

# La brecha de género en España y el contrato de reducción de jornada por cuidado de menores

Daniel Fernández Kranz\*

**La investigación reciente sugiere que la mayor participación de la mujer en las tareas domésticas, especialmente en el cuidado de los hijos, le impide participar del mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, con unas restricciones horarias que se traducen en una penalización salarial, especialmente en un contexto como el español donde todavía abundan los horarios inflexibles y las largas jornadas de trabajo. La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral reguló la reducción de jornada por motivos familiares concediendo a los trabajadores que se acogiesen a este tipo de contrato un elevado nivel de flexibilidad horaria y de protección frente al despido. Este artículo describe la incidencia del contrato de reducción de jornada en hombres y mujeres en España antes y después del nacimiento de su primer hijo, y se centra en analizar los efectos de la citada Ley en su objetivo de reducir la brecha de género.**

## ¿Qué sabemos sobre la brecha de género? Evidencia que aporta la literatura

La brecha salarial de género (diferencia salarial entre hombres y mujeres) ha estado recientemente en el centro de debates sociales y políticos. España presenta una brecha salarial de género parecida a otros países de nuestro entorno. Las estimaciones varían según el método y la base de datos utilizada. Por ejemplo, medido en salario medio bruto anual, las mujeres cobran entre un 19% y un 30% menos que los hombres (ver por

ejemplo, Conde y Marra, 2016; De la Rica, 2012 y González, 2017, entre otros). González (2017) usa datos de la *Encuesta de Estructura Salarial* y estima una ratio entre el salario bruto mediano anual de mujeres y hombres de 19 puntos en 2006, reduciéndose a 13 en 2014. Que la brecha de género haya descendido durante la Gran Recesión no es algo exclusivo de España, sino que se observa también en otros países de nuestro entorno y podría deberse al hecho de que la crisis económica destruyó muchos empleos masculinos de baja productividad, sin que la incorporación de mujeres para reemplazar a sus parejas haya sido

\* IE Business School.

suficiente para compensar este efecto (Dolado, García-Peñalosa y Tarasonis, 2017)<sup>1</sup>.

Más allá de la evolución debida a componentes cíclicos, la brecha salarial de género responde a una serie de factores estructurales. Existe una extensísima literatura analizando las causas de la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres (ver, por ejemplo Blau, Ferber y Winkler, 2013 para una reciente revisión de la literatura). En general, la literatura encuentra que la brecha salarial de género no desaparece o no se explica totalmente por características de las mujeres, tales como el nivel educativo o experiencia. En el caso español, por ejemplo, el mayor nivel educativo promedio de las mujeres llevaría a estimar una brecha de género más elevada, pero su menor experiencia laboral produce el efecto contrario, compensándose ambos aspectos (González, 2017). Ha ido creciendo una opinión, avalada por la evidencia empírica, que una parte importante de la brecha salarial de género se debe a que las mujeres están sobrerrepresentadas en ocupaciones y empresas con salarios bajos y que esas empresas y ocupaciones permiten una mayor flexibilidad laboral que el resto (Goldin, 2014). La literatura no ha podido demostrar si esta segregación desfavorable a las mujeres es fruto de una elección voluntaria (preferencias), el reflejo de discriminación por parte de las empresas (por ejemplo, en el momento de la contratación) o el resultado de los diferentes roles que hombres y mujeres adoptan en el hogar, quizás de forma impuesta por las normas sociales y la tradición vigente. Lo cierto es que se observa una correlación muy elevada entre el surgimiento de esa brecha salarial por género y la maternidad (Goldin, 2014), resultando en lo que se ha venido a llamar como brecha salarial familiar (*family pay gap*) existiendo evidencia de que

los ingresos de las mujeres son incluso mayores a los de los hombres antes del nacimiento de su primer hijo<sup>2</sup>.

---

*Varios estudios demuestran que el empleo a tiempo parcial acarrea una penalización, no solo en relación al salario bruto anual, sino incluso en términos de salario por hora. Ello se debe en parte a la menor acumulación de experiencia profesional mientras se trabaja a tiempo parcial y, por tanto, persiste aunque estas mujeres regresen a un trabajo a tiempo completo.*

---

Así, un importante aspecto de la brecha salarial de género es la mayor participación de las mujeres en trabajos a tiempo parcial a partir del momento en el que nace el primer hijo. Si bien es cierto que parte de la elevada tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres en España es involuntaria (no poder encontrar un empleo a tiempo completo)<sup>3</sup>, también lo es que el porcentaje de empleo a tiempo parcial por motivos familiares es abrumadoramente femenino.

Varios estudios demuestran que el empleo a tiempo parcial acarrea una penalización, no solamente en relación al salario bruto anual, sino incluso en términos de salario por hora. Este último componente de la penalización se debe en parte a la menor acumulación de experiencia profesional mientras se trabaja a tiempo parcial y, por tanto, persiste aunque estas mujeres regresen a un trabajo a tiempo completo<sup>4</sup>. Además, se ha estimado que el empleo a tiempo parcial va generalmente unido a una mayor precariedad laboral tanto en términos de contrato (temporal) como en relación a un mayor número de episodios de desempleo. Esta dinámica perniciosa acaba

<sup>1</sup> Olivetti y Petrongolo (2008) demuestran que corrigiendo por el sesgo de la baja participación laboral femenina, la brecha salarial de género es significativamente mayor que la estimada (sin corregir el sesgo) en los países del sur de Europa, España entre ellos.

<sup>2</sup> Ver, por ejemplo, Fernández-Kranz, Lacuesta y Rodríguez-Planas (2013) para España y Waldfogel (1998) para una revisión de la literatura centrada en los Estados Unidos.

<sup>3</sup> Ver, por ejemplo, De la Rica (2014).

<sup>4</sup> Ver, por ejemplo, Connolly y Gregory (2009), Manning y Petrongolo (2008) para el Reino Unido, Hirsch (2005) para Estados Unidos y Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2011a) para España.

atrapando a las mujeres en este tipo de empleo, haciendo menos probable la transición a un trabajo a tiempo completo.

Pero la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres no solo se explica porque el empleo a tiempo parcial sea mayormente femenino; incluso en los supuestos en los que una mujer y un hombre trabajen a jornada completa, existe generalmente una diferencia salarial en contra de la mujer. Varios estudios han demostrado que no todos los trabajos a tiempo completo son iguales y que las mujeres tienden a concentrarse en aquellos con un horario más compatible con la conciliación laboral y familiar. Así, en Estados Unidos se ha estimado que la concentración de las mujeres en ocupaciones con menores salarios explica solamente el 15% de la brecha de género, mientras que la concentración de mujeres en empresas con horarios menos exigentes y más flexibles, pero que pagan menores salarios, explica un porcentaje muchísimo mayor. Es decir, hombres y mujeres con similares niveles educativos e incluso desempeñando ocupaciones similares acaban cobrando muy distinto porque ellos trabajan en empresas con horarios más exigentes y que pagan más por hora trabajada (Bertrand, Goldin y Katz, 2010).

En un reciente estudio sobre la diferencia entre los salarios por hora de los conductores hombres y mujeres de la empresa Uber en los Estados Unidos (Cook *et al.*, 2018), los autores encuentran que las mujeres ganan aproximadamente un 7% menos que los hombres. Aunque esta diferencia podría parecer pequeña, hay que tener en cuenta que se trata de la misma empresa, misma ocupación y salario por hora, corrigiendo, por tanto, por diferencias entre hombres y mujeres en el número de horas trabajadas. Lo interesante de este estudio es que se produce en un contexto donde se descarta con bastante seguridad la existencia de discriminación contra las mujeres, ya que la fórmula que utiliza la empresa Uber para remunerar a sus conductores es "ciega" desde el punto de vista de género (*gender blind*), es decir, no tiene en cuenta

si el conductor es hombre o mujer, y depende de criterios puramente objetivos tales como la distancia recorrida o el tiempo en llevar a cabo el servicio. Además, por el lado del consumidor, los autores demuestran que la ratio de aceptación de un servicio por parte de los usuarios es la misma tanto si el servicio a prestar lo hará una mujer como si lo va a hacer un hombre. Los autores consiguen explicar la totalidad de la brecha salarial de género en los siguientes tres componentes: un 50% se debe a que las mujeres operan en rutas y en horarios distintos a los hombres y tanto esas rutas como horarios son menos lucrativos. Por ejemplo, las mujeres están menos presentes en uno de los grupos de trayectos más rentables, los de primera hora de la mañana hacia el aeropuerto. El resto del 50% de la brecha salarial se divide a partes iguales entre los siguientes dos componentes. Primero, las mujeres acumulan menos experiencia que los hombres y ello es debido a que trabajan menos horas de media en una semana que los hombres, pero también a que tienen más interrupciones, es decir, semanas sin trabajar, que los hombres<sup>5</sup>. Segundo, las mujeres conducen más despacio que los hombres, lo que les permite completar un menor número de servicios que los hombres en una hora. En resumen, dos terceras partes de la brecha de género vienen explicadas por motivos relacionados con el horario laboral de las mujeres, siendo este distinto al de los hombres y resultando, a través de distintos canales, en una retribución menor por hora.

La investigación reciente, por tanto, sugiere que la mayor participación de la mujer en las tareas domésticas, especialmente al cuidado de los hijos, le impide participar del mercado laboral en las mismas condiciones que los hombres, con unas restricciones horarias que se traducen en una penalización salarial. En el resto del artículo describo la incidencia del trabajo flexible en hombres y mujeres en España antes y después del nacimiento de su primer hijo, para después centrarme en la que quizás sea la regulación más importante en España para facilitar la conciliación laboral y

<sup>5</sup> Los autores encuentran que tanto las mujeres como los hombres aprenden por igual, es decir, la acumulación de horas al volante de un coche Uber rinde igual a hombres y mujeres; simplemente las mujeres acumulan menos horas y eso les lleva a cobrar menos por hora que los hombres.

familiar tanto de hombres como mujeres: la Ley 39/99, de 5 de noviembre, por la que se regula y protege el derecho tanto de hombres como de mujeres a reducciones de jornada laboral por motivo de cuidado de menores.

## El trabajo a tiempo parcial en España y el cuidado de menores

Como primera aproximación a la relación entre la incidencia del trabajo a tiempo parcial y cuidado de menores, el gráfico 1 muestra el porcentaje de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial según el número de años antes y después del nacimiento del primer hijo. A modo de comparativa, también se muestran los porcentajes para hombres y mujeres sin hijos, en este caso medidos a los mismos intervalos de edad que los hombres y mujeres con hijos. Los datos provienen de la *Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL)* y cubren los años 2005 a 2015 e individuos de 16 a 45 años de edad. Los hombres tienen siempre una incidencia del trabajo a tiempo parcial mucho menor que las mujeres, pero la diferencia entre ambos géneros se agudiza tras el nacimiento

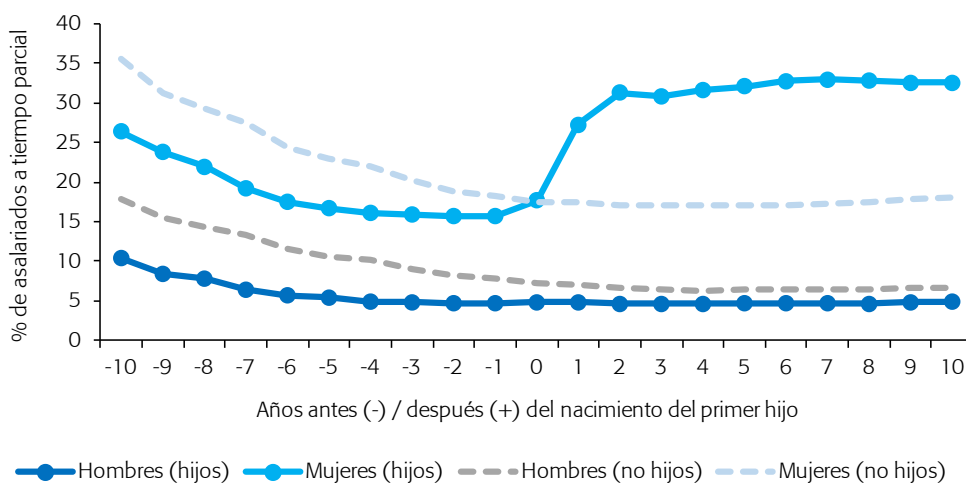
del primer hijo. Así, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial se dobla entre el primer y segundo año tras el nacimiento del primer hijo, pasando del 15,7% un año antes al nacimiento, al 31,3% dos años después. Por el contrario, el porcentaje de hombres que trabajan a tiempo parcial se mantiene constante, alrededor del 4,8%. La comparativa con la serie correspondiente a los

*La diferencia entre mujeres y hombres en el trabajo a tiempo parcial se agudiza tras el nacimiento del primer hijo. Entre las primeras, el porcentaje pasa del 15,7% un año antes del nacimiento al 31,3% dos años después. Entre los hombres, en cambio, el porcentaje se mantiene constante, alrededor del 4,8%.*

individuos sin hijos muestra una tendencia decreciente con la edad, tanto para hombres como para mujeres. Existe, sin embargo, un diferencial constante alrededor de 10-11 puntos porcentuales. Tanto los hombres como las mujeres con

Gráfico 1

### Incidencia del trabajo a tiempo parcial según años antes o después del nacimiento del primer hijo



Nota: Años 2005-2015 para individuos entre 16 y 45 años de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *MCVL*, 2015.

hijos empiezan con una incidencia de trabajo a tiempo parcial menor que los hombres y mujeres que van a tener hijos. Esta diferencia se mantiene durante el tiempo, aunque se estrecha, en el caso de los hombres, pero se invierte en el caso de las mujeres, ya que las madres pasan más tiempo en trabajos a tiempo parcial que las no madres. En conjunto, aunque es cierto que existe una diferencia entre hombres y mujeres en la incidencia del empleo a tiempo parcial aun cuando no hay hijos presentes, esa diferencia casi se triplica con el nacimiento de un hijo, pasando de ser 11 puntos porcentuales un año antes del nacimiento del hijo a 28 puntos porcentuales cinco años después.

En definitiva, el gráfico 1 corrobora lo que ya sabemos por otras fuentes estadísticas, que las mujeres asumen un papel principal, comparado a los hombres, en el cuidado de los menores con un impacto evidente en el mercado laboral.

## El contrato de reducción de jornada por motivos familiares (Ley 39/99)

El 5 de noviembre de 1999 se aprobó la Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras, vigente al día siguiente. Esta ley, por su alcance e intensidad, supone una de las regulaciones más ambiciosas a nivel internacional en materia de flexibilidad horaria por motivos familiares. La ley permite a todos los trabajadores asalariados con hijos menores de 12 años solicitar una reducción de entre un octavo y la mitad de su horario habitual a tiempo completo, con una reducción proporcional de su salario (a excepción de los complementos salariales)<sup>6</sup>. La reducción de la jornada no afecta el número de días de vacaciones a los que tiene derecho el trabajador, ni los beneficios del seguro de desempleo de los trabajadores o, durante los

primeros dos años, los beneficios de jubilación, discapacidad, viudedad o maternidad de los trabajadores. A partir de entonces, estos cuatro beneficios se vuelven proporcionales a las horas trabajadas. El trabajador puede decidir qué horario desea trabajar y puede modificar libremente su horario, incluidas las horas totales trabajadas, con un aviso por escrito de dos semanas. Incluso si normalmente el empleador determina los turnos de trabajo, el trabajador puede elegir su turno.

Con el fin de evitar el rechazo de las empresas a las peticiones de reducción de jornada, la ley prohíbe el despido si el trabajador había solicitado anteriormente una reducción de la jornada debido a las responsabilidades familiares. El empleador debe reincorporar al trabajador a su trabajo anterior y afrontar cualquier pago retroactivo, honorarios de abogados, honorarios de testigos expertos y costas judiciales. La protección, por tanto, es muy elevada, incluso mayor que en el caso de un contrato indefinido estándar. Sin embargo, esta protección solo se aplica *de facto* a los trabajadores con contrato permanente, ya que si una empresa no quiere aceptar la reducción de jornada solicitada por un trabajador con contrato temporal, solo tiene que no-renovar el contrato cuando este expire (o no transformarlo a indefinido), generalmente en un período corto de tiempo<sup>7</sup>.

El redactado de la ley permite, tanto a los padres como a las madres, acogerse a la reducción de jornada por motivos familiares. Es, en principio, una norma que permitiría reducir las diferencias entre hombres y mujeres en horarios y conciliación, sobre todo teniendo en cuenta el elevado grado de protección del que gozan los trabajadores que se acojan a esta fórmula contractual, ya sean hombres o mujeres. Sin embargo, el gráfico 2 muestra que en la práctica únicamente las mujeres se acogen a esta modalidad contractual. Además, solamente lo hacen cuando están protegidas por un contrato

<sup>6</sup> La edad máxima del menor se elevó a 8 años en 2007 y a 12 en 2012. Adicionalmente, la reducción mínima de la semana laboral se fijó en un octavo en 2007, siendo de un mínimo de un tercio con anterioridad a esa fecha. Las solicitudes requieren un aviso por escrito de dos semanas.

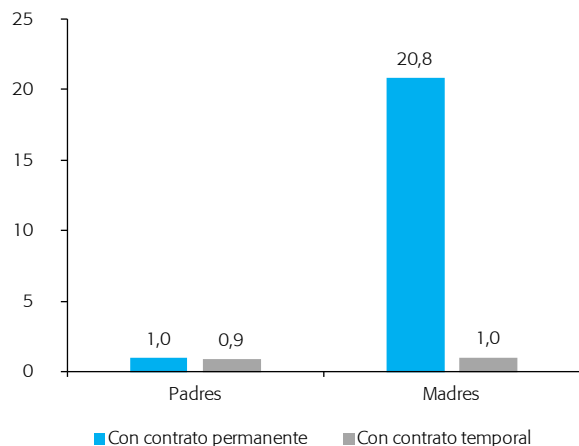
<sup>7</sup> De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2017, el 32% de los trabajadores con contrato temporal tenían contratos con una duración inferior a seis meses. Es importante aclarar que la ley no dice nada sobre la conversión de contratos de duración determinada a contratos permanentes

Gráfico 2

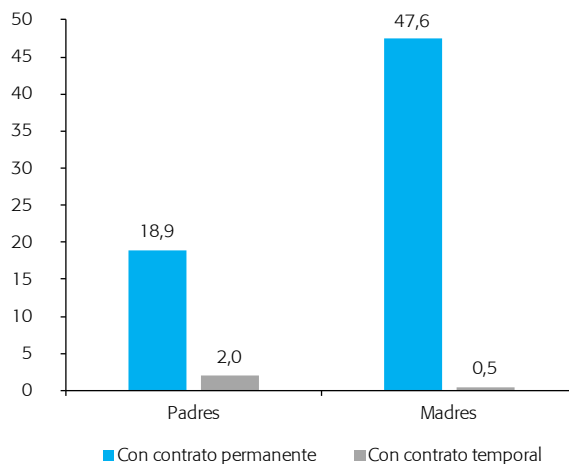
**Individuos en reducción de jornada por cuidado de menores**

(Porcentajes)

Panel a. Individuos elegibles

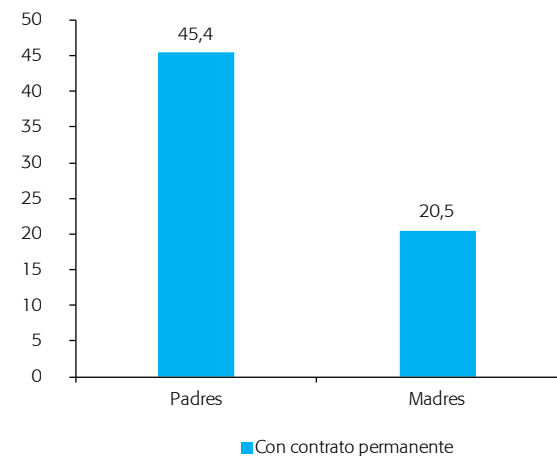


Panel b. Individuos elegibles trabajando a tiempo parcial

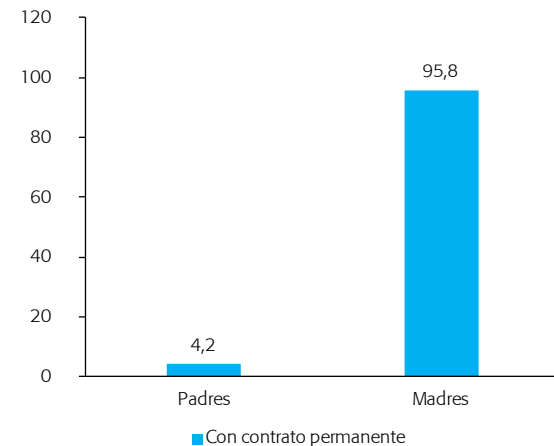


Panel c. Reducciones mínimas

(Individuos con reducción de jornada)



Panel d. Reducciones de la jornada según género



*Notas:* Es posible identificar las reducciones de jornada por motivos familiares (Ley 39/99) en la base de datos, ya que en estos casos el individuo conserva la modalidad de contrato a tiempo completo (variable contrato en los registros de la Seguridad Social), pero con un coeficiente de reducción de jornada (variable parcial en los registros de la Seguridad Social). Datos correspondientes al año 2015 y para individuos asalariados del sector privado.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL, 2015.

permanente. Así, en el panel (a) del gráfico 2 se observa que un 20,8% de todas las madres elegibles —es decir, con niños menores de 12 años— en empleos fijos están trabajando con un contrato de reducción de jornada cubierto por la Ley 39/99 (un 47,6% medido sobre el total de madres elegibles trabajando a tiempo parcial; panel (b) del gráfico). La incidencia en el caso de los hombres elegibles

es prácticamente nula, de tan solo el 1,0%. Tal y como he comentado antes, las garantías ofrecidas por la Ley 39/99 son efectivas en la práctica únicamente si el trabajador está protegido por un contrato indefinido. En consonancia con esto, menos de un 1% de los padres y tan solo un 1% de las madres elegibles se acogen a esta modalidad contractual cuando tienen un empleo temporal.

En cuanto a las reducciones mínimas de jornada (de un octavo de la jornada completa), descritas en el panel (c), sorprende que los hombres encabezan el *ranking*, con casi la mitad de todas las reducciones de jornada bajo esta categoría. Es decir, los hombres no solo se acogen menos a la reducción de jornada por motivos familiares sino que cuando lo hacen se acogen a la modalidad de reducción mínima. En el caso de las mujeres, las reducciones mínimas representan un nada despreciable 20,5% del total de reducciones. El gráfico 3 muestra que el porcentaje de mujeres que se acogen a la reducción de jornada es mayor en empresas de mayor tamaño (medido por el número de trabajadores) y en ocupaciones de mayor nivel de cualificación.

En conjunto, pues, de todas las reducciones de jornada por motivos familiares, un 95,8% corresponde a madres y solo un 4,2% a padres (panel (d), gráfico 2). Por tanto, se trata de una

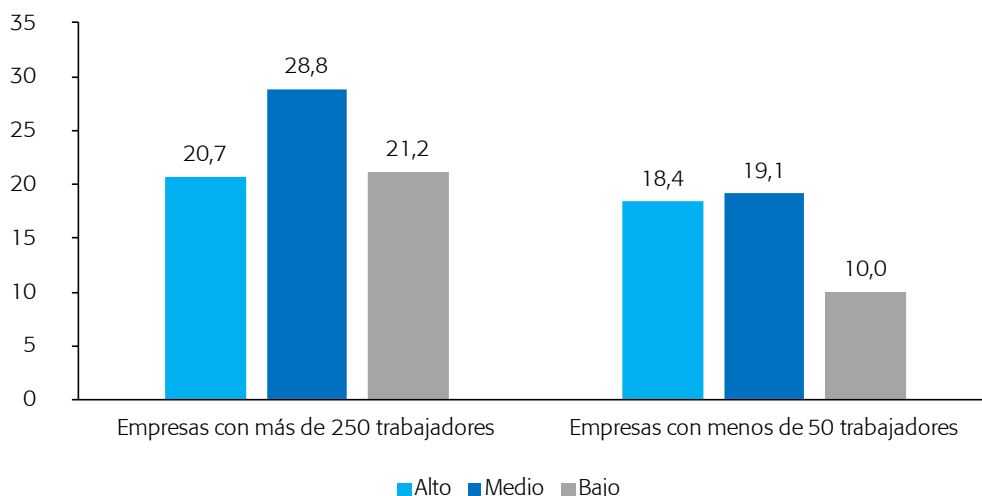
fórmula contractual que evidencia en extremo las diferencias de género que existen en relación al cuidado de los menores y el horario laboral. Estas diferencias de género son más sorprendentes entendidas en el contexto de la Ley 39/99, pues la norma ofrece claros incentivos para que no solamente madres, sino también padres, se acogan a esta modalidad contractual: la protección casi total contra un despido improcedente y la posibilidad de reducción mínima de jornada con la correspondiente reducción, también mínima, del salario.

El elevado grado de protección contra el despido que ofrece este tipo de contratos queda reflejado en el gráfico 4. En este gráfico analizo la tasa de separaciones entre empresa y trabajador, en un año determinado. Para ello, utilizo la misma base de datos, la *MCVL*, pero midiendo ahora el porcentaje de individuos que conservan el mismo empleo en la misma

Gráfico 3

### Reducciones de jornada por nivel de cualificación del puesto de trabajo y tamaño de la empresa

(En porcentaje sobre las madres elegibles)



*Notas:* Mujeres elegibles con contrato permanente en empresas del sector privado. Las ocupaciones de nivel de cualificación alto se corresponden con tareas directivas de grado medio o alto. Las de nivel de ocupación medio se corresponden con tareas no manuales de grado medio-bajo, tales como de supervisión y administrativas. Las ocupaciones de nivel de ocupación bajo se corresponden con tareas manuales.

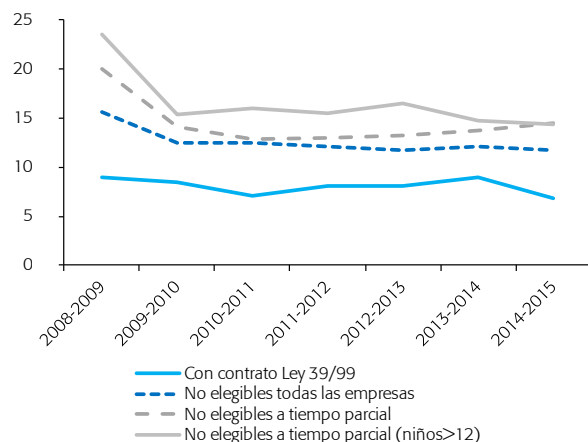
*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la *MCVL*, 2015.

Gráfico 4

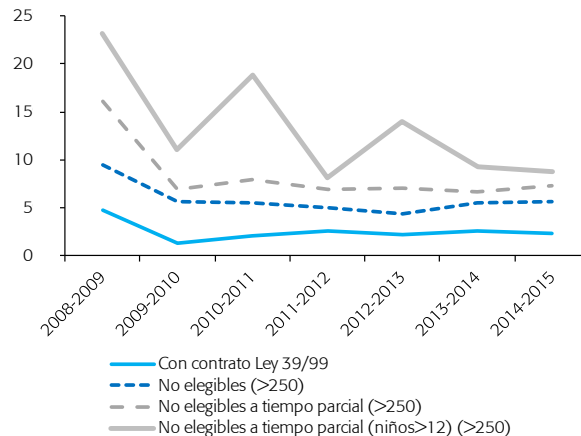
### Tasas de separación: asalariadas que no mantienen su mismo empleo de un año al siguiente. Mujeres con reducción de jornada por cuidado de menores versus mujeres no elegibles

(Porcentajes)

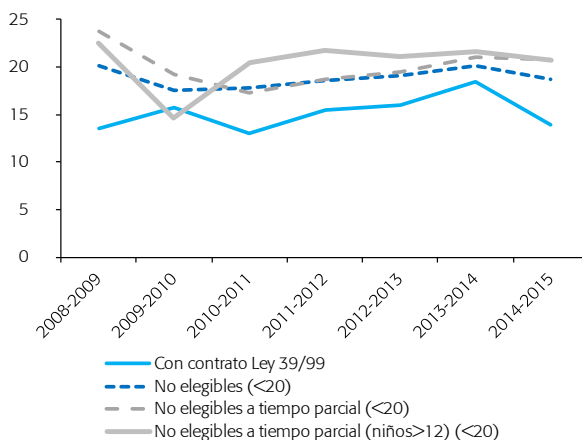
Panel a. Todas las empresas



Panel b. Empresas con más de 250 trabajadores



Panel c. Empresas con menos de 20 trabajadores



Notas: El gráfico muestra las tasas de separación de las mujeres en reducción de jornada (con contrato Ley 39/99) y de las mujeres no elegibles. Para el caso de las mujeres no elegibles, los valores se corresponden a los coeficientes estimados en regresiones donde se controla por la edad de la mujer, año y sector de ocupación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL.

empresa de un año a otro<sup>8</sup>. Me centro en las mujeres con contrato indefinido y divididas en dos grupos: aquellas que se acogieron a la reducción de jornada (contrato Ley 39/99) y

<sup>8</sup> Para este análisis utilizo la ola 2015 de la MCVL. Dada la naturaleza de estos datos, es posible que las tasas de separación estimadas sean inferiores a las reales. Ello es debido a que en la ola de 2015 únicamente aparecen aquellas trabajadoras que mantenían una relación con la Seguridad Social en 2015, ya sea por motivo de empleo o por cobro de prestación (por ejemplo, prestación de desempleo). Así, si por ejemplo una mujer estaba ocupada en 2008 pero dejó de estarlo en 2009 y agotó su derecho a prestación en los años siguientes, no aparecerá en la ola de 2015. Dado que el análisis se centra en las trabajadoras con contrato indefinido en 2008, es de suponer que este problema es relativamente menor. En todo caso, el análisis debe entenderse más representativo de aquellas trabajadoras con una fuerte participación (*attachment*) en el mercado laboral.



las comparo con otras mujeres de condición socioeconómica similar pero que no eran elegibles para acogerse a la reducción de jornada al no tener hijos menores de 12 años. Los paneles (a), (b) y (c) del gráfico 4 muestran las tasas de separación para estos grupos de mujeres en todas las empresas, en las empresas con más de 250 trabajadores y en las empresas con menos de 20 trabajadores, respectivamente. Tal y como puede verse en el gráfico, las mujeres con reducción de jornada (contrato Ley 39/99) presentan unas tasas de separación significativamente menores a las de otras mujeres similares, pero sin contrato de reducción de jornada. Estas diferencias son mayores en empresas grandes (más de 250 trabajadores) y cuando se compara a las mujeres acogidas a reducción de jornada con las mujeres no-elegibles en trabajos a tiempo parcial y con hijos con edades superiores a los 12 años. Las diferencias en las tasas de separación son particularmente elevadas en el período 2008-2009, el año de mayor destrucción de empleo durante la Gran Recesión. Por ejemplo, en el panel (a), las mujeres con reducción de

---

*Un 20,8% de todas las madres elegibles (con hijos menores de 12 años) en empleos fijos trabajan con un contrato de reducción de jornada cubierto por la Ley 39/1999, porcentaje que asciende al 47,6% entre las que trabajan a tiempo parcial. La incidencia en el caso de los hombres elegibles es prácticamente nula, de tan solo el 1%.*

---

jornada presentan una tasa de separación que es 14,5 puntos porcentuales menor (un 61,7% menor) a la de las mujeres con hijos mayores y en tiempo parcial, pero sin contrato de reducción (8,9% para las primeras versus 23,4% para las segundas). Es difícil saber si la mayor permanencia de las mujeres acogidas a la reducción de jornada se debe a un mayor coste de despido para estas mujeres o, por el con-

trario, a que estas mujeres no están dispuestas a abandonar un empleo permanente con reducción de jornada por miedo a perder los beneficios asociados a este tipo de contrato. Sin embargo, el hecho de que las diferencias entre los dos grupos de mujeres sean mayores en los años de más destrucción de empleo apunta hacia el elevado coste de despido como motivo principal.

Para ilustrar los efectos acumulados de esta protección, los gráficos 5 a 7 muestran las trayectorias laborales de los dos grupos de mujeres antes descritos, pero centrándose ahora en el porcentaje de mujeres que en 2015 conservaban aún el empleo que tenían en 2008. Como cabría esperar, las mujeres acogidas al contrato Ley 39/99 mantienen en mayor porcentaje el empleo que tenían en 2008 que las mujeres no elegibles. Nuevamente, las diferencias son mayores en el caso de empresas grandes y cuando se compara a las mujeres con reducción de jornada con otras mujeres trabajando a tiempo parcial pero sin hijos menores de 12 años. Por ejemplo, en el caso de mujeres trabajando a tiempo parcial en empresas grandes y ocupaciones de bajo nivel de cualificación (panel c del gráfico 7), la probabilidad de perder el empleo original durante la crisis es menos de la mitad para las mujeres con reducción de jornada que para las mujeres no elegibles. Así, en 2015, un 61,1% de las mujeres no elegibles estaba desocupada o trabajando en una empresa distinta al año 2008, por solamente un 25,2% en el caso de las mujeres con reducción de jornada por cuidado de menores.

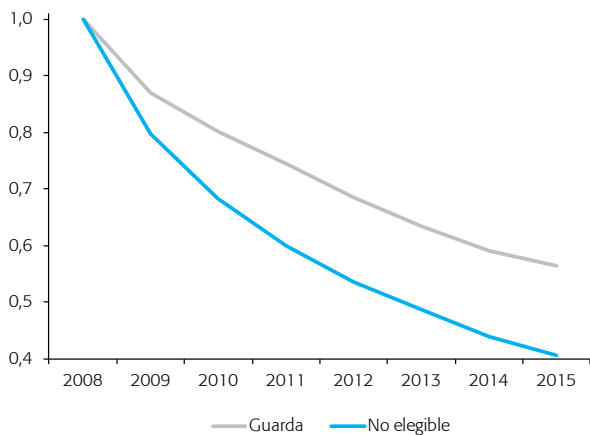
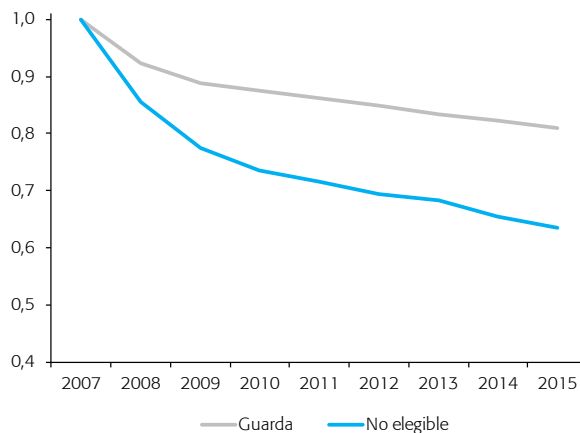
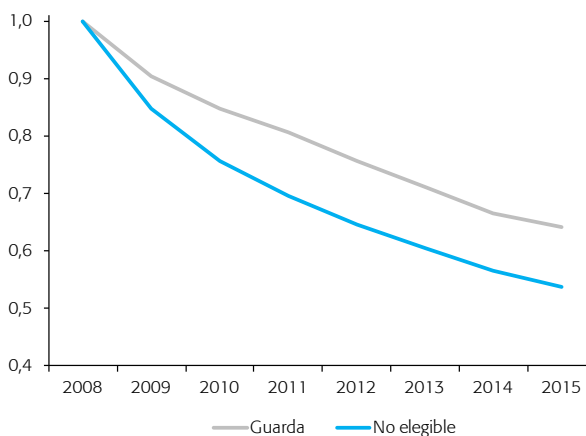
Se sabe que los costes de la Gran Recesión fueron mucho mayores para aquellos trabajadores que tuvieron que abandonar su puesto de trabajo y enfrentarse a unos nuevos contratos con salarios mucho menores (véase, por ejemplo, García, Jansen y Jiménez, 2014). En este sentido, el contrato de reducción de jornada sujeto a la Ley 39/99 parecería haber favorecido a las mujeres que se pudieron acoger a él, al garantizarles un nivel de protección adicional contra el despido. El gráfico 8 muestra la correlación entre reducciones de jornada y tasa de destrucción de empleo

Gráfico 5

## Asalariadas que mantuvieron el empleo de 2008. Mujeres con reducción de jornada por cuidado de menores versus mujeres no elegibles

(Base 1 en 2008)

Panel a. Todos los individuos

Panel b. Todos los individuos  
(Empresas con más de 250 trabajadores)Panel c. Todos los individuos  
(Empresas con menos de 50 trabajadores)

*Notas:* Mujeres que en algún momento durante el período 2008-2015 se acogieron al contrato de reducción de jornada Ley 39/99 (Guarda) en comparación a mujeres no elegibles en ningún momento del período 2008-2015. Resultados de estimar regresiones que controlan por la edad de la mujer, año y sector de ocupación. Todas las mujeres tenían un contrato indefinido en 2008 y trabajaban como asalariadas en el sector privado. El tamaño de la empresa se refiere al puesto de trabajo en 2008.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL (ola, 2015).

al nivel de actividad económica (clasificación CNAE99-2 dígitos). El análisis se centra en el subgrupo de trabajadoras que entre 2008 y 2015

mantuvieron el mismo empleo en la misma empresa y que en 2017 no tenían reducción de jornada pero que fueron elegibles para acogerse

a este tipo de contrato en algún momento posterior. Tal y como se puede observar en el gráfico, existe un porcentaje mayor de mujeres elegibles

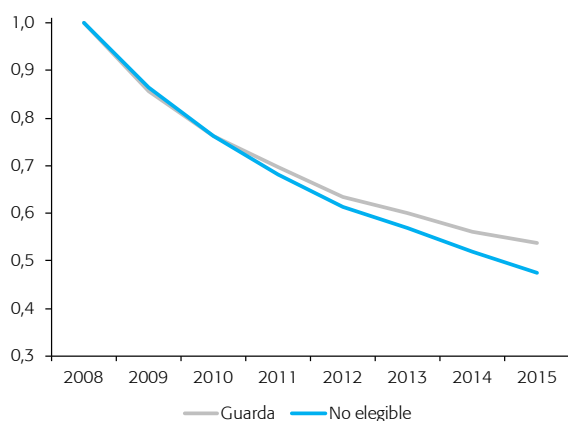
que se acogen a esta fórmula contractual en algún momento entre 2008 y 2015 cuando el ritmo de destrucción de empleo en su sector de actividad

Gráfico 6

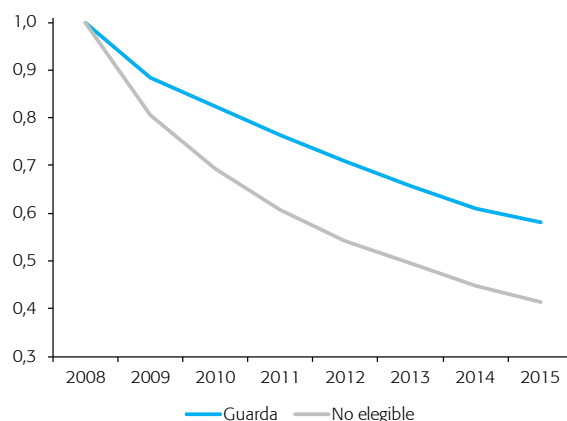
### Asalariadas que mantuvieron el empleo de 2008. Mujeres con reducción de jornada por cuidado de menores versus mujeres no elegibles, por nivel de ocupación

(Base 1 en 2008)

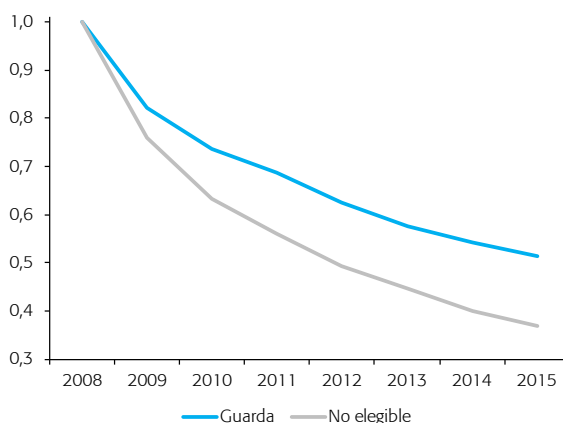
Panel a. Alto nivel de cualificación



Panel b. Nivel de cualificación medio



Panel c. Bajo nivel de cualificación



*Notas:* Mujeres que en algún momento durante el período 2008-2015 se acogieron al contrato de reducción de jornada Ley 39/99 (Guarda) en comparación a mujeres no elegibles en ningún momento del período 2008-2015. Resultados de estimar regresiones que controlan por la edad de la mujer, año y sector de ocupación. Todas las mujeres tenían un contrato indefinido en 2008 y trabajaban como asalariadas en el sector privado. El nivel de cualificación se refiere al empleo de 2008.

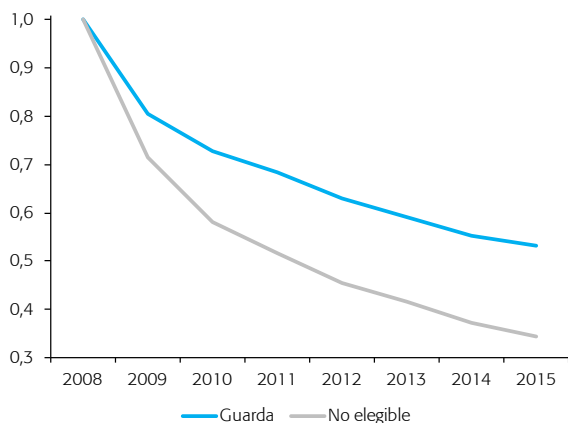
*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL (ola 2015).

Gráfico 7

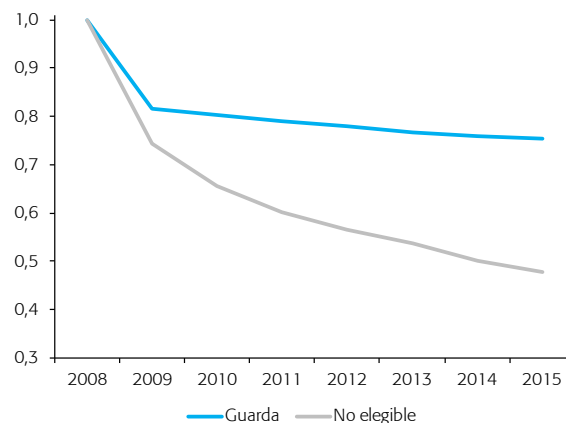
**Asalariadas que mantuvieron el empleo de 2008. Mujeres con reducción de jornada por cuidado de menores versus mujeres no elegibles, por nivel de ocupación. Mujeres trabajando a tiempo parcial en 2008**

(Base 1 en 2008)

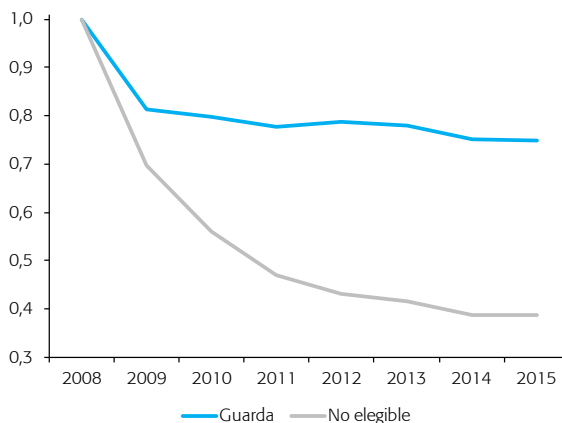
Panel a. Todos los individuos



Panel b. Todos los individuos  
(Empresas con más de 250 trabajadores)



Panel c. Bajo nivel de cualificación  
(Empresas con más de 250 trabajadores)

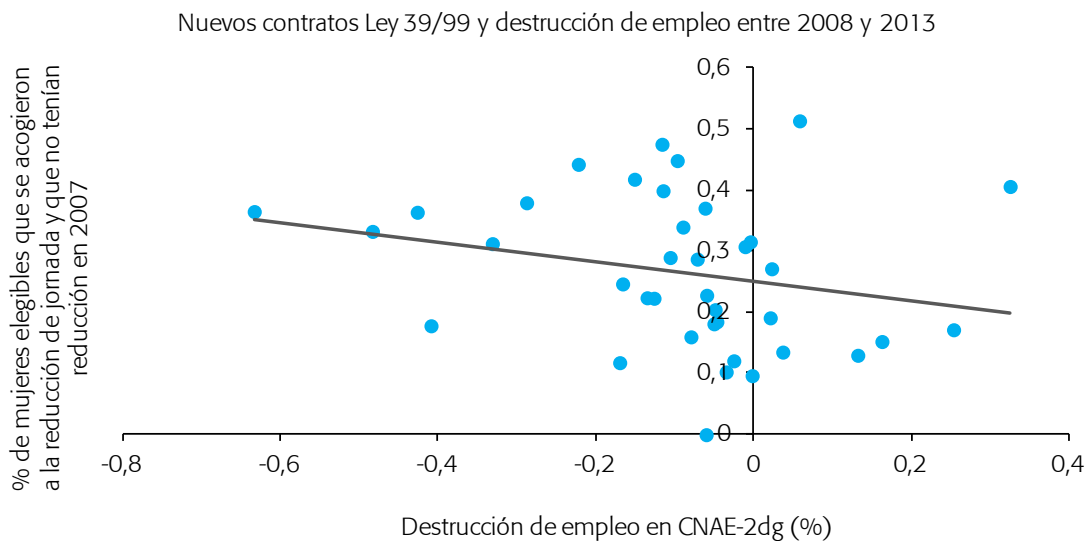


*Notas:* Mujeres que en algún momento durante el período 2008-2015 se acogieron al contrato de reducción de jornada Ley 39/99 (Guarda) en comparación a mujeres no elegibles en ningún momento del período 2008-2015. Resultados de estimar regresiones que controlan por la edad de la mujer, año y sector de ocupación. Todas las mujeres tenían un contrato indefinido en 2008 y trabajaban como asalariadas en el sector privado y a tiempo parcial. El tamaño de la empresa y nivel de cualificación se refieren al empleo de 2008.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL (ola, 2015).

Gráfico 8

**Porcentaje de mujeres elegibles que se acogen a la reducción de jornada (Ley 39/99) en algún momento entre 2008 y 2013 y que en 2007 no trabajaban con reducción de jornada, según ritmo de destrucción de empleo en el sector de ocupación**



*Notas:* Muestra de mujeres asalariadas del sector privado con contrato indefinido en 2008, que mantuvieron una relación estable con su empresa entre 2008-2013 y que no estaban trabajando en reducción de jornada a principios de 2008. Clasificación de actividades basada en CNAE99, 2-dígitos. Muestra de individuos en CNAEs con más de 100.000 trabajadores en 2009. Todas las mujeres en la muestra fueron elegibles en algún momento entre 2008 y 2013. La tasa de destrucción de empleo es la diferencia porcentual en el número de ocupados entre 2008 y 2014. CNAE99 al nivel de dos dígitos. El gráfico representa únicamente aquellos CNAEs con un mínimo de 100.000 ocupados en 2009.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la MCVL.

es mayor<sup>9</sup>. Cuando en un análisis de regresión controlado por la edad del individuo, nivel de ocupación, provincia, tamaño de la empresa y edad del hijo encuentro que por cada 10% de destrucción de empleo adicional se da un aumento del 3,48% en la probabilidad de que una mujer elegible se acogiera a la reducción de jornada (cuadro 1), con un impacto superior cuando miro el porcentaje de reducciones de jornada mínimas, de hasta un 9,4% en el caso de empresas de menos de 75 trabajadores.

## Conclusiones

A pesar de los avances en la igualdad de género en España durante las últimas décadas, las mujeres todavía se responsabilizan en mayor medida que los hombres del cuidado de los menores. Estas responsabilidades familiares limitan las posibilidades de muchas mujeres para dedicarse en igualdad de condiciones que los hombres al mercado laboral, sobre todo en un contexto como el español donde todavía abundan los horarios

<sup>9</sup> De la Rica y Gorjón (2016) encuentran el resultado opuesto en un análisis que compara la incidencia del contrato de reducción de jornada en el período 2004-2007 con el período de crisis económica 2008-2011. La diferencia con sus resultados puede deberse a la distinta metodología usada o a los distintos años del análisis. También, en marzo de 2007 se reformó la Ley 39/99 reduciendo el límite mínimo de reducción (de 1/3 a 1/18) y ampliando el límite de edad del hijo de 8 a 12 años. Estos cambios hacen particularmente complicado un análisis que compare el grado de adopción del contrato de reducción de jornada antes y después de 2007.

Cuadro 1

## Probabilidad de reducción de jornada (Ley 39/99) y ritmo de destrucción de empleo

Panel a. Probabilidad de reducción de jornada				
	Todas las empresas (1)	Todas las empresas (2)	Empresas con más de 75 trabajadores (3)	Empresas con menos de 75 trabajadores (4)
Destrucción de empleo (%)	-.053 (.042)	-.091** (.040)	-.133 (.088)	-.102** (.046)
Probabilidad media	.2614	.2614	.3080	.2243
Impacto 10% destrucción de empleo	+2.03%	+3.48%	+4.32%	+4.55%
Controles	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Número de individuos	12,064	12,064	5,354	6,710
R2	.001	.146	.154	.145
Panel b. Probabilidad de reducción mínima (1/8)				
	Todas las empresas (1)	Todas las empresas (2)	Empresas con más de 75 trabajadores (3)	Empresas con menos de 75 trabajadores (4)
Destrucción de empleo (%)	-.029 (.020)	-.024 (.020)	-.073 (.058)	-.035* (.021)
Probabilidad media	.056	.056	.080	.037
Impacto 10% destrucción de empleo	+5.18%	+4.29%	+9.13%	+9.46%
Controles	NO	SÍ	SÍ	SÍ
Número de individuos	12,064	12,064	5,354	6,710
R2	.002	.041	.061	.040

Notas: \*\*\*p < 0,01; \*\*p < 0,05; \*p < 0,10. Muestra de mujeres asalariadas del sector privado con contrato indefinido en 2008, que mantuvieron una relación estable con su empresa entre 2008-2013 y que no estaban trabajando en reducción de jornada a principios de 2008. Clasificación de actividades basada en CNAE99, 2-dígitos. Muestra de individuos en CNAEs con más de 100.000 trabajadores en 2009. Todas las mujeres en la muestra fueron elegibles en algún momento entre 2008 y 2013. La variable dependiente en el panel a (panel b) es la probabilidad de haberse acogido a la reducción de jornada (reducción mínima) en algún momento entre 2008 y 2013. Un signo negativo en la fila (destrucción de empleo) significa que una mayor intensidad en la reducción de empleo aumenta la probabilidad de reducción de jornada.

inflexibles y las largas jornadas de trabajo. La Ley 39/99 para la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar reguló la reducción de jornada por motivos familiares concediendo a los trabajadores que se acogiesen a este tipo de contrato un elevado nivel de flexibilidad horaria y de protección frente al despido. A pesar de este nivel de protección y

de que la ley otorga los mismos derechos a hombres que a mujeres, solo ellas se han acogido a este tipo de contrato, representando más del 95% de todos los casos. La ley, por lo tanto, ha fracasado en el objetivo de reducir la brecha que existe entre hombres y mujeres en la adopción de jornadas reducidas y flexibles para conciliar vida

laboral y familiar. Además, y si bien es cierto que las mujeres con este contrato han gozado de un nivel de protección y estabilidad en su puesto de trabajo más elevado que otras mujeres con similares características, también lo es que únicamente aquellas con un contrato permanente han podido acogerse a la reducción de jornada prevista en la Ley 39/99. Así, esta ley ha abierto una nueva brecha, entre mujeres protegidas por este contrato y las que no lo están, ya sea por no tener hijos menores de 12 años o por estar empleadas con un contrato temporal. Finalmente, no es descartable que esta regulación esté teniendo efectos negativos no deseados sobre el conjunto de mujeres en edad de tener hijos, tales como una menor probabilidad de empleo o de contratación indefinida<sup>10</sup>.

---

*La Ley 39/1999 ha abierto una nueva brecha, entre mujeres protegidas por este contrato y las que no lo están, ya sea por no tener hijos menores de 12 años o por estar empleadas a tiempo parcial. No es descartable que esta regulación esté teniendo efectos no deseados, como una menor probabilidad de empleo o de contratación indefinida entre las mujeres en edad de tener hijos.*

---

La reducción de la brecha de género pasa por dos estrategias: 1) aumentar la participación de los hombres en el cuidado de los hijos; 2) reducir los costes de la flexibilidad de los horarios de trabajo.

Respecto a la primera estrategia, se está avanzando en políticas, como, por ejemplo, los

permisos de paternidad no transferibles (Farré y González, 2017)<sup>11</sup>. Sin embargo este tipo de políticas no reduce los costes para la empresa de la jornada flexible; simplemente los distribuye de forma más equitativa entre hombres y mujeres. Además, su impacto seguirá siendo limitado mientras existan grandes diferencias por género, tal y como ocurre con el permiso de paternidad en España, que siendo de cuatro semanas<sup>12</sup>, supone solamente una cuarta parte de la baja por maternidad. Respecto a la segunda estrategia, tal y como Goldin (2014) demuestra, las nuevas tecnologías están reduciendo los costes de la jornada flexible con posiblemente mayor eficacia que la mayoría de las políticas públicas existentes.

## Referencias

- BERTRAND, M.; GOLDIN, C., y L. F. KATZ (2010), "Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors", *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (3): 228-255.
- BLAU, F. D.; FERBER, M. A., y A. E. WINKLER (2013), *The economics of women, men, and work*, Pearson, 7 edition.
- CONDE RUIZ, J. I., e I. MARRA DE ARTIÑANO (2016), "Gender gaps in the Spanish labor market", *FEDEA Estudios sobre la Economía Española*, 32.
- CONNOLLY, S., y M. GREGORY (2008), "Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain, 1991-2001", *Economic Journal*, 118: F52-F76.
- (2009), "The Part-Time Pay Penalty: Earnings Trajectories of British Women", *Oxford Economic Papers*, 61(S1): 76-97.

<sup>10</sup> De la Rica y Gorjón (2016) encuentran evidencia de estos efectos no deseados usando la MCVL de 2004. En un trabajo en curso (Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas, 2013), analizamos los efectos de la norma más en el largo plazo, usando la MCVL de 2010 y encontramos evidencia de que tras la aprobación de la Ley 39/99, las empresas podrían ser más reacias a contratar mujeres en edad de tener hijos y a ofrecerles un contrato indefinido, unos efectos no deseados que aumentan con el número de años tras la aprobación de la reforma.

<sup>11</sup> Farré y González (2017) analizan el impacto de la introducción del permiso de paternidad no-transferible en España en 2007. Las autoras encuentran efectos limitados en el largo plazo de esta política, sugiriendo como posible explicación la todavía corta duración de este permiso, sobre todo en comparación al permiso de maternidad.

<sup>12</sup> El permiso de paternidad no transferible se implanta por primera vez en 2007 y se fija en dos semanas. En enero de 2017, este permiso se amplía de dos a cuatro semanas. Actualmente las madres cuentan con 16 semanas de permiso de las cuales diez son transferibles al padre. Sin embargo, menos del 2% de los padres se toman alguna parte de ese tiempo.

- COOK, C.; DIAMOND, R.; HALL, J.; LIST, J., y P. OYER (2018), "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers", No. 00634, *The Field Experiments Website*.
- DE LA RICA, S. (2012), "La brecha salarial de Género en España: Algunas aclaraciones", *nadaesgratis.es*.
- (2014), "A vueltas con la jornada parcial en España", *nadaesgratis.es*.
- DE LA RICA, S., y L. GORJÓN (2016), "The impact of family-friendly policies in Spain and their use throughout the business cycle", *IZA Journal of European Labor Studies*, 5, nº 1: 9.
- DOLADO, J. J.; GARCÍA-PENALOSA, C., y L. TARASONIS (2016), "The Changing Nature of Gender Selection into Employment: Europe over the Great Recession", *Documento de trabajo*.
- FARRÉ, L., y L. GONZÁLEZ (2017), "The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes", *IZA Discussion paper 10865*.
- FERNÁNDEZ-KRANZ, D., y N. RODRÍGUEZ-PLANAS (2011a), "The part-time pay penalty in a segmented labor market", *Labour Economics* 18 (5): 591-606.
- (2011b), "Unintended Effects of a Family-Friendly Law in a Segmented Labor Market," *IZA discussion paper 5709*.
- (2013), "Can Parents' Right to Work Part-Time Hurt Childbearing-Aged Women? A Natural Experiment with Administrative Data", *IZA working paper 7509*.
- FERNÁNDEZ-KRANZ, D.; LACUESTA, A., y N. RODRÍGUEZ-PLANAS (2013), "The motherhood earnings dip: Evidence from administrative records", *Journal of Human Resources*, 48(1): 169-197.
- GARCÍA, J. I.; JANSEN, M., y S. JIMÉNEZ (2014), "El derrumbamiento de los salarios iniciales", *nadaesgratis.es*.
- GOLDIN, C. (2014), "A grand gender convergence: Its last chapter", *The American Economic Review*, 104: 1091-1119.
- GONZÁLEZ, L. (2017), "Más sobre tendencias en el mercado laboral español", *nadaesgratis.es*.
- HIRSCH, B. (2005), "Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills", *Industrial and Labor Relations Review*, 58(July):525-51.
- MANNING, A., y B. PETRONGOLO (2008), "The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain", *The Economic Journal*, 118: F28-51.
- OLIVETTI, C., y B. PETRONGOLO (2008), "Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps", *Journal of Labor Economics*, 26 (4): 621-654.
- WALDFOGEL J. (1998), "Understanding the Family Gap in Pay for Women with Children", *Journal of Economic Perspectives*, 12 (1), Winter: 137-56.