdatos de la AEAT. En consecuencia, obtendremos que el impacto de tener descendientes tiende a ser más positivo cuando usamos la MCVL.

¿Existe “penalización” por maternidad?

Gráfico 3.7

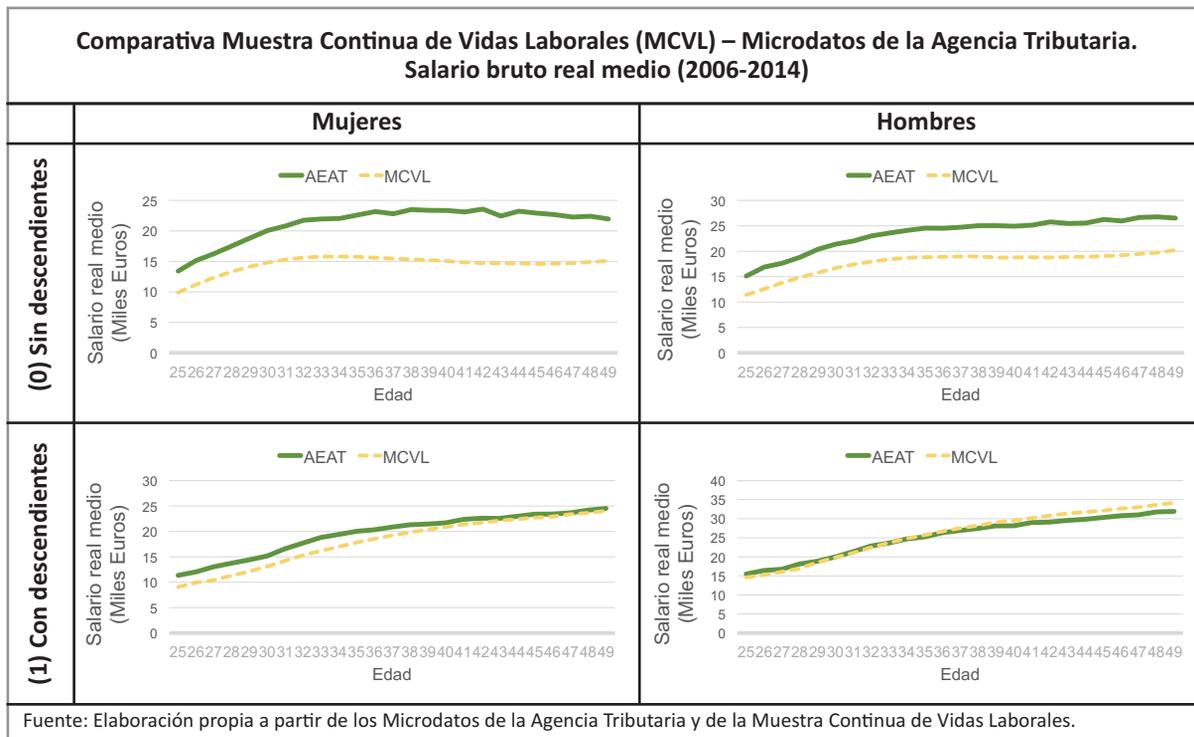
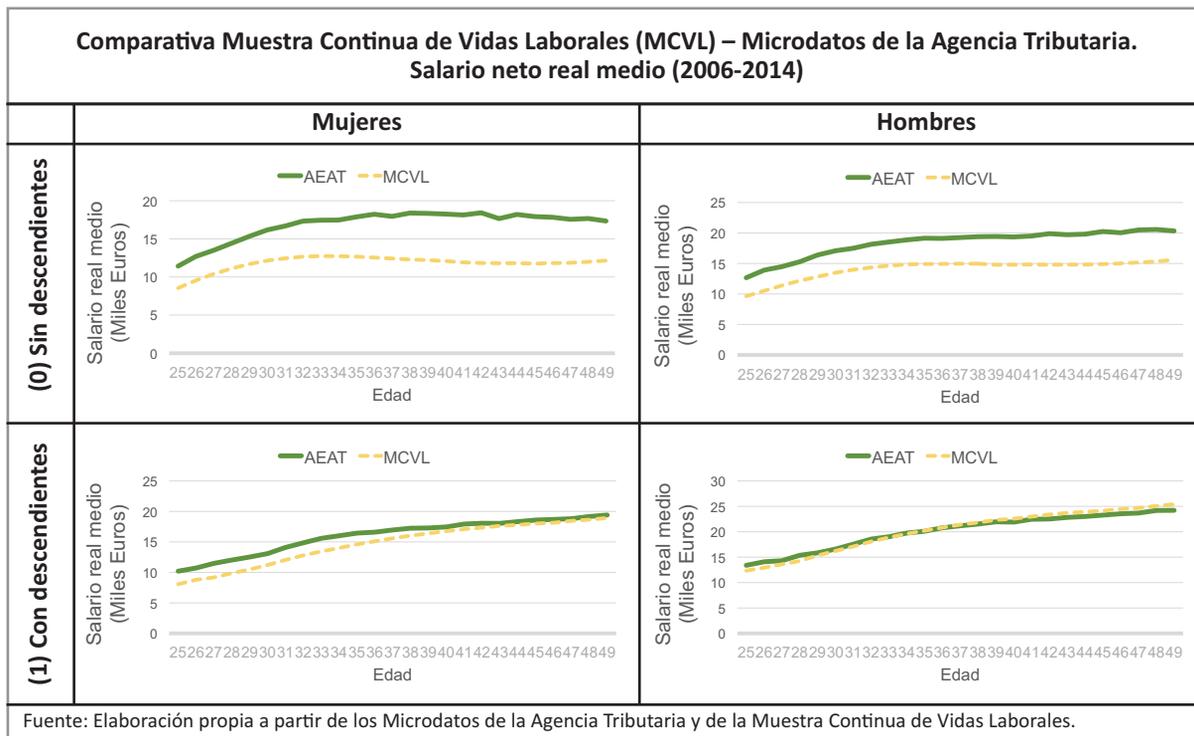


Gráfico 3.8



3.3. Impacto de tener descendientes a partir de microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

3.3.1. Diferencias salariales promedio de trabajadores con y sin descendientes.

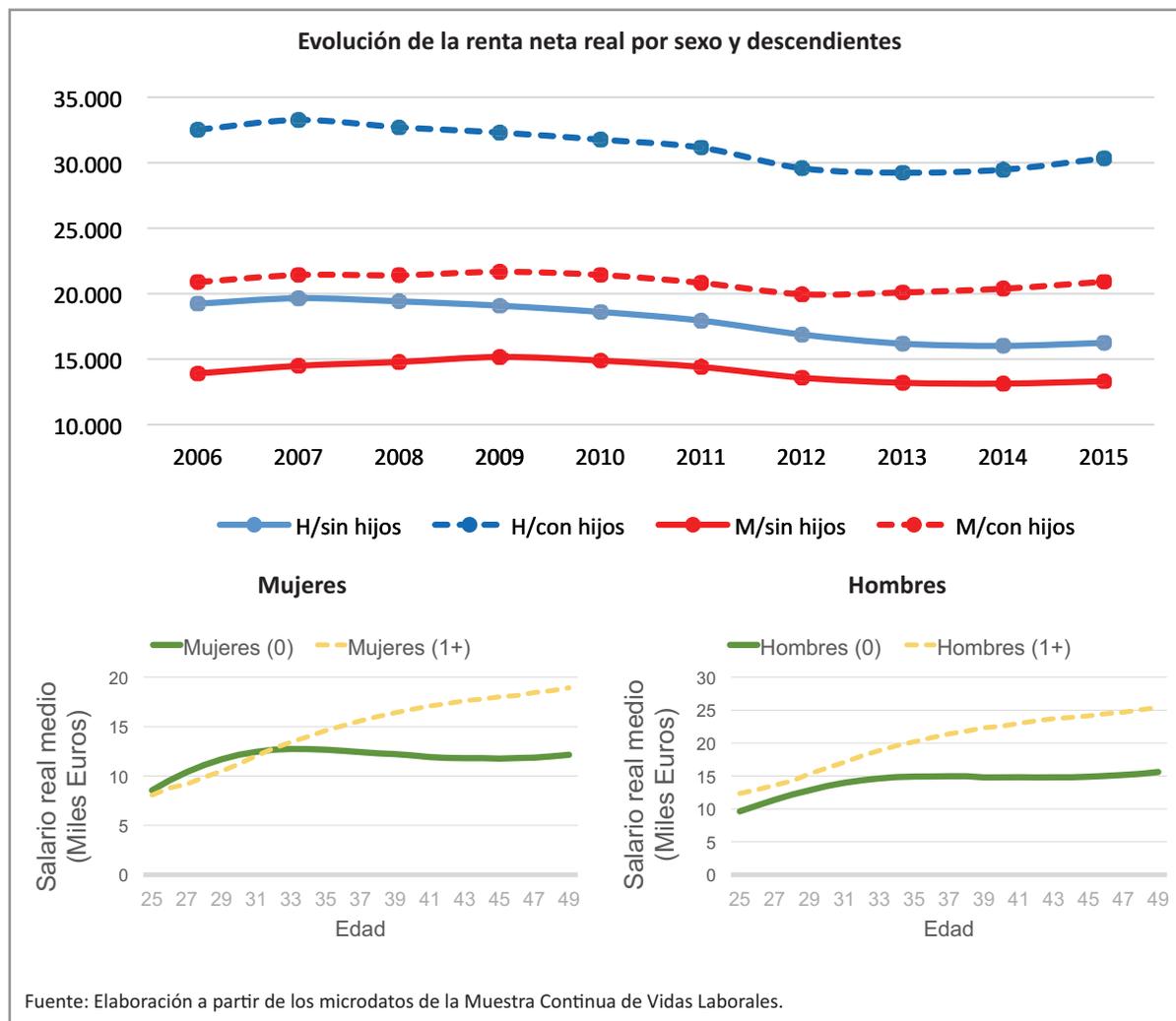
Una vez realizado el análisis del impacto salarial de la maternidad y la paternidad atendiendo a los microdatos de la Agencia Tributaria, en este apartado procedemos a trabajar con la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), de modo que podamos estimar el impacto de tener descendientes sobre el salario de hombres y mujeres, complementando esta dimensión salarial de la penalización con una estimación de su probabilidad de entrar en desempleo.

Tal y como se podía apreciar en la tabla 3.3, de estadísticos descriptivos de la MCVL, en la muestra se detecta que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres. La pregunta ahora es ¿existe brecha salarial entre los trabajadores cuando tienen hijos? Para contestarla, en línea con el análisis realizado en secciones previas con los microdatos de la Agencia Tributaria, hemos elaborado el Gráfico 3.9, donde, en el panel superior, puede verse de forma agregada la evolución de la renta neta anual según sexo y si se tiene descendientes o no. Esta primera aproximación excluye otros muchos factores que pueden jugar un papel importante (la edad del trabajador, su nivel educativo, el sector en el que trabaja, etc.). Pasar a hacer un análisis exhaustivo de todas las dimensiones en esta fase del análisis sería prematuro, pero basta incluir la dimensión *edad* en el gráfico 3.9 (paneles inferiores) para ver cómo se transforman —no sólo las cifras en términos cuantitativos, sino las conclusiones que podrían derivarse de ellas—.

No obstante, nos permite resaltar tres hechos de interés.

1. En términos generales, tener un hijo no supone una penalización salarial ni para mujeres ni para hombres. Los trabajadores con hijos ganan más, es decir, tener hijos parece provocar un plus salarial.
2. La mujer con hijo(s), respecto de aquellas sin descendientes, experimenta un aumento salarial bastante menor que el experimentado por los hombres, especialmente en las franjas de edad donde la probabilidad de tener descendientes es mayor (25 a 34 años).
3. Una consecuencia de lo anterior es que la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor cuando se tienen hijos que cuando no se tienen.

Gráfico 3.9



3.3.2. Impacto salarial de tener descendientes.

Como ya se ha advertido, con las afirmaciones anteriores hay que tener cautela, pues nunca un análisis descriptivo donde no se controla por ninguna variable genera evidencia empírica sólida, aunque sí posibles indicios. Para sacar conclusiones más sólidas y ver si estos indicios son ciertos se ha realizado una estimación del logaritmo de los salarios de mujeres y hombres, en los que se ha controlado por una serie de variables que influyen en los salarios y de las que tenemos información.

En concreto se ha procedido a estimar el logaritmo natural de los salarios por M.C.O., utilizando como variables explicativas tener hijo o no, la edad, la nacionalidad, la formación, y una serie de interacciones entre los grupos de edad y la variable tener hijo. El modelo esti-

mado ayuda a cuantificar la influencia de la edad y la nacionalidad sobre el salario. En la Tabla 3.4 se presentan los efectos marginales de las variables que son centrales en nuestro análisis, con el fin de facilitar la lectura.¹⁰ Por otra parte, para una interpretación correcta de los coeficientes obtenidos conviene recordar que la constante del modelo recoge a los individuos que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 19 años, con un nivel de formación de Primaria o menor, de nacionalidad española y cuyos contratos son de una duración superior al año.¹¹

Los datos recogidos en la tabla 3.4 corroboran las sospechas del análisis descriptivo. En concreto, en él se puede observar que las mujeres con hijos cobraban, en 2006, un 71,98% más que el colectivo de referencia, situándose esta cifra en el 92,95% en 2015.

Tabla 3.4

Efectos de tener descendientes sobre el salario de las mujeres, por grupos de edad. Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (M.C.O.)						
	2006	Sig.	2010	Sig.	2015	Sig.
Tener hijos	0,7198	***	0,8847	***	0,9295	***
Grupos de edad						
20_24	0,7296	***	0,5844	***	0,4266	***
25_34	1,0881	***	1,1047	***	1,1442	***
35_44	0,9694	***	1,0442	***	1,2036	***
45_54	1,0854	***	1,1562	***	1,2724	***
55_64	1,2332	***	1,3480	***	1,5282	***
Interacciones						
20_24 x hijo	-0,5372	***	-0,5001	***	-0,1600	***
25_34 x hijo	-0,6967	**	-0,8002	***	-0,6596	***
35_44 x hijo	-0,3399	**	-0,5449	**	-0,5423	**
45_54 x hijo	-0,2483		-0,4440	***	-0,4356	***
54_64 x hijo	-0,3320	***	-0,5203	***	-0,5671	***
Constante	12,5283	**	12,4941	**	12,2427	**
R ²	0,2774		0,3133		0,3399	
R ² -ajustado	0,2773		0,3133		0,3399	
Nº de observaciones	278.838		287.843		290.802	

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

Nota: En la constante se encuentran las personas que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 19 años, de nacionalidad española, con estudios primario y contrato de duración superior al año.

¹⁰ Las tablas completas se recogen en el Anexo I.

¹¹ Los colectivos recogidos en la constante no han sido elegidos arbitrariamente. Se ha optado por introducir aquellos que dejan ver de forma más clara los efectos esperados de las variables utilizadas en el modelo sobre el incremento salarial.

Por otra parte, en esta tabla 3.4 se observa que la edad también influye en el salario, ya que, sea cual fuere el año elegido, se puede comprobar que éste crece con la edad. No obstante, dentro de un mismo grupo de edad sí que hay diferencia entre las mujeres que tienen hijos y las que no los tienen. Esas diferencias vienen recogidas por las interacciones que aparecen en la tabla 3.4. En concreto, el signo negativo de estas interacciones indica que, dentro de cada grupo de edad, las mujeres con hijo ven aumentado su salario en menor cuantía que aquellas que no lo tienen. El salario crece, pero menos. Por tanto, podemos decir que dentro de cada grupo de edad tener un hijo supone una cierta penalización salarial, no porque no crezca el salario, sino porque lo hace en menor cuantía. ¿En qué grupo de edad se produce la mayor penalización por maternidad? Se trata del grupo de los 25 a los 34 años. Para este tramo de edad, el salario de las mujeres con hijos en 2006 se incrementaba un 69,67% menos que las mujeres de ese grupo de edad que no tenían hijos; en 2010, el incremento era de un 80,02% menos, y en 2015, de un 65,96% menos.

El comportamiento del salario de los hombres es similar en términos cualitativos, como se recoge en la tabla 3.5, que presentamos a continuación. Así, se confirman el efecto positivo de tener hijos, la senda creciente de salarios con la edad y, en general, también el efecto negativo de tener hijos dentro de cada grupo de edad (el impacto que nos interesa en nuestro estudio). Sin embargo, existen diferencias cuantitativas importantes en cuanto a la magnitud de este último impacto negativo y, también, a la evolución de estas magnitudes en los distintos grupos de edad. Así, para las mujeres, el efecto negativo desde los 20 hasta los 34 años casi duplica al existente a partir de entonces mientras que para los hombres no difiere tanto a lo largo de su trayectoria vital. O sea, las principales diferencias se concentran en un tramo de edad (20/25 a 34 años) donde la probabilidad de ser madre es mayor y, precisamente, se ha de buscar una consolidación de la actividad profesional.

En resumen, los resultados aquí incluidos vienen a confirmar los presentados en secciones previas, a través de fuentes de datos distintas, lo que proporciona mayor robustez a todas las conclusiones extraídas.

3.3.3. Impacto de tener descendientes en la probabilidad de entrar en desempleo.

Otro de los aspectos que pueden verse afectados por la maternidad es la probabilidad de que la mujer pierda su empleo. Para cuantificar qué es lo que ocurre en España en este aspecto se ha estimado un modelo logit de la probabilidad de entrar en desempleo. Para definir la entrada al desempleo hemos utilizado la variable estar cobrando prestación por desempleo del modelo 190. Por otra parte, se han introducido como variables independientes en el modelo la edad, el nivel de formación, la nacionalidad y el tipo de contrato. Los resultados obtenidos se adaptan a los que se pueden encontrar en otros estudios. En concreto, se obtiene que la probabilidad de entrar en una situación de desempleo disminuye con el nivel de renta

Tabla 3.5

Efectos de tener descendientes sobre el salario de los hombres, por grupos de edad. Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (M.C.O.)						
	2006	Sig.	2010	Sig.	2015	Sig.
Tener hijos	0,7552	***	0,7416	***	1,0035	***
Grupos de edad						
20_24	0,5998	***	0,5399	***	0,4569	***
25_34	0,9999	***	1,0646	***	1,2074	***
35_44	1,0438	***	1,1235	***	1,3543	***
45_54	1,1080	***	1,1882	***	1,3768	***
55_64	1,2211	***	1,3544	***	1,5932	***
Interacciones						
20_24 x hijo	-0,2782	***	-0,1388		-0,1493	
25_34 x hijo	-0,4476	***	-0,3471	***	-0,4579	***
35_44 x hijo	-0,3639	***	-0,2893	***	-0,4932	***
45_54 x hijo	-0,2961	***	-0,2152	**	-0,4038	***
54_64 x hijo	-0,4384	***	-0,3685	***	-0,5727	***
Constante	13,082793	***	12,8342	***	12,501089	***
R ²	0,28202177		0,3396		0,7338	
R ² -ajustado	0,28198921		0,3395		0,7338	
Nº de observaciones	374.845		352.821		335.650	

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

Nota: En la constante se encuentran las personas que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 19 años, de nacionalidad española, con estudios primario y contrato de duración superior al año.

neta real, con la maternidad, a medida que aumenta el nivel de formación que poseen las personas y cuando el trabajador es de nacionalidad extranjera (cf. Ahn y Mira, 2001; Bloemen y Kalwij, 2001).

En la tabla 3.6 se presentan los resultados de la estimación realizada relacionados con el objetivo de este estudio, es decir, aquellos dónde se puede ver si las mujeres con hijo tienen una mayor probabilidad de entrar en desempleo que aquellas que no los tienen.

Estos resultados son contundentes. Por un lado, con carácter general, tener un hijo disminuye la probabilidad de entrar en desempleo. En concreto, la maternidad disminuía la probabilidad de entrar en desempleo un 17,84% en 2006, un 22,84% en 2010 y un 17,35% en 2015.

Los efectos de la edad son también llamativos (segundo bloque de la tabla). Las mujeres en edad más fértil, de 16 a 34 años, tienen menor probabilidad de entrar en desempleo. En concreto, una mujer de edad comprendida entre 16 y 24 años, en 2006 tenía una probabilidad de entrar en desempleo un 15,90% menor que aquellas otras que se encuentran en la constante,

Tabla 3.6

Probabilidad de entrar en desempleo. Mujeres.			
Modelo logit.			
	2006	2010	2015
Tener hijos	-0,1784 ***	-0,2284 ***	-0,1735 ***
Grupos de edad			
16_24	-0,159 ***	-0,198 ***	-0,2257 ***
25_34	-0,0379 ***	0,0068 **	-0,0429 ***
35_44	0	0,0561 ***	0,0232 ***
45_54	-0,0251 ***	0,028 ***	0,0298 ***
Interacciones			
16_24xhijo	0,5079 ***	0,4652 ***	0,4912 ***
25_34xhijo	0,1526 ***	0,1031 ***	0,0553 ***
35_44xhijo	0,0337 ***	0,0008	-0,0561 ***
45_54xhijo	0,0236	-0,0245 **	-0,0666 ***

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

Nota: En la constante se encuentran las personas que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 24 años, de nacionalidad española, con estudios primario y contrato de duración superior al año.

las mujeres de edades comprendidas entre 55 y 64 años. Este porcentaje se situó en un 19,80 en 2010 y pasó a representar el 22,57% en 2015, es decir, se ha visto incrementado en el periodo de tiempo observado.

No obstante, esto es lo que ocurre cuando no tienen hijos, información que dan las interacciones (tercer bloque de la tabla). En este sentido, se observa que las mujeres con hijos, de edades comprendidas entre 16 y 34, ven aumentada sus posibilidades de entrar en desempleo de forma notable, incluso compensando el efecto positivo general mencionado antes. Es decir, la maternidad sí que supone una penalización para las mujeres en términos de empleo. En concreto, se puede ver que las mujeres entre 16 y 24 años con hijo, tenían en 2006 una probabilidad de entrar en desempleo superior a la que no tienen hijo en 50,70 puntos porcentuales, en 2010 de 46,52 y en 2015 de 49,12. Lo mismo ocurre, aunque con magnitudes más bajas, para mujeres de edades comprendidas entre 25 y 34 años. A partir de esas edades, la diferencia es leve e, incluso, tener un hijo puede hacer disminuir la probabilidad de entrar en desempleo.

En el caso de los hombres, los resultados aparecen recogidos en la tabla 3.7. En ella se puede comprobar que el comportamiento es parecido, pero de magnitudes muchos más pequeñas. Por otra parte, a partir de los 34 años, la paternidad disminuye de forma clara la probabilidad de entrar en desempleo, algo que no está tan claro o tiene sentido contrario en el caso de la mujer.

Tabla 3.7

Probabilidad de entrar en desempleo. Hombres. Modelo logit.			
	2006	2010	2015
Tener hijos	-0,115 ***	-0,218 ***	-0,1865 ***
Grupos de edad			
16_24	-0,1184 ***	-0,1853 ***	-0,2307 ***
25_34	-0,0536 ***	-0,007 ***	-0,1144 ***
35_44	-0,0227 ***	0,0469 ***	-0,0488 ***
45_54	-0,0171 ***	0,0591 ***	0,0113 ***
Interacciones			
16_24xhijo	0,3437 ***	0,4537 ***	0,5279 ***
25_34xhijo	0,0621 ***	0,1068 ***	0,1325 ***
35_44xhijo	-0,0211 ***	-0,0166 **	0,0126 **
45_54xhijo	-0,0393 ***	-0,0652 ***	-0,0515 ***

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

Nota: En la constante se encuentran las personas que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 24 años, de nacionalidad española, con estudios primario y contrato de duración superior al año.

3.4. Consideraciones finales.

En este capítulo hemos realizado dos análisis complementarios, que permiten conocer tanto el perfil cualitativo del impacto de tener descendientes en España, como estimaciones cuantitativas que proporcionan nueva evidencia empírica respecto a este asunto de gran relevancia por su alto impacto social. De acuerdo a la revisión de la literatura planteada en el capítulo 2 de este trabajo, nuestro análisis empírico podría situarse en línea con Davies y Pierre (2005), donde la edad de la madre en el momento del nacimiento del descendiente es identificada como variable central, que incide sobre la penalización salarial por maternidad.

En el primero, usando los microdatos fiscales de la Agencia Tributaria, hemos simulado el efecto acumulado de tener hijos para mujeres y hombres. En este bloque, hemos identificado de manera rotunda cómo las mujeres en edad fértil que deciden tener hijos sufren una doble penalización. Una primera, respecto a los hombres de su misma edad, pero también, una segunda respecto a las mujeres de la misma edad que no dan este paso. Asimismo, hemos visto los aspectos distributivos y cíclicos de este impacto, observándose, por ejemplo, un ligero descenso de esta penalización en los periodos más recientes.

En el segundo, a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales, realizamos un análisis econométrico en dos etapas. En la primera, estimamos un modelo que

nos proporciona el impacto cuantitativo salarial de tener descendientes para mujeres y hombres. Otra vez, se observa claramente la existencia de la doble penalización comentada en el párrafo anterior. En una segunda etapa, estimamos un modelo que nos proporciona el impacto no ya en términos de salarios sino en términos de empleo. Aquí se confirma que la maternidad impone mayores dificultades para permanecer en el empleo a aquellas mujeres que deciden ser madres (no tanto así para el caso de los hombres).

En resumen, pensamos que la evidencia mostrada conduce irremediablemente a un proceso de discusión, evaluación y reconfiguración del marco institucional existente en el mercado de trabajo español, de forma que se alcance un mejor equilibrio profesional-personal que permita a las familias tener el número de hijos deseados, sin el coste que aquí se ha puesto en evidencia.

Por desgracia, limitaciones presentes en las fuentes utilizadas junto con la imposibilidad de incluir todas las posibles dimensiones del problema en esta primera aproximación han imposibilitado la inclusión y discusión de muchas de las variables señaladas por la literatura previa en el segundo capítulo. Sin duda, todas y cada una de las cuestiones allí señaladas merecen nuestra atención y nos ponen por delante una prometedora agenda en cuanto a las posibles extensiones de lo realizado aquí. Entre otras; (i) el papel de la edad, el número y las características (discapacitados o no, por ejemplo) de los descendientes, (ii) el papel de la composición familiar (el estado civil y la presencia de ascendientes dependientes en el hogar), (iii) condiciones laborales (des) favorables a la tenencia de descendientes.

Para poder avanzar en un mayor conocimiento de la penalización por maternidad que queda patente en este trabajo, resultaría necesaria una mejora de las fuentes estadísticas utilizadas. Para ello creemos conveniente recoger algunas de las limitaciones que hemos encontrado en dichas estadísticas, y que permiten también reconocer e identificar con claridad las propias limitaciones de este estudio, tratando con ello de alertar a las administraciones públicas de la necesidad de mejorar los contenidos de algunas estadísticas, incluyendo en ellas nuevas variables, que permitan dar luz sobre la realidad de las mujeres que son madres en el mercado de trabajo español. Veamos algunas de estas limitaciones:

1. La Encuesta de Estructura Salarial (EES), del Instituto Nacional de Estadística, necesaria por ejemplo para estimar entre otros indicadores las brechas salariales, está diseñada y usada extensivamente en la literatura relacionada con aplicaciones al caso español para medir y comparar salarios entre sectores, según sexo, nivel educativo, etc., pero no contempla ninguna variable que recoja la composición familiar en general ni el número de descendientes en particular, lo que nos ha imposibilitado explotarla de forma más profunda, como hubiera sido deseable.

2. Respecto a nuestro análisis empírico, la principal limitación afecta a ambas fuentes utilizadas: se trata del mayor peso que en ellas se otorga a los hogares sin descendientes (70-30 aprox.), lo cual nos ha impedido considerar incrementos escalonados de los salarios reales por número y/o edad de descendientes. Precisamente estas dos variables, junto a la duración de las interrupciones laborales asociadas a la maternidad, constituyen aquellas sobre las que mayor consenso existe en la literatura a nivel internacional, acerca de su impacto en la penalización por maternidad, tal y como se planteaba en el capítulo segundo de revisión de la literatura de este trabajo.
3. La mejora de las fuentes de información estadística mediante la inclusión de variables relacionadas con el contexto familiar, resulta fundamental de cara a avanzar en el conocimiento de la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. A este respecto, por ejemplo, los datos procedentes del Padrón Municipal —que constituyen una fuente de datos de tipo administrativo muy valiosa, dado su amplio alcance en el conjunto de la población— no ofrecen información alguna acerca del vínculo entre las personas inscritas en la misma hoja padronal, lo cual imposibilita el uso de esta información de cara a saber si hablamos de madres, padres, hijos, o personas con alguna vinculación familiar.
4. Por último, tanto en la parte de los microdatos de la Agencia Tributaria como en la de los microdatos de la MCVL, se trabaja con salario medio anual, no salario medio por hora. Esto puede ser considerado como una limitación, dado que no permite diferenciar entre aquellos trabajadores que trabajan a tiempo completo y aquellos que lo hacen menos horas (jornada parcial). Hemos trabajado con esta medida, debido a que son esos los datos disponibles en las fuentes de datos utilizadas, que no permiten diferenciar entre la dedicación horaria de los trabajadores. Las estimaciones realizadas con ambas fuentes de datos no permiten distinguir qué parte de la penalización que experimentan los salarios de las mujeres proviene de una menor dedicación horaria.
5. Otra de las limitaciones relevantes a tener en cuenta en la MCVL es que hay mujeres que, después de tener un hijo, abandonan el mercado de trabajo por un período de tiempo superior a un año, lo que les hace salir de la muestra, no observándose lo que ocurre con ellas en materia de desempleo ni salarios, si se incorporan a dicho mercado con posterioridad.

Estas y otras limitaciones recogidas en este capítulo muestran la necesidad de trabajar en la mejora de las estadísticas y de incluir en ellas nuevas variables que permitan un mayor desarrollo de esta línea de investigación. Una mejora de los datos permitiría identificar con mayor detalle la penalización por maternidad, que estaría en el origen de la doble desigualdad que soportan millones de mujeres que además de serlo son también madres.



CAPÍTULO 4

SÍNTESIS DE RESULTADOS Y REFLEXIONES FINALES



CAPÍTULO 4

SÍNTESIS DE RESULTADOS Y REFLEXIONES FINALES

4.1. Síntesis de los indicadores básicos del mercado laboral en España.

El análisis de la posición de hombres y mujeres en el mercado de trabajo permite comprobar que:

1. Aún habiéndose avanzado en igualdad durante las últimas décadas, todavía existen algunas diferencias importantes en la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral español.
2. Se comprueba la reducción de las diferencias en participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres: en 1977, el número de mujeres activas apenas superaba los 3,7 millones, con una tasa de actividad del 28%. Con 9,5 millones de hombres activos, su tasa de actividad superaba la de las mujeres en más de 49 puntos. En 2017, había más de 10,5 millones de mujeres activas, habiéndose incrementado su tasa de actividad en más de 25 puntos.

Centrándonos en las diferencias en participación de hombres y mujeres en el mercado laboral de España durante la última década, se destaca:

1. Un incremento de la participación de la mujer, pasando de 9,5 millones de mujeres activas en 2007, a cifras que superan los 10,5 millones en 2017. Aunque el número de hombres activos sigue siendo mayor, en este mismo período presenta una ligera reducción, pasando de 12,8 a 12,1 millones.
2. El mayor aumento de mujeres activas tuvo lugar entre 2007 y 2012, años de recesión económica. La mayor destrucción de empleos en sectores con mayor presencia de hombres durante la crisis sugiere que algunas mujeres incrementaron su participación en el mercado laboral para aportar recursos al hogar.
3. Reducción del número de mujeres inactivas, que toca su punto más bajo en 2013, situándose en 9,2 millones en 2017. Si antes del inicio de la crisis el número de mujeres inactivas superaba en más de 4 millones al de hombres, en 2017 esta diferencia se ha reducido hasta 2,6 millones.

4. Los niveles de empleo de las mujeres —que se vieron afectados durante la crisis, especialmente entre 2008 y 2013— han mejorado hasta situarse en 2017 en 8,55 millones de ocupadas. Aunque el número de hombres ocupados en 2017 sigue siendo superior al de mujeres, la diferencia entre unos y otros disminuyó durante la crisis, pasando de 3,5 millones en 2007, a 1,4 millones en 2013.
5. La crisis fue menos favorable para los hombres que para las mujeres. En 2007 había 193 mil mujeres más en situación de desempleo que hombres, en 2012 el número de hombres parados llegó a superar en más de 450 mil el de mujeres. Tras el inicio de la recuperación, y la reducción del número de parados desde 2013, la distancia entre hombres y mujeres en paro se ha reducido.

En relación a las brechas que miden las diferencias entre hombres y mujeres respecto a su posición en el mercado de trabajo, se observa una clara reducción en la última década:

1. La brecha en participación ha pasado de estar próxima a los 20 puntos en 2007, a 11,4 puntos en 2017. Mientras la tasa de actividad de los hombres se ha reducido en 4,6 puntos —pasando de 69,4% a 64,7%—, la de las mujeres presenta un incremento de 3,7 puntos, pasando de 49,5% a 53,2%.
2. La brecha en ocupación presenta una evolución semejante, disminuyendo la distancia entre hombres y mujeres en más de 9 puntos. Este acercamiento se debe fundamentalmente a una bajada de más de 10 puntos en la tasa de empleo de los hombres. La tasa de las mujeres presenta una oscilación menor en el período analizado, situándose en 43,11 en 2017.
3. La brecha en desempleo también se reduce, aunque más ligeramente, debido al mayor aumento que ha experimentado la tasa de paro de los hombres en comparación a la de las mujeres. En 2007 la tasa de paro de ellas superaba la de los hombres en más de 4,2 puntos, en 2017 esta diferencia era de 3,3 puntos.

La edad aparece como variable clave para analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo:

1. Las brechas entre hombres y mujeres se incrementan con la edad. La mayor proximidad entre sus tasas de actividad se da en los más jóvenes, hasta los 29 años. A partir de los 30 años, dicha brecha empieza a incrementarse. En la última década se observan cambios importantes, tendentes a una reducción de la misma. La mayor brecha (18,6 puntos de diferencia) está entre los mayores (55 y 59 años).

2. Las tasas de actividad de los más jóvenes (16 a 24 años) se han reducido tanto para hombres como para mujeres en la última década, lo que implica un retraso en la edad de incorporación al mercado laboral. Las menores diferencias están a edades más jóvenes, hasta los 30 años. A partir de los 35 años, se observa una clara diferencia en las trayectorias de participación laboral de unos y otras.
3. Los hombres entre 30 y 54 años, apenas variaron su tasa de actividad en la última década. Ellas la incrementaron especialmente a partir de los 35 años. En 2007, las mujeres entre 35 y 39 años presentaban una tasa de actividad del 74,7%, una década más tarde ésta se había incrementado hasta alcanzar el 85,6%. Se observa, pues, en la última década, un cambio de tendencia importante en el comportamiento de las mujeres jóvenes en el mercado laboral, que se concreta también en una importante reducción de la tasa de inactividad en las mujeres desde los 30 años.
4. También se ha reducido la brecha en ocupación entre hombres y mujeres en todos los grupos de edad, especialmente a partir de los 35 años. En 2017, ellas presentan las mayores tasas de empleo entre los 35 y 39 años (71,1%), mientras que ellos alcanzan su mayor nivel de empleo entre 40 y 44 años (83,5%).
5. Los jóvenes son quienes mayores tasas de paro han experimentado en la última década, facilitando así una reducción de la brecha de desempleo entre hombres y mujeres jóvenes. En 2017, las tasas de paro de hombres y mujeres se sitúan muy próximas hasta los 34 años de edad. A partir de esa edad, la de ellas tiende a seguir una trayectoria estable, alrededor del 17%, hasta casi los 54 años. La tasa de paro de ellos sigue también una trayectoria continua para esas franjas etarias, pero tras haberse reducido ligeramente más que la de las mujeres en el salto de los 30-34 años (15,3%) a los 35-39 años (12,1%).
6. La tasa de paro en la última década experimentó mayores incrementos —tanto para hombres como mujeres— en los niveles educativos más bajos, afectando especialmente a la generación de los jóvenes. En la mayoría de los casos, la brecha de desempleo se redujo en la última década, pero no en la generación de adultos, en la que se ha ensanchado para casi todos los niveles educativos.

Las diferencias entre hombres y mujeres por situación familiar —estado civil, rol familiar y tipo de hogar— ponen de manifiesto que:

1. Los solteros presentaban las mayores tasas de paro en 2017: 22,6% en hombres y 21,7% mujeres, especialmente porque más del 57% de ellos tienen entre 20 y 29 años, y es este tramo de edad donde aparecen las tasas de paro más elevadas. Los casados presentan las tasas de paro más bajas, pero su brecha de desempleo supera a la de los solteros.

¿Existe “penalización” por maternidad?

2. En 2017, la tasa de actividad de los hombres cabeza de familia superaba en casi 17 puntos la de las mujeres que ocupaban esta posición. En la última década esta brecha se ha reducido, fundamentalmente debido al incremento de la tasa de actividad de ellas. La mayor reducción se ha producido en hombres y mujeres que ocupan la posición de cónyuge o pareja: en 2007 la diferencia era de más de 17 puntos, una década más tarde, está por debajo de los 5 puntos. En 2017, cuando ellas son las sustentadoras principales del hogar, su tasa de paro es más elevada (16,7) que la de ellos (12,15), pero cuando se trata del cónyuge o pareja, la diferencia es más acentuada, con una diferencia de casi 7 puntos entre la tasa de paro de ellas y la de ellos.
3. En cuanto a los hijos que conviven con sus padres, las brechas en participación y desempleo entre hombres y mujeres son muy reducidas, sobre todo entre los 25 y 34 años. Su disminución en la última década muestra una equiparación cada vez mayor de los comportamientos de hombres y mujeres en el mercado laboral. Aunque también se ha producido un incremento considerable de las tasas de paro, como consecuencia de la crisis.

Atendiendo al tipo de hogar y posición en él de los hombres y mujeres se comprueba que:

1. Las mayores tasas de paro tanto de hombres como de mujeres, se concentran en las familias numerosas (3 o más hijos), tanto nucleares como monoparentales. En 2017, la tasa de paro de las mujeres (hombres) que se encuentran en familias nucleares con 3 o más hijos asciende a 25,35% (18,78%). Cuando se trata de mujeres (hombres) en familias monoparentales con 3 o más hijos, dicha tasa se incrementa hasta alcanzar cifras del 35,22% (28,49%). El mayor número de hijos parece ser un factor de riesgo de cara al desempleo.
2. Las mayores tasas de paro de hombres y mujeres que son sustentadores principales del hogar se observan en hogares con 3 o más hijos, tanto nucleares como monoparentales. En ambos casos, la de ellas supera la de ellos. En la última década, el mayor incremento en las tasas de paro lo presentan las mujeres en familias monoparentales con 3 o más hijos —aumento superior a los 18 puntos—, seguido de las mujeres en familias nucleares con 3 o más hijos —aumento de más de 13 puntos—. La mayor brecha por desempleo se concentra en las familias monoparentales con 3 o más hijos (11,05) —habiéndose incrementado considerablemente en la última década—, y en las nucleares con 2 hijos (9,89), con una tendencia relativamente estable durante la última década.
3. En 2017, el número de sustentadores principales del hogar en paro —aún habiéndose reducido de manera considerable en los últimos años— seguía siendo muy elevado: más de 831 mil hombres y 714 mil mujeres. La situación es preocupante tanto en el caso de las familias nucleares —pareja e hijos a cargo—, como en monoparentales.

Diferencias entre hombres y mujeres atendiendo a las características del empleo y del contrato:

1. En cuanto al paro de larga duración y el empleo temporal, un análisis de la distribución de hombres y mujeres apunta que no existen diferencias importantes entre ellos —si bien el porcentaje de mujeres asalariadas con contrato temporal supera el de los hombres—. A diferencia de esto, se detectan diferencias relevantes entre hombres y mujeres en el empleo a tiempo parcial. El porcentaje de empleados a jornada parcial sobre el total de personas en situación de empleo en el conjunto del mercado de trabajo español (2017) estaba próximo al 15%, lo que supone más de 2,8 millones. El porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial sobre el total de ocupadas es muy superior al de los hombres —24% frente a 7,3%—. En 2017, más de 2 millones de mujeres estaban empleadas a tiempo parcial, frente a 751 mil hombres.
2. En el caso de los hombres, el número de empleados a jornada parcial se reduce a medida que aumenta la edad. En el de las mujeres su número se incrementa hasta los 40-44 años.
3. Los motivos señalados por los propios trabajadores de por qué se encuentran ocupados a tiempo parcial, muestran que más de la mitad de las mujeres que trabaja a tiempo parcial (52,03%) lo hace porque no encuentra jornada completa; el 72,2% de los hombres apuntan este motivo. A lo cual se añade que un porcentaje mayor de mujeres (21,03 frente a un 4,52% de hombres entre 30 y 49 años de edad) trabaja a tiempo parcial debido al cuidado de niños o adultos (enfermos y mayores).
4. El número total de trabajadores en esta modalidad de empleo debido al cuidado de niños o adultos, se ha reducido en más de un 15% en la última década (de 323 mil a poco menos de 272 mil). Por el contrario, el número de quienes lo hacen porque no encuentran trabajo a jornada completa, se ha incrementado en un 112% para el mismo período de tiempo —de 770 mil a más de 1,6 millones—. De hecho, más del 57% de los trabajadores que estaban a jornada parcial en 2017, lo hacían por este motivo, frente a un 9,6% de aquellos que lo hacían por cuidado de niños o adultos. El trabajo a tiempo parcial en el mercado de trabajo español no respondería tanto a una estrategia de conciliación, sino a la reducción de la oferta de trabajo a tiempo completo.

Diferencias y desigualdades en los ingresos y salarios percibidos por hombres y mujeres:

1. La Encuesta Anual De Estructura Salarial muestra una diferencia en la ganancia media anual por trabajador, atendiendo al sexo, y en términos de media, superior a 5.000 euros

al año, con una tendencia creciente a medida que aumenta la edad. En edad activa, la mayor diferencia se produce entre 55 y 59 años, superando la ganancia media de los hombres a la de las mujeres en más de 8 mil euros al año. A partir de los 65 años, la brecha se incrementa, hasta superar los 15 mil euros anuales. En este último tramo de edad, las mujeres experimentan una caída importante en sus ganancias medias, mientras que los hombres aumentan casi 3 mil euros al entrar en la edad de jubilación.

2. También hay diferencias significativas en las ganancias medias si se considera el grupo de ocupación en el que se trabaja. Así, las diferencias oscilan entre las ganancias obtenidas por quienes ocupan puestos correspondientes al grupo de directores y gerentes, que muestran una diferencia en la ganancia media anual entre hombres y mujeres de más de 10,4 mil de euros al año; y en el otro extremo, los trabajadores de los servicios de restauración y comercio, donde la diferencia es de algo más de 2,6 mil euros al año.
3. Durante la última década se ha producido una reducción en la brecha salarial de género no ajustada: si en 2007 el salario de las mujeres fue, por término medio, un 18,1% inferior al de los hombres, en 2016 esta diferencia era del 14,2%. Los datos muestran, sin embargo, un incremento de la brecha salarial en plena crisis (2010-2012). Es posible que la entrada de mujeres en el mercado laboral durante la crisis les haya llevado a aceptar contratos más precarios, con menores salarios, lo que afectaría al aumento de la brecha salarial
4. La brecha salarial no ajustada se incrementa a medida que aumenta la edad: en 2016, el salario de las mujeres entre 25 y 34 años era un 7,7% inferior al de los hombres, diferencia que se eleva por encima del 20% para personas entre 55 y 64 años, y supera el 48% para aquellos con más de 65 años. Esto se explica, al menos parcialmente, debido a que se trata de grupos de población que se incorporaron al mercado laboral hace 30 o 40 años, y a mediados de la década de los 70 y 80 persistían todavía diferencias relevantes en el nivel educativo y en la tasa de actividad de hombres y mujeres.
5. También hay una mayor brecha salarial no ajustada entre hombres y mujeres que trabajan a jornada parcial, en comparación a quienes lo hacen a tiempo completo. Sin embargo, los primeros han experimentado una reducción muy superior de la brecha en la última década: entre 2007 y 2016, más de 21 puntos de caída (de 35,6% a 14,5%). En el caso de trabajadores a tiempo completo, la reducción ha sido inferior a un punto.
6. Atendiendo a la naturaleza del empleador, la brecha salarial no ajustada sigue siendo muy superior en el sector privado, en comparación al público: en 2016, las mujeres asalariadas en el privado tenían un salario inferior al de los hombres en un 19%, frente a un 13% de aquellas que lo hacían en el sector público.

7. Alrededor del 30% de hombres y mujeres desempeñan su actividad laboral en sectores que presentan una ganancia media anual próxima a la media —industria manufacturera y comercio, en el caso de ellos; comercio y actividades sanitarias y servicios sociales, en el de ellas). En todos los casos, son sectores en los que la brecha salarial no ajustada es superior a la media, alcanzando niveles de alrededor del 20%.

4.2. Síntesis de la aproximación teórica a la penalización por maternidad en el mercado laboral.

De la revisión y análisis de la literatura sobre penalización por maternidad se desprende que:

1. Aunque la mayoría de las investigaciones que han abordado la penalización por maternidad se centran exclusivamente en las consecuencias que la llegada de los hijos tiene sobre los salarios, ésta no debería asimilarse a la brecha salarial. Identificar “penalización” con “brecha salarial” puede inducir al error de considerar que cualquier diferencia en el salario entre hombres y mujeres cuyo origen esté en la maternidad es una penalización, situación que no siempre se produce, especialmente si consideramos otras variables que podrían ir acompañadas de una reducción salarial pero permitirían una mejora de las condiciones de vida: más tiempo disponible, menor estrés, etc.
2. La llegada de los hijos genera nuevas necesidades —económicas y de organización— en la vida de las familias, especialmente relacionadas con el uso y distribución del tiempo. Y cada familia responde a ellas tomando en consideración sus posibilidades y preferencias. A esto se une la existencia de aspectos diferenciales entre la maternidad y la paternidad, entre los que destaca el hecho biológico de que es la mujer quien lleva al niño durante el período de gestación, y que en aras de preservar su salud y las particulares relaciones entre la madre y el hijo durante el período del puerperio —como recuerda la Sentencia del TC 111/2018—, existen diferencias entre la duración de los permisos por maternidad y paternidad.
3. En el análisis de la penalización salarial por maternidad, la literatura en la materia ha planteado distintas explicaciones alternativas, que han apuntado hacia:
 - *Depreciación del capital humano (pérdida de habilidades y depreciación de la experiencia laboral) debido a interrupciones en el empleo* relacionadas con la llegada y cuidado de los hijos —postulada desde la teoría neoclásica, pero fuertemente cuestionada desde perspectivas sociológicas y de relaciones industriales—. Explicación que no tiene en cuenta el enriquecimiento bidireccional trabajo-familia, y el efecto positivo de cualidades de la vida personal de las mujeres en la mejora de sus habilidades directivas.

- *Menor compromiso en el empleo remunerado como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad:* durante mucho tiempo, la literatura económica señaló que las mujeres mostrarían un menor interés por invertir en formación o por buscar posiciones laborales con compensaciones a futuro, debido a la expectativa de futuras interrupciones en el empleo. El incremento experimentado por la tasa de actividad y los niveles educativos de las mujeres en las últimas décadas, apuntan a una plena integración de ellas en el mercado de trabajo. Sin embargo, el que existan diferencias en el modelo de carrera seguido por hombres y mujeres, no se debe asimilar a un menor compromiso de ellas. En línea con las aportaciones de Hakim (2002, 2006) y de Mainiero y Sullivan (2005, 2007), no sólo existirían diferencias relevantes en la configuración de las carreras profesionales de hombres y mujeres, sino entre las propias mujeres, en función del momento del ciclo vital y de las propias preferencias. O sea, los trabajadores a tiempo completo y de carrera continua no tienen porque ser el modelo del trabajador ideal.
 - *Mayor presencia de mujeres madres en trabajos menos productivos como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* La tesis de los diferenciales compensatorios desarrolla la hipótesis según la cual las mujeres que son madres intercambiarían salarios menores por condiciones laborales más ‘amigables’ o favorables a las necesidades de tiempo y energía que surgen durante la crianza de los hijos. A nivel empírico, la evidencia a este respecto no parece ser del todo concluyente. Por lo tanto, dada la relevancia de conocer más al respecto, ésta es una de las líneas que pueden y deben ser analizadas en el futuro.
 - *Discriminación del empleador en aspectos relacionados con la contratación, salario y trayectoria profesional de las mujeres que son madres, como factor explicativo de la brecha salarial por maternidad.* Desde perspectivas sociológicas se destacan ciertas características no observadas a la hora de abordar la brecha salarial por maternidad: la discriminación por parte del empleador en la contratación, salarios y oportunidades de trayectoria profesional, en función de la maternidad, real o potencial, en mujeres en edad fértil.
4. La revisión de la literatura sobre penalización por maternidad —abundante a nivel internacional, escasa en España— permite identificar una serie de variables cuya incidencia sobre dicha penalización —fundamentalmente salarial— ha sido estudiada. Puesto que no existe el mismo consenso en torno a la incidencia de estas variables, las hemos agrupado en tres:
- *Variables sobre las que existe evidencia más concluyente acerca de su efecto significativo sobre la penalización:* a) *edad de los hijos:* la presencia de hijos menores tiene mayor efecto negativo sobre los ingresos; b) *número de hijos:* incremento de la penalización a medida

que aumenta dicho número; c) *interrupciones en el empleo* asociadas a la maternidad, especialmente las que generan discontinuidad, con evidencia acerca del efecto no lineal de la duración de los permisos sobre la continuidad en el empleo: muy cortos o muy largos tendrían un impacto negativo sobre la continuidad en el empleo y los salarios.

— *VARIABLES cuya incidencia ha sido apuntada por un número menor de estudios, por lo que no podemos afirmar que se trate de evidencia concluyente, aunque sus resultados apunten en una dirección clara:* a) *edad a la que se tiene el primer hijo:* mayor penalización cuanto más joven se tiene; b) *flexibilidad horaria:* con evidencia que apunta la incidencia de esta variable en una penalización leve; c) *flexibilidad en el lugar de trabajo;* asociada a una penalización salarial mayor que en el caso de las medidas de flexibilidad horaria; d) *mayor penalización salarial en el sector privado y en sectores con mayor presencia de mujeres;* e) *empleo por cuenta propia* asociado a una mayor penalización salarial.

— *VARIABLES relevantes, sobre las que no existe evidencia concluyente en la literatura, incluso con resultados dispares entre estudios;* a) *estado civil y tipo de hogar,* b) *nivel educativo de la madre,* c) *cambio a puestos de trabajo “family-friendly”,* peor remunerados antes o después de la llegada de los hijos; d) *reducción horaria o trabajo a tiempo parcial;* e) *discriminación en el proceso de selección/contratación* por parte del empleador.

5. También existen variables del entorno institucional de un país que enmarcan y determinan el tipo de medidas disponibles, y que ejercen un impacto directo o indirecto sobre el salario de las madres trabajadoras y su tratamiento en el mercado de trabajo. A este marco regulador hay que añadir la cultura empresarial dominante, pues de ella depende la existencia y puesta a disposición de medidas concretas de conciliación, así como la valoración que se hace en el entorno laboral más próximo (mandos intermedios, compañeros) de aquellos trabajadores que acceden a dichas medidas.
6. También existen diferencias entre las propias mujeres en cuanto a la centralidad otorgada al trabajo y las preferencias con respecto a la familia, lo cual influiría, a su vez, sobre sus decisiones respecto a la dedicación al empleo remunerado, en línea con lo propuesto por Hakim en su teoría de las preferencias. Pero además, a la luz de las investigaciones de Mainiero y Sullivan, habría que tener en cuenta la existencia de diferencias en la configuración de la carrera profesional de hombres y mujeres, sobre todo, en los aspectos a los que se da mayor importancia en la toma de decisiones y los momentos del ciclo vital en los que se priorizan unos u otros aspectos. La posibilidad de encontrar diferencias en la actitud y motivaciones de las mujeres, que también incidirían en la toma de decisiones relacionadas con el ámbito laboral, podría estar indicando que no todas las opciones que implican una reducción salarial habrían de ser consideradas como una penalización.

4.3. Síntesis de los resultados alcanzados en el análisis empírico de la penalización por maternidad.

Mediante una explotación de los microdatos de la Agencia Tributaria, hemos llevado a cabo una simulación del impacto de la maternidad (paternidad) sobre los valores promedios de los salarios reales anuales de los trabajadores de distintos grupos de edades, con y sin descendientes. Los resultados obtenidos indican que:

1. Tener descendientes condiciona de forma significativa la senda salarial esperada, tanto para mujeres como para hombres. Dicho patrón tiene consecuencias dispares entre unos y otras: para ellas, el impacto es negativo hasta los 42-43 años, coincidiendo con su edad fértil, y positivo a partir de entonces, lo que viene a confirmar la hipótesis de una posible penalización por maternidad.
2. Mientras las mujeres sin descendientes presentan salarios medios superiores (bruto, neto y dinerario) que las que tienen descendientes hasta los 42-43 años de edad —momento a partir del cual se invierte esta tendencia—, en el caso de los hombres, los que tienen descendientes experimentan incrementos paulatinos de su salario medio a partir de los 32-33 años de edad respecto a los que no los tienen. Esto aporta evidencia de la existencia de una *penalización salarial por maternidad*, y también de un *bonus por paternidad*.
3. A pesar de la penalización salarial que experimentan las mujeres con descendientes entre 32 y 43 años de edad, se observa que a partir de los 44 años su salario continúa una senda de crecimiento, mientras que la de mujeres sin descendientes se estabiliza. En estas franjas etarias, el salario medio de las mujeres con descendientes supera el de las que no los tienen.
4. Se estima que —en términos de salario bruto— el impacto marginal negativo de tener descendientes para una mujer de 30 años es de aproximadamente 5 mil euros, mientras que para los hombres gira en torno a 1.500 euros. Mientras que los hombres con descendientes recuperan la igualdad hacia los 32-33 años de edad, ellas no lo hacen hasta los 42-43 años. Esto podría explicarse no sólo por aspectos relativos al funcionamiento del mercado de trabajo y a las diferencias en la posición de hombres y mujeres en éste, sino a la existencia de decisiones distintas respecto a la dedicación e importancia que conceden en un momento dado de sus vidas al trabajo remunerado y a la familia. Es necesario ampliar la mirada sobre las desigualdades salariales en estos tramos etarios, tratando de reconocer si detrás de ellas pueden encontrarse opciones de la dinámica interna de las parejas de doble ingreso, que no necesariamente tienen por qué ser negativas de cara a la calidad relacional de la vida familiar. La búsqueda de la igualdad no debe identificarse con una identidad en los comportamientos, que no reconozca y

proteja las diferencias que proceden de decisiones personales y familiares en un momento vital tan relevante como el de la llegada e infancia de los hijos.

5. Los datos indican que tener o no descendientes está asociado con un impacto acumulado en el salario, que varía conforme aumenta la edad. Sin embargo, mientras que dicho impacto es negativo en el caso de las mujeres —sobre todo a edades tempranas, y hasta después de pasados los 35 años—, en el caso de los hombres es positivo. Esto aportaría evidencia de que una parte de la brecha salarial de género puede explicarse por la tenencia de descendientes.
6. En el cálculo del impacto acumulado, la evolución del salario neto parece indicar que la actuación del Sector Público ayuda a mitigar ligeramente el impacto negativo que experimentan los salarios de las mujeres con descendientes —especialmente al principio de su vida laboral—, a la vez que reduce el impacto positivo que experimentan los hombres —sobre todo, a medida que aumenta su edad—.
7. El impacto acumulado de la maternidad sobre los salarios netos presenta diferencias según la coyuntura económica: boom económico (2006-2007); crisis y fase recesiva (2008-2011); inicio de la recuperación (2012-2014). Si bien el impacto negativo de la maternidad sigue existiendo en el último subperíodo, la penalización para mujeres entre 25 y 30 años es más baja que la existente en períodos previos. También el beneficio que obtienen las mujeres que son madres en torno a los 40 años es más bajo que antes.
8. El impacto acumulado de la maternidad sobre los salarios de las mujeres varía en función de su nivel de renta: las de menor nivel de ingresos (tercil 1) obtienen un impacto positivo; aquellas con mayor nivel de renta (tercil 3) presentan un impacto menor, con valores próximos a cero a partir de los 30 años. La mayor penalización se concentra pues en el grupo de mujeres con un nivel de ingresos intermedio (tercil 2). En el caso de los hombres, también se observan diferencias por nivel de renta: ellos, sólo registran un impacto positivo cuando tienen niveles intermedios y altos.

Mediante una explotación de los datos de la MCVL (Muestra Continua de Vidas Laborales), hemos estimado modelos econométricos para analizar el impacto de tener descendientes sobre el salario de hombres y mujeres y su probabilidad de entrar en desempleo, con lo que hemos podido comprobar que:

1. La evolución de la renta real por sexo y descendientes, sin controlar por otras variables, muestra que tener un hijo no supone una penalización salarial ni para mujeres ni para hombres. En términos agregados los trabajadores con hijos ganan más, es decir, tener hijos provoca un plus salarial. Además, la brecha salarial entre hombres y mujeres es

mayor cuando se tienen hijos que cuando no se tienen. Sin embargo, estas afirmaciones hay que leerlas con cautela, pues nunca un análisis descriptivo donde no se controla por ninguna variable genera evidencia empírica sólida, aunque sí posibles indicios.

2. El modelo estimado por *Mínimos Cuadrados Ordinarios (M.C.O.)* permite afinar en el análisis anterior: si bien las mujeres con hijos tienen un salario mayor que el grupo de referencia (mujeres sin hijo, de edades entre 16 y 19 años, con un nivel de formación de Primaria o menor, de nacionalidad española y cuyos contratos son de una duración superior al año), dentro de cada grupo de edad, las mujeres con hijo ven aumentado su salario en menor cuantía que aquellas que no lo tienen. El salario crece, pero menos. Por tanto, en cada grupo de edad tener un hijo supone una cierta penalización salarial, no porque no crezca el salario, sino porque lo hace en menor cuantía. La mayor penalización por maternidad —entendida como un crecimiento inferior de los salarios, en comparación a las mujeres sin hijos— se registra entre los 25 y los 34 años de edad. Para este tramo de edad, el salario de las mujeres con hijos en 2006 se incrementaba un 69,67% menos que las mujeres de ese grupo de edad que no tenían hijos; en 2010, el incremento era de un 80,02% menos, y en 2015, de un 65,96% menos. Los hombres también experimentan un impacto negativo de tener hijos dentro de cada grupo de edad, si bien de menor tamaño.
3. La estimación de la probabilidad de entrar en desempleo indica que tener un hijo disminuye la probabilidad de entrar en desempleo. Sin embargo, cuando se analiza por grupos de edad, se observa que las mujeres con edades entre 16 y 34 años que tienen hijos ven aumentar sus posibilidades de entrar en desempleo de forma notable, incluso compensando el efecto positivo general mencionado antes. En concreto, las mujeres entre 16 y 24 años con hijo, tenían en 2006 una probabilidad de entrar en desempleo superior a la que no tienen hijo en 50,70 puntos porcentuales, en 2010 de 46,52 y en 2015 de 49,12. Lo mismo ocurre, aunque con magnitudes más bajas, para mujeres de edades comprendidas entre 25 y 34 años. A partir de esas edades, la diferencia es leve e, incluso, tener un hijo puede hacer disminuir la probabilidad de entrar en desempleo.

En la realización de la parte empírica de esta investigación hemos encontrado algunas limitaciones importantes que pueden concretarse en:

1. Carencia de datos sobre composición familiar y descendientes, lo que ha impedido hacer uso de una de las fuentes más empleadas para el estudio de desigualdades salariales —la Encuesta de Estructura Salarial—. La invisibilidad de la composición y vínculos familiares en estadísticas como esta y en otras fuentes de datos de carácter administrativo como el Padrón Municipal, por ejemplo, imposibilita su uso para un análisis como el realizado en esta investigación.

2. En las dos fuentes estadísticas utilizadas para el análisis empírico realizado —microdatos de la Agencia Tributaria y la Muestra Continua de Vidas Laborales—, el mayor peso que en ellas se otorga a los hogares sin descendientes (70-30 aprox.) ha impedido considerar el número y la edad de éstos —variables muy relevantes en el tema que nos ocupa, dado el consenso que existe en la literatura internacional sobre su impacto en la penalización—. Además, los datos disponibles en ambas fuentes nos han llevado a trabajar con salario medio anual, y no salario medio/hora, lo que supone una limitación de los cálculos realizados, al no permitir diferenciar entre trabajadores a tiempo completo y los que lo hacen a jornada parcial.
3. La MCVL saca de la muestra a aquellas mujeres que abandonan el mercado laboral por un lapso de tiempo superior a un año, lo que deja fuera de nuestro análisis a este grupo de mujeres madres. Todas estas limitaciones, sin embargo, ofrecen vías claras de mejora de los datos disponibles, lo que permitiría a toda la comunidad científica ofrecer mejores análisis y estudios sobre la realidad socio-económica de los hombres y las mujeres en España, desde una perspectiva de familia.

4.4. Reflexiones finales.

La síntesis recogida en los apartados anteriores nos muestra los principales resultados alcanzados en esta investigación, que permiten afirmar que la maternidad —como una variable añadida al hecho de ser mujer— genera desigualdades en su posición en el mercado laboral, así como una brecha en la situación de hombres y mujeres y también entre mujeres con hijos y sin hijos.

El análisis empírico realizado ha permitido comprobar que en algunos casos las mujeres se enfrentan a desigualdades que, con demasiada frecuencia, pueden convertirse en el origen de una doble discriminación, por el hecho de ser mujer y también por el hecho de ser madre. Es evidente que una sociedad desarrollada, que tiene entre sus objetivos prioritarios el logro de la igualdad entre hombres y mujeres, debe profundizar en un mayor conocimiento de esta realidad y reconocer la necesidad de proteger ciertas diferencias o más bien desigualdades, que tienen su origen en la maternidad.

Pero a la hora de tomar medidas que corrijan estas desigualdades, resulta especialmente necesario ir más allá de indicadores estrictamente monetarios, o más concretamente salariales. La teoría de las preferencias y otras propuestas teóricas como la de las carreras caleidoscopio —a las que hemos hecho referencia en el segundo capítulo de este trabajo— nos alertan sobre la necesidad de tener en cuenta las preferencias de las mujeres (madres) y también de los hombres (padres) a la hora de tomar decisiones en relación a su vida laboral y personal que pueden conllevar una pérdida de salarios, generando efectos en la brecha salarial de género. Pero dichas

preferencias también implicarán mejoras en su calidad de vida, especialmente materializadas en mayor tiempo disponible o más flexibilidad, por ejemplo, para atender a sus hijos o realizar otras actividades. Y esta mayor flexibilidad —según manifiestan los propios jóvenes— es muy valorada por ellos: los resultados de una encuesta reciente realizada para el ámbito de la Comunidad de Madrid indicaban que los dos elementos a los que las personas entre 20 y 45 años otorgaban mayor importancia a la hora de abordar los frenos para la tenencia, cuidado y educación de los hijos, eran tanto la escasez como la falta de flexibilidad del tiempo (López López y González Hincapié, 2017).

Es evidente que un análisis completo de la penalización por maternidad, debería tener en cuenta las preferencias de padres y madres en relación a las formas de cuidado y educación de sus hijos, y aunque en estas páginas no hemos abordado este aspecto, consideramos que resulta del todo relevante. Las dificultades y limitaciones en los datos recogidos en las estadísticas oficiales, ya señaladas en el capítulo 3 y en la síntesis recogida en este mismo capítulo, dificultan este análisis, pero queremos insistir en la necesidad de al menos ser conscientes de que resulta imprescindible tenerlo presente a la hora de valorar los resultados, y muy especialmente cuando se implementen medidas públicas para avanzar en una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en relación al mercado de trabajo.

Pero, como también se ha señalado, conocer las preferencias de hombres y mujeres que han sido o quieren ser padres o madres, exige una mejora importante de los datos existentes tanto en las estadísticas oficiales —como el Padrón municipal, por ejemplo— así como en las encuestas oficiales realizadas, siendo imprescindible introducir en ellas nuevas preguntas que permitan conocer algunas variables de carácter familiar, incluso variables relacionales, lo que permitiría llevar a cabo un análisis más completo de la penalización por maternidad. Y esto debe ser una exigencia, porque no se pueden eliminar de los análisis y estudios sobre igualdad de género todas las variables que no son cuantificables. Las personas no sólo tomamos decisiones por criterios estrictamente económicos, especialmente en algunos aspectos de nuestra vida que atañen a dos de los ámbitos vitales más importantes de las personas: el trabajo y la familia. Hay un conjunto de variables relacionales que deberíamos incorporar al análisis y que nos hace pensar que estamos necesitados de un mayor desarrollo de esta línea de investigación sobre penalización por maternidad, que habrá de continuarse en trabajos posteriores.

Ahora bien, este trabajo es el inicio de una nueva línea de investigación que queda abierta, y en la que queda mucho trabajo por hacer, porque resulta patente que más allá del simple cálculo de la brecha salarial de género existe una penalización por maternidad entre mujeres con hijos y sin hijos, que se traduce tanto en un comportamiento diferenciado en sus incrementos salariales como en la probabilidad de entrar en desempleo. Ahora resulta necesario profundizar qué parte de dicha penalización por maternidad se debe a la regulación laboral, qué parte al

comportamiento de los empresarios y de los colectivos que contratan o no a mujeres que son madres o simplemente desean o están en edad potencial de serlo, y qué parte tiene su origen en las propias decisiones de esas mujeres. Si no somos capaces de identificar bien el origen de dicha brecha estaremos añadiendo a esa doble desigualdad por ser mujer y por ser madre, una minusvaloración de la capacidad de las mujeres para tomar sus propias decisiones en relación a su forma de vida, y un claro ataque contra su libertad de elección.

Además, también resulta necesario trabajar en una revisión de la regulación laboral actual, así como de las excedencias y permisos por maternidad y los efectos y el impacto que dichos permisos tienen sobre la penalización por maternidad, analizado la literatura internacional y los trabajos realizados para España. Y esto resulta especialmente importante en un momento en que está en el debate público y social la necesidad de ampliar los permisos por paternidad y equipararlos con los de maternidad. Es evidente que, como queda demostrado en los estudios internacionales realizados, estas posibles medidas públicas tendrán efectos sobre la brecha salarial, pero no existe una comprobación empírica para el caso de España, o al menos nosotros no la conocemos, de que una ampliación de la duración de dichos permisos tenga siempre efectos positivos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, sobre todo si se tiene en cuenta la necesidad de que deben respetar las preferencias de los padres y madres en el uso de los mismos y en la elección de la forma de cuidado de sus hijos.

También parece necesario, a partir de los resultados alcanzados, repensar la cultura empresarial y laboral. Y al referirnos a ella debemos ser conscientes de que todos somos responsables de los cambios que resulta necesario introducir en la misma. La cultura laboral no la construyen sólo los empresarios y los directivos de las empresas. Es evidente que ellos tienen una responsabilidad muy importante porque determinan con sus normas y sus propios comportamientos la forma de trabajar —presencial o no presencial, introducción de medidas de igualdad y también de apoyo a la maternidad, entre otros—. Pero también los agentes sociales y todos y cada uno de nosotros como trabajadores podemos y debemos ayudar a una mejora de dicha cultura.

Hasta ahora el ser madre había sido, y en alguna medida sigue siéndolo, una realidad que impedía a las mujeres desarrollar su carrera profesional. Se ha trabajado —y se sigue haciendo— para avanzar en igualdad, pero hay que dar un paso más en la lucha por la igualdad. En un momento en el que el indicador coyuntural de fecundidad es de tan sólo 1,3, deberíamos plantearnos si el hecho de desarrollar una carrera profesional está impidiendo a muchas mujeres la posibilidad de ser madres.

El ser madre no puede ser un impedimento para trabajar a igualdad de condiciones que el resto de trabajadores en el mercado de trabajo español, pero este logro no puede tampoco ser un impedimento para ser madre.



¿Existe “penalización” por maternidad?

Trabajo y familia son dos ámbitos de la vida perfectamente compatibles, no excluyentes, y si existe un conflicto entre ellos quizá sea porque hay algo que no estamos haciendo bien ni como sociedad ni cada uno de nosotros como personas. No hay dentro de cada uno dos personas, una trabajadora y otra familiar —padre y madre—, somos una sólo persona en la que conviven dos dimensiones que son perfectamente compatibles y que no deben nunca ser el origen de discriminaciones o diferencias que no sean elegidas libremente por cada uno de nosotros.

Respetar las preferencias y proteger las diferencias que tienen su origen en la maternidad es un reto para las políticas de igualdad, especialmente las desarrolladas desde el ámbito público, y también para toda la sociedad en general para el siglo XXI.



REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS
Y ANEXO





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahn, Namkee y Pedro Mira. 2001. Job bust, baby bust?: Evidence from Spain, *Journal of Population Economics*, 14(3): 505-521. <https://doi.org/10.1007/s001480100093>
- Aumaitre Balado, Ariane. 2018. “¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género? Una comparación internacional”, en Panorama Social, (ed.), *Brechas de género*, 9-21. https://www.funcas.es/publicaciones_new/Sumario.aspx?IdRef=4-15027
- Ayuso, Mercedes y Elisa Chuliá. 2018. *¿Hacia la progresiva reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas?*, Documentos de trabajo BBVA(22/2018). <https://www.jubilacion-defuturo.es/recursos/doc/pensiones/20160609/esfe/las-pensiones-y-la-brecha-de-genero.pdf>
- Bloemen, Hans y Adriaan S. Kalwij. 2001. Female labor market transitions and the timing of births: a simultaneous analysis of the effects of schooling, *Labour Economics*, 8(5): 593-620. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(01\)00043-4](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(01)00043-4)
- Boll, Christina, Julian Leppin, Anja Rossen y André Wolf. 2016. *Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU Countries*. Luxembourg: Publications Office. <https://doi.org/10.2838/273601>
- Budig, Michelle J. y Paula England. 2001. “The Wage Penalty for Motherhood.” *American Sociological Review* 66 (2): 204-25. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Budig, Michelle J., Joya Misra y Irene Boeckmann. 2012. “The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work–Family Policies and Cultural Attitudes.” *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 19 (2): 163–93. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- Cebrián, Inmaculada y Gloria Moreno. 2018. “Desigualdades de género en el mercado laboral”, en Panorama Social, (ed.), *Brechas de género*, 47-63. https://www.funcas.es/publicaciones_new/Sumario.aspx?IdRef=4-15027
- Cebrián, Inmaculada y Gloria Moreno. 2015. “The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain.” *Feminist Economics* 21 (4): 1-27. <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>



- Cebrián, Inmaculada y Gloria Moreno. 2007. “El empleo femenino en el mercado de trabajo en España.” *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (91): 35-56. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2481145>
- Colmenarejo, Rosa. 2016. Enfoque de capacidades y sostenibilidad. Aportaciones de Amartya Sen y Martha Nussbaum, *Ideas y Valores*, 65(160): 121-149. <https://doi.org/10.15446/ideasyvalores.v65n160.43084>
- Consejo Económico y Social España. 2017. *La participación laboral de las mujeres en España*. 1ª ed. 05/2016. Madrid: Consejo Económico y Social de España. <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0516.pdf>
- Comisión Europea. COM (2017) 678 final. *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Plan de Acción de la UE 2017-2019. Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*. Bruselas 20-11-2017. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52017DC0678>
- Correll, Shelley J., Stephen Benard y In Paik. 2007. “Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?” *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297-1339. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Davies, Rhys y Gaëlle Pierre. 2005. “The family gap in pay in Europe: A cross-country study.” *Labour Economics* 12 (4): 469-86. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2005.05.003>
- Dueñas Fernández, Diego y Almudena Moreno. “Mujeres, madres y trabajadoras. Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico 2005 - 2016.” *Revista de Economía Laboral - Spanish Journal of Labour Economics* 14, no. 2 (2017): 66-103. <https://doi.org/10.21114/rel.2017.02.04>
- Gash, Vanessa. 2009. “Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe.” *Social Indicators Research* 93 (3): 569-86. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9429-y>
- Glass, Jennifer. 2004. “Blessing or Curse? Work-Family Policies and Mother’s Wage Growth Over Time.” *Work & Occupations* 31 (3): 367-394. <https://doi.org/10.1177/0730888404266364>
- González-Carvajal, Luis. 2009. *El clamor de los excluidos*. Santander: Ed. Sal Terrae.
- Greenhaus, Jeffrey H. y Gary N. Powell. 2006. “When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment.” *The Academy of Management Review* 31 (1): 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

- Grimshaw, Damian y Jill Rubery. 2015. The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence. Conditions of Work and Employment Series 57. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_348041.pdf
- Hakim, Catherine. 2002. "Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers." *Work and Occupations* 29 (4): 428-59. <https://doi.org/10.1177/0730888402029004003>
- Hakim, Catherine. 2006. Women, careers, and work-life preferences, *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 279-294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Harkness, Susan y Jane Waldfogel. 2003. "The family gap in pay: Evidence from seven industrialized countries." En *Worker Well-Being and Public Policy – Research in labor economics*. Vol. 22, 369-413 22: Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0147-9121\(03\)22012-4](https://doi.org/10.1016/S0147-9121(03)22012-4)
- Hegewisch, Ariane y Janet C. Gornick. 2011. "The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries." *Community, Work & Family* 14, no. 2: 119-138.
- Jaumotte, Florence. 2003. "Female Labour Force Participation: Past Trends and Main Determinants in OECD Countries", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 376, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/082872464507>
- Lapuerta, Irene. "Claves para el trabajo con la muestra continua de vidas laborales." *DemoSoc Working Paper*, 2010-37 (2010). http://repositori.upf.edu/bitstream/10230/6337/3/Lapuerta_Claves.pdf
- Larrañaga Sarriegui, Mercedes y Carmen Echebarría Miguel. 2004. "Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres." *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 4 (55): 65-81. http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/55/Est04.pdf
- López López, M^a Teresa y Viviana González Hincapié. 2017. *Tener hijos ¿forma parte del proyecto vital de los madrileños?. Maternidad, paternidad y trabajo remunerado en la Comunidad de Madrid 2017*. Cátedra Extraordinaria de Políticas de Familia Acción Familiar-Universidad Complutense. Ed. Cinca, Madrid. http://www.accionfamiliar.org/sites/default/files/imagenes/tener_hijos-web_0.pdf

- López López, M^a Teresa y Viviana González Hincapié. 2015. “Posición de hombres y mujeres en el mercado laboral: Diferencias desde una perspectiva de familia”. Cátedra Extraordinaria de Políticas de Familia Acción Familiar-Universidad Complutense. http://www.accionfamiliar.org/sites/default/files/images/estudio_mercado_de_trabajo_afa2015.pdf
- Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns. 2000. *Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Icaria Antrazyt Economía 156. Barcelona: Icaria.
- Mainiero, Lisa A. y Sherry E. Sullivan. 2005. “Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the Opt-Out Revolution.” *The Academy of Management Executive* 19 (1): 106-23. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>
- Mincer, Jacob y Salomon Polachek. 1974. “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women.” *Journal of Political Economy* 82 (2): S109–S110. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.12.003>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2018. *Datos y Cifras Curso escolar 2017/2018*. Disponible en: <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd>
- MISSOC Mutual Information System on Social Protection. 2018. “Comparative Tables Database.” Accedido el 5 de abril de 2018. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
- Molina, José Alberto y Víctor M. Montuenga. 2009. “The Motherhood Wage Penalty in Spain.” *Journal of Family and Economic Issues* 30 (3): 237-51. <https://doi.org/10.1007/s10834-009-9153-z>
- OECD. 2017. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264281318-en>.
- OECD. 2011. *Taxation and Employment*. Tax Policy Studies 21. Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264120808-en>
- Olarte, Liliana y Ximena Peña. 2010. “El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos.” *Documentos CEDE y Facultad de Economía de la Universidad de los Andes* 18.
- Organización Internacional del Trabajo. 2018. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

- Petit, Pascale. 2007. "The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector." *Labour Economics* 14, (3) 371-391. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.01.006>
- Robeyns, Ingrid. 2005. Selecting Capabilities for Quality of Life Measurement, *Social Indicators Research*, 74(1): 191-215. <https://doi.org/10.1007/s11205-005-6524-1>
- Salazar, Leire. 2018. "Desigualdad de género: más allá del mercado laboral", en Luis Ayala y Jesús Ruiz-Huerta, (eds.), *3er Informe sobre la Desigualdad en España 2018*. Madrid, 65-84. http://www.fundacionalternativas.org/public/storage/publicaciones_archivos/5a526c937e4d85b1dd76828b8a0368a6.pdf
- Sen, Amartya. 1992. *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Económica.
- Sullivan, Sherry E. y Lisa A. Mainiero. 2007. "Benchmarking Ideas for Fostering Family-Friendly Workplaces." *Organizational Dynamics* 36 (1): 45-62. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.12.003>
- Torns, Teresa y Carolina Recio. 2012. "Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación." *Revista de economía crítica* 14: 178-202.
- Tribunal Constitucional. 17 de octubre de 2018. *Sentencia de desestimación del recurso de amparo núm. 4344-2017, promovido por don Ignacio Álvarez Peralta y la asociación "Plataforma por permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción (PPiiNA)"*. Núm. Sentencia: 111/2018. Disponible en web: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15847
- Williams, Joan C., Mary Blair Loy y Jennifer L. Berdahl. 2013. "Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma." *Journal of Social Issues* 69, (2): 209-34. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>

¿Existe "penalización" por maternidad?

ANEXO I

Ec. Ln renta neta real femenina

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tener hijos	0,7198 ***	1,0315 ***	0,8165 ***	0,7294 ***	0,8847 ***	0,7528 ***	1,2484 ***	0,9011 ***	0,7909 ***	0,9295 ***
Grupos de edad										
20-24	0,7296 ***	0,7490 ***	0,7059 ***	0,6482 ***	0,5844 ***	0,5946 ***	0,4797 ***	0,3761 ***	0,4056 ***	0,4266 ***
25-34	1,0881 ***	1,1265 ***	1,1234 ***	1,1101 ***	1,1047 ***	1,1583 ***	1,1101 ***	1,0758 ***	1,0929 ***	1,1442 ***
35-44	0,9694 ***	0,9845 ***	1,0063 ***	1,0477 ***	1,0442 ***	1,1171 ***	1,1005 ***	1,1111 ***	1,1430 ***	1,2036 ***
54-54	1,0854 ***	1,0824 ***	1,1102 ***	1,1509 ***	1,1562 ***	1,2245 ***	1,1920 ***	1,2057 ***	1,2250 ***	1,2724 ***
55-64	1,2332 ***	1,2225 ***	1,2454 ***	1,3215 ***	1,3480 ***	1,4309 ***	1,4083 ***	1,4645 ***	1,4992 ***	1,5282 ***
Nacionalidad										
Inmigrante no económico	-0,0974 ***	-0,1513 ***	-0,1325 ***	-0,1225 ***	-0,0877 ***	-0,0675 ***	-0,0482 ***	-0,0337 ***	-0,0091 ***	-0,0550 ***
Inmigrante económico	-0,2282 ***	-0,2545 ***	-0,2332 ***	-0,2919 ***	-0,2813 ***	-0,2700 ***	-0,2744 ***	-0,2509 ***	-0,2698 ***	-0,2563 ***
Nivel de formación										
E. Secundaria	0,2250 ***	0,2082 ***	0,2003 ***	0,1997 ***	0,2043 ***	0,1860 ***	0,1894 ***	0,2069 ***	0,2120 ***	0,2067 ***
Bachiller + FP2	0,6914 ***	0,6764 ***	0,6304 ***	0,6162 ***	0,5939 ***	0,5617 ***	0,5429 ***	0,5288 ***	0,5257 ***	0,5097 ***
Universitarios	1,0161 ***	1,0008 ***	0,9848 ***	1,0145 ***	0,9926 ***	0,9559 ***	0,9322 ***	0,9616 ***	0,9639 ***	0,9414 ***
Interacciones										
20-24 x hijo	-0,5372 ***	-0,8752 ***	-0,5699 ***	-0,3644 ***	-0,5001 ***	-0,2530 ***	-0,6006 ***	-0,1630 ***	-0,0645 ***	-0,1600 ***
25-34 x hijo	-0,6967 ***	-1,0264 ***	-0,8024 ***	-0,6638 ***	-0,8002 ***	-0,6220 ***	-1,0539 ***	-0,6502 ***	-0,4911 ***	-0,6596 ***
35-44 x hijo	-0,3399 **	-0,6732 ***	-0,4744 ***	-0,4058 **	-0,5449 ***	-0,4192 ***	-0,8896 ***	-0,5264 ***	-0,3933 **	-0,5423 ***
54-54 x hijo	-0,2483	-0,5746 ***	-0,3588 **	-0,2819	-0,4440 **	-0,3103 **	-0,7957 ***	-0,4179 **	-0,2937	-0,4356 **
55-64 x hijo	-0,3320	-0,6626 ***	-0,4282 ***	-0,3218	-0,5203 ***	-0,3877 ***	-0,8865 ***	-0,5465 ***	-0,4414 **	-0,5671 ***
Tipo de contrato										
Temporal	-0,7514 ***	-0,7627 ***	-0,7903 ***	-0,9156 ***	-0,9736 ***	-0,9963 ***	-1,0901 ***	-1,1580 ***	-1,1009 ***	-1,0440 ***
Constante	12,5283 ***	12,5653 ***	12,5502 ***	12,5155 ***	12,4941 ***	12,4084 ***	12,3672 ***	12,3078 ***	12,2619 ***	12,2427 ***
R ²	0,2774	0,2791	0,2798	0,3032	0,3133	0,3141	0,3225	0,3439	0,3438	0,3399
R ² -ajustado	0,2773	0,2790	0,2798	0,3031	0,3133	0,3141	0,3224	0,3439	0,3437	0,3399

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

Nota: En la constante se encuentran las personas que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 19 años, de nacionalidad española, con estudios primario y contrato de duración superior al año.

Ec. Ln renta neta real masculina										
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tener hijos										
	0,7552 ***	0,6244 ***	0,7800 ***	0,6450 ***	0,7416 ***	0,8628 ***	0,7899 ***	0,9938 ***	1,0311 ***	1,0035 ***
Grupos de edad										
20-24	0,5998 ***	0,6256 ***	0,5717 ***	0,4769 ***	0,5399 ***	0,5864 ***	0,4598 ***	0,4293 ***	0,3891 ***	0,4569 ***
25-34	0,9999 ***	1,0289 ***	1,0104 ***	0,9442 ***	1,0646 ***	1,1427 ***	1,0672 ***	1,1003 ***	1,1206 ***	1,2074 ***
35-44	1,0438 ***	1,0497 ***	1,0457 ***	1,0011 ***	1,1235 ***	1,2126 ***	1,1596 ***	1,2145 ***	1,2562 ***	1,3543 ***
54-54	1,1080 ***	1,1062 ***	1,1030 ***	1,0695 ***	1,1882 ***	1,2826 ***	1,2115 ***	1,2685 ***	1,2831 ***	1,3768 ***
55-64	1,2211 ***	1,2098 ***	1,2098 ***	1,2272 ***	1,3544 ***	1,4358 ***	1,4149 ***	1,5017 ***	1,5283 ***	1,5932 ***
Nacionalidad										
Inmigrante no económico	-0,1750 ***	-0,2106 ***	-0,2004 ***	-0,1766 ***	-0,1343 ***	-0,1325 ***	-0,1358 ***	-0,0769 ***	-0,1043 ***	-0,1027 ***
Inmigrante económico	-0,1878 ***	-0,2142 ***	-0,2992 ***	-0,4059 ***	-0,3852 ***	-0,3774 ***	-0,3456 ***	-0,3178 ***	-0,3334 ***	-0,3065 ***
Nivel de formación										
E. Secundaria	0,1473 ***	0,1452 ***	0,1556 ***	0,1806 ***	0,1783 ***	0,1858 ***	0,1914 ***	0,2003 ***	0,2022 ***	0,1913 ***
Bachiller + FP2	0,4537 ***	0,4640 ***	0,4701 ***	0,5206 ***	0,5123 ***	0,5193 ***	0,5036 ***	0,4983 ***	0,4696 ***	0,4262 ***
Universitarios	0,8065 ***	0,8317 ***	0,8211 ***	0,8918 ***	0,8727 ***	0,8742 ***	0,8647 ***	0,8686 ***	0,8422 ***	0,7886 ***
Interacciones										
20-24 x hijo	-0,2782 ***	-0,1726	-0,2772 ***	-0,0328	-0,1388	-0,1506	-0,0013	-0,1980	-0,2420	-0,1493
25-34 x hijo	-0,4476 ***	-0,3383 ***	-0,4676 ***	-0,2749 ***	-0,3471 ***	-0,4383 ***	-0,3149 ***	-0,4662 ***	-0,4769 ***	-0,4579 ***
35-44 x hijo	-0,3639 ***	-0,2367	-0,3836 ***	-0,2139 **	-0,2893 ***	-0,4037 ***	-0,3041 ***	-0,4765 ***	-0,5098 ***	-0,4932 ***
54-54 x hijo	-0,2961 ***	-0,1643	-0,3135 ***	-0,1400	-0,2152 **	-0,3303 ***	-0,2318 **	-0,4094 ***	-0,4178 ***	-0,4038 ***
55-64 x hijo	-0,4384 ***	-0,2864 ***	-0,4186 ***	-0,2874 ***	-0,3685 ***	-0,4627 ***	-0,4141 ***	-0,5875 ***	-0,6189 ***	-0,5727 ***
Tipo de contrato										
Temporal	-0,6094 ***	-0,6195 ***	-0,7157 ***	-0,8845 ***	-0,9748 ***	-1,0227 ***	-1,1356 ***	-1,2025 ***	-1,1361 ***	-1,0694 ***
Constante	13,0828 ***	13,0890 ***	13,0504 ***	12,9904 ***	12,8342 ***	12,6945 ***	12,6674 ***	12,5497 ***	12,5276 ***	12,5011 ***
R ²	0,2820	0,2833	0,2954	0,3225	0,3396	0,3424	0,3521	0,3684	0,3667	0,3669
R ² -ajustado	0,2820	0,2833	0,2953	0,3225	0,3395	0,3424	0,3521	0,3683	0,3666	0,3669

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL-CDF (2006-2015)

Nota: En la constante se encuentran las personas que no tienen hijo, de edades comprendidas entre 16 y 19 años, de nacionalidad española, con estudios primario y contrato de duración superior al año.



¿EXISTE “PENALIZACIÓN” POR MATERNIDAD?

Mujeres y mercado laboral en España desde una perspectiva de familia

María Teresa López López
Viviana González Hincapié
Antonio Jesús Sánchez Fuentes
Manuela Prieto Rodríguez

acciónfamiliar

Acción Familiar
Calle Príncipe de Vergara, 128
Escalera dcha., Entreplanta
28002 Madrid
www.accionfamiliar.org

40 años
1978-2018