

DESIGUALDAD EN EL USO DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES EN ESPAÑA (2011-2019)¹

Inequalities in the use of unpaid childcare leave in Spain (2011-2019)

VIOLETA ARAGÓN-MARTÍNEZ

Universidad Nacional de Educación a Distancia

varagon@poli.uned.es

Cómo citar/Citation

Aragón-Martínez, V. (2025).

Desigualdad en el uso de la excedencia por cuidado de menores en España (2011-2019).

IgualdadES, 13, 209-236

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.13.08>

(Recepción: 02/09/2025; aceptación tras revisión: 06/10/2025; publicación: 18/12/2025)

Resumen

Este artículo analiza la incidencia, los patrones de uso y los determinantes sociales y laborales de la excedencia por cuidado de hijos/as en España —un derecho no remunerado con reserva de puesto y asimilación a cotizado— empleando microdatos administrativos longitudinales de la MCVL. Se observa a mujeres con primer nacimiento 2011-2019 hasta 2022 y, para estimar la incidencia, se restringe a madres elegibles (asalariadas en el nacimiento). La metodología combina (i) un bloque descriptivo que identifica episodios de excedencia en los 36 meses tras el parto y caracteriza frecuencia, reiteración por hijo, momento de inicio respecto al nacimiento, duración y estacionalidad, y (ii) modelos logísticos binarios a nivel de nacimiento con especificación progresiva (modelo base demográfico; +familia/entorno; +condiciones laborales). Los resultados muestran una utilización minoritaria, con inicios que se concentran tras el agotamiento de los permisos retribuidos, duraciones cortas y cierto

¹ Esta investigación se enmarca en el proyecto «Diversidad, inclusión e igualdad: impactos sociales y de género el sistema de licencias parentales y de la educación infantil» (INCLUDE, ref. PID2024-162338OB-I00).

patrón estival, y un acceso estratificado por estabilidad y calidad del empleo y por origen.

Palabras clave

Excedencia por cuidado de hijos/as; condiciones laborales; estratificación social; permisos parentales.

Abstract

This article examines the incidence, usage patterns, and social and labor determinants of childcare leave (excedencia por cuidado de hijos/as) in Spain—a non-paid entitlement with job protection and periods credited for social-security contributions— using longitudinal administrative microdata from the MCVL. We follow women with a first birth in 2011-2019 through 2022 and, to estimate incidence, restrict the analysis to eligible mothers (employees at the time of birth). The methodology combines (i) a descriptive component that identifies leave episodes within 36 months postpartum and characterizes frequency, repeat use per child, timing relative to birth, duration, and seasonality; and (ii) birth-level binary logistic models with a stepwise specification (demographic base; +family/context; +employment conditions). Results indicate limited take-up, with starts clustering after paid leaves are exhausted, short durations with summer seasonality, and stratified access by employment stability and quality as well as by country of origin.

Keywords

Childcare leave; working conditions; social stratification, parental leaves.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS EN ESPAÑA. III. USO Y ACCESO A LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS. IV. OBJETIVOS E HIPÓTESIS. V. DATOS: 1. Muestra. VI. METODOLOGÍA. VII. RESULTADOS: 1. Descriptivos y tendencias del uso de la excedencia. 2. Análisis estadístico descriptivo. 3. Análisis multivariable. VIII. DISCUSIÓN. BIBLIOGRAFÍA.

I. INTRODUCCIÓN²

En España, la excedencia por cuidado de hijos ocupa un lugar singular en el repertorio de conciliación: es el único instrumento largo no remunerado con reserva de puesto y efectos acotados en seguridad social. Más allá de su diseño jurídico, lo relevante —desde una mirada sociológica— es que su viabilidad económica y su riesgo profesional no se distribuyen por igual. En la literatura se recoge el carácter de uso agregado es bajo y fuertemente feminizado de esta medida (Lapuerta, 2013; Meil *et al.*, 2018), pero se dispone de poca evidencia longitudinal con base administrativa que permita observar con precisión cuándo se toman estas excedencias, cuánto duran, cuántas veces se repiten y quiénes pueden realmente acogerse.

Este artículo aborda esa laguna con microdatos administrativos longitudinales (MCVL). Se define una cohorte de primeras maternidades (2011-2019) y se siguen sus trayectorias laborales y familiares hasta 2022, lo que permite capturar nacimientos posteriores, episodios reiterados y retornos. Con esa ventana temporal se reconstruyen trayectorias y uso de excedencias, identificando incidencia, *timing*, duración y reiteración, y se estiman sus determinantes con información de empleo (ocupación ISCO, tipo de contrato, base de cotización, antigüedad, tamaño de empresa y sector), además de rasgos socio-demográficos y familiares.

El encuadre teórico parte de una idea sencilla: una excedencia sin salario actúa como mecanismo selectivo. Se anticipan (i) picos de inicio en el intervalo 4-6 meses tras el parto —cuando se agotan coberturas retribuidas—; (ii) duraciones mayoritariamente cortas y estacionalidad estival, y (iii) un

² Esta investigación se enmarca en el proyecto «Diversidad, inclusión e igualdad: impactos sociales y de género el sistema de licencias parentales y de la educación infantil» (INCLUDE, ref. PID2024-162338OB-I00).

patrón de estratificación social: mayor probabilidad de uso en posiciones de clase ventajosas (profesiones cualificadas, contratos indefinidos, salarios altos, empresas grandes y sector público) y menor en segmentos precarios. Además, se explora cómo el número de hijos y el orden del nacimiento modulan estas decisiones a lo largo del ciclo reproductivo.

Con esta estrategia, el artículo trata de cuantificar el uso de la excedencia en España y fundamentar su lógica social: muestra cómo el diseño de «tiempo sin ingresos» se traduce en gradientes de clase, y cómo el calendario institucional (fin de permisos pagados, reserva del puesto) estructura el ritmo de entradas y retornos. El resto del texto desarrolla el trasfondo normativo e histórico, revisa la evidencia previa sobre usos y desigualdades, presenta datos, muestra y método, y discute los resultados —descriptivos y multivariantes— a la luz de este marco.

II. MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS EN ESPAÑA

La excedencia por cuidado de hijos es definida por el ordenamiento jurídico español como un derecho de suspensión voluntaria de la relación laboral con reserva de puesto y protección social específica, pero sin remuneración, cuyo marco básico se recoge en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el art. 237 de la Ley General de la seguridad social (LGSS). En su configuración actual, el ET reconoce a cualquier persona trabajadora no autónoma el derecho a un período de excedencia de hasta tres años por cada hijo o hija (por naturaleza, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente), disfrutable de forma fraccionada y como derecho individual (ET). Durante el primer año se mantiene la reserva del puesto de trabajo; a partir de entonces, la reserva se refiere a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En clave de protección social, la LGSS considera asimilados al alta y cotizados los tres primeros años de excedencia por hijo, lo que mitiga, pero no elimina el coste de oportunidad de una ausencia laboral sin ingresos (LGSS, 2015).

En la función pública, el Estatuto Básico del Empleado Público replica la duración máxima de tres años por hijo, incorpora el cómputo del tiempo a efectos de carrera y derechos de seguridad social y, de forma más garantista que el régimen laboral común, mantiene la reserva del puesto al menos durante dos años, con el resto del periodo reservado a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Estas asimetrías entre regímenes, que se han ido consolidando, han sido relevantes a la hora de interpretar los perfiles de uso diferenciados por sector (Lapuerta, 2013; Romero-Balsas *et al.*, 2022).

Históricamente, la excedencia emerge en la España «tardo franquista» como excedencia «por maternidad» (1970) sin garantía de retorno ni prestación, en continuidad con un régimen de permisos centrado en la protección sanitaria de la maternidad instaurado en 1929 (Wall y Escobedo, 2009; Meil *et al.*, 2020). La democratización y el ET de 1980 extienden el derecho también a los padres y añaden la reducción de jornada con reducción proporcional de salario, pero la excedencia se concibe todavía como derecho «familiar» (no individual) y sigue no retribuida (Wall y Escobedo, 2009; Lapuerta, 2013). No es hasta 1995 que, a través de la Ley 4/1995 de 23 de marzo, la excedencia por cuidado de hijos pasa a poseer un carácter de derecho individual con las características de reserva de puestos vigentes en la actualidad (Meil *et al.*, 2020).

La Ley 39/1999 reordena el paquete de conciliación y extiende la cobertura a adopción y acogimiento, mientras que el RD 1251/2001 consolida la prestación íntegra en los permisos retribuidos de corta duración, sin alterar la naturaleza no remunerada de la excedencia. Con la LO 3/2007 se incorpora el permiso de paternidad como derecho individual e intransferible, reforzando la individualización de los permisos por progenitor. En los textos refundidos, ET (art. 46.3), LGSS (art. 237) y EBEP (art. 89.4) fijan el marco vigente: excedencia larga y no retribuida con asimilación a cotizado y reserva reforzada en el sector público (RDL, 2015a; 2015b; 2015c). Posteriormente, el RDL 6/2019 iguala a 16 semanas el permiso por nacimiento y cuidado para ambos progenitores y la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 mediante el RDL 5/2023 crea el permiso parental de 8 semanas (art. 48 bis ET); estas reformas refuerzan el bloque de permisos retribuidos e individualizados sin modificar el papel de la excedencia como parental largo no pagado (Escobedo, 2022; Meil *et al.*, 2024). En coherencia con la evolución comparada, el permiso de paternidad se amplía, pero persisten pocos incentivos explícitos para ausencias largas; así, España combina permisos cortos con financiación y excedencia prolongada sin salario, una dualidad que la literatura sitúa en la transición del «short leave modified breadwinner model» al «extensive early return to work model» (Ray *et al.*, 2010; Ciccía y Verloo, 2012; Escobedo y Wall, 2013).

III. USO Y ACCESO A LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

En cuanto a las tasas y sesgos de uso de la excedencia por cuidado de hijos, la literatura española es consistente en tres rasgos generales: baja incidencia agregada, marcada feminización y fuerte estratificación social del acceso. Con microdatos administrativos, Lapuerta *et al.* (2011) muestran que entre la población elegible, la probabilidad general de acogerse es reducida (3 % de las madres y 0,1 % de los padres) y recae abrumadoramente en las

mujeres, ya que en 2006 solo el 5 % de los usuarios de excedencias por cuidado de hijos eran hombres (Lapuerta *et al.*, 2011). Los estudios de encuesta ofrecen un patrón semejante, observándose en 2012 una tasa general de uso del 4,8 % con grandes diferencias significativas entre hombres (0,5 %) y mujeres (10,4 %) (Meil *et al.*, 2018; Meil *et al.*, 2020). Pese al incremento de la tasa de uso general al 12,4 % en el año 2018, el ejercicio del derecho a la excedencia sigue caracterizándose por una incidencia muy reducida con duraciones mayoritariamente por debajo de un año, operando como un puente entre los permisos retribuidos de corta duración y la escolarización temprana (Meil *et al.*, 2020). Estos patrones coexisten con una difusión mayor—aunque también minoritaria—de la reducción de jornada (9,7 % de progenitores en 2012), igualmente penalizada salarialmente, y con efectos laborales adversos más visibles para ellas (Meil *et al.*, 2018). En perspectiva comparada, este perfil no es anómalo: los regímenes que ofrecen parentales largos sin sustitución salarial tienden a generar una demanda limitada y sesgada por género (Ray *et al.*, 2010; Lapuerta *et al.*, 2011; Romero-Balsas *et al.*, 2022).

Una lectura desde la economía aplicada ayuda a entender por qué estos perfiles se repiten: dos parámetros de diseño resultan centrales, la combinación duración \times tasa de reemplazo y la no transferibilidad por progenitor (Cools *et al.*, 2015; Castellanos-Serrano *et al.*, 2024). En Alemania, por ejemplo, la sustitución de un esquema asistencial prolongado por una prestación contributiva más generosa pero más corta aceleró la reincorporación de las madres tras el vencimiento del beneficio, frente a ausencias largas sin salario (Bergemann y Riphahn, 2023). En España, el giro hacia permisos retribuidos, individuales y no transferibles ha reforzado el papel de los tramos pagados como «primer escalón» de cobertura, dejando a la excedencia no remunerada como una opción posterior y selectiva. La evidencia muestra que los tramos pagados e individualizados favorecen la reincorporación y reducen el coste de oportunidad inmediato, mientras que la forma de disfrute (simultáneo *vs.* alterno) y la generosidad efectiva (duración \times reemplazo) siguen modulando la corresponsabilidad y quién puede permitirse prolongar el cuidado (Domínguez-Folgueras *et al.*, 2022; Castellanos-Serrano *et al.*, 2024; Castellanos-Serrano y Recio Alcaide, 2025).

La baja incidencia y marcado sesgo de uso femenino conectan directamente con el acceso social, laboral y económicamente estratificado a esta medida a través de la penalización laboral. Las reducciones salariales, de horas trabajadas o incluso la situación de inactividad asociadas a la maternidad han sido ampliamente estudiadas en la literatura (Budig y England, 2001; Troske y Voicu, 2004; Fernández-Kranz *et al.*, 2013; Goldin, 2014; Cebrián y Moreno, 2015; de Quinto *et al.*, 2021), poniendo el foco, entre otros mecanismos de penalización, en el coste de capital humano derivado de las interrupciones laborales vincu-

ladas al cuidado (Mincer y Ofek, 1982; Becker, 1985; Becker, 1991; Anderson *et al.*, 2003). Es decir, esta teoría sostiene que las interrupciones de la carrera profesional para dedicarse al cuidado de los hijos o las reducciones de jornada reducen la experiencia laboral y la formación de las mujeres, lo que se traduce en una menor productividad y salarios en el periodo post interrupción (England *et al.*, 2016). En este marco, la penalización vinculada a interrupciones y reducciones no solo explica pérdidas salariales y de carrera, sino que anticipa por qué el acceso a la excedencia termina siendo social y laboralmente selectivo.

Es decir, pese a las garantías de reserva de puesto y cotización durante el periodo de excedencia, el acceso está socialmente estratificado: la excedencia la usan más quienes combinan seguridad contractual y recursos (contrato indefinido, sector público o grandes empresas, mayores ingresos de la unidad familiar, niveles educativos altos), y menos quienes están en posiciones precarias (temporalidad, ocupaciones elementales, pequeños centros) (Lapuerta *et al.*, 2011; Lapuerta, 2013; Meil *et al.*, 2018; Meil *et al.*, 2020). La evidencia para España confirma también efectos negativos en la trayectoria laboral tras la excedencia (descensos de responsabilidad, estancamiento, salidas del empleo), más intensos en mujeres, reforzando la penalización de la maternidad (Meil *et al.*, 2018). Estos hallazgos conectan con la literatura comparada con otros estudios en países europeos sobre consecuencias laborales del uso de estos permisos, teniendo en cuenta tanto la interacción de la duración de la interrupción como los resultados de reducción salarial, en horas trabajadas o en formación (Duvander y Jans, 2009; Hegewisch y Gornick, 2011).

Un aporte clave en este sentido es el de Lapuerta (2013), que muestra cómo incentivos autonómicos (complementos económicos sustitutivos) modulan el uso de la excedencia entre las madres, sugiriendo que estos micro-diseños de incentivación económica alteran costes relativos y, con ello, decisiones familiares (*id.*). En paralelo, estudios más recientes sobre permisos no remunerados y escuelas infantiles resaltan la interacción entre política de tiempo y servicios: el uso de excedencias se utiliza de forma complementaria a los horarios de la escuela infantil entre aquellos progenitores que hacen uso de ella durante los primeros años de vida del niño (Romero-Balsas, 2022).

En suma, la evolución normativa ha consolidado un equilibrio institucional: permisos de nacimiento y cuidado crecientemente iguales y retribuidos (con reformas muy recientes), junto a un derecho largo, individual y no pagado (excedencia) con cobertura de seguridad social, pero sin ingresos, que traslada la selección al estatus laboral y de ingresos del hogar. La literatura sociológica y comparada coincide en que este diseño incentiva un uso femenino y estratificado, concentra inicios tras el fin de la baja remunerada y genera costes profesionales que alimentan la brecha de género, lo que encuadra y contextualiza los objetivos de este estudio (Alcañiz, 2015).

IV. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

El objetivo principal de este estudio se trata del análisis de la incidencia y los determinantes o factores influyentes en el uso de la excedencia por cuidado de hijos por parte de las madres en España, empleando como fuente la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Con base en la relevancia social de este derecho, se plantean dos objetivos específicos relativos a una muestra más reciente que los estudios realizados previamente con datos administrativos de madres en España. En primer lugar, describir los patrones de utilización de la excedencia por cuidado de hijos, atendiendo a la frecuencia y reiteración de los episodios, su momento de inicio en relación con el nacimiento, la duración y su distribución estacional, con el fin de explorar la existencia de tendencias al respecto. En segundo lugar, comprender si el uso de la excedencia tiene un carácter socialmente estratificado, examinando los factores sociodemográficos, familiares y laborales que condicionan la posibilidad de acogerse a esta medida.

Por tanto, a partir de estos objetivos, se han formulado varias hipótesis referidas a mujeres que han sido madres entre 2011 y 2019:

En primer lugar, y en cuanto al uso de la excedencia en relación con el número de hijos y el orden de nacimiento, se espera que, en el caso de las mujeres con varios hijos, la probabilidad de acogerse a este derecho sea mayor en los partos de orden superior. Esta expectativa se fundamenta en la hipótesis de acumulación de necesidades: a medida que crece el número de hijos, también lo hacen las demandas de cuidado y las dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar, lo que puede reforzar el recurso a este derecho (H1a). No obstante, también cabe anticipar un patrón no estrictamente lineal: en los partos de orden muy alto la propensión a solicitar excedencia podría ser menor, ya que algunas mujeres podrían haber abandonado previamente el empleo, o bien haber consolidado otras estrategias de conciliación, a través de, por ejemplo, reducciones de jornada, apoyos familiares o salida permanente del mercado laboral (H1b).

En cuanto al momento de inicio de la excedencia en relación con el parto, se propone que este tiende a concentrarse entre los cuatro y seis meses posteriores al parto, coincidiendo con el final de las 16 semanas obligatorias de baja por maternidad y el uso de vacaciones acumuladas, generando un «pico» de excedencias cuando se agotan estas coberturas (H2).

En relación con la duración de las excedencias, la hipótesis propuesta establece que la mayoría de las excedencias se concentre en duraciones relativamente cortas, inferiores a un año, dado que el coste económico del abandono completo del salario supone un fuerte desincentivo (H3). Además, se anticipa que los inicios de excedencias se sitúen en los meses de verano, especialmente

julio y agosto. Esta pauta respondería a la coincidencia con las vacaciones escolares y a la necesidad de intensificar los cuidados en ausencia de la cobertura educativa (H4).

Por último, y en cuanto a los perfiles de uso de la excedencia por cuidado de hijos, se plantea que estos respondan a patrones socialmente estratificados (H5). En primer lugar, se espera que las mujeres con mayor nivel educativo y mejores condiciones laborales —ocupaciones cualificadas, contratos indefinidos, salarios más altos y empleo en el sector público o en grandes empresas— presenten una mayor probabilidad de acogerse a este derecho, debido a una mayor seguridad contractual y recursos económicos para afrontar la interrupción temporal de la actividad laboral (H5a). En contraposición, las mujeres con menor nivel educativo y/o situaciones de mayor precariedad laboral al momento del parto —empleos temporales, ocupaciones elementales, bajos salarios o inserción en pequeñas empresas del sector privado— tenderán a hacer un uso más limitado de la excedencia por cuidado de hijos, al enfrentarse a una mayor probabilidad de desvinculación laboral y a las restricciones financieras derivadas de la pérdida del salario (H5b).

Asimismo, en cuanto a la composición familiar, se anticipa que la presencia de pareja en el momento del parto constituya un factor relevante, mitigando, en el caso de que la pareja trabaje, el coste económico de la pérdida de ingresos derivado del uso de la excedencia (H5c). Finalmente, también se plantea que el país de origen constituye un eje de desigualdad: se espera que las madres inmigrantes hagan un uso más reducido de la excedencia en comparación con las nacidas en España, lo que puede responder tanto a diferencias en la estabilidad laboral como a posibles barreras institucionales, culturales o de acceso a la información sobre el derecho (H5d).

V. DATOS

Este trabajo utiliza como fuente de datos la *Muestra Continua de Vidas Laborales* (MCVL), un conjunto de microdatos administrativos que la Seguridad Social española elabora con carácter anual. La MCVL constituye una muestra aleatoria del 4 % de las personas que, en algún momento entre 2005 y la actualidad, han estado inscritas en el sistema de la seguridad social, y abarca tanto a trabajadores y pensionistas como a beneficiarios de prestaciones (Lapuerta, 2010; Cebrían y Moreno, 2015). Su principal valor reside en su naturaleza longitudinal, que permite seguir las trayectorias laborales de los individuos a lo largo del tiempo, ofreciendo información detallada sobre tipos de contrato, cotizaciones, salarios y transiciones entre diferentes situaciones laborales, a partir de registros administrativos (Dominguez-Folgueras *et al.*, 2022).

La base de datos dispone de información retrospectiva desde finales de la década de 1960, lo que posibilita reconstruir de forma completa las historias laborales. Todas las observaciones están anonimizadas, y la muestra se actualiza anualmente incorporando nuevos registros y manteniendo la representatividad. Además, la vinculación con el Padrón Municipal proporciona variables demográficas adicionales, como edad, sexo, país de origen, composición del hogar y nivel educativo (Lapuerta, 2010).

En el marco de esta investigación, la riqueza y cobertura de la MCVL permiten identificar con precisión los episodios de excedencia por cuidado de hijos, así como vincularlos con eventos de nacimiento y con las características sociodemográficas y laborales previas de las madres. Esta capacidad de seguimiento temporal, unida a la exhaustividad de la información disponible, la convierte en una fuente adecuada para analizar no solo la incidencia de este derecho laboral, sino también los perfiles de las mujeres que lo utilizan y los patrones de uso a lo largo del ciclo reproductivo.

1. MUESTRA

Se han seleccionado a todas aquellas mujeres presentes en la MCVL que fueron madres por primera vez en España entre los años 2011 y 2019, es decir, un total de 148 213 madres, y se ha realizado un seguimiento longitudinal hasta el 31/12/2022. Este diseño permite observar nacimientos posteriores y eventuales episodios adicionales de excedencia a lo largo del periodo de estudio; no obstante, para garantizar la posibilidad de seguir los tres años posteriores al parto, también los nacimientos adicionales se han acotado hasta 2019. Posteriormente, se han seleccionado a aquellas mujeres que tenían derecho al uso de la excedencia por cuidado de los hijos, es decir, trabajaban por cuenta ajena en el momento del nacimiento del niño, 87 744 madres.

Tal y como se muestra en la tabla 1, del total de las madres elegibles, el 5,41 % hicieron uso de la excedencia por cuidado de hijos, es decir 4753 mujeres.

Tabla 1. *Frecuencia del uso de excedencias por cuidado de hijos sobre las mujeres elegibles*

Uso de excedencia por cuidado de hijos	n	%
Sí	4753	5.42
No	82991	94.58
Total	87744	100

Fuente: elaboración propia.

VI. METODOLOGÍA

El análisis se basa en la explotación de la MCVL en formato de panel longitudinal, que permite seguir las trayectorias individuales a lo largo del tiempo. Se seleccionó la cohorte de madres con primer nacimiento entre 2011 y 2019 y se reconstruyeron sus trayectorias laborales y familiares hasta 2022. Este trabajo implicó la armonización de categorías administrativas con tipologías sociológicas comparables, así como la vinculación de episodios de excedencia a los partos correspondientes en una ventana temporal predefinida (con controles de coherencia cronológica, fusión de tramos contiguos/solapados y truncamiento en el límite legal de 36 meses por hijo).

La metodología utilizada para evaluar y testar las hipótesis propuestas en este estudio se basa en una estrategia de análisis cuantitativo a tres niveles. En primer lugar, se ha realizado una serie de descripciones generales de las tendencias de uso e incidencia de la excedencia por cuidado de hijos, examinando la frecuencia y reiteración de las excedencias por mujer e hijo, el momento de inicio en relación con el parto, la duración de los episodios y su distribución estacional.

En segundo y tercer lugar, el análisis se centra en el nivel de los nacimientos (nivel parto), de modo que cada uno de ellos, independientemente si pertenecen a la misma mujer, constituyen una unidad de observación. Este enfoque permite aprovechar el potencial longitudinal de la MCVL, vinculando directamente el uso o no de la excedencia con las características sociodemográficas y laborales de la madre en el momento concreto de cada parto, evitando que las estimaciones se diluyan en trayectorias acumuladas o en promedios por mujer.

Por tanto, a nivel parto se realizan, en primer lugar, una serie de estadísticos descriptivos bivariados que tratan de explorar la incidencia de la excedencia por cuidado de hijos en relación con diferentes variables explicativas. La realización de estos análisis permite la identificación preliminar de los perfiles con mayor o menor propensión a acogerse a la medida, atendiendo a factores sociodemográficos, familiares y laborales.

Por último, se aplican modelos de regresión logística binaria con el fin de aislar los efectos netos de cada factor teniendo en cuenta el resto de variables, donde la variable dependiente se define como la probabilidad de haber tomado una excedencia por hijo en los 36 meses posteriores al nacimiento. La estrategia de modelización es progresiva:

- a) *Modelo base*: incluye únicamente variables demográficas básicas, como la edad de la madre en el momento del parto, el país de nacimiento (España *vs.* extranjero), el año del parto como variable de control (efectos de

cohorte), el orden del nacimiento y el nivel educativo (cuatro categorías: sin estudios/primaria, secundaria obligatoria, secundaria superior/FP y estudios universitarios).

- b) *Modelo intermedio*: añade variables familiares y contextuales, como la situación de pareja (con o sin pareja) y la residencia en ámbito rural o urbano (municipios $\leq 40\,000$ habitantes frente a $> 40\,000$).
- c) *Modelo completo*: incorpora las características laborales en el momento del parto: ocupación (según clasificación ISCO: alta cualificación, intermedia, sector servicios, elementales y otros), tipo de contrato (indefinido tiempo completo, indefinido tiempo parcial, temporal completo, temporal parcial, fijo discontinuo, aprendizaje/prácticas, y categoría desconocida), sector público/privado, base de cotización (como proxy de salario), antigüedad en la empresa (*tenure*, en meses) y tamaño de la empresa (≤ 10 , 11-49, 50-499, ≥ 500 trabajadores, categoría no aplicable).

La comparación de estos tres modelos permite evaluar cómo se modifican los efectos de las variables demográficas al introducir factores familiares y laborales, así como estimar la contribución específica de las condiciones de empleo en la probabilidad de acogerse a la excedencia. Los resultados se presentan en forma de *odds ratios*, acompañados de sus niveles de significación estadística y medidas de ajuste global (pseudo R^2 de McFadden, Cragg y Uhler y McKelvey y Zavoina).

VII. RESULTADOS

1. DESCRIPTIVOS Y TENDENCIAS DEL USO DE LA EXCEDENCIA

La tabla 2 muestra la distribución del número de excedencias por cuidado de hijos solicitadas por cada mujer, del total de 5819 excedencias observadas. La gran mayoría de las beneficiarias (81,34 %) solicitó una única excedencia a lo largo del periodo observado. Un 15,57 % la solicitó en dos ocasiones, mientras que un 2,61 % corresponde a mujeres que pidieron tres excedencias. Los casos de cuatro, cinco o seis excedencias son residuales (0,49 % en conjunto), lo que indica que la reiteración en el uso de este derecho es poco frecuente.

Tabla 2. *Número de excedencias por cuidado de hijos por persona*

N.º excedencias	n	%
1	3866	81.34
2	740	15.57
3	124	2.61
4	16	0.34
5	5	0.11
6	2	0.04

Fuente: elaboración propia.

Si en lugar de considerar el total de excedencias acumuladas por mujer se analiza su distribución por cada hijo, el patrón se muestra aún más concentrado. Tal y como se observa en la tabla 3, la mayoría de las mujeres que toman excedencias por cuidado de hijos solicitan únicamente una excedencia por cada hijo (91,37 %). Un 7,58 % solicita dos excedencias para el mismo hijo, mientras que solo un 1,04 % llega a pedir tres o cuatro excedencias por hijo. Estos resultados muestran que, aunque algunas mujeres recurren de forma reiterada a esta medida para un mismo hijo, el uso múltiple es muy poco frecuente y se concentra en casos muy puntuales.

Tabla 3. *Número de excedencias por cuidado de hijos por cada hijo*

N.º excedencias por hijo	n	%
1	4846	91.37
2	402	7.58
3	55	1.04
4	1	0.02

Fuente: elaboración propia.

La incorporación de la dimensión de paridad y orden de nacimiento permite afinar este análisis (tabla 4). Entre las mujeres con dos hijos, la mayoría de las excedencias se toma tras el segundo nacimiento (79,94 %), mientras que el 20,06 % se vincula al primero. En el caso de tres hijos, el patrón se desplaza aún más hacia los nacimientos posteriores: 10,00 % tras el primero,

16,55 % tras el segundo y 73,45 % tras el tercero. Entre las mujeres con cuatro hijos, las excedencias se concentran mayoritariamente en el cuarto nacimiento (77,17%), con proporciones menores en los anteriores (5,71 %, 2,86 % y 14,29 %). En el reducido grupo de mujeres con cinco hijos, la totalidad de las excedencias se corresponde con el quinto nacimiento (100 %).

En conjunto, los datos indican que, a medida que aumenta la paridad, las excedencias tienden a concentrarse en los nacimientos de orden más alto, lo que puede reflejar una acumulación de necesidades de cuidado y/o cambios en las estrategias laborales y familiares conforme avanza el ciclo reproductivo.

Tabla 4. *Distribución de las excedencias por cuidado de hijos en función del número total de hijos y del orden de nacimiento*

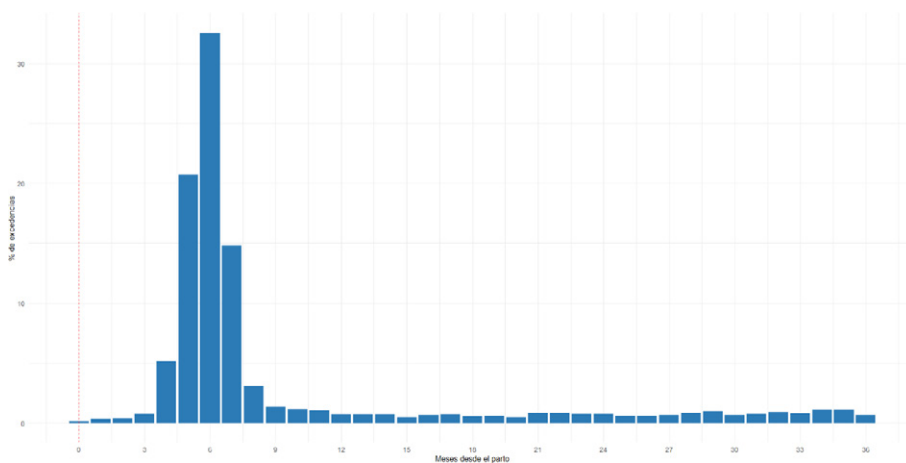
N.º hijos	Orden	n	% intraparidad
1	1	2955	100.00
2	1	508	20.06
	2	2024	79.94
3	1	29	10.00
	2	48	16.55
	3	213	73.45
4	1	2	5.71
	2	1	2.86
	3	5	14.29
	4	27	77.17
5	5	7	100.00

Fuente: elaboración propia.

El momento del inicio de las excedencias por cuidado de hijos también presenta un patrón definido cuando se sitúa en relación con el parto, tal y como se observa en el gráfico 1. La mayoría de las excedencias se inician entre los 4 y 6 meses posteriores al nacimiento, con un pico muy marcado en torno al mes 6. Este patrón es coherente con la finalización de la baja por maternidad (16 semanas) y, en algunos casos, con la acumulación de vacaciones no disfrutadas o el uso previo de una reducción de jornada como medida transitoria antes de la excedencia.

En los primeros meses tras el parto el uso es minoritario, y a partir del mes 7 la frecuencia desciende de manera progresiva, aunque persiste una dispersión de inicios de excedencias que se extiende hasta los tres años posteriores, coincidiendo con el límite legal para solicitar la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores). Este patrón sugiere que, aunque la mayoría de las excedencias se concentran en torno a la finalización de la baja por maternidad, una parte de las madres opta por recurrir a esta medida más adelante en la primera infancia.

Gráfico 1. *Distribución del inicio de la excedencia por cuidado de hijos por meses en relación al nacimiento*



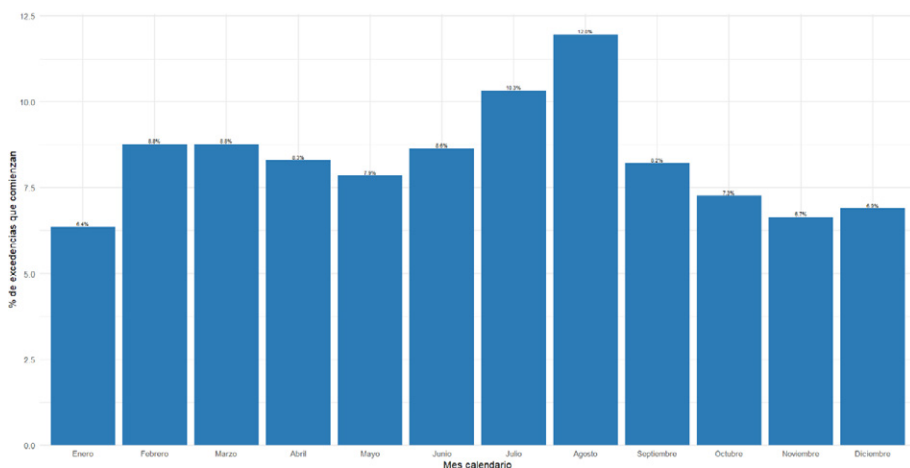
Fuente: elaboración propia.

A su vez, el gráfico 2 evidencia una marcada estacionalidad en el inicio de las excedencias por cuidado de hijos. El mayor volumen de inicios se concentra en agosto (12,0%) y julio (10,3%), lo que apunta a una fuerte asociación con el periodo vacacional estival. Este patrón puede responder a la necesidad de reorganización de los cuidados durante las vacaciones escolares, en un contexto en el que persisten las obligaciones laborales de los progenitores.

En contraste, enero presenta el porcentaje más bajo (6,4%), lo que sugiere que el cambio de año no constituye un momento especialmente propicio para iniciar este tipo de permiso. El resto de los meses se sitúa en valores intermedios, entre el 6,7% y el 8,8%, conformando un perfil relativamente estable sugiriendo que, fuera del verano, las decisiones de acogerse a

una excedencia responden más a diversas circunstancias que a hitos del calendario anual.

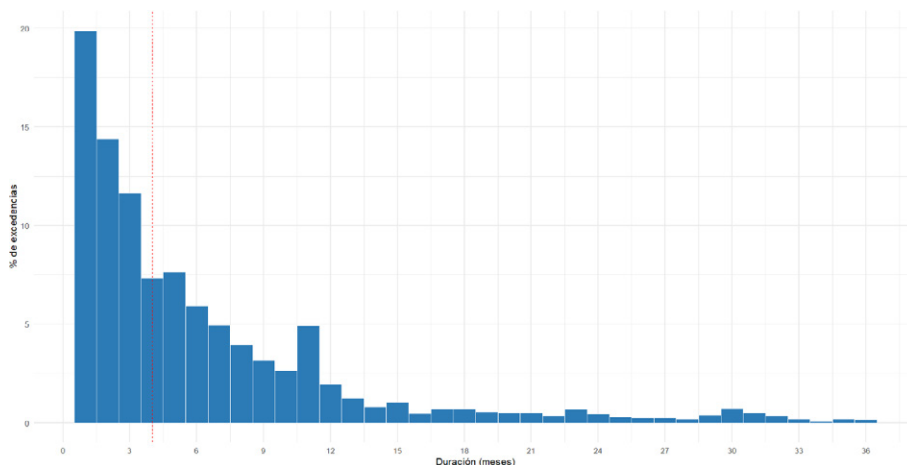
Gráfico 2. *Distribución del inicio de la excedencia por cuidado de hijos por mes del año*



Fuente: elaboración propia.

Por último, el gráfico 3 muestra la distribución de la duración de las excedencias por cuidado de hijos. La mayor concentración se produce en el primer mes, con cerca del 20% de los casos, seguida de una disminución progresiva en los meses posteriores, observándose la mediana en el cuarto mes. Aproximadamente la mitad de las excedencias finaliza antes de los 6 meses, mientras que se observa un segundo pico en torno a los 11 meses. A partir de ahí, la frecuencia continúa reduciéndose, aunque se registran excedencias de mayor duración, con casos que alcanzan el límite máximo de 36 meses establecido por la normativa.

Gráfico 3. *Distribución de la duración de las excedencias por cuidado de hijos (en meses)*



Fuente: elaboración propia.

2. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

Con el fin de contextualizar los posteriores análisis multivariantes, se presentan en primer lugar, los estadísticos descriptivos, tanto de la muestra como de las variables utilizadas. En ellos se detallan las principales características sociodemográficas y laborales de las madres en el momento del parto, así como las diferencias en la incidencia de la excedencia por cuidado de hijos según distintos perfiles.

Los resultados descriptivos muestran que la incidencia de la excedencia por cuidado de hijos tiende a concentrarse en determinados perfiles sociodemográficos y laborales (tabla 5). En primer lugar, las mujeres nacidas en España presentan una mayor propensión a acogerse a esta medida (5,7 %) frente a las nacidas en el extranjero (1,8 %). El nivel educativo también se encuentra significativamente estratificado: mientras que las universitarias alcanzan un 8,7 %, las mujeres con estudios obligatorios se sitúan en el 2,5 %, y las que tienen solo primaria o ningún estudio en el 0,9 %. Asimismo, la probabilidad de excedencia es algo mayor entre las mujeres con pareja (5,3 %) respecto a las que no la tienen (3,7 %).

En cuanto a la trayectoria familiar, el uso de excedencia es más frecuente en los segundos partos (5,3 %), en contraste con el primero (5,0 %) y con los de orden igual o superior a tres (2,1 %). También se observan diferencias en función de la ocupación: las trabajadoras en posiciones de mayor cualificación

(7,7 %) o en el sector servicios (7,4 %) muestran una mayor propensión, frente a solo un 1,3 % en las ocupaciones elementales. Del mismo modo, las asalariadas del sector público registran tasas notablemente más altas (10,1 %) que las del sector privado (4,2 %). El tamaño de la empresa se relaciona positivamente con la incidencia de excedencia, que asciende hasta el 9,0 % en compañías de 500 o más trabajadores, frente al 2,5 % en las pequeñas empresas (≤ 10 empleados).

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos de las variables categóricas*

Variable	Categoría	N	% total	% con excedencia	p-valor
País de nacimiento	España	84750	78.4	5.7	0.000
	Extranjero	23408	21.6	1.8	
Nivel educativo	Estudios obligatorios (Secundaria Baja)	34093	31.5	2.5	0.000
	Estudios medios (Secundaria Alta o FP)	26684	24.7	4.6	
	Estudios universitarios	34532	31.9	8.7	
	Sin estudios o Primaria	12849	11.9	0.9	
Situación de pareja	No	30104	27.8	3.7	0.000
	Sí	78054	72.2	5.3	
Orden del parto	1º	63457	58.7	5	0.000
	2º	34558	32	5.3	
	3º o más	10 143	9.38	2.1	
Ámbito de residencia	Urbano (> 40 000 hab.)	62918	58.2	5.1	0.000
	Rural ($\leq 40 000$ hab.)	45240	41.8	4.4	
Ocupación	Asalariadas y autónomas de alto nivel (ISCO 1–3)	29554	27.3	7.7	0.000
	Intermedias (ISCO 4. 7 y 8)	24666	22.8	6.8	
	Sector servicios (ISCO 5)	9348	8.6	7.4	
	Elementales (ISCO 9)	41729	38.6	1.3	
	Otros/no clasificados	2861	2.6	0.7	

Variable	Categoría	N	% total	% con excedencia	p-valor
Tipo de contrato	Indefinido tiempo completo	38792	35.9	5.8	0.000
	Indefinido tiempo parcial	7399	6.8	5.5	
	Temporal tiempo completo	35936	33.2	3.8	
	Temporal tiempo parcial	13142	12.2	4.2	
	Aprendizaje/formación/prácticas t. completo	2320	2.1	3	
	Fijo discontinuo	2535	2.3	3.9	
	Desconocido	8028	7.4	6.1	
Sector público	No	96119	88.9	4.2	0.000
	Sí	12039	11.1	10.1	
Tamaño empresa	≤ 10 trabajadores	17029	15.7	2.5	0.000
	11-49 trabajadores	17664	16.3	3.9	
	50-499 trabajadores	24542	22.7	6.5	
	≥ 500 trabajadores	19264	17.8	9	
	No aplica	29659	27.4	2.7	

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, los estadísticos de las variables continuas (tabla 6) confirman que las mujeres que hacen uso de excedencia tienden a tener mayor edad al parto ($p = 0,000$), así como trayectorias laborales más estables: registran tanto mayores bases de cotización ($p < 0,001$) como más antigüedad en la empresa ($p < 0,001$).

Tabla 6. *Estadísticos descriptivos de las variables continuas*³

Variable	Media	DE	Mediana	P25	P75	Mín	Máx	t-test
Edad al parto (años)	34.91	5.99	34.54	31.13	38.12	19.12905	59.79	0.000
Cotización mensual (€)	1864.99	940.04	1653.55	1177.42	2486.66	0	10229.32	0.000
Antigüedad (meses)	61.56	53.69	47.53	18.36	92.32	0	556.40	0.000

Fuente: elaboración propia.

3. ANÁLISIS MULTIVARIABLE

En el modelo base, que incluye únicamente características demográficas, se observa que la edad al parto se asocia de manera negativa con el uso de la excedencia ($OR = 0.99$, $p < 0.05$), aunque con un efecto reducido en magnitud. El país de nacimiento aparece como un determinante destacado: las madres inmigrantes presentan una probabilidad un 55 % menor de acogerse a la excedencia en comparación con las españolas ($OR = 0.45$, $p < 0.001$). El nivel educativo también muestra diferencias significativas: mientras que las mujeres con estudios universitarios presentan mayores probabilidades de uso ($OR = 1.79$, $p < 0.001$), aquellas con estudios obligatorios ($OR = 0.53$, $p < 0.001$) o con estudios primarios o sin estudios ($OR = 0.24$, $p < 0.001$) se sitúan en clara desventaja. Asimismo, el orden del parto se asocia negativamente con el uso de la excedencia ($OR = 0.89$, $p < 0.001$), si bien los descriptivos sugieren un patrón no estrictamente lineal, con una mayor prevalencia en los segundos nacimientos.

La incorporación de variables familiares y contextuales en el modelo intermedio no modifica sustancialmente los resultados anteriores. La situación de pareja ($OR = 1.05$, ns) y la residencia rural ($OR = 0.96$, ns) no alcanzan significación estadística, lo que indica que las condiciones individuales y estructurales mantienen un mayor peso explicativo.

Finalmente, el modelo completo, que incorpora las condiciones laborales en el momento de cada parto, incrementa de manera sustantiva el poder explicativo del análisis (Pseudo R^2 de McFadden = 0.1721). Los resultados muestran un marcado gradiente según la posición laboral: en comparación

³ La edad máxima al parto en la muestra es 59,8 años. Estos valores extremos son muy poco frecuentes y corresponden a situaciones plausibles en registros administrativos. No obstante, no alteran los estadísticos centrales (mediana $\approx 34,5$ años) ni afectan a la robustez de los modelos multivariantes, por lo que se han mantenido en el análisis.

con las ocupaciones elementales, las mujeres en ocupaciones de alto nivel (ISCO 1–3) presentan 2.91 veces más probabilidades de acogerse a la excedencia ($p < 0.001$), las de ocupaciones intermedias (ISCO 4,7,8) 3.05 veces ($p < 0.001$) y las del sector servicios (ISCO 5) 3.44 veces ($p < 0.001$). El tipo de contrato resulta igualmente determinante: disponer de un contrato indefinido a tiempo completo multiplica por 1.55 las probabilidades de acogerse a la excedencia ($p < 0.001$), y un contrato indefinido a tiempo parcial por 1.45 ($p < 0.001$), en contraste con la temporalidad. También el empleo en el sector público incrementa un 37% la probabilidad de acogerse a la excedencia ($OR = 1.37$, $p < 0.001$). Otros factores adicionales, como una base de cotización más alta ($p < 0.001$), una mayor antigüedad en la empresa ($p < 0.001$) y el trabajo en compañías de mayor tamaño (por ejemplo, $OR = 2.91$ en empresas con ≥ 500 trabajadores, $p < 0.001$), se asocian positivamente con el uso de este derecho.

Tabla 7. *Resultados de los modelos logísticos binarios aplicados a la probabilidad de tomar una excedencia*

Variable	Modelo 1 (base)	Modelo 2 (+ entorno)	Modelo 3 (+ laborales)
Edad al parto	0.99*	0.99*	0.97***
País de nacimiento (ref. España)	0.45***	0.46***	0.65***
Orden del parto	0.89***	0.89***	0.89***
Educación (ref. Estudios medios: Secundaria Alta o FP)			
Sin estudios o Primaria	0.24***	0.24***	0.41***
Secundaria baja	0.53***	0.53***	0.68***
Universitarios	1.79***	1.78***	1.75***
Pareja (ref. sin pareja)	—	1.05	1.05
Residencia rural (ref. urbano)	—	0.96	1.00
Ocupación (ref. Ocupaciones elementales: ISCO 9)			
ISCO 1–3 (alto nivel)	—	—	2.91***
ISCO 4,7,8 (intermedias)	—	—	3.05***
ISCO 5 (servicios)	—	—	3.44***
Otros	—	—	2.95**

Variable	Modelo 1 (base)	Modelo 2 (+ entorno)	Modelo 3 (+laborales)
Tipo de contrato (ref. Temporal a tiempo completo):			
Aprendizaje / prácticas	—	—	0.59***
Indefinido t. completo	—	—	1.55***
Indefinido t. parcial	—	—	1.45***
Fijo discontinuo	—	—	1.52***
Temporal t. parcial	—	—	0.94
Desconocido	—	—	1.36***
Sector público (ref. privado)	—	—	1.37***
Base de cotización	—	—	1.00***
Antigüedad (meses en la empresa)	—	—	1.00***
Tamaño empresa (ref. ≤ 10 trabajadores):			
11-49 trabajadores	—	—	1.52***
50-499 trabajadores	—	—	2.42***
≥ 500 trabajadores	—	—	2.91***
No aplica	—	—	1.52***
Pseudo R ²	0.0631	0.0632	0.1721
McFadden	0.1909	0.1912	0.2827
McKelvey and Zavoina (ML)	0.0752	0.0753	0.2008
Cragg and Uhler (CU)			
N	108158	108158	97111

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001

Fuente: elaboración propia.

VIII. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman —y matizan— el diagnóstico que la literatura ha trazado para el caso español: incidencia baja y acceso socialmente estratificado en el uso de la excedencia por cuidado de hijos. Con microdatos administrativos longitudinales (MCVL) y cohortes más recientes, se observa que solo el 5,41 % de las madres elegibles recurre a la excedencia; la mayoría de los episodios se sitúa por debajo de un año, con picos de inicio a los 4-6 meses tras el parto y cierta estacionalidad estival (julio-agosto). Este patrón temporal encaja con dos «umbrales» institucionales: (i) el fin de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado, y (ii) el fin de la reserva plena del mismo puesto al cumplirse 12 meses (ET, art. 46.3), lo que concentra retornos en torno a ese punto. La evidencia de calendario y duración refuerza la inter-

pretación de la excedencia como mecanismo de «relleno» entre coberturas salariales y escolarización temprana.

En términos de hipótesis, los resultados apoyan H2-H4 y sostienen H5 con cierta consistencia, mientras que H1 recibe apoyo parcial. Primero, la concentración de inicios entre los 4 y 6 meses (H2) es coherente con la arquitectura de permisos retribuidos. Segundo, las duraciones se agrupan en tramos cortos —mediana en torno a 4 meses y casi la mitad < 6— con un segundo pico cercano a los 11 meses, en línea con H3 y con el incentivo a regresar antes de perder la reserva plena. Tercero, la estacionalidad de comienzos (picos en verano) avala H4 y sugiere complementariedad con los servicios 0-3 y el calendario escolar. Cuarto, respecto a H1 (paridad/orden del nacimiento), se observa una no linealidad: la excedencia es más frecuente en segundos partos y descende en órdenes ≥ 3 , consistente con trayectorias de salida previa, alternativas de conciliación (p.ej., reducción de jornada) o cambios en la estructura de costes/beneficios a medida que avanza el ciclo reproductivo.

El gradiente social del acceso (H5) se observa en el modelo completo: ocupaciones cualificadas (ISCO 1-3), contratos indefinidos (tiempo completo y parcial), sector público, salarios más altos (base de cotización), antigüedad y tamaño empresarial se asocian positiva y significativamente con la probabilidad de uso; el efecto de las condiciones laborales desplaza (sin anular) la contribución de rasgos demográficos, elevando sustantivamente el ajuste del modelo. En contraste, la temporalidad, las ocupaciones elementales y las pymes reducen la probabilidad de acogerse, y las madres nacidas en el extranjero presentan menores *odds* incluso tras controlar por empleo y posición, lo que apunta a una combinación de precariedad acumulada, barreras informativas y elegibilidad efectiva más frágil. En conjunto, estos hallazgos son consistentes con el mecanismo propuesto por la literatura: la ausencia de sustitución salarial convierte la excedencia en una opción financieramente viable sobre todo para hogares con colchón de ingresos y para empleos con mayor seguridad contractual, mientras que el riesgo de penalización desincentiva su uso en posiciones más frágiles.

En cuanto a las implicaciones políticas derivadas de estas conclusiones, si el objetivo es ampliar el acceso y reducir sesgos de clase y género, la literatura y estos resultados señalan varias direcciones. Una primera línea pasa por la introducción de incentivos económicos, que reduzcan la barrera del ingreso cero y amplíen la elegibilidad efectiva a familias con menor estabilidad económica. Igualmente relevante es la articulación de la excedencia con los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado del menor, cuyo uso creciente por parte de los padres resulta decisivo para fomentar la corresponsabilidad. Esta dimensión, sin embargo, no puede analizarse con la MCVL, lo que constituye una limitación de este estudio y obliga a señalar que los patrones

observados reflejan exclusivamente el uso de excedencias no remuneradas. Otra palanca de cambio radica en el refuerzo de la oferta de educación infantil de 0 a 3 años, así como de su calendario, de manera que se reduzca la presión estival. Finalmente, los resultados muestran que la probabilidad de acogerse a la excedencia está estrechamente vinculada a las condiciones laborales de las madres, lo que hace imprescindible mejorar la calidad del empleo, limitando la temporalidad y la parcialidad involuntaria, asegurando mayor previsibilidad horaria y reforzando las garantías efectivas de retorno y no discriminación tras el uso de permisos.

Conviene, no obstante, reconocer las limitaciones inherentes a la MCVL y, por extensión, a este estudio. Como fuente basada en registros administrativos, su principal fortaleza reside en la exhaustividad y el detalle temporal, pero también presenta debilidades que pueden incidir en los resultados. Algunas derivan de la propia lógica de construcción de los datos: al organizarse en torno a la persona física, no es posible reconstruir con plena fiabilidad la dinámica de los hogares o de las parejas, lo que restringe la incorporación de dimensiones familiares y puede contribuir a la falta de significación de ciertas variables en los modelos. Asimismo, la MCVL carece de información sobre aspectos clave de carácter subjetivo, como motivaciones, actitudes o ingresos de la pareja, que resultan fundamentales para comprender en su totalidad las decisiones laborales y de cuidado.

En suma, el estudio ofrece evidencia de que la excedencia—tal como está diseñada—funciona como mecanismo selectivo de tiempo de cuidado: ordenada por los umbrales que impone la norma, filtrada por la estructura del empleo y la clase social y trazada por la disponibilidad de servicios.

Bibliografía

- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 23, 29-55.
- Anderson, D. J., Binder, M. y Krause, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility. *ILR Review*, 56(2), 273-294. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/001979390305600205>.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3 (1), 33-58. Disponible en: <https://doi.org/10.1086/298075>.
- Becker, G. S. (1991). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.4159/9780674020665>.
- Bergemann, A. y Riphahn, R. T. (2023). Maternal employment effects of paid parental leave. *Journal of Population Economics*, 36, 139-178. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00878-7>.

- Budig, M. J. y England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66 (2), 204-225. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/000312240106600203>.
- Castellanos-Serrano, C., Escot, L. y Fernández-Cornejo, J. A. (2024). Parental leave system design impacts on its gendered use: Paternity leave introduction in Spain. *Family Relations*, 73 (1), 359-378. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/fare.12875>.
- Castellanos-Serrano, C., y Recio Alcaide, A. (2025). *Use of paid parental leave in Spain by mothers and fathers of children born in 2023: The problem of simultaneity in the parental leave system design* (Working paper). Universidad Nacional de Educación a Distancia. Disponible en: <https://is.gd/hD0W4u>.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, 21 (2), 1-27. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534>.
- Ciccia, R. y Verloo, M. (2012). Parental leave regulations and the persistence of the male breadwinner model: Using fuzzy-set ideal type analysis to assess gender equality in an enlarged Europe. *Journal of European Social Policy*, 22 (5), 507-528. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0958928712456576>.
- Cools, S., Fiva, J. H. y Kirkeboen, L. J. (2015). Causal effects of paternity leave on children and parents. *The Scandinavian Journal of Economics*, 117 (3), 801-828. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/sjoe.12113>.
- De Quinto, A., Hospido, L. y Sanz, C. (2021). The child penalty: evidence from Spain. *SERIEs*, 12 (4), 585-606. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s13209-021-00241-9>.
- Dominguez-Folgueras, M., González, M. J. y Lapuerta, I. (2022). The motherhood penalty in Spain: The effect of full-and part-time parental leave on women's earnings. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, 29 (1), 164-189. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/sp/jxab046>.
- Duvander, A.-Z. y Jans, A.-C. (2009). Consequences of Father's Parental Leave Use: Evidence from Sweden. *Finnish Yearbook of Population Research*, 44, 49-62. Disponible en: <https://doi.org/10.23979/fypr.44962>.
- England, P., Bearak, J., Budig, M. J. y Hodges, M. J. (2016). Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? *American Sociological Review*, 81 (6), 1161-1189. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>.
- Escobedo, A. (2022). Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares. *IgualdadES*, 7, 611-628. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.7.09>.
- Fernández-Kranz, D., Lacuesta, A. y Rodríguez-Planas, N. (2013). The Motherhood Earnings Dip. Evidence from Administrative Records. *Journal of Human Resources*, 48 (1), 169-197. Disponible en: <https://doi.org/10.3368/jhr.48.1.169>.

- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104 (4), 1091-1119. Disponible en: <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>.
- Hegewisch, A., y Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. *Community, Work y Family*, 14 (2), 119-138. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571395>.
- Lapuerta, I. (2010). *Claves para el trabajo con la muestra continua de vidas laborales*. DemoSoc Working Paper.
- Lapuerta, I. (2013). ¿Influyen las políticas autonómicas en la utilización de la excedencia por cuidado de hijos? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142, 29-60. Disponible en: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.142.29>.
- Lapuerta, I., Baizán, P. y González, M. J. (2011). Individual and Institutional Constraints: An Analysis of Parental Leave Use and Duration in Spain. *Population Research and Policy Review*, 30 (2), 185-210. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11113-010-9185-3>.
- Leitner, S. (2003). Varieties of familism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*, 5 (4), 353-375. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/1461669032000127642>.
- Meil, G., Escobedo, A., Lapuerta, I. y Romero-Balsas, P. (2024). Spain. In I. Dobrotic, S. Blum, G. Kaufman, A. Koslowski, P. Moss, y M. Valentova (eds.). *20th International Review of Leave Policies and Related Research 2024* (pp. 485-501). International Network on Leave Policies and Research.
- Meil, G., Romero-Balsas, P. y Rogero-García, J. (2018). Parental Leave in Spain: Use, Motivations and Implications. *Revista Española de Sociología*, 27 (3), 27-43. Disponible en: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.32>.
- Meil, G., Rogero-García, J. y Romero-Balsas, P. (2020). Los permisos para el cuidado de niños/as: evolución e implicaciones sociales y económicas. En A. Blanco, A. Chueca, J. A. López-Ruiz, y S. Mora (coords.). *INFORME España 2020* (pp. 293-337). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Mincer, J. y Ofek, H. (1982). Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *The Journal of Human Resources*, 17 (1), 3-24. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/145520>.
- Ray, R., Gornick, J. C. y Schmitt, J. (2010). Who cares? assessing generosity and gender equality in parental leave policy designs in 21 countries. *Journal of European Social Policy*, 20 (3), 196-216. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0958928710364434>.
- Romero-Balsas, P., Meil, G. y Rogero-García, J. (2022). Is Spanish parental leave 'traditionalising' the gender distribution of childcare and housework? *Journal of Family Research*, 34 (3), 983-1001. Disponible en: <https://doi.org/10.20377/jfr-745>.
- Romero-Balsas, P., Rogero-García, J. y Meil, G. (2022). Permisos parentales no remunerados y escuelas infantiles ¿son recursos de conciliación sustitutivos o

- complementarios? *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 177, 111-126. Disponible en: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.177.111>.
- Troske, K. R. y Voicu, A. (2004). *Joint Estimation of Sequential Labor Force Participation and Fertility Decisions Using Markov Chain Monte Carlo Techniques*. IZA Discussion Paper, 1-59. Disponible en: <https://doi.org/10.2139/ssrn.576082>.
- Wall, K. y Escobedo, A. (2009). Portugal and Spain: two pathways in Southern Europe. In S. Kamerman, y P. Moss (eds.). *The Politics of Parental Leave Policies: Children, Parenting, Gender and the Labour Market* (pp. 207-226). Bristol: Bristol University Policy Press. Disponible en: <https://doi.org/10.46692/9781847427779.013>.
- Wall, K. y Escobedo, A. (2013). Parental leave policies, gender equity and family well-being in Europe: A comparative perspective. En A. M. Minguez (ed.). *Family Well-Being* (pp. 103-129). London: Springer. Disponible en: https://doi.org/10.1007/978-94-007-4354-0_6.

Anexo legislativo

- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 188, 79-93.
- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de Regulación del Permiso Parental y por Maternidad. *Boletín Oficial del Estado*, 70, 24 de marzo de 1995.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de noviembre de 1999.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007.
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, sobre prestaciones económicas del sistema de la seguridad social por maternidad y riesgo durante el embarazo. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de noviembre de 2001.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 46.3). *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019.

Real Decreto Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de marzo de 2023.

Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de junio de 2023.