

Capítulo 2

EMPRESAS, FLEXIBILIDAD Y NATALIDAD

Nezih Guner

CEMFI y Banco de España

<https://orcid.org/0000-0003-4604-4159>

Alessandro Ruggieri

Institut d'Anàlisi Econòmica (IAE-CSIC)

Barcelona School of Economics

<https://orcid.org/0000-0003-2081-9526>

Ezgi Kaya

Cardiff Business School, Cardiff University

<https://orcid.org/0000-0003-1909-2649>

Virginia Sánchez-Marcos

Universidad de Cantabria

<https://orcid.org/0000-0001-9260-4327>

Resumen

En este capítulo se analiza el impacto de la flexibilidad laboral en los resultados del mercado laboral femenino y la natalidad, con especial atención al caso español. Utilizando diversas fuentes de datos, como las encuestas de población activa, las encuestas sobre el uso del tiempo y los registros administrativos, documentamos que los horarios rígidos, los turnos laborales partidos y las jornadas de trabajo largas aumentan el coste del tiempo asociado al cuidado de los hijos. Esto, a su vez, reduce la participación laboral, el crecimiento salarial y perjudica la carrera profesional de las mujeres. Por el contrario, la organización flexible de la jornada laboral facilita la conciliación entre el trabajo y la familia, pero su incidencia es desigual entre empresas, sectores y ocupaciones. Presentamos un modelo sencillo en el que la falta de flexibilidad laboral reduce tanto la participación laboral de las madres, como la natalidad. Finalmente, ofrecemos una revisión de la literatura sobre el valor de la flexibilidad, las consecuencias de las políticas de conciliación y la importancia que, según se desprende de los modelos

de equilibrio general, tiene estudiar de forma conjunta las decisiones domésticas y las respuestas de las empresas ante cambios de política.

1. INTRODUCCIÓN

La baja fecundidad se ha convertido en un reto demográfico determinante para muchos países de rentas altas. Las tasas de natalidad en gran parte de Europa, Asia Oriental y Norteamérica han caído muy por debajo de la tasa de reemplazo, lo que hace temer por la sostenibilidad de los sistemas de bienestar, la financiación de las pensiones y el potencial de crecimiento económico a largo plazo de estas regiones. Estos cambios no son exclusivos de los países de rentas altas y forman parte de lo que podría denominarse un descenso mundial de la natalidad (Delventhal *et al.*, 2024). El envejecimiento de la población, impulsado por el aumento de la esperanza de vida y el descenso de las tasas de natalidad, reducirá la población activa, lo que aumentará la carga fiscal sobre las generaciones más jóvenes y, posiblemente, alterará la conciliación entre trabajo, familia y ocio en todo el mundo. Por lo tanto, entender las causas de la baja natalidad es una prioridad acuciante tanto para los investigadores como para los responsables políticos.

La literatura ha analizado el papel de las condiciones económicas, las normas culturales y las políticas familiares a la hora de explicar la evolución de la natalidad, véanse Greenwood *et al.* (2017), Doepke *et al.* (2023), Bloom *et al.* (2024) y Kearney y Levine (2025). Sin embargo, el papel de las empresas y la flexibilidad en la organización de la jornada laboral ha recibido menos atención. La organización del trabajo es fundamental para que las personas, en especial las mujeres, puedan conciliar la vida laboral y familiar. Los trabajos que exigen jornadas largas y rígidas, que ofrecen poco control sobre los horarios o que implican largos desplazamientos aumentan el coste del tiempo dedicado a los hijos y pueden hacer que la maternidad resulte menos atractiva. Por el contrario, la flexibilidad en la organización laboral y las políticas de conciliación pueden reducir este coste y favorecer tasas de natalidad más elevadas. Al mismo tiempo, estas políticas también pueden acarrear costes para las empresas, que podrían afectar a su disposición a contratar, promocionar o retener a los trabajadores con responsabilidades familiares. La posible reacción por parte de las empresas, unidas a unas normas sociales que propician una distribución del tiempo de cuidados desigual entre hombres y mujeres, pueden dar lugar a desigualdades de género persistentes y a una baja natalidad (Feyrer *et al.*, 2008 y Doepke y Kindermann, 2019).

En este capítulo, analizamos cómo interactúa la flexibilidad laboral con los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo y las decisiones de fecundidad, centrándonos especialmente en el caso español. España constituye un caso de estudio interesante, ya que su contexto institucional y cultural se caracteriza por una baja tasa de natalidad y una organización del trabajo relativamente poco flexible, con una elevada incidencia de los turnos partidos y las largas jornadas laborales. Además, la distribución de los cuidados familiares dentro del hogar es muy desigual, pues las madres asumen una parte desproporcionada de las responsabilidades (Sánchez-Marcos, 2023). Comenzamos en la sección 2 midiendo distintas dimensiones de la flexibilidad a través de varias fuentes de datos: el grado de control sobre los horarios, las horas de trabajo atípicas y la incidencia de las jornadas largas. También documentamos la relación entre flexibilidad, empleo femenino y natalidad. Para interpretar estos hechos, en la sección 3 presentamos un modelo sencillo en el que la falta de flexibilidad laboral aumenta el coste del tiempo del cuidado de los hijos, lo que reduce tanto la participación laboral femenina como la fecundidad. Por último, en la sección 4, enmarcamos nuestras conclusiones en el contexto de la literatura existente, basándonos en evidencia reciente sobre el valor de la flexibilidad, en las consecuencias de las políticas de conciliación y en los análisis con modelos de equilibrio que vinculan el comportamiento de las empresas y las decisiones de los hogares.

2. FLEXIBILIDAD, TRABAJO E HIJOS

En esta sección se presentan varias medidas de flexibilidad laboral y su relación con la participación laboral femenina, los salarios y la natalidad, en el caso de España. El concepto de flexibilidad y su importancia para las brechas de género en los resultados del mercado laboral fue introducido por Goldin (2014), quien subrayó que las brechas salariales de género podrían persistir porque las empresas recompensan desproporcionadamente las jornadas laborales largas y rígidas. La flexibilidad es un concepto multidimensional y abarca no solo el número de horas trabajadas, sino también el horario específico, la imprevisibilidad y la regularidad de esas horas.

Como señala Goldin (2014, p. 1092): “La brecha salarial de género se reduciría considerablemente, e incluso podría desaparecer, si las empresas no tuvieran incentivos para recompensar desproporcionadamente a las personas que trabajan muchas horas y a las que lo hacen a determinadas horas». Los empleos flexibles permiten a los trabajadores (especialmente a las mujeres con responsabilidades

familiares) ajustar sus horas u horarios sin incurrir en penalizaciones salariales o de ascenso. Por el contrario, los empleos poco flexibles recompensan el tiempo presencial, la previsibilidad y la disponibilidad continua, lo que perjudica a los trabajadores con responsabilidades familiares. Resulta evidente que la falta de flexibilidad de la jornada laboral aumenta el coste de tener hijos para las mujeres y las enfrenta a la disyuntiva entre hijos y carrera profesional.

Partiendo de este concepto, analizamos a continuación varias medidas empíricas de flexibilidad, combinando fuentes de datos administrativos y de encuestas que reflejan diferentes aspectos de los horarios de trabajo en España. En primer lugar, utilizamos la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), que constituye la sección española de la Encuesta de Población Activa de la UE. La EPA es una encuesta trimestral a los hogares diseñada para medir la situación del mercado laboral. Abarca aproximadamente 50.000 hogares (unos 120.000 individuos) y proporciona indicadores clave sobre empleo, desempleo, tasas de participación y otras características del mercado laboral para todo el país y por regiones. En concreto, utilizamos dos módulos especiales de la EPA, centrados en cuestiones relacionadas con la organización y la duración de la jornada laboral, así como en las responsabilidades de cuidados. Estos módulos nos permiten documentar la capacidad de los trabajadores para organizar y ajustar sus horarios de trabajo, así como el impacto que esto tiene en sus responsabilidades familiares.

En segundo lugar, utilizamos la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) del INE para documentar la prevalencia y el coste de la jornada partida en España. La EET, con un tamaño muestral de aproximadamente 9.500 personas, es una encuesta periódica que analiza cómo emplean el tiempo los españoles. Con ediciones en 2002-2003, 2009-2010 y la última prevista en 2024-2025, permite analizar los patrones de actividad diaria: empleo, cuidados no remunerados, tiempo personal, etc.

Por último, como otra medida de falta de flexibilidad, nos fijamos en las profesiones que requieren largas jornadas laborales. Utilizando los registros de la Seguridad Social, en concreto, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) con datos fiscales, clasificamos los sectores en *flexibles* o *no flexibles* y documentamos las diferencias de género en el empleo y el crecimiento salarial en cada uno de estos dos grupos. La MCVL es una muestra aleatoria del 4% de las personas dadas de alta en la Seguridad Social en un año determinado, que incluye a las que estaban empleadas o recibían prestaciones por desempleo.

Proporciona historiales laborales retrospectivos desde el primer empleo (o 1980) y detalla las fechas de inicio y de finalización de cada relación laboral, el identificador del empleador, el tipo de contrato, las horas de trabajo, la profesión, el sector, la industria y los ingresos mensuales censurados, junto con los periodos de desempleo.

2.1. Organización flexible del trabajo

En la tabla 1 se presentan varios indicadores de flexibilidad laboral. Para su construcción utilizamos el módulo especial sobre organización del trabajo de la Encuesta de Población Activa de 2019, que pregunta a los trabajadores sobre su capacidad para ajustar sus horarios de trabajo. Los datos muestran que el 79,8% de las mujeres y el 78,9% de los hombres afirman que su horario de trabajo diario lo fija completamente su empleador, mientras que solo alrededor del 5%-6% declaran tener plena autonomía. Esto sugiere un control bastante limitado del tiempo de trabajo, con independencia del género. En cuanto a la posibilidad de solicitar uno o dos días libres con poca antelación, el 61,4% de los hombres y el 58,9% de las mujeres consideran que es bastante o muy fácil hacerlo con un preaviso de tres días. Por otra parte, los cambios inesperados en los horarios de trabajo solicitados por las empresas son muy poco frecuentes: solo el 8,2% de las mujeres y el 11,0% de los hombres declaran sufrir cambios imprevistos al menos una vez a la semana. La mayoría de los encuestados (más del 75%) se enfrentan a poca imprevisibilidad, aunque el porcentaje es mayor para las mujeres.

La incidencia de la jornada partida presenta una notable diferencia de género. Mientras que el 38,1% de los hombres trabajan con jornada partida, la cifra es solo el 25,8% entre las mujeres, lo que representa una brecha de género de 12,3 puntos porcentuales. Esta discrepancia puede reflejar factores tanto de oferta como de demanda. Por un lado, las mujeres pueden evitar estos horarios debido a la incompatibilidad con sus responsabilidades familiares. Por otra parte, los empleadores pueden apartar a las mujeres de trabajos que requieran jornadas largas o escalonadas. Estos resultados ponen de relieve que, aunque los indicadores generales de flexibilidad no difieren mucho por género, la estructura laboral subyacente (como la prevalencia de la jornada partida) revela importantes asimetrías de género en la organización del trabajo.

Tabla 1. Flexibilidad del horario laboral.

	Hombres	Mujeres
¿Quién decide el inicio/fin del horario laboral diario?		
Trabajador/a sin restricciones	6,0	5,1
Trabajador/a con restricciones	15,1	15,1
Empleador/a	78,9	79,8
¿Es fácil tomarse 1 o 2 días libres con 3 días de preaviso?		
Muy fácil	21,2	20,5
Bastante fácil	40,2	38,4
Frecuencia de cambios inesperados en el horario laboral		
Al menos una vez a la semana	11,0	8,2
Al menos una vez al mes	10,3	9,8
Menos de una vez al mes o nunca	75,3	79,9
Incidencia de la jornada partida	38,1	25,8

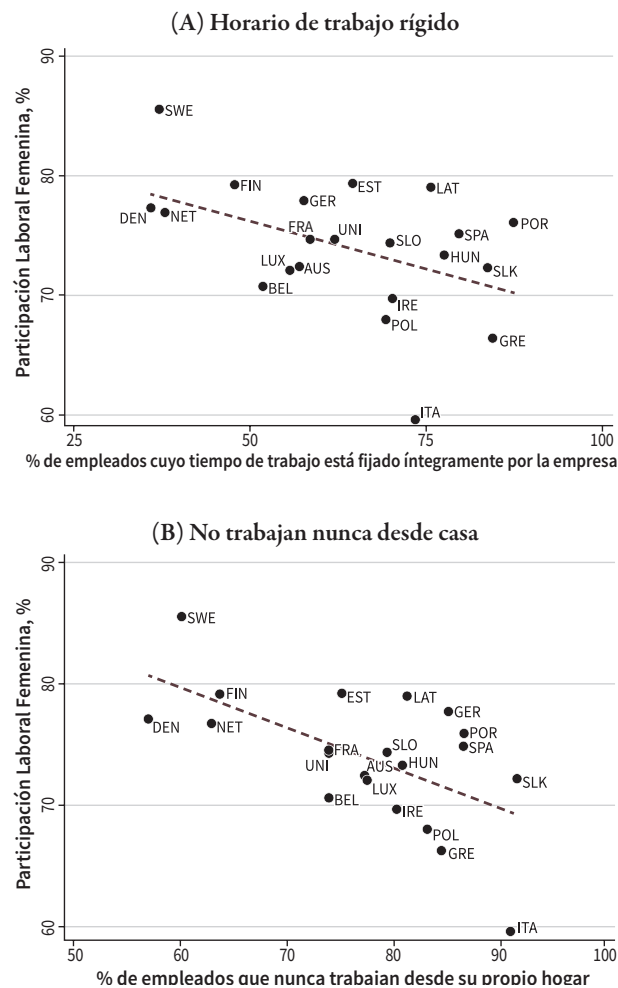
Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. Las entradas muestran la proporción de trabajadores en cada categoría.

Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2019 sobre organización y duración de la jornada laboral.

¿Cómo se compara España con otros países? En la figura 1 se muestra una clara relación negativa entre la rigidez de los horarios (panel A) y la falta de teletrabajo (panel B) y la participación laboral de la mujer en los países de la OCDE. Los países con horarios más rígidos y menos oportunidades de trabajar de forma remota tienden a presentar tasas de participación femenina sistemáticamente más bajas. España se sitúa en el extremo menos flexible de ambas medidas, con tasas de participación inferiores a las de otros países OCDE. La medida de flexibilidad del panel A es comparable a la de la tabla 1. En España, casi el 80% de las mujeres declaran que sus horarios de trabajo han sido fijados completamente por sus empleadores. Esta cifra es muy superior a la de países como Suecia, Dinamarca y los Países Bajos, donde la proporción es inferior al 50%. El panel B revela una relación negativa similar entre la participación femenina y la proporción de empleados que nunca trabajan desde casa. España tampoco sale bien parada; alrededor del 85% de las mujeres indican que nunca trabajan desde casa. Estos resultados sugieren que la rigidez de los horarios y la falta de opciones de teletrabajo se asocian a una menor vinculación femenina al mercado laboral.

La figura 2 revela que estas mismas medidas de falta de flexibilidad también están asociadas a tasas de natalidad más bajas. Los países en los que los empleadores controlan totalmente los horarios y en los que el teletrabajo es poco frecuente tienden a tener menos nacimientos por mujer, lo que sugiere que la rigidez laboral no solo limita la oferta de trabajo de las mujeres, sino que también reduce su probabilidad de tener hijos.

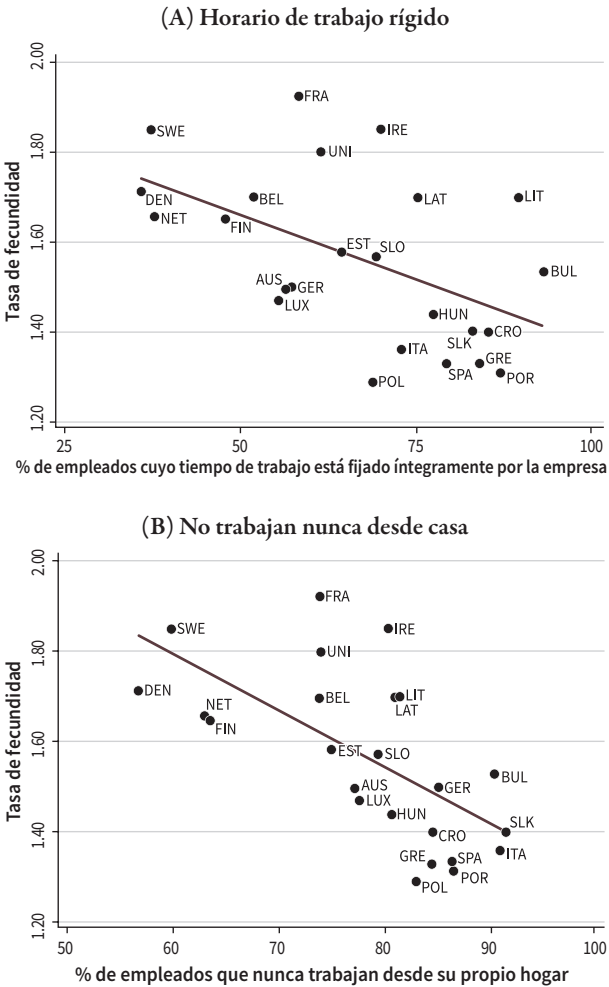
Figura 1. Flexibilidad laboral y participación en la población activa.



Notas: en este gráfico se muestra la participación femenina en la población activa en los países de la OCDE en relación con el porcentaje de empleados cuyo tiempo de trabajo fijan en su totalidad los empleadores (panel A) y el porcentaje de empleados que nunca trabajan desde casa

(panel B). La participación laboral femenina se refiere a la proporción de mujeres entre 25 y 64 años que están activas en 2015.
 Fuente: Base de datos sobre la familia de la OCDE.

Figura 2. Flexibilidad y tasa de fecundidad total.



Notas: en este gráfico se muestra la tasa de fecundidad total en los países de la OCDE en relación con el porcentaje de empleados cuyo tiempo de trabajo fijan en su totalidad los empleadores (panel A) y el porcentaje de empleados que nunca trabajan desde casa (panel B). La tasa de fecundidad se refiere al número de nacimientos por mujer en 2015. La muestra se refiere a empleados a partir de 16 años.
 Fuente: Base de datos sobre la familia de la OCDE.

Si bien estos indicadores ponen de relieve la relación general entre flexibilidad y participación, no reflejan cómo afectan las responsabilidades familiares específicas a la capacidad de los trabajadores para adaptar sus horarios. A continuación, nos centramos en las responsabilidades de cuidados como factor clave de las diferencias de género en el uso de la flexibilidad.

2.2. Conciliación familiar y laboral

En la tabla 2 se muestra que el 42,2% de los hombres y el 41,1% de las mujeres con empleo declaran que cuidan de sus hijos menores de 15 años. Entre los desempleados, el 27,4% de los hombres y el 42,4% de las mujeres afirman ser cuidadores, mientras que, entre los no participantes, solo el 15,0% de los hombres declara realizar tareas de cuidado, frente al 42,1% de las mujeres. Estas cifras ponen de manifiesto que las responsabilidades de los cuidados difieren notablemente en función del género y la situación en el mercado laboral. En el caso de las mujeres, la incidencia de los cuidados es independiente de su situación laboral, mientras que, para los hombres, está mucho más vinculada al hecho de tener un empleo.

El cuidado de otros familiares también es más frecuente entre las mujeres de todas las categorías: un 3,8% entre las mujeres empleadas frente a un 2,3% entre los hombres empleados, y un 8,1% frente a un 4,9% entre los no participantes. Asimismo, es ligeramente superior el porcentaje de mujeres que declaran ambos tipos de cuidados (hijos y otros familiares). En consecuencia, la mayoría de los hombres (el 79% de los inactivos) declaran no tener ninguna responsabilidad de cuidados, mientras que esta cifra es solo del 44,9% entre las mujeres inactivas. Estas disparidades revelan que los cuidados son un factor determinante de la participación laboral de las mujeres, en mayor medida que en el caso de los hombres. Además, las acusadas diferencias de género en las responsabilidades de cuidados durante los periodos de desempleo pueden dar lugar a que la intensidad de la búsqueda de empleo varíe entre hombres y mujeres. Por consiguiente, no sería sorprendente que esto contribuyera a la disparidad de género en la incidencia del desempleo.

Tabla 2. Responsabilidades de cuidados.

	Empleados	Desempleados	Inactivos
<i>Hombres</i>			
Menores de 15 años	42,2	27,4	15,0
Otros familiares	2,3	4,0	4,9
Ambos	2,1	2,1	1,1
Ninguna responsabilidad	53,3	66,3	79,0
Sin respuesta	0,1	0,2	0,1
<i>Mujeres</i>			
Menores de 15 años	41,1	42,4	42,1
Otros familiares	3,8	6,1	8,1
Ambos	2,5	2,8	4,8
Ninguna responsabilidad	52,4	48,6	44,9
Sin respuesta	0,2	0,1	0,1

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. Las entradas muestran la proporción de trabajadores en cada categoría.

Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Estos patrones de género en las responsabilidades de cuidados también se reflejan en los cambios de las relaciones laborales que los trabajadores realizan para conciliar la vida laboral y familiar. Como se muestra en la tabla 3, el cambio de relación laboral asociado a responsabilidades familiares que con mayor frecuencia se reporta es la reducción de la jornada laboral. Existe una llamativa brecha de género: el 20,7% de las mujeres, frente a solo el 2,3% de los hombres, declaran haber recortado sus horas de trabajo. El gran número de mujeres con jornada reducida es el resultado de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que concedió a los progenitores de hijos menores de 6 años el derecho a reducir su jornada laboral entre un tercio y la mitad de la jornada completa, con protección contra el despido. Posteriormente, se aumentó el límite de edad de los dependientes a 8 años (2007) y 12 años (2012).

Otros ajustes de la relación laboral, como el cambio de profesión, la autoselección de tareas menos exigentes o el ajuste de las horas de entrada y salida, son mucho menos frecuentes. Aproximadamente el 5,2% de las mujeres y el 4,3% de los hombres declaran haber adaptado sus horarios de trabajo diarios, lo que sugiere una adaptación ligeramente mayor de la jornada entre las mujeres. Por último, muy pocos trabajadores (solo el 1,1% de los hombres y el 1,7% de las mujeres) afirman haber cambiado de empresa o de profesión como respuesta a las responsabilidades de cuidados. Esto indica que es probable que muchos ajustes se produzcan dentro de los puestos de trabajo actuales y no a través de la movilidad.

Tabla 3. Cambios de las relaciones laborales debidos a las responsabilidades de cuidados.

	Hombres	Mujeres
Cambios de empleo para ganar más dinero	1,2	0,7
Reducción de las horas de trabajo	2,3	20,7
Autoselección de tareas menos exigentes	0,5	0,7
Cambio de profesión o de empresa para conciliar familia y trabajo	1,1	1,7
Excedencia por cuidado de familiares	0,2	1,0
Ajuste de horas de entrada/salida	4,3	5,2

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años responsables del cuidado de hijos menores de 15 años.

Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Además, la excedencia por cuidado de familiares es más frecuente entre las mujeres (1,0%) que entre los hombres (0,2%), consistente con los patrones más generales de intensidad de los cuidados en función del género. En conjunto, estos resultados evidencian que las limitaciones por cuidados se internalizan sobre todo a través de la reducción de la intensidad del trabajo, frente a otras opciones, siendo esta asimetría especialmente acusada en el caso de las mujeres. Una posibilidad es que esto sea debido a que las mujeres que anticipan la maternidad, se seleccionen inicialmente en ocupaciones menos exigentes.

Esta diferencia de género en las horas de trabajo está estrechamente relacionada con las diferencias en el grado de flexibilidad del horario laboral. En la tabla 4 se ofrecen más detalles sobre dicha flexibilidad en los empleados con hijos menores de 15 años a su cargo. Los datos muestran que el 49,5% de las mujeres

y el 42,4% de los hombres de este grupo afirman que, en general, es posible ajustar el inicio y el final de su horario laboral diario. Por el contrario, el 38,2% de las mujeres y el 44,3% de los hombres declaran que no es posible hacerlo, lo que indica que, aunque las mujeres presentan flexibilidad con mayor probabilidad, los horarios rígidos son habituales entre los cuidadores.

Como se muestra, la incidencia de la jornada partida es mucho mayor entre los hombres cuidadores (37,4%) que entre las mujeres cuidadoras (26,7%). Esto podría deberse a que las mujeres con responsabilidades familiares evitan este tipo de jornada, o se ven excluidas de ellas, debido a la incompatibilidad de los horarios con las exigencias del cuidado de menores.

En conjunto, estas cifras refuerzan la idea de que la estructura de los horarios, y no solo el número total de horas de trabajo, determina de forma decisiva los patrones de participación laboral de los progenitores según su género.

Tabla 4. Flexibilidad del horario laboral, cuidadores/as.

	Hombres	Mujeres
El empleado/a ajusta el inicio/fin del horario laboral diario		
En general, es posible	42,4	49,5
Casi nunca es posible	8,6	8,2
No es posible	44,3	38,2
Incidencia de la jornada partida	37,4	26,7

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años responsables del cuidado de hijos menores de 15 años.

Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

Por último, analizamos las diferencias de género en el grado de responsabilidad en el puesto de trabajo. En la tabla 5 se desglosan el tipo de responsabilidad en el trabajo que reporta el individuo y se muestran como las disparidades por género se acentúan a medida que se avanza en la jerarquía de la empresa. En el panel A se indica que, aunque el 64,1% de los hombres y el 76,0% de las mujeres no desempeñan funciones de supervisión, es más probable que los hombres ocupen puestos de mayor responsabilidad. En concreto, el 8,1% de los hombres son supervisores, en comparación con el 5,3 % de las mujeres, y el 8,1% de los

hombres son mandos intermedios, frente al 6,6 % de las mujeres. La brecha se ensancha en los puestos de mayor nivel: el 7,6% de los hombres son gerentes en pequeñas empresas, frente al 4,9% de las mujeres, y solo el 0,3% de las mujeres ocupan puestos directivos en grandes empresas, frente al 0,9% de los hombres. Finalmente, los hombres también tienen una mayor probabilidad de trabajar por cuenta propia (11,2% frente al 6,7%). Estas cifras constatan que las diferencias de género son muy acusadas, especialmente en el desempeño de puestos directivos y trabajo por cuenta propia, limitando el acceso de las mujeres a puestos asociados a una mayor autonomía, toma de decisiones y remuneración. Es posible que esto esté relacionado con el hecho de que las ocupaciones que implican un mayor grado de responsabilidad penalizan la organización flexible del trabajo que demandan las mujeres.

Tabla 5. Responsabilidades en el trabajo.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
<i>En general</i>		
Empleado/a	64,1	76,0
Supervisor/a	8,1	5,3
Mando intermedio	8,1	6,6
Gerente (pequeña empresa)	7,6	4,9
Gerente (gran empresa)	0,9	0,3
Autónomo/a	11,2	6,7
<i>Si los hijos son menores de 15 años</i>		
Empleado/a	59,1	73,4
Supervisor/a	9,2	5,2
Mando intermedio	9,5	8,0
Gerente (pequeña empresa)	9,6	5,5
Gerente (gran empresa)	1,1	0,3
Autónomo/a	11,4	7,3

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años (panel A), con hijos menores de 15 años (panel B). Las entradas muestran la proporción de trabajadores en cada categoría.

Fuente: Encuesta de Población Activa, módulo especial 2018 sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar.

En el panel B de la tabla 5 se muestra que la presencia de hijos amplifica aún más la brecha de género en el grado de responsabilidad en el puesto de trabajo. Entre los progenitores con hijos menores de 15 años, el 73,4% de las mujeres son empleadas, frente al 59,1% de los hombres. En cambio, el 9,2% de los padres son supervisores, en comparación con el escaso 5,2% de las madres, y el 9,5% de los hombres son mandos intermedios, frente al 8% de las mujeres. La brecha persiste en los puestos directivos: el 9,6% de los hombres son gerentes de pequeñas empresas, en comparación con el 5,5% de las mujeres, y el 1,1% de los hombres ocupan puestos de alta dirección en grandes empresas, frente a solo el 0,3% de las mujeres. Asimismo, es más probable que los padres trabajen por cuenta propia (11,4%) que las madres (7,3%). Estas cifras demuestran que la brecha de género en cuanto a responsabilidad no solo persisten en lo más alto de la jerarquía ocupacional, sino que también aumenta con la presencia de hijos. Todo ello sugiere que tener hijos limita el avance de las mujeres hacia puestos de mayor autonomía (el 22,1% de los padres y solo el 13,1% de las madres desempeñan este tipo de funciones).

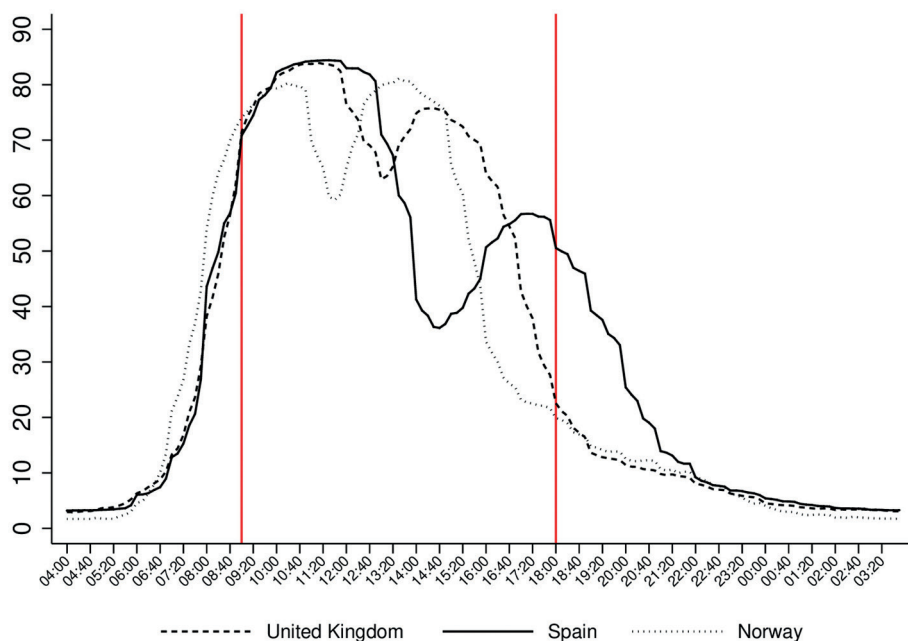
2.3. Jornada partida

En España existe una considerable prevalencia de la jornada partida, en la que una parte de la jornada se desarrolla durante la mañana y otra durante la tarde, con una dilata pausa para comer. Esto conlleva que la hora de salida se prolongue mucho más allá de las 17:00 h. Se trata de una característica distintiva del mercado laboral español y un ejemplo concreto de falta de flexibilidad en la organización del trabajo, que impone costes fijos de tiempo, especialmente para las mujeres (Guner *et al.*, 2024). Como se muestra en la figura 3, a las 18:00 h, menos del 20% de los trabajadores siguen en el trabajo en Noruega y el Reino Unido, frente al 50% en España, lo que hace más difícil compaginar el trabajo con el cuidado de los hijos.

A partir de los datos del uso del tiempo en España, las tablas 6 a 10 ofrecen más detalles sobre las diferencias de género en la organización de la jornada laboral. En la tabla 6 se muestra que los hombres son mucho más propensos que las mujeres a trabajar en jornada partida, con un 44,7% de hombres frente a un 30,5% de mujeres que declaran este tipo de horario. No obstante, los porcentajes de horarios laborales flexibles son similares (23,5% para los hombres y 24,6% para las mujeres), lo que indica que, una vez que se dispone de esta flexibilidad, el acceso a ella parece independiente del género. En cambio, el empleo a tiempo parcial está muy condicionado por el género: el 23,0% de las mujeres declaran

trabajar a tiempo parcial, en comparación con solo el 3,6% de los hombres. Esta gran brecha pone de manifiesto que las mujeres podrían estar utilizando el trabajo a tiempo parcial como sustituto de una flexibilidad dentro del puesto de trabajo que sigue siendo escasa.

Figura 3. Fracción de personas en el trabajo a distintas horas del día.



Notas: la muestra se limita a empleados de 25 a 54 años que cumplimentaron el diario en un día laborable normal. En la figura se muestra el porcentaje de personas que declaran tener un empleo como actividad principal (empleo principal o secundario y actividades relacionadas con el empleo) a distintas horas del día. Las líneas verticales marcan las 9:00 h y las 18:00 h.

Fuente: base de datos Harmonized European Time Use Surveys (HETUS), www.tus.scb.se (consultada el 8/11/2018).

En conjunto, estos indicadores subrayan que, mientras que los hombres tienen más probabilidades de estar expuestos a horarios fragmentados, las mujeres soportan de forma desproporcionada el coste de conciliar el trabajo y los cuidados con reducciones de la jornada laboral. Es probable que estas diferencias sean el resultado tanto la segregación ocupacional, donde los hombres están sobrerrepresentados en sectores con jornada partida, como las preferencias de género en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Tabla 6. Características del horario laboral por género.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Jornada partida	44,68	30,49
Horario de trabajo flexible	23,53	24,58
Empleo a tiempo parcial	3,64	22,99

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

Tabla 7. Incidencia de los empleos con jornada partida por ocupación y género.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Administración de empresas y administración pública	60,80	56,67
Técnicos, profesionales e intelectuales científicos	44,22	33,05
Técnicos y profesionales de soporte	50,55	38,44
Empleados de tipo administrativo	38,05	31,19
Servicios personales, de restauración y de protección, y personal comercial	34,69	29,81
Artesanos, obreros cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería	58,44	29,51
Operadores/conductores de máquinas, instaladores de maquinaria fija	37,00	18,52
Trabajadores no cualificados	41,00	20,62

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

En la tabla 7 se presenta la incidencia de la jornada partida en las distintas ocupaciones. Aunque la jornada partida es frecuente en todas ellas, existen marcadas diferencias por género. En casi todas las ocupaciones, los hombres muestran una mayor probabilidad que las mujeres de trabajar a jornada partida. Las diferencias son especialmente notables en los empleos artesanales y manuales: por ejemplo, el 60,8% de los hombres en administración de empresas y administración pública y el 58,4% de los artesanos y obreros cualificados declaran trabajar a jornada partida, frente al 56,7% y el 29,5% de las mujeres, respectivamente. Entre los trabajadores no cualificados, el 41,0% de

los hombres y el 20,6% de las mujeres trabajan a jornada partida. Incluso en las profesiones más cualificadas, como las científicas y técnicas, los hombres presentan una probabilidad más alta de estar sujetos a estos horarios. Estas diferencias sugieren que la segregación ocupacional es un factor fundamental para determinar las brechas de género en la exposición a horarios de trabajo atípicos.

En la tabla 8 se amplía el análisis a las diferencias regionales. En todas las regiones españolas, los hombres tienen una probabilidad más alta de trabajar a jornada partida que las mujeres. Las mayores incidencias se observan en Galicia, Asturias y Cantabria (49,5% de hombres frente a 33,2% de mujeres), así como en Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares (52,7% frente a 38,9%). Las tasas más bajas se registran en Canarias, Ceuta y Melilla, donde solo el 29,3% de los hombres y el 21,2% de las mujeres trabajan a jornada partida. Estas diferencias regionales pueden reflejar variaciones en la estructura industrial y las prácticas del mercado laboral local.

Tabla 8. Incidencia de los empleos con jornada partida por región y género.

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Galicia, Asturias, Cantabria	49,46	33,24
Comunidad de Madrid	44,69	32,25
País Vasco, Navarra, La Rioja, Aragón	44,13	29,08
Cataluña, Comunidad Valenciana, Islas Baleares	52,72	38,86
Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura	43,96	28,48
Andalucía, Región de Murcia	36,98	20,00
Islas Canarias, Ceuta, Melilla	29,26	21,18

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

Por último, en la tabla 9 se analiza la relación entre el tipo de horario, el número de horas semanales y el salario por hora. Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, el horario de jornada partida se asocia a un mayor número de horas semanales, 42,8 horas para los hombres y 38,4 horas para las mujeres, en comparación con 39,4 y 33,9 horas, respectivamente, en horarios de jornada continua.

Sin embargo, el salario por hora es inferior en los trabajos con jornada partida: 8,03 euros/hora para los hombres y 7,52 euros/hora para las mujeres, frente a 8,95 euros y 7,97 euros en los empleos con jornada continua. Estas cifras confirman que la jornada partida impone una penalización de tiempo que no se ve compensada con mayores salarios. Este hecho refuerza la idea de que el desempeño de trabajos con jornada partida responde a una restricción de disponibilidad y no a una preferencia por trabajos con este tipo de jornada, (Amuedo-Dorantes y de la Rica, 2009).

Tabla 9. Horas semanales y salario por hora, por horario de trabajo y género.

	Hombres	Mujeres
<i>Horas semanales</i>		
Jornada continua	39,43	33,88
Jornada partida	42,81	38,39
<i>Salario por hora</i>		
Jornada continua	8,95	7,97
Jornada partida	8,03	7,97

Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. El salario por hora se calcula con el punto medio de los intervalos de salario mensual, dividido por 52/12 veces las horas semanales declaradas.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

A continuación, como Guner *et al.* (2024), analizamos la relación entre la maternidad y la probabilidad de trabajar con un horario de jornada partida. Para ello, estimamos una serie de modelos de regresión logística, cuya especificación más completa adopta la forma siguiente:

$$\Pr(y_i = 1 | F_i, P_i, F_i \times P_i, X_i, I_i, Z_i) = L(\alpha + \beta F_i + \gamma P_i + \delta(F_i \times P_i) + \vartheta X_i + \lambda I_i + \eta Z_i), \quad (1)$$

donde la variable dependiente y_i es igual a 1 si el empleado i trabaja con un horario de jornada partida y a 0 en caso contrario. Los principales predictores son un indicador binario de género (mujer) (F_i), un indicador binario de tener hijos (P_i) y su interacción ($F_i \times P_i$). Otros controles incluyen características personales como edad, educación y región, representadas por X_i ; ingresos familiares, representados por I_i ; y otras características relacionadas con el trabajo, como un indicador de empleo a tiempo completo, de contrato temporal, de profesión,

de sector, de presencia de un segundo empleo y de flexibilidad horaria, todos ellos recogidos en Z_i . Por último, α es un término constante.

Tabla 10. Maternidad y la probabilidad de trabajar con un horario de jornada partida.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Mujeres	0,422*** (0,043)	–	0,800 (0,179)	0,758 (0,175)	0,757 (0,175)	1,002 (0,245)
Madres	–	0,691*** (0,086)	1,017 (0,181)	1,143 (0,210)	1,135 (0,208)	1,100 (0,207)
Mujeres × Madres	–	–	0,445*** (0,112)	0,455*** (0,117)	0,458*** (0,118)	0,503** (0,135)
Controles personales	NO	NO	NO	SI	SI	SI
Ingresos familiares	NO	NO	NO	NO	SI	SI
Controles relacionados con el trabajo	NO	NO	NO	NO	NO	SI
Número de observaciones	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708	1.708

Notas: la muestra se refiere a empleadas casadas y nativas de entre 25 y 44 años. Se trata de *odds ratios* con errores estándar sólidos entre paréntesis. Las características personales incluyen edad, educación (universitaria) y variables ficticias regionales (siete categorías). Los ingresos familiares son los ingresos mensuales medios netos del hogar (cuatro categorías <1.200 euros, entre 1.201 y 2.000 euros, entre 2.001 y 3.000 euros, y >3.000 euros). Las características relacionadas con el trabajo incluyen un indicador binario de empleo a tiempo completo, variables ficticias de profesión de un dígito de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) (reagrupadas, cinco categorías), variables ficticias de sector de un dígito de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) (reagrupadas, nueve categorías), un indicador binario de tener un segundo empleo, un indicador binario de tener un horario de trabajo flexible y un indicador binario de tener un contrato temporal. Todos los modelos incluyen un plazo constante.

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo en España 2009-2010.

En la tabla 10 se presentan las estimaciones de la ecuación (1). La columna (1) solo incluye el indicador de género (mujer), mientras que la columna (2) solo incluye un indicador de tener hijos propios en el hogar. La columna (3) introduce ambos indicadores y su interacción, lo que permite que la asociación entre maternidad y trabajo a jornada partida difiera en función del género. Las estimaciones indican que la maternidad se asocia con una probabilidad significativamente menor de trabajar a jornada partida para las mujeres, pero no para los

hombres. En concreto, la probabilidad de que las madres trabajen a jornada partida es un 56% inferior a la de los hombres y las mujeres sin hijos¹. Las columnas (4)-(6) añaden progresivamente controles de las características personales, los ingresos familiares y las características relacionadas con el trabajo. La asociación para las madres sigue siendo estadísticamente significativa y de magnitud similar en todos los casos. En la especificación más completa (columna 6), la probabilidad de que las madres trabajen a jornada partida es aproximadamente un 50% inferior a la de los hombres y las mujeres sin hijos.

2.4. Largas jornadas laborales

En esta sección, nos centramos en las profesiones con largas jornadas laborales como medida alternativa de falta de flexibilidad. La idea básica es que estos trabajos son difíciles de compaginar con las tareas domésticas y las responsabilidades de cuidado de los hijos (Cortés y Pan (2017) y Erosa *et al.* (2022)). Como en Bover *et al.* (2025), calculamos primero la proporción de hombres que trabajan más de 50 horas semanales en cada sector. A continuación, calificamos como *flexibles* a aquellos con una proporción inferior a la mediana de hombres que trabajan más de 50 horas semanales, y como *no flexibles* al resto².

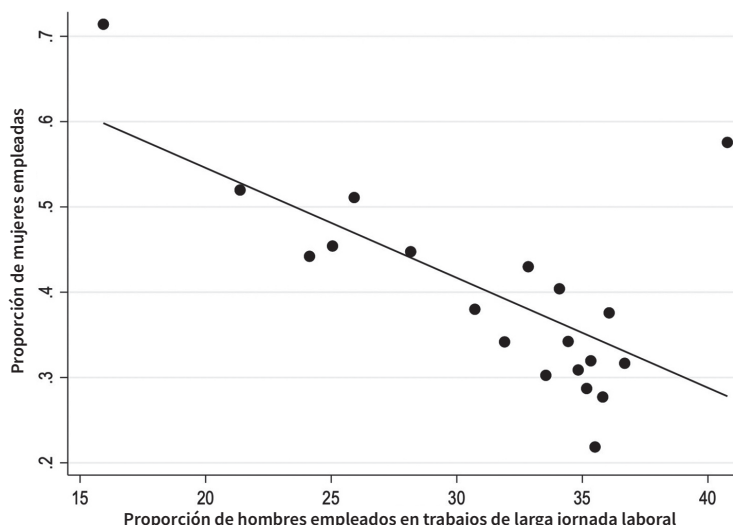
La figura 4 refleja que los sectores con mayor prevalencia de largas jornadas laborales entre los hombres emplean a muchas menos mujeres. Cada punto de la figura representa un sector; el eje de abscisas mide el grado de falta de flexibilidad (definido en función de la proporción de trabajadores varones que superan las 50 horas semanales) y el eje de ordenadas representa la proporción de mujeres en el sector. La representación femenina supera el 60% en sectores muy flexibles, como la educación, pero desciende por debajo del 25% en sectores no flexibles,

¹ Un *odds ratio* (OR) inferior a 1 indica una menor probabilidad con respecto a la categoría de referencia. El cambio porcentual se calcula como $(OR - 1) \times 100$.

² A partir de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (ACS, por sus siglas en inglés) de 2010, en primer lugar, se calcula la proporción de hombres que trabajan más de 50 horas en cada profesión de la Clasificación Ocupacional Estándar (SOC, por sus siglas en inglés). Utilizamos la distribución ocupacional en EE. UU., en lugar de una específica para España, porque se ve menos afectada por las políticas propias de este último país. A continuación, agregamos estos porcentajes ocupacionales a nivel de sector utilizando los porcentajes de empleo por profesión y asignamos los códigos de sector estadounidenses (NAICS, por sus siglas en inglés) a los códigos CNAE-2009 de España para fusionarlos con el conjunto de datos de la MCVL.

como la construcción, lo que pone de relieve cómo las exigencias de exceso de trabajo impulsan la segregación ocupacional.

Figura 4. Trabajos no flexibles y empleo femenino.



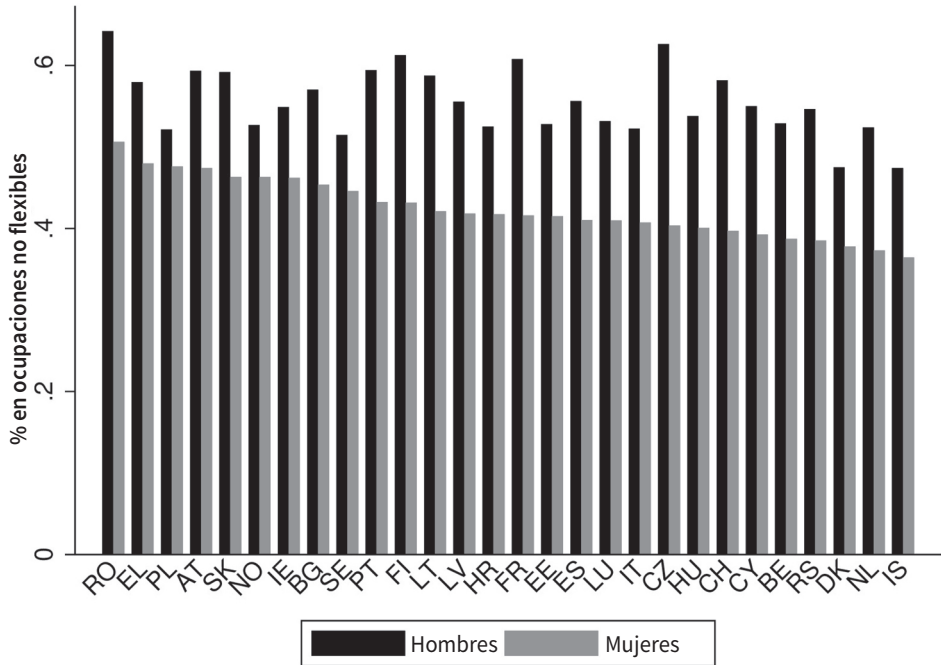
Notas: en la figura se muestra el empleo femenino como proporción del empleo total en sectores con diferentes grados de falta de flexibilidad. La muestra se refiere a trabajadoras nativas de 25 a 44 años con empleo en el trimestre de referencia.

Fuente: MCVL 2011-2015.

La baja representación de mujeres en sectores con una alta prevalencia de largas jornadas laborales no es exclusiva de España. Utilizando las Estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC, por sus siglas en inglés) y la misma definición de sectores flexibles y no flexibles, en la figura 5 se muestra que, en todos los países de la UE, las mujeres están infrarrepresentadas en las ocupaciones no flexibles y la brecha con los hombres es siempre positiva. La brecha de género media es considerable, lo que indica que el patrón es generalizado y no específico de España. Los países se clasifican según la proporción de mujeres, de la más alta (Rumanía, 50,6%) a la más baja (Islandia, 36,4%). En todos los países, la proporción de mujeres es inferior a la de hombres, con una brecha media de alrededor del 23,4%³.

³ Las EU-SILC proporcionan datos transversales y longitudinales armonizados sobre renta, pobreza, exclusión social y condiciones de vida en todos los países de la UE.

Figura 5. Empleo no flexible por país y género (2019).

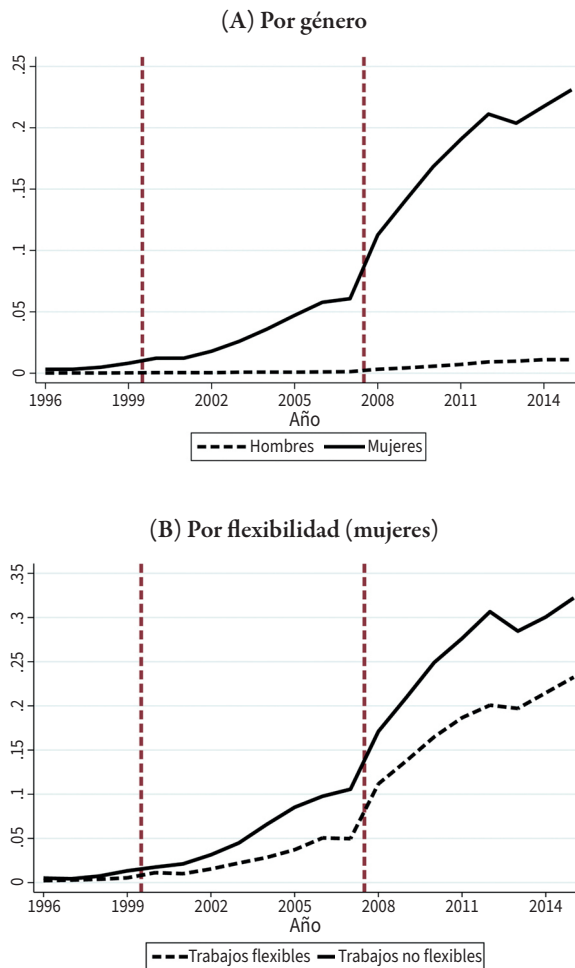


Notas: la muestra se refiere a empleados de entre 25 y 54 años. La falta de flexibilidad se define como una puntuación de profesión igual o superior a la mediana del país. La puntuación de la profesión se crea basándose en la proporción de trabajadores masculinos en EE. UU. que trabajan más de 50 horas/semana por profesión.

Fuente: datos transversales de EU-SILC 2019.

Utilizando los datos de la tabla 3, en la figura 6 se presenta la variación en el uso de la reducción de horas de trabajo de la jornada laboral en función del género y la flexibilidad sectorial. En el panel A se muestra que la incidencia de la reducción de jornada está muy condicionada por el género: tras la introducción de los derechos a reducir la jornada laboral de los progenitores, la adopción por parte de las mujeres aumentó drásticamente, llegando a alcanzar más de un 20%, mientras que la de los hombres se mantuvo por debajo del 5% en todo momento. Esta importante brecha refleja el hecho de que, de forma predominante, las madres han utilizado el derecho que otorga la ley para adaptarse a las necesidades de cuidado. Tal y como muestra la tabla 3, una de cada cinco mujeres con hijos pequeños declara haber reducido sus horas, en comparación con solo un 2% de los hombres.

Figura 6. Adopción de reducción de horas en la jornada laboral.



Notas: la muestra se refiere a mujeres y hombres nativos, de entre 25 y 44 años, empleados en el trimestre de referencia. Las líneas rojas discontinuas se refieren al año en que se introdujo la reducción de la semana laboral (1999, para las mujeres con hijos de hasta 6 años) y se amplió (2007, para las mujeres con hijos de hasta 8 años).

Fuente: MCVL 2011-2015.

El panel B muestra que, entre las mujeres, la prevalencia de la jornada reducida es mucho mayor en los sectores no flexibles que en los flexibles. Si bien en los sectores no flexibles la adopción de la reducción de horas era más acusada antes de las expansiones de las políticas a principios de la década de 2000, la

brecha se amplió con el tiempo. Esto sugiere que la flexibilidad que proporciona la reducción de horas es mucho más valiosa para los trabajadores de los sectores no flexibles. Por el contrario, los sectores flexibles combinan una menor adopción de la reducción de horas con un crecimiento más lento de su uso, lo que indica que, o estos empleos son menos compatibles con el trabajo a tiempo parcial o que la reducción de horas es menos valiosa para los trabajadores de estos sectores. En conjunto, los dos paneles ponen de relieve que tanto las normas de género como la flexibilidad sectorial influyen en el uso real de la jornada reducida, con posibles implicaciones para los ingresos y la evolución profesional de las mujeres a largo plazo.

Por último, nos centramos en cómo afecta la falta de flexibilidad a la acumulación de capital humano femenino y a la natalidad en España. Comenzamos estudiando la probabilidad de tener un hijo según si las mujeres tienen empleos flexibles o no flexibles. En la tabla 11 se presentan las estimaciones del modelo de regresión:

$$\text{recién-nacido}_{it+4} = \beta \text{no flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 1\text{hijo}]_{it} + \mu_i + \mu_t + \mu_{s(it)} + \mu_{n(it)} + \alpha X_{it} + \varepsilon_{it}, \quad (2)$$

donde la variable dependiente, recién-nacido_{it+4} es una variable binaria que toma el valor 1 si hay un recién nacido registrado en el hogar cuatro trimestres por delante en relación con el trimestre de referencia; y 0 en caso contrario. La principal variable explicativa, no flexible_{s(it)} × 1[≥1hijo]_{it}, es la interacción entre estar empleada en un sector no flexible *s* en el trimestre de referencia *t*, no flexible_{s(it)} y ser madre, es decir, tener al menos un hijo, 1[≥1hijo]_{it}, en el mismo trimestre. Las regresiones también incluyen efectos fijos de la trabajadora, μ_i , y efectos fijos de tiempo, μ_t , efectos fijos de sector, $\mu_{s(it)}$, variables dicotómica para el número de hijos en el hogar, $\mu_{n(it)}$ (seis categorías, es decir, 0 hijos, 1 hijo, 2, 3, 4 y 5 o más hijos) y otros controles (X_{it}).

En la tabla 11 se presentan las estimaciones de la ecuación (2). La columna (1) solo incluye el indicador de falta de flexibilidad, mientras que las columnas (2) y (3) también contienen su interacción con el indicador de ser madre. Las columnas (4) y (5) controlan los efectos fijos de sector. Las mujeres que trabajan actualmente en empleos no flexibles tienen menos probabilidades de tener un recién nacido, en torno a 0,8 puntos porcentuales menos con respecto a las que tienen empleos flexibles (columna 1). Este efecto es sustancial y equivale aproximadamente al 20% de la probabilidad media de tener un recién nacido para las mujeres de entre 25 y 44 años en el periodo de la muestra. Este resultado

es especialmente marcado en el caso de las mujeres que ya tienen al menos un hijo (columna 2) y sigue siendo significativo incluso tras la inclusión de varios controles sobre el empleo (columna 3).

Tabla 11. Maternidad en empleos no flexibles.

	Probabilidad de tener un hijo más				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
no flexible _{s(it)}	-0,0083***	-0,0022	-0,0046**		
no flexible _{s(it)} × 1[≥1hijo] _{it}	(0,002)	(0,002) -0,0179*** (0,004)	(0,002) -0,0166*** (0,004)	-0,0174*** (0,004)	
no flexible _{s(it)} × 1[=1hijo] _{it}					-0,0164*** (0,004)
no flexibles _{s(it)} × 1[≥2hijos] _{it}					-0,0215*** (0,006)
EF individuales	SI	SI	SI	SI	SI
EF tiempo	SI	SI	SI	SI	SI
EF número de hijos	SI	SI	SI	SI	SI
EF sector	NO	NO	NO	SI	SI
Controles	NO	NO	SI	SI	SI
Número de observaciones	1.421.045	1.421.045	1.421.043	1.421.043	1.421.043
R-cuadrado ajustado	0,53	0,53	0,54	0,54	0,54

Notas: la muestra se refiere a mujeres nativas, de entre 25 y 44 años, empleadas en el trimestre de referencia. La variable de resultado es una variable ficticia que toma el valor 1 si se observa un recién nacido en un hogar cuatro trimestres por delante en relación con el trimestre de referencia; y 0 en caso contrario. Las variables independientes son una variable ficticia que toma el valor 1 si una trabajadora trabaja en un empleo no flexible en el trimestre inicial, 0 en caso contrario, y su interacción con una variable ficticia para el número de hijos en el hogar. Los errores estándar son sólidos. Los controles incluyen variables ficticias para edad, experiencia en el mercado laboral, permanencia en el puesto de trabajo, grupos de ocupación y presencia del cónyuge en el hogar.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Fuente: MCVL 2011-2015.

Concluimos estudiando el crecimiento salarial experimentado por las mujeres en empleos flexibles y no flexibles (Bover *et al.*, 2025). En la tabla 12 se presentan las estimaciones del modelo de regresión:

$$\Delta \log w_{it} = \beta \text{no-flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 1 \text{hijo}]_{it} + \mu_i + \mu_t + \mu_{s(it)} + \mu_{n(it)} + \alpha X_{it} + \varepsilon_{it}. \quad (3)$$

La ecuación (3) relaciona los cambios logarítmicos trimestrales en el salario diario, $\Delta \log w_{it}$, con la flexibilidad laboral, centrándose en la interacción entre ser madre, es decir, tener al menos un hijo, $1[\geq 1 \text{hijo}]_{it}$, y trabajar en un sector no flexible s en el trimestre de referencia t , $\text{no flexible}_{s(it)}$. Los efectos fijos y los controles son los mismos que los incluidos en la ecuación (2).

Tabla 12. Penalización del crecimiento salarial en empleos no flexibles.

	Crecimiento trimestral del salario diario				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
$\text{no flexible}_{s(it)}$	-0,0017	-0,0004	0,0023		
$\text{no flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 1 \text{hijo}]_{it}$	(0,002)	(0,002) -0,0035** (0,002)	(0,002) -0,0035** (0,002)	-0,0032** (0,002)	
$\text{no flexible}_{s(it)} \times 1[= 1 \text{hijo}]_{it}$					-0,0022 (0,002)
$\text{no flexible}_{s(it)} \times 1[\geq 2 \text{hijos}]_{it}$					-0,0073*** (0,002)
EF individuales	SI	SI	SI	SI	SI
EF tiempo	SI	SI	SI	SI	SI
EF número de hijos	SI	SI	SI	SI	SI
EF sector	NO	NO	NO	SI	SI
Controles	NO	NO	SI	SI	SI
Número de observaciones	1.845.569	1.845.569	1.845.568	1.845.567	1.845.567
R-cuadrado ajustado	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06

Notas: la muestra se refiere a mujeres nativas, de entre 25 y 44 años, empleadas en el trimestre de referencia. La variable de resultado es la tasa de crecimiento del salario diario entre dos trimestres consecutivos. La variable independiente es una variable ficticia que toma el valor 1 si una trabajadora trabaja en un empleo no flexible en el trimestre inicial, 0 en caso contrario, y su interacción con una variable ficticia para el número de hijos en el hogar. Los errores estándar son sólidos.

Los controles incluyen variables ficticias para edad, experiencia en el mercado laboral, permanencia en el puesto de trabajo, grupos de ocupación y presencia del cónyuge en el hogar.

*** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Fuente: MCVL 2011-2015.

Los resultados revelan que el crecimiento salarial de las madres que trabajan en empleos no flexibles es mucho más lento que el de aquellas que lo hacen en empleos más flexibles. La penalización del crecimiento salarial es considerable y asciende a la cifra de $-0,0035$ (columna 2), una magnitud comparable al crecimiento salarial trimestral medio de las mujeres empleadas durante el periodo de la muestra. Estos patrones ponen de relieve que la rigidez de las estructuras laborales puede obstaculizar la acumulación de capital humano y perjudicar las trayectorias salariales de las mujeres tras el nacimiento de un hijo. Por el contrario, la flexibilidad permite que los ingresos evolucionen de manera sostenida, tal vez debido a una mejor adecuación a las necesidades de cuidados y la posibilidad de mantener una mayor vinculación con las tareas de mayor productividad en el puesto de trabajo.

2.5. Hechos clave

- 1) *El control del horario es limitado*: la mayoría de los empleados (un número ligeramente superior de mujeres que de hombres) tienen horarios de trabajo fijados totalmente por su empleador y pocos disfrutan de plena autonomía sobre las horas de entrada y salida. A escala internacional, los países con horarios más rígidos y menos teletrabajo tienen tasas más bajas de participación laboral femenina y de natalidad.
- 2) *Las responsabilidades de cuidados limitan más a las mujeres*: las mujeres son más propensas que los hombres a reducir las horas de trabajo para el cuidado de sus hijos y a reportar responsabilidad en cuidados en todos los estados laborales. Los ajustes laborales en respuesta a la necesidad de cuidados suelen producirse dentro del mismo puesto de trabajo, mediante reducción de jornada, en lugar de cambios de puesto de trabajo.
- 3) *Los horarios de jornada partida son habituales y costosos*: habituales en España, estas jornadas largas y fragmentadas son más frecuentes entre los hombres, pero son especialmente incompatibles con las responsabilidades de cuidado de las mujeres. Las madres tienen menor probabilidad de trabajar en empleos a jornada partida, que suelen asociarse a jornadas más largas y salarios por hora más bajos.

- 4) *Las largas jornadas laborales determinan la segregación ocupacional y la natalidad*: los sectores en los que muchos empleados trabajan más de 50 horas semanales emplean a muchas menos mujeres. Los empleos no flexibles reducen la probabilidad de tener un hijo más y ralentizan el crecimiento salarial de las mujeres tras el nacimiento.

Estos patrones sugieren que el coste del tiempo por el cuidado de los hijos, determinado por la flexibilidad laboral, es clave en las decisiones sobre oferta de trabajo y fecundidad. En la siguiente sección se exploran estos mecanismos utilizando un modelo teórico sencillo.

3. UN MODELO SENCILLO PARA EXPONER LOS MECANISMOS

Los datos presentados en la sección 2 documentan una estrecha relación entre la falta de flexibilidad laboral, la reducción de jornada y las brechas de género en la participación laboral, los salarios y la evolución profesional. Para comprender esta relación y evaluar sus implicaciones para la natalidad, presentamos un modelo sencillo en el que la falta de flexibilidad laboral aumenta el coste del tiempo por el cuidado de los hijos, lo que reduce tanto la participación laboral femenina como la fecundidad.

Se trata de un modelo estático en el que mujeres homogéneas *ex ante* eligen cuántos hijos tener y si participar o no en el mercado laboral. El tamaño de la población se normaliza a 1. Las mujeres valoran el consumo, C , y el ocio, L , y tienen preferencias crecientes y cóncavas sobre el número de hijos, que representamos con $u(n)$.

El proceso de toma de decisiones es el siguiente. En primer lugar, las mujeres deciden cuántos hijos, n , tener. Condicional a esta elección, reciben dos perturbaciones idiosincráticas de preferencias, una para cada estado laboral: la utilidad de permanecer en casa, ε^0 , y la utilidad de participar en el mercado de trabajo, ε^w . Por simplicidad, se asume que estas perturbaciones son i.i.d. entre las mujeres, independientes entre alternativas y distribuidas según una distribución de valor extremo tipo I. Denotamos por $\gamma(\varepsilon^0, \varepsilon^w)$ su función de densidad conjunta.

Finalmente, dado n , y tras observar ε^0 y ε^w , las mujeres deciden si trabajar o no. Cada mujer tiene una dotación de tiempo $\bar{T}$. Si no trabajan, consumen b , que refleja la producción doméstica, disfrutan del ocio $\bar{T}$ y reciben la utilidad adicional de quedarse en casa, ε^0 . Si deciden trabajar, ofrecen un número fijo de horas $\bar{h}$, su consumo es igual a los ingresos laborales $w\bar{h}$, y disfrutan de la utilidad adicional ε^w .

Sin embargo, una madre trabajadora disfruta de un menor tiempo de ocio. Además de $\bar{h}$, su tiempo libre se reduce en Tn , donde T refleja el coste del tiempo de cada hijo cuando la mujer trabaja. En nuestro contexto, T resume todas las fuentes de falta de flexibilidad laboral documentadas en la sección 2 (por ejemplo, la prevalencia de los horarios de jornada partida, las jornadas laborales largas y la ausencia de control sobre las horas de entrada/salida). Un valor de T más alto puede reflejar la mayor la carga de tiempo que suponen los desplazamientos en horarios rígidos o los costes adicionales del cuidado de los hijos en las jornadas prolongadas. Un valor de T bajo puede reflejar un empleo flexible y un coste del trabajo para las madres. Por otra parte, si el valor de T es alto, el empleo es poco flexible, lo que reduce el tiempo de ocio de las madres. A continuación, podemos representar el problema de decisión del hogar.

La mujer decide el número de hijos con el que maximiza su utilidad esperada:

$$V = \max_n \left[\int_{\varepsilon^0, \varepsilon^w} V(n, \varepsilon^0, \varepsilon^w) \gamma(\varepsilon^0, \varepsilon^w) d\varepsilon^0 d\varepsilon^w + u(n) \right], \quad (4)$$

donde $V(n, \varepsilon^0, \varepsilon^w)$ es el máximo entre el valor de participar en el mercado de trabajo, $V^w(n, \varepsilon^w)$, y el valor de permanecer en el hogar, $V^o(\varepsilon^0)$.

$$V(n, \varepsilon^0, \varepsilon^w) = \max \{V^w(n, \varepsilon^w); V^o(\varepsilon^0)\} \quad (5)$$

El valor del trabajo viene dado por:

$$V^w(n, \varepsilon^w) = \log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h}) + \varepsilon^w \quad (6)$$

mientras que el valor de no trabajar es:

$$V^o(\varepsilon^0) = \log(b) + \log(\bar{T}) + \varepsilon^0 \quad (7)$$

Decisión de participación. Condicionado al número de hijos n en el hogar y a la realización de la perturbación de preferencias ε^0 y ε^w las mujeres eligen trabajar si:

$$V^w(n, \varepsilon^w) \geq V^o(\varepsilon^0)$$

Sustituyendo las ecuaciones (6) y (7) anteriores, esta condición se convierte en:

$$\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h}) + \varepsilon^w \geq \log(b) + \log(\bar{T}) + \varepsilon^0$$

Puesto que ε^0 y ε^w son variables aleatorias independientes con distribución de valor extremo tipo I, la decisión de participación tiene una estructura similar a un logit y podemos escribir la tasa de participación laboral femenina (FLP) como:

$$\text{FLP}(n) = \frac{\exp(\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h}))}{\exp(\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h})) + \exp(\log(b) + \log(\bar{T}))} \quad (8)$$

que se simplifica en:

$$= \frac{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}} = \frac{1}{1 + \frac{b\bar{T}}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}}$$

¿Cómo varía la participación laboral con T , el grado de falta de flexibilidad? Cuando el número de niños en el hogar es positivo, es decir, $n > 0$, ocurre que:

$$\frac{\partial \text{FLFP}(n)}{\partial T} < 0 \quad \text{y} \quad \frac{\partial^2 \text{FLFP}(n)}{\partial T \partial n} < 0.$$

Por lo tanto, un mayor valor de T reduce la probabilidad de que las madres trabajen y el impacto es mayor cuanto mayor es el número de hijos. Estos resultados se desprenden de:

$$\frac{\partial \frac{b\bar{T}}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}}{\partial T} = \frac{-b\bar{T}w\bar{h}(-n)}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}])^2} > 0,$$

y:

$$\frac{\partial^2 \frac{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}]}{w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}}}{\partial T \partial n} = \frac{-b\bar{T}w\bar{h}[\bar{T}(w\bar{h} + b) + w\bar{h}(Tn - \bar{h})]}{[w\bar{h}(\bar{T} - Tn - \bar{h}) + b\bar{T}]^3} < 0$$

que, dada la ecuación (8), caracterizan cómo cambia la $\text{FLFP}(n)$ con T . La proposición 1 permite formalizar teóricamente los patrones empíricos documentados en la sección 2, que muestra que la participación laboral femenina es menor en sectores o países con horarios más rígidos y jornadas más largas.

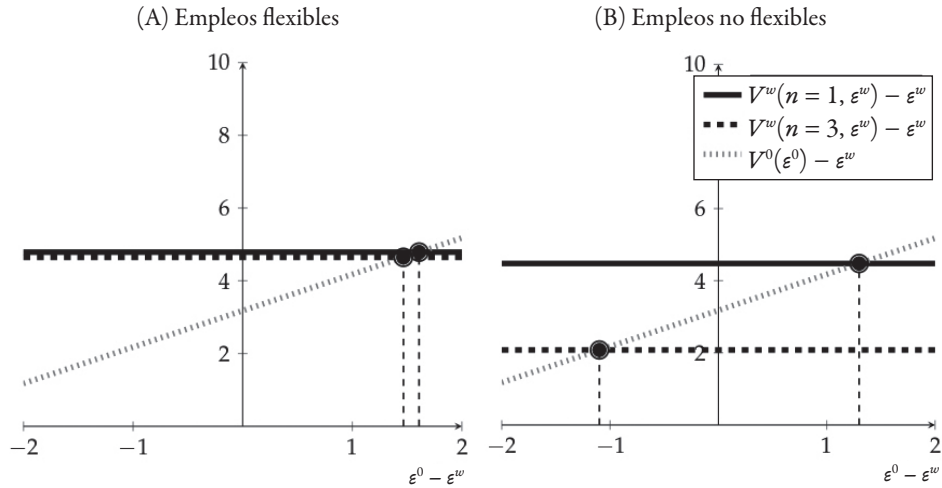
Proposición 1. *La tasa de participación de las madres en la población activa es menor cuando el horario laboral es más inflexible, y más aún cuando aumenta el número de hijos en los hogares.*

En el modelo, la falta de flexibilidad del empleo se refleja en un mayor valor de T , que reduce la participación, especialmente de las madres, lo que es consistente con el fuerte impacto en la oferta de trabajo que se observa en las mujeres con personas a su cargo (tablas 3 y 4).

En la figura 7 se compara el valor de estar empleada con el valor de no estarlo para distintos valores del número de hijos. El eje horizontal en ambos paneles muestra la diferencia entre el valor de la perturbación de utilidad de permanecer en casa, ε^0 , y el valor de la perturbación de utilidad de trabajar, ε^w . Las líneas punteadas representan el valor de no trabajar (neto de ε^w), que es creciente en $(\varepsilon^0 - \varepsilon^w)$, y que, dados nuestros supuestos, es independiente del número de hijos, n . Las líneas horizontales muestran el valor de trabajar (neto de ε^w) para diferentes valores del número de hijos.

El panel A muestra ε^w un caso en el que el parámetro de flexibilidad T es relativamente bajo. Por tanto, el valor de trabajar es bastante independiente del número de hijos.

Figura 7. Decisión de participación.



Notas: $\bar{T} = 24$, $\bar{b} = 8$, $w = 1$, $b = 1$. $T = 1$ si los empleos son flexibles. $T = 5$ si los empleos no son flexibles.

La participación laboral es el conjunto de mujeres cuyo $(\varepsilon^0 - \varepsilon^w)$ se encuentra a la izquierda del umbral que determina el punto de corte entre el valor de trabajar y no trabajar. Cabe destacar que, en primer lugar, cuando los empleos no son flexibles, el valor de estar empleada es, por término medio, inferior. Además, las decisiones sobre la participación en la población activa dependen en gran medida del número de hijos, ya que las mujeres con más hijos tienen menos probabilidades de participar.

Decisión de fecundidad. ¿Cómo afecta la falta de flexibilidad laboral a la fecundidad? Las mujeres eligen cuántos hijos n tener antes de la realización de las perturbaciones de preferencias. Dado que estas perturbaciones de preferencias son de valor extremo tipo I , la ecuación (4) se puede reescribir como:

$$\max_n \log[\exp(\log(w\bar{h}) + \log(\bar{T} - Tn - \bar{h})) + \exp(\log(b) + \log(\bar{T}))] + u(n), \quad (9)$$

que se puede escribir como:

$$\max_n \log(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}) + u(n)$$

Una solución interior para el número óptimo de hijos, n , cumple la siguiente condición de primer orden:

$$\frac{-w\bar{h}T}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T})} + \frac{\partial u(n)}{\partial n} = 0$$

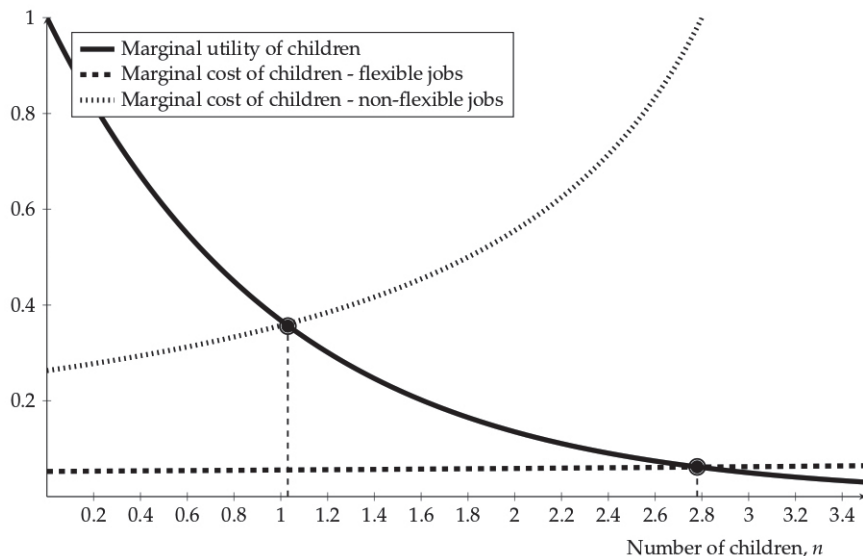
donde la utilidad marginal de un hijo adicional equivale al coste marginal esperado. Mediante el teorema de la función implícita, obtenemos que:

$$\frac{\partial n}{\partial T} = - \frac{\frac{-w\bar{h}(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T}) - w\bar{h}T(w\bar{h}n)}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T})^2}}{\frac{-w\bar{h}w\bar{h}T^2}{(w\bar{h}[\bar{T} - Tn - \bar{h}] + b\bar{T})^2}} < 0$$

lo que nos lleva a nuestra segunda proposición.

Proposición 2. *La elección óptima de fecundidad en el modelo es menor cuando aumenta la falta de flexibilidad laboral.*

Figura 8. Decisión sobre fertilidad.



Notas: $\bar{T} = 24$, $\bar{b} = 8$, $w = 1$, $b = 1$, $u(n) = -\exp^{-n}$

La proposición 2 racionaliza la evidencia mostrada en la figura 2, donde una mayor falta de flexibilidad se correlaciona con una menor natalidad. En nuestro modelo, una mayor T reduce el rendimiento neto marginal ajustado a la utilidad de tener hijos, que lleva a una menor fecundidad óptima, lo que es consistente con que los países y sectores con horarios rígidos tengan tasas de natalidad más bajas. En la figura 8, la brecha entre las líneas de coste marginal de los empleos flexibles y no flexibles refleja las penalizaciones salariales y las cargas de tiempo que observamos en los empleos de jornada partida (tabla 12) y las profesiones con jornadas laborales largas (figura 4), que reducen el tiempo libre disponible y hacen menos atractiva la maternidad.

4. LITERATURA EN PERSPECTIVA

En esta sección contextualizamos los resultados de nuestro análisis dentro de una creciente literatura en economía laboral y macroeconomía que estudia el valor que los trabajadores (especialmente las mujeres) conceden a la flexibilidad, el coste de las políticas de conciliación laboral, la forma en que la organización de la jornada laboral condiciona las brechas de género y, tomando como base modelos de equilibrio general, el vínculo entre las decisiones laborales y de fecundidad y el comportamiento de las empresas.

4.1. Valor de la flexibilidad

Una idea central de la literatura es que las persistentes brechas salariales de género, especialmente entre los trabajadores con estudios superiores, están estrechamente vinculadas a la forma en que las empresas estructuran los salarios y los horarios. En uno de sus trabajos más citados, Goldin (2014), Claudia Goldin argumenta que muchas profesiones bien remuneradas tienen esquemas salariales convexos, lo que significa que los horarios largos y poco flexibles se recompensan de forma desproporcionada. Por ejemplo, los empleos en el sector jurídico o de gestión penalizan a quienes necesitan flexibilidad (a menudo, las mujeres después del parto), mientras que las profesiones con estructuras salariales más lineales, como la farmacéutica o las tecnológicas, presentan brechas mucho menores. Su análisis vincula la desigualdad de género residual al coste de sustitución entre trabajadores, lo que implica que rediseñar los puestos de trabajo para promover la flexibilidad temporal es fundamental para lograr la igualdad de género⁴.

La evidencia sobre la disposición a cambiar ingresos por flexibilidad refuerza este punto. En un experimento de campo a gran escala, Mas y Pallais (2017) constatan que los trabajadores están dispuestos a aceptar una reducción de hasta el 8% en su salario a cambio de un horario flexible de comienzo de la jornada o de la posibilidad de teletrabajar, y que la voluntad es mayor entre las mujeres y, en particular, entre las madres. Estos patrones son consistentes con las implicaciones del modelo discutido de la sección 3, en el que la falta de flexibilidad aumenta el coste del tiempo por cuidado de los hijos, así como con la evidencia empírica presentada en la sección 2 que relacionan los horarios rígidos con una menor participación laboral femenina. Como complemento, Wiswall y Zafar (2018) utilizan experimentos basados en encuestas con estudiantes universitarios para demostrar que las mujeres prefieren flexibilidad y horarios más cortos, mientras que los hombres valoran más el crecimiento de los ingresos. Estas diferencias *ex ante* en las preferencias pueden reforzar la autoselección ocupacional, tal como documentamos en la sección 2.

⁴ El capítulo 1 de Arellano-Bover y Biasi, en este volumen, ofrece análisis más detallados sobre Goldin (2014) y Le Barbanchon *et al.* (2021).

Otros estudios se enfocan en el papel del coste de desplazamiento al lugar de trabajo, que pueden interpretarse como parte de T en el modelo de la sección anterior, como una dimensión importante de la flexibilidad. A partir de datos administrativos franceses, Le Barbanchon *et al.* (2021) muestran que las mujeres solicitan empleos más próximos a su domicilio que los hombres, y aceptan salarios más bajos a cambio de desplazamientos más cortos. También muestran que estas preferencias continúan tras la reincorporación al empleo, lo que explica parte de la brecha salarial de género. En el Reino Unido, Petrongolo y Ronchi (2020) concluyen que los desplazamientos más cortos de las mujeres, especialmente durante los años de crianza de los hijos, reflejan una mayor disposición a intercambiar salario por proximidad, lo que reduce el conjunto de empleos que pueden aceptar y contribuye a las disparidades salariales por género. Para EE. UU., Black *et al.* (2014) documentan que las ciudades estadounidenses con desplazamientos más largos tienen tasas de participación laboral más bajas entre las mujeres casadas. En un trabajo más reciente, Farré *et al.* (2023) explotan la forma de las ciudades (el grado de similitud con un círculo) como fuente exógena de variación del coste de desplazamiento. Constatan que un aumento de 10 minutos en el tiempo de desplazamiento disminuye la probabilidad de que las mujeres casadas participen en el mercado laboral en 4,4 puntos porcentuales.

4.2. Flexibilidad y brechas de género

Numerosos estudios relacionan las diferencias de género en los resultados del mercado laboral con las estructuras de trabajo que limitan la flexibilidad. La falta de flexibilidad horaria, la discordancia con los horarios institucionales, como los escolares, y la movilidad ocupacional restringida interactúan con las normas sociales sobre el ejercicio de cuidados para mantener las brechas de género.

Un tema recurrente es la interacción entre las estructuras salariales y las exigencias de los cuidados. Goldin (2014) subraya que la flexibilidad temporal es clave: en muchas profesiones bien remuneradas, el salario aumenta de forma convexa con las horas y el horario, lo que perjudica a quienes necesitan flexibilidad (de manera desproporcionada, las mujeres). Gicheva (2013) muestra que, entre los trabajadores con estudios superiores, al principio de la carrera profesional, los horarios extralargos generan un crecimiento salarial más acusado (en torno al 1% anual por cinco horas adicionales a las 47 semanales), lo que ayuda a explicar por qué las brechas aumentan cuando las mujeres no pueden ofrecer tal número de

horas. En el sector sanitario, Wasserman (2022) aporta pruebas causales de que reducir las exigencias de tiempo es importante: después de limitar el número de horas semanales a 80, más mujeres entraron en las especialidades más afectadas, mientras que, en el caso de los hombres, hubo pocos cambios. Esto implica que la exigencia de una jornada muy prolongada disuade la entrada de mujeres y que, si tal exigencia se relaja, se pueden reducir las brechas dentro de una profesión.

Los cambios institucionales también pueden marcar la diferencia. En Francia, la extensión de los días lectivos a los miércoles, para hacer coincidir los horarios escolares y laborales, empujó a las madres a trabajar a tiempo completo de lunes a viernes y redujo la brecha salarial entre padres y madres en aproximadamente un 6%, sin ningún efecto paralelo para los padres (Duchini y Van Effenterre, 2024). En cuanto a la organización de la jornada por parte del empleador, Ciasulla y Uccioli (2023) muestran que, tras la Ley de Trabajo Justo (*Fair Work Act*) introducida en Australia, las madres demandan con mayor frecuencias horarios predecibles. Además, los horarios regulares reducen la penalización media por hijos en horas trabajadas, desde un 47% aproximadamente al 40% (con una caída de 30% para las más afectadas).

En varios estudios se analiza el papel de la coordinación en los horarios de trabajo. Cubas *et al.* (2023) miden el grado de sincronización de las horas de trabajo dentro de las ocupaciones y encuentran que una mayor coordinación conlleva una prima salarial, pero también amplía la brecha de género. Las mujeres, especialmente las madres, se ven penalizadas por faltar durante las horas punta y su modelo sugiere que rebajar las necesidades de coordinación podría reducir a la mitad la brecha salarial de género. El estudio complementario de Cortés y Pan (2019) muestra que aliviar las restricciones de producción en el hogar (por ejemplo, a través de una mayor inmigración de baja cualificación) permite a las mujeres con estudios superiores acceder a profesiones que recompensan el exceso de trabajo y aumenta sus ingresos relativos. Sin embargo, no se aprecian cambios en la representación femenina en los puestos ejecutivos, lo que sugiere que persisten otros cuellos de botella. Del mismo modo, Farré *et al.* (2011) constatan que la inmigración femenina en España aumentó la disponibilidad local de servicios domésticos y redujo su precio. Como resultado, aumentó la oferta de mano de obra de mujeres nativas cualificadas, que podían reincorporarse al trabajo de forma más rápida tras el nacimiento de sus hijos.

Con un modelo estructural, Erosa *et al.* (2022) cuantifican cómo el conjunto de las responsabilidades no relacionadas con el mercado, los salarios por hora

convexos y la ventaja comparativa de la mujer dentro del hogar generan tanto segregación ocupacional como notables brechas salariales dentro de una misma ocupación. En su modelo, las mayores responsabilidades domésticas impuestas de forma exógena a las mujeres hacen que estas sean más propensas a elegir ocupaciones con un salario por hora menos convexo. Así, la flexibilidad que proporcionan los empleos con estructuras salariales menos convexas provoca una brecha salarial de género de forma endógena. Yanagimoto (2024) amplía el marco de análisis de Erosa *et al.* (2022) para tomar en consideración las normas sociales que penalizan a las mujeres que ganan más que sus maridos. Con esas normas, las mujeres eligen de forma endógena dedicar más horas al trabajo doméstico y, si trabajan, optan por empleos con una estructura salarial menos convexa, que les permiten trabajar menos horas.

Por último, en una influyente temprana contribución, Flabbi y Moro (2012) integran la idea de empleos flexibles y no flexibles en un modelo de equilibrio general de búsqueda y emparejamiento. La flexibilidad se considera una ventaja (la capacidad de trabajar menos horas) que los trabajadores valoran. El coste para la empresa de ofrecer esta flexibilidad va más allá del coste directo de la reducción de horas. En equilibrio, los empleos flexibles tienden a pagar menos, pero atraen a más mujeres que valoran la flexibilidad, y de ese modo se genera endógenamente una brecha salarial de género. Entre los trabajos más recientes que estudian las brechas de género en el mercado de trabajo con modelos de búsqueda y emparejamiento se incluyen, entre otros, Morchio y Moser (2024) y Xiao (2024).

4.3. Coste de las políticas de conciliación

Aunque las políticas de conciliación pueden mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, estudios recientes destacan los posibles costes que entrañan para las empresas y el impacto sobre el comportamiento de estas y sobre las brechas de género a largo plazo. Los datos a nivel de empresa sugieren que los costes medios del permiso parental suelen ser moderados, pero los márgenes de ajuste, y sus consecuencias más generales, difieren según los entornos. En Dinamarca, Brenøe *et al.* (2024) hacen un seguimiento de los ajustes internos en pequeñas empresas tras el nacimiento de un hijo de sus empleadas. Encuentran que la mayoría de las empresas aumentan las horas de trabajo de los compañeros, contratan temporalmente a nuevo personal e incurren en un mayor gasto salarial, que en cierta medida se financia con ayudas públicas. En el caso de Noruega, Corekcioglu *et al.* (2025) estudian las respuestas de largo plazo de las empresas a las ausencias

inducidas por una ampliación acumulada de la baja maternal. Utilizando datos emparejados empleador-empleado y un diseño *shift-share*, muestran que las empresas más expuestas a estas ausencias aumentan la contratación y la rotación de mujeres jóvenes, así como el uso de empleo femenino a tiempo parcial. Estos ajustes no parecen afectar a los beneficios ni a la probabilidad de cierre, pero se acompañan de mayores inversiones y ventas, menor valor añadido y una reducción de la masa salarial. En Suecia, Ginja *et al.* (2023) aprovechan una ampliación inesperada del permiso paternal de 1989 para mostrar que cada caso adicional de permiso de larga duración aumenta las horas de trabajo de los compañeros y la contratación temporal en una cuantía equivalente a diez meses de trabajo a tiempo completo. Los costes alcanzan su punto máximo cuando no existe un sustituto interno evidente. Incluso una reforma posterior del “mes del padre”, concebida para fomentar la participación paterna, impuso ajustes perceptibles, aunque de menor magnitud.

La evidencia para Alemania en Huebener *et al.* (2024) plantea una advertencia: aunque las empresas cubren las ausencias por permiso con reasignaciones internas y contrataciones temporales, también se vuelven más reacias a contratar a mujeres en edad fértil, lo que apunta a consecuencias no deseadas a largo plazo para la igualdad de género en la contratación. Del mismo modo, Carta *et al.* (2024) concluyen que los cambios en la política de seguro por desempleo en Italia, que condujeron a mayores tasas de abandono entre las madres, aumentaron la probabilidad de que las empresas contrataran a mujeres jóvenes con contratos temporales como medida de precaución.

A nivel de empresa, Hotz *et al.* (2018) analizan cómo las características del puesto de trabajo interactúan con las trayectorias de ingresos de los nuevos progenitores en Suecia. Utilizando datos emparejados de empleadores y empleadas, estiman las preferencias de las trabajadoras por los atributos laborales antes del nacimiento y crean un índice de *conciliación* basado en las elecciones de las madres antes de dicho momento. Constatan que las madres que se trasladan a puestos de trabajo donde resulta más fácil conciliar tras el nacimiento, aumentan sus horas de trabajo y sus ingresos anuales en comparación con las que no lo hacen. Esto contribuye a reducir la brecha de ingresos con los padres. No obstante, estos avances se producen a costa de un crecimiento salarial más lento y una reducción del contenido de las cualificaciones profesionales, lo que sugiere que los empleos que permiten la conciliación suelen ofrecer menos oportunidades de promoción profesional. Los resultados de la encuesta indican que la característica definitoria de un puesto de trabajo que

permiten conciliar no es la flexibilidad de horarios en sí, sino una mayor sustituibilidad entre los trabajadores, que facilita la cobertura durante las ausencias temporales. Sin embargo, esta característica puede limitar la acumulación de cualificaciones y las perspectivas de ascenso.

Por último, dos estudios analizan la reforma española de 1999, que otorgó a los progenitores de niños menores de seis años el derecho a reducir la jornada laboral a la mitad con una sólida protección contra el despido. Con los datos del panel de la Seguridad Social y un enfoque de diferencias en diferencias, Fernández-Kranz y Rodríguez-Planas (2021) encuentran que el hecho de que fueran las mujeres las que se masivamente se adhirieron a esta política, provocó reacciones adversas de los empleadores: las empresas se mostraron menos dispuestas a contratar a mujeres en edad fértil o a promocionarlas a contratos indefinidos y más propensas a despedirlas. Los efectos de esta situación se extendieron a las mujeres sin hijos y se concentraron en las pequeñas empresas y los sectores de baja cualificación. De Quinto y González (2025) aprovechan la variación en la duración de la elegibilidad al introducir la reforma para implementar un análisis de regresión discontinua y se centran en los resultados sobre las madres. Constatan que la política incrementó moderadamente el trabajo a tiempo parcial durante los primeros años de vida del hijo, sin que se produjera una reducción del empleo a tiempo completo. También incrementó de forma persistente los ingresos laborales medios. Sin embargo, en el caso de las mujeres con un fuerte vínculo con el mercado laboral antes de dar a luz (las que tenían un contrato indefinido), la política favoreció la persistencia del empleo a tiempo parcial más allá del período de elegibilidad, lo que redujo ligeramente sus ingresos. En general, la política parece haber reforzado la vinculación de las madres con el mercado laboral, aunque ha reducido las horas y los ingresos de un subconjunto de mujeres.

4.4. Modelos de equilibrio de ocupación y fecundidad

Cada vez son más los estudios que desarrollan modelos de equilibrio que abordan conjuntamente las decisiones de fecundidad, oferta laboral y elección de ocupación de los hogares y el comportamiento de las empresas. En una primera contribución, Erosa *et al.* (2010) desarrollan un modelo de búsqueda y emparejamiento en el que las empresas y los trabajadores negocian los salarios, el número de vacantes es endógeno y los permisos parentales provocan separaciones temporales de trabajador y empresa. En este contexto, los permisos obligatorios aumentan el bienestar y la fecundidad de las mujeres, pero pueden reducir el

bienestar de los hombres y la eficiencia total cuando son largos y remunerados, ya que fomentan emparejamientos ineficientes y permisos largos. La negociación entre trabajadores y empresas es fundamental para entender estos efectos y el modelo pone de relieve cómo los efectos positivos de algunas políticas pueden verse neutralizados en equilibrio general.

Adda *et al.* (2017) desarrollan un modelo estructural dinámico de la oferta laboral, la movilidad ocupacional, el crecimiento salarial y la decisión de maternidad en el contexto alemán. En su modelo, la depreciación del capital humano durante las interrupciones de la carrera laboral es un aspecto clave. Demuestran que los costes a largo plazo asociados a la maternidad se deben principalmente a la pérdida de experiencia y a la transición laboral hacia ocupaciones que facilitan la conciliación a cambio de un crecimiento salarial más lento. Un permiso parental de duración moderada facilita la búsqueda de empleo y mitiga las pérdidas de ingresos, pero un permiso muy largo amplifica la depreciación. Este trabajo desentraña la interacción entre las decisiones en la carrera profesional y las decisiones de fecundidad a lo largo del ciclo vital, con importantes implicaciones para el diseño óptimo de las políticas de permisos paternales.

Varios estudios recientes han adaptado estas herramientas a contextos institucionales específicos, con especial atención a España. Guner *et al.* (2024) utilizan un modelo de ciclo vital para mujeres casadas que incorpora el mercado laboral dual de España (contratos temporales frente a fijos) y la prevalencia de los horarios de jornada partida con largas pausas al mediodía, aspectos que aumentan el coste del tiempo de trabajo y reducen la seguridad laboral al principio de la carrera profesional. Calibrado con datos españoles, el modelo muestra que eliminar la dualidad y la jornada partida, ampliando también los servicios de cuidado infantil, impulsaría la participación materna, reduciría las brechas laborales y elevaría la natalidad hasta 1,8 hijos por mujer casada.

Bover *et al.* (2025) desarrollan un modelo de búsqueda y emparejamiento con contratos duales, empleos flexibles y no flexibles y decisiones empresariales sobre contratación, promoción y despido. Las madres con empleos no flexibles acumulan capital humano más lentamente y las reducciones de semana laboral (conforme a la Ley 39/1999 española) van acompañadas de protección contra el despido. El modelo, estimado a partir de datos administrativos españoles, muestra que, una vez que las empresas se ajustan de forma óptima, muchas de las políticas que aumentan la fecundidad (como permisos retribuidos más largos,

costes de despido más elevados, contratos temporales más cortos o ayudas por hijos) también reducen los ingresos y la participación de las mujeres a lo largo de su vida, pues hacen que resulte más costoso contratarlas o promocionarlas. La única excepción son las ayudas a la promoción, que contrarrestan la falta de ascensos y pueden aumentar tanto la natalidad como los ingresos. Estos resultados subrayan la importancia de incorporar las respuestas de las empresas a la evaluación de las políticas.

Por último, Almar *et al.* (2025) ofrecen una perspectiva diferente desarrollando un modelo de equilibrio conjunto de las decisiones de formación de hogares, oferta de trabajo y fecundidad y de las decisiones de formación y promoción de las empresas. Los individuos son heterogéneos en el grado de ambición profesional, una característica no observada perfectamente por la empresa. La ambición de la esposa influye en la oferta laboral observada, lo que determina las decisiones de promoción de las empresas por inferencia estadística. Según su análisis, tanto los permisos parentales igualitarios como las cuotas de género en puestos directivos reducen la brecha de género, pero los permisos conducen a una mayor depreciación del capital humano, mientras que las cuotas aumentan el bienestar general, en parte debido a un aumento de los emparejamientos con una mayor inversión en el capital humano de las mujeres.

En conjunto, estos modelos ponen de relieve que la natalidad y las diferencias de género en las carreras profesionales se derivan de la interacción entre las decisiones domésticas, las fricciones del mercado laboral y el comportamiento de las empresas. Demuestran que, en el diseño de las políticas de conciliación, debe tenerse en cuenta cómo se ajustan en equilibrio tanto los trabajadores como las empresas, ya que ignorar las respuestas de estas últimas puede modificar las conclusiones sobre el impacto en el bienestar y distorsionar las verdaderas disyuntivas entre fecundidad e igualdad de género.

4.5. Principales conclusiones y lecciones de política

Tanto los estudios empíricos, como los modelos de equilibrio ponen de relieve varios resultados interconectados.

En primer lugar, la flexibilidad y el control sobre las horas, los horarios predecibles y la capacidad para reducir la jornada sin penalizaciones en la carrera profesional tienen un gran valor para los trabajadores, especialmente las mujeres. En España, el uso extendido de horarios de jornada partida es una limitación

importante. Esta característica institucional aumenta el coste del tiempo por cuidado de los hijos, lo que desincentiva tanto la participación laboral femenina como la natalidad.

En segundo lugar, las políticas de conciliación, tales como la ampliación del permiso parental o el derecho a la reducción de jornada, pueden ayudar a conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Sin embargo, estas políticas imponen costes a las empresas y pueden tener un impacto negativo sobre la promoción femenina, rebajar el crecimiento salarial y reducir los ingresos de las mujeres a largo plazo.

En tercer lugar, los modelos de equilibrio ponen de manifiesto que los resultados sobre la natalidad y el mercado laboral están determinados conjuntamente por las preferencias de los trabajadores, las elecciones domésticas y las respuestas de las empresas. Si se ignoran estas interacciones, se corre el riesgo de diseñar políticas con consecuencias no deseadas. En el caso de España, una reforma eficaz combinaría el rediseño del empleo para reducir el coste del tiempo por cuidado de los hijos (p. ej., reduciendo la jornada partida y adecuando los horarios laborales y escolares) con políticas de conciliación cuidadosamente diseñadas para limitar los desincentivos de las empresas a contratar o promocionar a las personas que desempeñan tareas de cuidado de dependientes.

Por último, partiendo del punto anterior, fomentar una distribución más igualitaria de las responsabilidades de cuidado dentro de los hogares podría mitigar también el desincentivo de los empleadores a la contratación y promoción de las mujeres, contribuyendo así a una mayor igualdad de género en el mercado laboral.

5. CONCLUSIONES

En este capítulo, se ha analizado cómo la flexibilidad en el lugar de trabajo (definida como la capacidad para ajustar los horarios y las horas de trabajo sin penalizaciones importantes para la carrera profesional) afecta a la oferta laboral de las mujeres y a sus decisiones sobre natalidad. Basándonos en una amplia evidencia empírica, hemos documentado algunos patrones clave (sección 2.6) sobre estos aspectos. Las mujeres presentan una probabilidad más alta que los hombres de reducir el número de horas de su jornada laboral cuando cuidan de sus hijos, a menudo dentro del mismo puesto de trabajo. Las brechas de género en los puestos directivos son persistentes y la jornada partida resulta especialmente incompatible con las responsabilidades de cuidados. Además, los sectores

con un elevado porcentaje de empleados que trabajan más de 50 horas semanales emplean a muchas menos mujeres. Estas características se asocian a una menor natalidad y a un crecimiento más lento de los salarios de las mujeres tras el nacimiento de sus hijos.

Un modelo sencillo de la sección 3 sirve para ilustrar como estos patrones pueden emerger como decisiones óptimas del hogar. En concreto, el coste del tiempo por cuidado de los hijos resulta ser un mecanismo clave que vincula la falta de flexibilidad laboral con la oferta de trabajo femenino y la natalidad. En el modelo, los empleos no flexibles aumentan este coste del tiempo y hacen que las mujeres reduzcan su participación laboral y la natalidad. Este marco captura las principales regularidades empíricas observadas en España y otros países.

Asimismo, la literatura revisada en la sección 4 avala la interpretación de la evidencia empírica que ofrece el modelo teórico. Se ha demostrado que la flexibilidad temporal está muy valorada por los trabajadores, sobre todo por las madres. Las políticas encaminadas a aumentar la flexibilidad pueden elevar las tasas de participación y de natalidad. No obstante, cuando estas políticas imponen costes a las empresas, pueden tener efectos no deseados, como un menor crecimiento de las promociones o de los salarios de las mujeres. Los modelos de equilibrio revelan que estos resultados surgen de la interacción de las preferencias de los trabajadores, las elecciones domésticas y las respuestas de las empresas.

En el contexto español, la combinación de horarios partidos y jornadas laborales largas puede constituir un obstáculo para la conciliación. Además, la evidencia empírica muestra un impacto negativo de este tipo de políticas en las promociones y el crecimiento salarial de las mujeres, y los modelos de equilibrio indican un efecto negativo en sus ingresos a lo largo de su vida una vez que se tienen en cuenta las reacciones de las empresas. De todo ello se desprende la necesidad de actuar en dos direcciones: rediseñar los puestos de trabajo (como la reducción de la jornada partida y una mejor adecuación de los horarios laborales y escolares) para reducir directamente el coste del tiempo por cuidado de los hijos, y diseñar políticas de conciliación (como los permisos parentales o los derechos de reducción de jornada) que minimicen los desincentivos de las empresas a contratar o promocionar a empleados con responsabilidades familiares. Además, cambios en las normas sociales que propicien una asignación más equitativa de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres favorecerían una reducción de las brechas de género en el mercado laboral.

Al integrar evidencia empírica detallada con un marco teórico sencillo, este capítulo pone de relieve una conclusión central: las políticas destinadas a aumentar la flexibilidad pueden favorecer simultáneamente el empleo femenino y la natalidad, pero su efectividad depende de manera crucial de los incentivos de las empresas y el contexto institucional en el que se implementan.

BIBLIOGRAFÍA

- Adda, J., Dustmann, C. y Stevens, K. (2017). *The career costs of children*. Journal of Political Economy, 125(2): 293-337.
- Almar, F., Friedrich, B., Reynoso, A., Schulz, B. y Vejlin, R.M. (2025). *Families' career investments and firms' promotion decisions*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 33438.
- Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2009). *The timing of work and work-family conflicts in Spain: Who has a split work schedule and why?* Documento de debate del IZA, n.º 4542.
- Black, D.A., Kolesnikova, N. y Taylor, L.J. (2014). *Why do so few women work in New York (and so many in Minneapolis)? Labor supply of married women across US cities*. Journal of Urban Economics, 79:59-71.
- Bloom, D.E., Kuhn, M. y Prettnner, K. (2024). *Fertility in high-income countries: Trends, patterns, determinants, and consequences*. Annual Review of Economics, 16:159-184.
- Bover, O., Guner, N., Kulikova, Y., Ruggieri, A. y Sanz, C. (2025). *Family-friendly policies and fertility: What firms have to do with it?* Documento de debate del CEPR, n.º 20411.
- Brenøe, A.A., Canaan, S., Harmon, N.A. y Royer, H.N. (2024). *Is parental leave costly for firms and coworkers?* Journal of Labor Economics. Próxima publicación.
- Carta, F., Casarico, A., De Philippis, M. y Lattanzio, S. (2024). *Mom's out: Employment after childbirth and firm-level responses*. Documento de trabajo de Banca D'Italia, n.º 1458.
- Ciasulla, L. y Uccioli, M. (2023). *What works for working mothers? A regular schedule lowers the child penalty*. Documento de trabajo.

- Corekcioglu, G., Francesconi, M. y Kunze, A. (2025). *Parental leave from the firm's perspective*. CEPR Discussion Paper DP20282.
- Cortés, P. y Pan, J. (2017). *Cross-country evidence on the relationship between overwork and skilled women's job choices*. American Economic Review, 107(5):105-09.
- Cortés, P. y Pan, J. (2019). *When time binds: Substitutes for household production, returns to working long hours, and the skilled gender wage gap*. Journal of Labor Economics, 37(2):351-398.
- Cubas, G., Chinhui, J. y Silos, P. (2023). *Coordinated work schedules and the gender wage gap*. Economic Journal, 133(651):1036-1066.
- De Quinto, A. y González, L. (2025). *The short- and long-term effects of family-friendly policies on mothers' employment*. Labour Economics, 92:102672.
- Delventhal, M.J., Fernández-Villaverde, J. y Guner, N. (2024). *Demographic transitions across time and space*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 29480.
- Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F. y Tertilt, M. (2023). *The economics of fertility: A new era*. En Lundberg, S. y Voena, A., editores, *Handbook of the Economics of the Family*, pp. 151-254. North-Holland.
- Doepke, M. y Kindermann, F. (2019). *Bargaining over babies: Theory, evidence, and policy implications*. American Economic Review, 109(9):3264-3306.
- Duchini, E. y Van Effenterre, C. (2024). *School schedule and the gender pay gap*. Journal of Human Resources, 59(4):1052-1089.
- Erosa, A., Fuster, L., Kambourov, G. y Rogerson, R. (2022). *Hours, occupations, and gender differences in labor market outcomes*. American Economic Journal: Macroeconomics, 14(3):543-90.
- Erosa, A., Fuster, L. y Restuccia, D. (2010). *A general equilibrium analysis of parental leave policies*. Review of Economic Dynamics, 13(4):742-758.
- Farré, L., González, L. y Ortega, F. (2011). *Immigration, family responsibilities and the labor supply of skilled native women*. B.E.J. Economic Analysis Policy (contribuciones).
- Farré, L., Jofre-Monseny, J. y Torrecillas, J. (2023). *Commuting time and the gender gap in labor market participation*. Journal of Economic Geography, 23(4):847-870.

- Fernández-Kranz, D. y Rodríguez-Planas, N. (2021). *Too family friendly? The consequences of parent part-time working rights*. Journal of Public Economics, 197:104402.
- Feyrer, J., Sacerdote, B. y Stern, A.D. (2008). *Will the stork return to Europe and Japan? Understanding fertility within developed nations*. Journal of Economic Perspectives, 22(3):3-22.
- Flabbi, L. y Moro, A. (2012). *The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model*. Journal of Econometrics, 168(1):81-95.
- Gicheva, D. (2013). *Working long hours and early career outcomes in the high-end labor market*. Journal of Labor Economics, 31(4):785-824.
- Ginja, R., Karimi, A. y Xiao, P. (2023). *Employer responses to family leave programs*. American Economic Journal: Applied Economics, 15(1):107-35.
- Goldin, C. (2014). *A grand gender convergence: Its last chapter*. American Economic Review, 104(4):1091-1119.
- Greenwood, J., Guner, N. y Vandenbroucke, G. (2017). *Family economics writ large*. Journal of Economic Literature, 55(4):1346-1434.
- Guner, N., Kaya, E. y Sánchez-Marcos, V. (2024). *Labor market institutions and fertility*. International Economic Review, 65(3):1551-1587.
- Hotz, V.J., Johansson, P. y Karimi, A. (2018). *Parenthood, family friendly workplaces, and the gender gaps in early work careers*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 24173.
- Huebener, M., Jessen, J., Kuehnle, D. y Oberfichtner, M. (2024). *Parental leave, worker substitutability and firms' employment*. The Economic Journal, 135(669):1467-1495.
- Kearney, M.S. y Levine, P.B. (2025). *Why is fertility so low in high income countries?* Documento de trabajo de la NBER, n.º 33989.
- Le Barbanchon, T., Rathelot, R. y Roulet, A. (2021). *Gender differences in job search: Trading off commute against wage*. The Quarterly Journal of Economics, 136(1):381-426.
- Mas, A. y Pallais, A. (2017). *Valuing alternative work arrangements*. American Economic Review, 107(12):3722-3759.

- Morchio, I. y Moser, C. (2024). *The Gender Pay Gap: Micro Sources and Macro Consequences*. Documento de trabajo de la NBER, n.º 32408.
- Petrongolo, B. y Ronchi, M. (2020). *Gender gaps and the structure of local labor markets*. *Labour Economics*, 64:101819.
- Sánchez-Marcos, V. (2023). *Natalidad e instituciones*. Papeles de Economía Española.
- Wasserman, M. (2022). *Hours constraints, occupational choice, and gender: Evidence from medical residents*. *The Review of Economic Studies*, 90(3):1535-1568.
- Wiswall, M. y Zafar, B. (2018). *Preference for the workplace, investment in human capital, and gender*. *Quarterly Journal of Economics*, 133(1):457-507.
- Xiao, P. (2024). *Equilibrium sorting and the gender wage gap*. Documento de trabajo, Duke University.
- Yanagimoto, K. (2024). *Why not choose a better job? Flexibility, social norms, and gender gaps in Japan*. Documento de trabajo del CEMFI, n.º 2405.