

**Licencias parentales y decisiones laborales de las madres españolas tras el nacimiento del primer hijo\*.**

Irene Lapuerta  
Departamento de Trabajo Social  
Universidad Pública de Navarra  
Campus Arrosadía s/n. Edificio las Encinas  
31006 Pamplona  
e-mail: [irene.lapuerta@unavarra.es](mailto:irene.lapuerta@unavarra.es)

**\*Borrador de trabajo en fase de redacción que será presentado en II Congreso anual de la REPS. Por favor, no circular ni citar sin permiso de la autora. Cualquier sugerencia es bienvenida.**

**Palabras claves:** maternidad, transiciones laborales, excedencias, reducciones de jornada, riesgos competitivos.

**Agradecimientos:**

La autora agradece la financiación recibida del Ministerio de Trabajo e Inmigración (PREMIOS FIPROS 2009/20), el Ministerio de Ciencia e Innovación (Plan Nacional de I+D, proyecto CSO2010-17811/SOCI) y el Centro de Investigaciones Sociológicas para la elaboración de este trabajo.

## 1. Introducción.

El espectacular aumento de la tasa de actividad femenina es una de las transformaciones sociales más relevantes de las últimas décadas. No obstante, el proceso de formación familiar y, concretamente, el nacimiento de un hijo continúa siendo, en muchos países, un momento crítico para las mujeres, en el que emergen las tensiones entre el empleo remunerado y la atención de los más pequeños. Por este motivo numerosos investigadores han puesto el foco de atención en el estudio de los factores que explican las transiciones laborales de las madres tras la llegada de los hijos. Sin embargo, la mayor parte de los análisis desarrollados en este ámbito han acotado el escenario de opciones posibles a la disyuntiva entre abandonar o continuar en el empleo (Dex et al., 1999; Hong y Corman, 2005; Gutiérrez-Domènech, 2005). En cambio, son pocos los estudios que han analizado las distintas formas en que puede materializarse esa permanencia y, en caso de incluirla, se han limitado a diferenciar entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial (Giannelli, 1996; Ondrich et al., 1999; Rønsen y Sundström, 2002; Lauer y Weber, 2003; Stanfords, 2006).

Existe, por lo tanto, menos evidencia en la literatura sobre los mecanismos que justifican la transición hacia la situación de excedencia o la reducción de jornada por cuidado de hijos; dos nuevas posibilidades abiertas gracias a la extensión de las licencias parentales. De hecho, ambos recursos, complementarios a la licencia maternal, han modificado el abanico de alternativas disponibles para afrontar el cuidado de los niños en la primera etapa de su vida. Pero, simultáneamente, también han supuesto un cambio en la relación de los progenitores, especialmente de las madres, con el empleo. Así, estar empleada pero ausente total o parcialmente del puesto de trabajo ha pasado a ser, en la mayoría de los países industrializados, una situación relativamente habitual entre las mujeres con hijos menores de tres años (Bruning y Plantenga, 1999; Fagan y Hebson, 2004; Drew, 2004; Moss, 2009).

En este artículo pretendemos arrojar luz sobre las causas que justifican las transiciones de las madres españolas a estas dos situaciones, considerando al mismo tiempo el resto de opciones disponibles en la actualidad. En concreto, a través de un diseño de análisis de historia de acontecimientos (*'event history analysis'*) y la aplicación de un modelo de riesgos competitivos, exploramos cuáles son los factores que inciden en el cambio desde un empleo a tiempo completo en el momento del nacimiento del primer hijo a cualquiera de estas cuatro situaciones: el desempleo o la inactividad, la excedencia por cuidado de hijos, la reducción de jornada por guarda legal o el trabajo a tiempo parcial. La ventaja de este diseño es doble. Por un lado, frente a los análisis cross-section en los que se observa la relación de las madres con el mercado de trabajo en un momento fijo del tiempo, con el análisis de historia de acontecimientos podemos captar las transiciones laborales, con independencia de su duración y de cuándo éstas se produzcan. Por otro lado, nos permite tener en cuenta en el análisis que algunos individuos no habrán realizado ninguna de las transiciones señaladas al finalizar el periodo de observación.

El estudio del caso de España es, además, interesante por dos motivos fundamentales. El primero de ellos es que, hasta el momento, las investigaciones realizadas equiparan la reducción de jornada por cuidado de hijos con el trabajo a tiempo parcial. Una distinción que resulta crucial en aquellos países en los que, tal y como sucede en España, esta última modalidad de empleo conlleva menores beneficios sociales, salarios

más bajos y una protección más débil del puesto de trabajo. De hecho, numerosas investigaciones han puesto de manifiesto que las variaciones entre los países en relación al trabajo a tiempo parcial no se centran exclusivamente en la oferta disponible, sino también en su diferente calidad (Del Boca et al., 2005 y 2009; OCDE, 2010). Indicador de ello es que un elevado porcentaje de trabajadores, especialmente en el contexto de los países del Sur de Europa, no desea realizar este tipo de jornadas. Exactamente, no haber encontrado un trabajo a tiempo completo era el motivo esgrimido por el 43,2% de las mujeres españolas entre 25 y 49 años que, en el 2009, trabajaban a tiempo parcial. Un porcentaje que alcanzaba el 42,1% en Italia, el 46,9% en Portugal y el 52,5% en Grecia, muy por encima de la media de la UE-27 o la UE-15, situados en el 23% y el 22,6% respectivamente<sup>1</sup>.

El resultado es, de este modo, la confusión de los mecanismos causales que justifican dos decisiones con puntos de partida muy diferentes; en la reducción de jornada por cuidado de hijos es el propio trabajador quien decide la fecha de inicio y, lo que es todavía más importante, la de finalización de esa situación, mientras que en el trabajo a tiempo parcial ambas fechas dependen de otros factores ajenos a la voluntad del individuo. La reincorporación a la jornada de trabajo habitual está, por lo tanto, asegurada en el caso de la reducción de la jornada, pero no cuando se desempeña un trabajo a tiempo parcial. En este último caso es necesario un cambio de contrato laboral. Las garantías laborales y la protección social de ambas situaciones es, también, distinta en la mayoría de los países (Hegewisch, 2009; OCDE, 2010).

En segundo lugar, la escasez de microdatos, hasta fechas recientes, que permitan estudiar con un nivel de desagregación suficiente las trayectorias laborales de las madres españolas ha tenido como consecuencia el desconocimiento, prácticamente total, de la eficacia e intensidad protectora de nuestro sistema de licencias parentales. De ahí las pocas investigaciones desarrolladas en este ámbito (Escobedo y Navarro, 2007; Escobedo, 2009) y menos aún utilizando una perspectiva multivariada (Lapuerta et al., 2009). Una laguna que, por extensión, tiene su reflejo en la literatura comparativa sobre los efectos de estos recursos, en donde el caso de España, al igual que el resto de los países del Sur de Europa, ha sido muy poco explorado (Gutiérrez-Domènech, 2005; Moreno, 2007; Pronzato, 2009). Un vacío que resulta especialmente relevante si tenemos en cuenta las características compartidas por estos países y que han llevado a algunos autores a situarlos como un régimen específico en la provisión de bienestar (Castels, 1995; Sarasa y Moreno, 1995; Ferrera, 1996). Entre ellas, destaca el papel fundamental de la familia en la cobertura de las necesidades y el mantenimiento de roles todavía muy diferenciados en la atención y el cuidado de los hijos en función del género.

La fuente de información utilizada en el análisis empírico, la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), permite arrojar luz sobre estos aspectos y, por ende, explorar el marco completo de alternativas laborales al que se enfrentan las madres españolas tras el nacimiento de su primer hijo. La MCVL, construida a partir de los registros administrativos de la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal y la Agencia Tributaria, proporciona las fechas exactas de las entradas y salidas del mercado de trabajo, así como de los cambios que hayan podido producirse en el seno de cada relación laboral. Aprovechando su estructura panel, se ha extraído una submuestra de

---

<sup>1</sup> Estos datos están proceden de la European Labour Force Survey y están disponibles en la sección de estadísticas sobre el mercado de trabajo de Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>).

16.902 mujeres que comparten dos características; en primer lugar, todas fueron madres por primera vez en el periodo 2005-2008 y, en segundo lugar, eran trabajadoras por cuenta ajena en el momento del nacimiento del hijo y, en consecuencia, titulares de los derechos de excedencia y de reducción de jornada.

El artículo se ha estructurado en 5 apartados. En el segundo presentamos los distintos permisos que configuran el sistema de licencias parentales español, describiendo al mismo tiempo las pautas de utilización diferenciada entre hombres y mujeres. En el tercer apartado resumimos brevemente las principales hipótesis de trabajo. En el cuarto apartado explicamos las principales características de la MCVL al tiempo que detallamos el método empírico utilizado. Por último, el artículo cierra con unas breves conclusiones.

## **2. El sistema de licencias parentales español.**

La legislación laboral española contempla cinco permisos diferentes por nacimiento y cuidado de hijos, que también son extensibles a los casos de adopción o acogimiento de un menor. La tabla 1 resume sus principales características. De este modo, la licencia por maternidad tiene, con carácter general, una duración máxima de 16 semanas, de las cuáles 6 deben ser disfrutadas obligatoriamente por la madre después del parto. Las otras 10 restantes pueden ser utilizadas con anterioridad al mismo o incluso ser cedidas al padre, siempre y cuando no exista riesgo para la salud materna. La licencia por paternidad, en cambio, tiene una duración de 15 días para los trabajadores por cuenta ajena y 13 para los trabajadores por cuenta propia<sup>2</sup>, que pueden usarse de forma simultánea o inmediatamente después a la finalización de la licencia por maternidad.

Los dos permisos comparten, además, varios rasgos en su diseño. En primer lugar, ambos tienen que utilizarse de forma ininterrumpida, aunque se contempla cierta flexibilidad en su uso, gracias a su modalidad a tiempo parcial. En estos casos, se amplía la duración de forma proporcional a la reducción. Sin embargo, esta opción no es aplicable a las 6 semanas de descanso obligatorio de las madres tras el parto. En las dos licencias se reconoce, en segundo lugar, una compensación salarial del 100%, sujeta a un umbral máximo fijado en 3.198 euros mensuales en el año 2010. Igualmente, se garantiza la reincorporación al mismo puesto de trabajo y el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social. En tercer lugar, para acceder a ambas prestaciones se exige el cumplimiento de un periodo mínimo de cotización que, como regla general, está fijado en 180 días a contar en los siete años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o, en su defecto, 360 días a lo largo de toda la vida laboral. Los requisitos de cotización son inferiores para las madres con menos de 27 años y, en el caso de que no los cumplan, tienen derecho a un subsidio no contributivo de maternidad de 42 días de duración equivalente al Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM)<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> En realidad, la licencia por paternidad esta formada en España por dos permisos distintos: el permiso por nacimiento de hijo, del que solo pueden disfrutar los trabajadores por cuenta ajena y con una duración de dos días (o cuatro en caso de que se necesite desplazamiento), y el permiso por paternidad, extensible a todos los trabajadores y con una duración general de 13 días (ampliable en dos días en los casos de parto múltiple o discapacidad). Éste último fue aprobado en abril del 2007 en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH).

<sup>3</sup> En el año 2010 el IPREM equivalía a 17,75 euros diarios y 532,51 euros mensuales.

**Tabla 1: Características de los permisos por nacimiento y cuidado de hijos. España: 2010.**

Tipo de permiso:	Elegibilidad	Duración	Retribución
Maternidad	180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso o 360 días a lo largo de la vida laboral <sup>1</sup> .	16 semanas <sup>2</sup>	100%
Paternidad		13 días (+ 2 para los trabajadores por cuenta ajena) <sup>2</sup>	100%
Lactancia	Ser empleado por cuenta ajena <sup>3</sup> .	Hasta que el niño cumpla 9 meses	100%
Excedencia	Sin requisitos previos de cotización.	Hasta que el niño cumpla 3 años	Sin compensación
Reducción de jornada		Hasta que el niño cumpla 8 años	Sin compensación

<sup>1</sup> En el caso de la licencia por maternidad el criterio de elegibilidad varía en función de la edad de la madre en el momento del parto. Si es menor de 21 años no se exige periodo mínimo de cotización, mientras que si tiene entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados durante los 7 años inmediatamente anteriores a lo largo de la vida laboral.

<sup>2</sup> La duración de ambos permisos es superior en los casos de parto múltiple o discapacidad del menor.

<sup>3</sup> Los trabajadores autónomos no tienen reconocidos estos derechos.

Fuente: elaboración propia.

La licencia por lactancia, la excedencia por cuidado de hijo y la reducción de jornada son derechos complementarios a los dos anteriores, aunque a diferencia de éstos, su titularidad recae exclusivamente en los trabajadores por cuenta ajena y no se exigen requisitos previos de cotización. Su finalidad es, también distinta, ya que mientras los primeros están más orientados a proteger la salud del bebé y de la madre durante los primeros meses -especialmente en el caso del permiso de maternidad-, la de estos últimos está específicamente orientada al cuidado de los menores.

Así pues, la licencia por lactancia permite a uno de los progenitores ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora y hasta que el hijo cumple 9 meses para atender su alimentación. La configuración de este derecho es, en consecuencia, familiar y puede ser ejercido por el padre, siempre y cuando la madre desempeñe su actividad como trabajadora por cuenta ajena. El permiso puede disfrutarse bajo dos modalidades distintas; bien como una reducción de media hora al inicio o al final de la jornada habitual de trabajo, bien en dos fracciones de media hora en el intervalo horario en que ésta se desarrolla. No obstante, la mayoría de los convenios colectivos contemplan una tercera posibilidad, que consiste en la acumulación del tiempo de lactancia. De este modo, esta licencia ha pasado a ser considerada, en la práctica, una extensión de la licencia por maternidad de entre dos y cuatro semanas de duración, dependiendo de los equilibrios en la negociación colectiva (Escobedo, 2009).

La licencia parental, también denominada excedencia por cuidado de hijos, es un permiso individual no retribuido que posibilita a los padres ausentarse de su puesto de trabajo hasta que el niño cumpla tres años. El periodo de excedencia está, no obstante, amparado por una serie de garantías laborales que fueron ampliadas, en el año 2007, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH). En primer lugar, se aumentó de uno a dos años el tiempo de

cotización que asume la Seguridad Social, con el objetivo de reducir las penalizaciones en otros derechos que, como las pensiones, dependen de la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, quedan excluidas de protección las contingencias relativas al desempleo y la incapacidad temporal. En segundo lugar, se mantiene la reserva del puesto de trabajo durante un año -dos en el caso de los trabajadores del sector público-, quedando la reincorporación vinculada a un puesto de categoría similar en el tiempo restante. Por último, todo el periodo de excedencia computa en el cálculo de la antigüedad laboral, lo que tiene efectos, por ejemplo, en los procesos de promoción interna y a la hora de establecer los incrementos salariales o las indemnizaciones por despido.

Al igual que la excedencia, la reducción por guarda legal es una licencia individual no remunerada que permite disminuir entre un octavo y la mitad la jornada habitual de trabajo hasta que el niño cumple 8 años. La reducción de jornada facilita, por lo tanto, que el trabajador continúe en su puesto de trabajo, pero adaptando el número de horas labores a las nuevas circunstancias familiares. Antes de la LOIEMH las cotizaciones de los trabajadores eran rebajadas proporcionalmente a la reducción aplicada, pero tras su aprobación pasaron a ser asumidas por la Seguridad Social. En este caso y a diferencia de la excedencia por cuidado de hijos, se cubren todas las contingencias, incluido el desempleo.

El carácter no retribuido de estas dos últimas licencias ha originado que numerosas Comunidades Autónomas hayan establecido, a partir del año 2000, beneficios de cuantía fija para compensar la pérdida de ingresos que supone el ejercicio de estos derechos. En la actualidad, cinco comunidades -Navarra, Castilla y León, País Vasco, Castilla La Mancha y Murcia- ofrecen ayudas por ambos conceptos, mientras que La Rioja contempla incentivos para la excedencia y Galicia para la reducción de jornada<sup>4</sup>. Sin embargo, su diseño varía enormemente en aspectos como la titularidad de las ayudas, los requisitos de acceso, las cuantías económicas que ofrecen o su propia gestión, en temas referidos, por ejemplo, a sus plazos de solicitud o formas de pago. Así, en el año 2008, el País Vasco reconocía una prestación de 200 euros mensuales a las mujeres que disfrutasen de una excedencia y 250 euros en el caso de los hombres. La cuantía se situaba en 210 euros mensuales en La Rioja y 516,90 en Castilla León, aunque en ambas comunidades su percepción estaba sujeta a unos umbrales máximos de renta. Navarra, por su parte, concedía una prestación de 417,27 euros, pero solo por las situaciones de excedencia disfrutadas a partir del segundo hijo. Las cuantías de las ayudas en el caso de las reducciones de jornada varían, por regla general, en función del coeficiente reductor y oscilan desde un mínimo de 112 euros mensuales para las mujeres en el País Vasco, hasta un máximo de 250 euros en Castilla y León o los 350 euros que perciben los hombres gallegos.

El resultado de esta descripción es, en consecuencia, un sistema de licencias parentales que garantiza una protección intensa durante las 16 primeras semanas, pero dispar y fragmentada en el periodo restante, dependiendo de circunstancias tales como la situación profesional, el sector de actividad y el lugar de residencia. En realidad, pese a la escasa evidencia existente sobre la utilización de estos recursos, la práctica habitual

---

<sup>4</sup> Cataluña e Islas Baleares también han implementado ayudas específicas por excedencia y reducción de jornada. Sin embargo, no se incluyen en la descripción porque, en el caso de la primera comunidad son solo aplicables a los trabajadores de la administración pública catalana. En el caso de las Islas Baleares la convocatoria de ayudas está derogada en la actualidad.

consiste en que las madres disfrutaran íntegramente y a tiempo completo del permiso de maternidad y de lactancia tras el parto y suman a este intervalo el periodo vacacional. De hecho, la LOIEMH modificó la regulación del derecho a vacaciones anuales retribuidas, reconociendo la posibilidad de disfrutarlas en fechas distintas a las fijadas por la empresa cuando coincidan con los periodos de licencia maternal y de lactancia o con una incapacidad temporal derivada del embarazo o del parto. El periodo total retribuido del que disfrutaban las madres oscila, por lo tanto, entre las 16 y las 24 semanas.

Las curvas de la figura 1 confirman esta pauta general, mostrando la relación con el mercado de trabajo en los veinticuatro meses siguientes al parto de las mujeres que tuvieron su primer hijo en los años 2005 y 2006 y que eran trabajadoras por cuenta ajena en el momento del su nacimiento. Así, podemos observar que el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo desciende de forma muy acentuada, precisamente, entre el tercer y el sexto mes tras el parto, pasando de representar el 79,7% al 53,5% respectivamente<sup>5</sup>. Es también en este periodo cuando empiezan a visualizarse las situaciones de excedencia, reducción de jornada y de desempleo con percepción de prestaciones<sup>6</sup>. En concreto, el porcentaje de mujeres en situación de excedencia pasa de representar el 3,3% en el cuarto mes, al 8,9% en el sexto, reduciéndose posteriormente de forma paulatina. Los porcentajes se sitúan en esos mismos puntos en el 2,1% y 7,5% para las reducciones de jornada solo que, a diferencia del anterior, posteriormente aumenta hasta representar el 9,5% de las situaciones a partir del mes dieciséis. Este patrón inverso se debe, en parte, a la combinación que algunos trabajadores realizan de estos recursos<sup>7</sup>. Los datos de la MCVL ponen de manifiesto que del 19,6% de mujeres que tuvieron un hijo en el año 2005 y que disfrutaron de alguno de estos recursos en el periodo 2005-2008, el 39% utilizó una excedencia, el 47,8% una reducción de jornada y el 13,2% restante ambas licencias<sup>8</sup>. En este último caso, la pauta seguida en el 80% de los casos fue disfrutar primero de una excedencia y, posteriormente, reducir la jornada laboral.

---

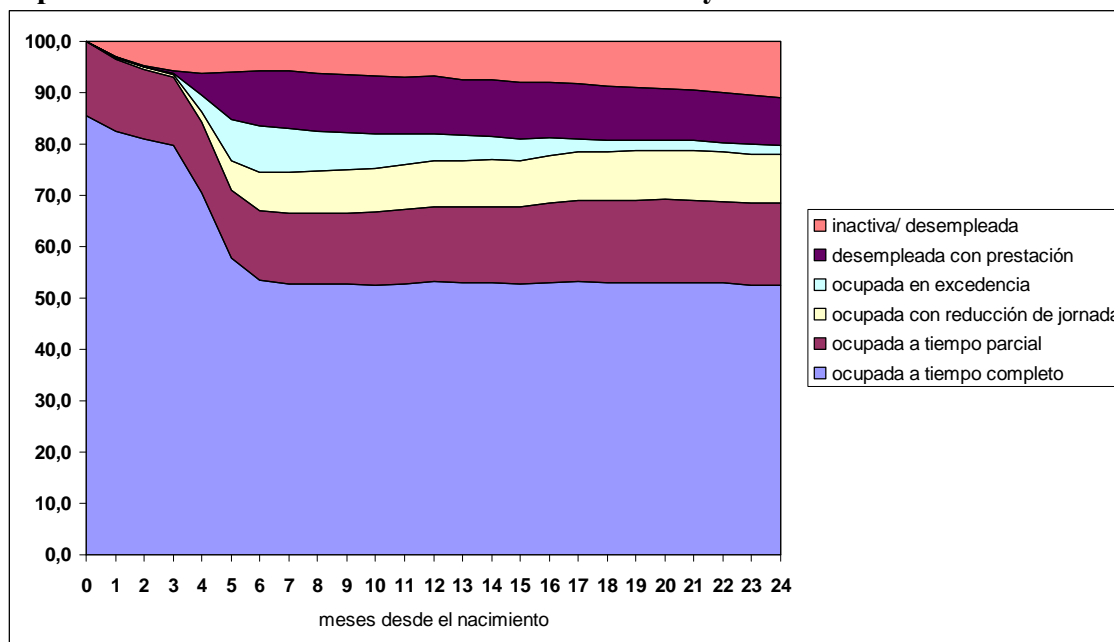
<sup>5</sup> Tal y como se explicará en el cuarto apartado, en los datos de la MCVL no podemos distinguir los periodos en los que los individuos disfrutaban de los permisos de paternidad, maternidad y de lactancia, que quedan asimilados a la situación de ocupación.

<sup>6</sup> Las trabajadoras que cumplen los requisitos de cotización tienen derecho a disfrutar de las 16 semanas del permiso por maternidad, incluso en aquellos casos en los que el contrato laboral finaliza en el periodo de descanso. El cobro de la prestación contributiva por desempleo se inicia, en este supuesto, una vez haya concluido la licencia maternal y siempre y cuando cumpla los criterios establecidos para poder percibirlo.

<sup>7</sup> Otra explicación es que el intervalo temporal entre el nacimiento y la transición hacia la reducción de jornada es, en término promedio, mayor que en las transiciones hacia la excedencia (véase la imagen 3 del apartado 4). El motivo radica en los distintos límites temporales establecidos para ejercer ambos derechos y que están fijados hasta que el niño cumple tres años en el caso de la excedencia y hasta los ocho para la reducción de jornada.

<sup>8</sup> Cabe recordar que nos estamos refiriendo a mujeres que eran trabajadoras por cuenta ajena en el momento del nacimiento del hijo. La ventana de observación, tal y como se explica en el apartado 4, incluye los años 2005-2008.

**Figura 1. Evolución de la relación con el mercado laboral de las mujeres que eran trabajadoras por cuenta ajena en el momento del nacimiento de su primer hijo. España: Cohorte de niños nacidos en los años 2005 y 2006.**



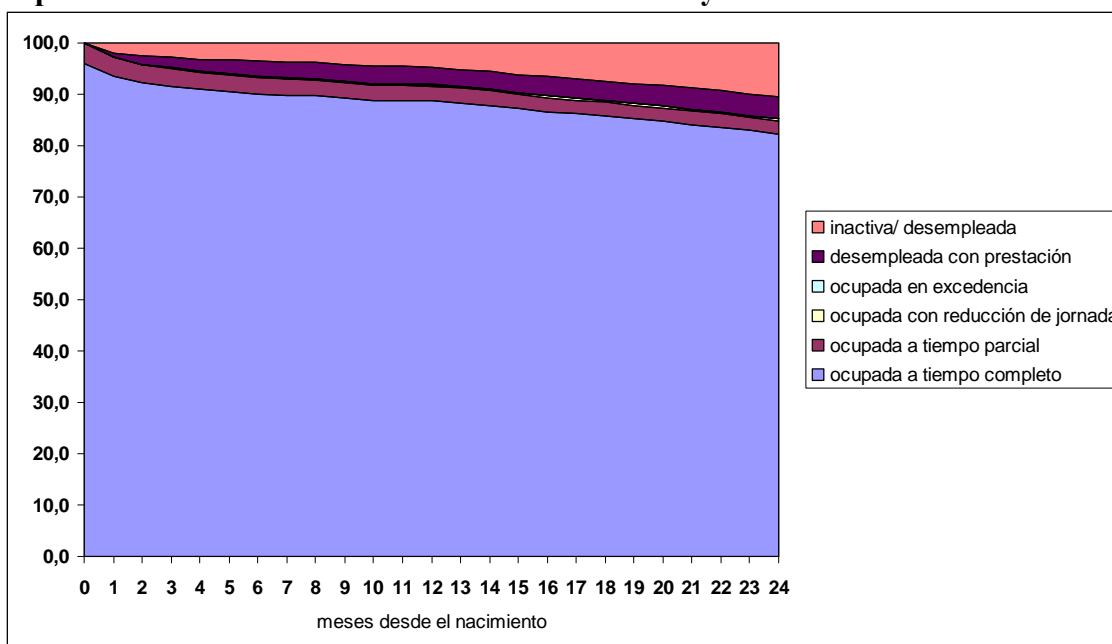
Fuente: MCVL, olas 2005-2008.

La figura 1 también refleja que el porcentaje de madres cobrando una prestación por desempleo oscila entre el 11% y el 9% a partir del sexto mes, mientras que la situación de inactividad aumenta ligeramente a medida que avanzamos en el periodo de observación. No obstante, el 3% de estas madres ya estaban inactivas o desempleadas sin prestaciones en el primer mes tras el parto y el 6% en el tercero. En cambio, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial se mantiene en torno al 14% en todo el periodo de observación, aumentando ligeramente a partir del onceavo mes.

En cambio, la relación con el mercado de trabajo de sus homólogos varones es muy distinta, según refleja la figura 2. De hecho, la situación claramente mayoritaria es la ocupación a tiempo completo, con cifras superiores al 85%. Además, apenas se aprecian variaciones en el porcentaje de ocupados a tiempo parcial, situándose en torno al 4% en todo el periodo de observación. Una cifra que pone de manifiesto la exigua incidencia de esta modalidad de empleo en este colectivo. Pero la característica realmente destacable de la figura 1 es la ausencia de situaciones de excedencia o reducciones de jornada. De hecho, los datos de la MCVL confirman que del conjunto de hombres que tuvieron un hijo en el año 2005 y que eran trabajadores por cuenta ajena en el momento de su nacimiento, solo el 0,5% disfrutó de una reducción de jornada y el 0,3% de una excedencia en los cuatro años siguientes. No se observan casos de combinación de ambos recursos. La utilización de los permisos no retribuidos por parte de los hombres españoles puede considerarse, en consecuencia, prácticamente testimonial. También lo es el porcentaje que comparte las 10 semanas transferibles de la licencia maternal. En el año 2008, solo el 1,6% de las personas beneficiarias de este permiso fueron hombres, según los datos de la Seguridad Social. Por el contrario, no existen datos oficiales sobre la cobertura del permiso por paternidad, aunque algunas estimaciones indican que, en el año 2008, el 56% de los padres que tuvieron un hijo recibieron esta prestación (Escobedo, 2009).



**Figura 2. Evolución de la relación con el mercado laboral de los hombres que eran trabajadores por cuenta ajena en el momento del nacimiento de su primer hijo. España: Cohorte de niños nacidos en los años 2005 y 2006.**



Fuente: MCVL, olas 2005-2008.

### 3. Las transiciones laborales de las madres tras el nacimiento de los hijos: revisión de la literatura e hipótesis de trabajo.

Hipótesis 1: *el coste de oportunidad*. Las madres con mayor nivel salarial serán menos proclives a transitar hacia situaciones que supongan la pérdida parcial o total de sus ingresos.

Hipótesis 2: *el poder de negociación en el puesto de trabajo*. Las madres con contratos de trabajo estable y mayor antigüedad laboral, así como aquellas que desarrollen su actividad laboral en sectores más protegidos o en el seno de empresas grandes en las que los trabajadores están más organizados y amparados por convenios colectivos específicos, serán más propensas a realizar transiciones hacia las situaciones de excedencia y reducción de jornada y menos hacia el desempleo o el trabajo a tiempo parcial.

Hipótesis 3: *los cuidados sustitutos*. Las madres que tengan más posibilidades de externalizar parte del cuidado, ya sea gracias a la disponibilidad de escuelas infantiles o al apoyo familiar y, en concreto, a los cuidados ofrecidos por los abuelos, serán menos propensas a transitar hacia la excedencia y la reducción de jornada.

### 4. Datos y metodología.

El análisis empírico de este trabajo se basa en los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Esta fuente de información proporciona un conjunto de

microdatos individuales extraídos de tres registros administrativos: la Seguridad Social, el Padrón Continuo Municipal y la Agencia Tributaria. La MCVL incluye información de más de un millón de individuos que, en cada año de referencia, han mantenido alguna relación con la Seguridad Social, bien como cotizantes, bien como perceptores de prestaciones de carácter contributivo (MTAS, 2006; Durán, 2007).

De este modo, a partir de la información de la Seguridad Social, disponemos de las fechas exactas de entrada y salida del mercado de trabajo, así como de los cambios que hayan podido producirse en el seno de una relación laboral o los periodos de cobro de determinadas prestaciones. A esta información se añaden las fechas de nacimiento y el sexo de los convivientes, procedentes del Padrón Continuo Municipal, y la información fiscal, extraída de la Agencia Tributaria. En consecuencia, gracias a la MCVL podemos reconstruir, con elevado grado de detalle, la vida laboral de los trabajadores y, por ende, estudiar los factores que influyen en las transiciones laborales de las madres tras el nacimiento del primer hijo. En la actualidad, existen seis olas de la MCVL que abarcan el periodo 2004-2009. Para este estudio se han utilizado las olas del 2005 al 2008, ya que la referida al año 2004 no incluye información padronal y, a fecha de realización de este estudio, todavía no está disponible la información fiscal de la ola del año 2009.

Sin embargo, la MCVL también presenta algunas limitaciones (García-Pérez, 2008; Lapuerta, 2010). La primera de ellas es que la información del Padrón no incluye como variable la relación de parentesco. Este hecho supone la exclusión de nuestro análisis de las mujeres que viven en hogares plurinucleares y para las cuáles ha sido imposible inferir el vínculo maternofilial. Un problema que afecta, en mayor medida, a colectivos específicos, como por ejemplo, el de inmigrantes (García-Pérez, 2008). La segunda limitación está relacionada con una de las características fundamentales de la MCVL: al tratarse de una fuente de información individual, no podemos incluir en el análisis la perspectiva de la pareja. Queda, por lo tanto, fuera de nuestro alcance aportar nueva evidencia para el caso de España en el marco de una de las líneas de investigación tratadas en la literatura. La tercera y última viene derivada del modo en que se define su población de referencia que, tal y como avanzábamos al principio de este epígrafe, está formada por las personas que han mantenido una relación administrativa con la Seguridad Social. De este modo, quedan excluidos de la MCVL, en primer lugar, los individuos que se encuentran en situación de inactividad o de desempleo sin cobrar prestaciones y, en segundo lugar, aquellos cubiertos por otros sistemas de previsión social distintos a la Seguridad Social<sup>9</sup>.

A partir de las olas 2005-2008 y teniendo en cuenta estas limitaciones se ha seleccionado una submuestra compuesta por 16.902 mujeres que cumplen una doble condición; en primer lugar, todas ellas tuvieron su primer hijo en el periodo señalado (2005-2008) y; en segundo lugar, eran trabajadoras por cuenta ajena y a tiempo completo en el momento de su nacimiento. Para su estudio hemos utilizado un diseño de análisis de historia de acontecimientos (*'event history analysis'*) con riesgos competitivos (Bernardi, 2006; Blossfeld et al. 2007), a través del cual intentaremos dilucidar qué factores inciden en el cambio del estado de origen 'trabajar por cuenta ajena y a tiempo completo' a los siguientes estados de destino, mutuamente excluyentes entre sí: (1) el desempleo o la inactividad, (2) la excedencia por cuidado de hijos, (3) la

---

<sup>9</sup> No obstante, según Durán (2007) el Sistema Nacional de la Seguridad Social cubre al 95% de los trabajadores españoles. Solo un pequeño porcentaje de trabajadores, en su mayor parte funcionarios de clases pasivas o profesionales liberales, cuentan con otros sistemas de protección social.

reducción de jornada por guarda legal o (4) el trabajo a tiempo parcial. La fecha de inicio de la probabilidad de transitar es la del nacimiento del hijo, mientras que la fecha de fin coincide con aquella en la que se produce el primer cambio a cualquiera de los cuatro destinos mencionados, siempre que estos episodios tengan una duración igual o superior a 30 días. No obstante, se consideran censurados a la derecha los episodios de aquellos individuos cuando, antes que las transiciones señaladas, ocurre alguno de los siguientes acontecimientos; la finalización del periodo de observación (31 de diciembre de 2008); el nacimiento del segundo hijo; o el fallecimiento de la madre. La fecha de fin en estos casos es aquella en la que suceden los acontecimientos mencionados<sup>10</sup>.

El modelo aplicado es el exponencial contante a intervalos, que adquiere la siguiente formulación:

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

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

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

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

donde  $c$  indica el estado de origen; ser trabajadora por cuenta ajena y a tiempo completo. Los términos  $d, e, r, p$  son los estados de destino, mutuamente excluyentes, y significan;  $d$ , desempleo o inactividad;  $e$ , excedencia por cuidado de hijos;  $r$ , reducción de jornada por guarda legal; y  $p$ , trabajo a tiempo parcial.  $r(t)$  es la tasa de transición que expresa la probabilidad de experimentar la transición desde el estado de origen a cualquiera de los estados de destino en un momento temporal  $t$ . La probabilidad depende de una serie de covariables  $X_t$ , que recogen las características sociodemográficas, laborales y contextuales, y de una función del tiempo  $h_t$ . Por último,  $\beta'$  representa los coeficientes del modelo estimados mediante el modelo de máxima verosimilitud.

En el análisis, la función del tiempo ( $h_t$ ) desde el nacimiento hasta la primera transición laboral se ha especificado a través de un conjunto de variables dicotómicas que recogen cinco intervalos temporales: de 0 a 2 meses, de 3 a 5, de 6 a 11, de 12 a 35 y de 36 o más meses en adelante. Se parte del supuesto de que la tasa de transición es constante en cada intervalo, pero puede variar entre ellos (Bernardi, 2006). Los cuatro gráficos que componen la figura 3 avalan esta asunción, reflejando las funciones de supervivencia para nuestra submuestra de mujeres, según el estado de destino de la primera transición laboral. De este modo, cada una de las curvas refleja la proporción de acontecimientos producidos, teniendo en cuenta que en el momento de la observación pueden existir madres que todavía no hayan realizado la transición objeto de estudio.

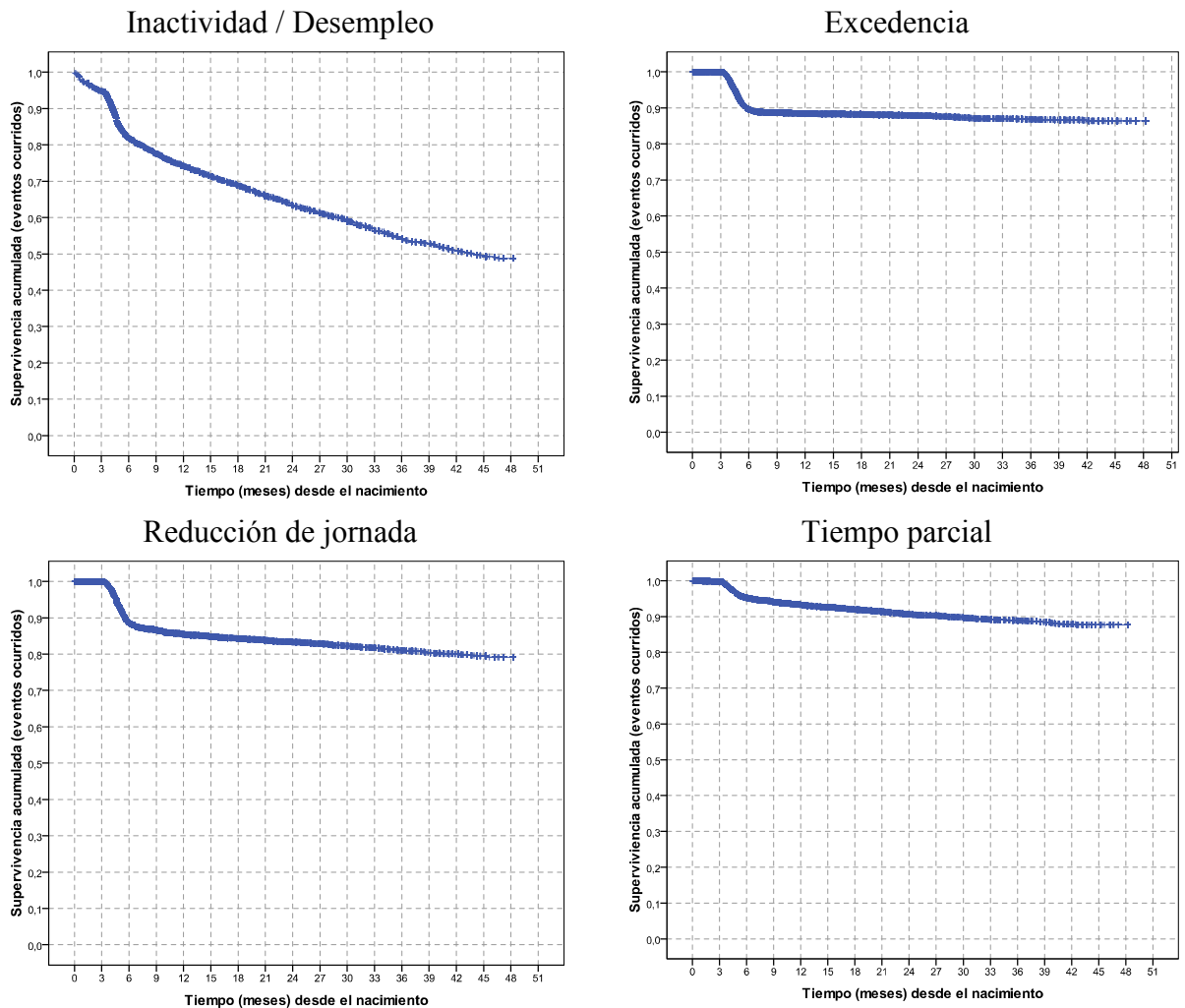
Así pues, podemos observar que el tercer y el sexto mes desde el nacimiento del hijo constituyen puntos de inflexión en todas las curvas de supervivencia. De hecho, antes del tercer mes apenas se producen transiciones laborales hacia las situaciones de

---

<sup>10</sup> De las 16.902 mujeres analizadas, 4.621 (en términos relativos el 27,3%) transitan hacia la inactividad o el desempleo, 1.468 (8,7%) hacia la excedencia, 1.885 (11,2%) hacia la reducción y 976 (5,8%) hacia el trabajo a tiempo parcial. Las 7.952 madres restantes (47%) no realizan ninguna de las transiciones señaladas en el periodo de observación (2005-2008) y, en consecuencia, son casos censurados a la derecha.

excedencia, reducción de jornada o el trabajo a tiempo parcial como consecuencia de la protección que establece la licencia por maternidad, especialmente durante las seis primeras semanas tras el parto. El porcentaje de transiciones hacia la inactividad o el desempleo que tienen lugar antes de esta fecha es, también, muy bajo, situándose en torno al 5%. En cambio, destaca la fuerte pendiente de las cuatro curvas en el periodo comprendido entre los tres y los seis meses, indicando que es en este corto intervalo de tiempo cuando se producen un mayor número de transiciones laborales con independencia del estado de destino. Posteriormente, las curvas adoptan distintas pendientes en función de la transición analizada, mostrando al mismo tiempo su diferente incidencia.

**Figura 3. Funciones de supervivencia Kaplan-Meier de las madres trabajadoras por cuenta ajena en el momento del nacimiento que estiman el tiempo transcurrido (en meses) desde el parto hasta la primera transición laboral, según el estado de destino.**



Fuente: MCVL, olas 2005-2008.

En concreto, el 10% de las madres habían transitado ya a la excedencia en el sexto mes tras el nacimiento del hijo, porcentaje que representaba el 12% en el tercer año, precisamente cuando finaliza el plazo legalmente establecido para su disfrute. Estos

datos reflejan, en realidad, que la práctica totalidad de las transiciones a la excedencia se producen entre los 3 y los 6 meses tras el nacimiento del hijo, probablemente debido al uso concatenado de los distintos tipos de permiso de los que son titulares. Los porcentajes son ligeramente superiores en el caso de las madres que transitan a la reducción de jornada, situándose en el 12% en el sexto mes tras el parto y en el 20% cuatro años después. Estas mismas cifras representan el 5% y el 11% respectivamente en las transiciones al tiempo parcial y el 19% y el 50% en el cambio a la inactividad o el desempleo. El riesgo de transitar hacia esta última situación es, en consecuencia, muy elevado entre el tercer y sexto mes tras el nacimiento del hijo, pero se mantiene de forma pronunciada en el periodo restante, especialmente si lo comparamos con el resto de los destinos.

Junto a las variables dicotómicas que nos permitirán capturar el efecto del tiempo, se incluyen en el modelo como variables independientes las que se detallan a continuación.

Para contrastar la Hipótesis 1 referida al *coste de oportunidad*:

- La base de cotización: es una variable categórica que indica la base de cotización mensual en la fecha del nacimiento del hijo. Es una variable proxy del salario que puede adquirir los siguientes valores: (1) de 0 a 999 euros, (2) de 1.000 a 1.345 euros, (3) de 1.346 euros a 1.999 euros, que es la categoría de referencia, (4) de 2.000 o más euros y (5) missing.

Para comprobar la Hipótesis 2 sobre *el poder de negociación en el puesto de trabajo*:

- El tipo de contrato: es una variable categórica que indica el tipo de contrato en el momento del nacimiento del hijo. Sus valores son: (1) fijo indefinido, que constituye nuestra categoría de referencia (2) temporal y (3) missing.
- El sector de actividad: es una variable dicotómica que adopta valor (1) si, en el momento del nacimiento del hijo, la madre trabajaba en el sector público y (0) si lo hacía en el sector privado.
- La duración del contrato: es una variable categórica que indica la duración del contrato en meses hasta la fecha del nacimiento del hijo. Sus valores son: (1) de 0 a 9 meses, que constituye la categoría de referencia, (2) de 10 a 28 meses, (3) de 29 a 57 meses y (4) de 58 o más meses.
- El tamaño de la empresa: es una variable categórica que recoge el número de trabajadores en la empresa en el año del nacimiento del hijo. Puede adquirir los siguientes valores: (1) de 0 a 10 trabajadores, (2) de 11 a 49, (3) de 50 a 499, (4) de 500 o más trabajadores y (5) missing.

Para contrastar la Hipótesis 3 relativa a los *cuidados sustitutos*:

- Otros adultos (abuelos) conviviendo en el hogar: es una variable dicotómica que adquiere valor (1) si existe uno o más adultos pertenecientes a una tercera generación conviviendo en el hogar en el año del nacimiento del hijo y (0) si no los hay.
- Tasa de escolarización 0-2 años: es una variable numérica que indica la tasa de escolarización de los menores de 3 años en la Comunidad Autónoma de residencia en el año del nacimiento del hijo.

Se consideran, además, variables de control la edad, la edad al cuadrado, el nivel educativo, la nacionalidad y si se trata o no de un parto múltiple. Igualmente, se

incluyen en el modelo algunas variables que recogen características de la vida laboral de trabajador en el año inmediatamente anterior al nacimiento del hijo, tales como el número de contratos que ha tenido (variable numérica), si ha tenido o no algún trabajo a tiempo parcial (variable dicotómica) y si ha estado o no pluriempleado (variable dicotómica). También se introducen como variables contextuales; la tasa de desempleo femenino en la provincia de residencia en el año del nacimiento del hijo (variable numérica), si existían ayudas complementarias a la excedencia y reducción de jornada en la Comunidad Autónoma de residencia en el momento del nacimiento del hijo (variable dicotómica) y si residían en un municipio inferior a los 40.000 habitantes (variable dicotómica). Por último, también como variable contextual y para controlar los efectos del paso de un ciclo económico expansivo a otro recesivo dentro de nuestro periodo de observación (2005-2008), se incluye una variable dicotómica que adquiere valor (1) si el nacimiento del niño se ha producido en los años 2007 y 2008 y valor (0) si nace en los años 2005-2006<sup>11</sup>.

## 5. Resultados.

**Tabla 2: Transiciones a la inactividad o desempleo, la excedencia, la reducción de jornada y el trabajo a tiempo parcial. Análisis de historia de acontecimientos. Modelo exponencial constante a intervalos. España: 2005-2008.**

	Inactividad / desempleo	Excedencia	Reducción de jornada	Tiempo parcial
Edad	0,05 *	0,25 ***	0,13 *	0,1
Edad <sup>2</sup>	0 *	0 ***	0 **	0
Extranjero	0,1 **	-0,4 **	-0,75 ***	-0,09
Nivel educativo <sup>a</sup> :				
Estudios secundarios obligatorios	-0,05	0,21	0,05	-0,14
Estudios secundarios	-0,35 ***	0,13	-0,07	-0,09
Estudios universitarios	-0,43 ***	0,18	-0,13	-0,29 **
Otros adultos en el hogar (abuelos)	-0,06	-0,16 *	-0,54 ***	-0,27 ***
Parto múltiple	0,21 **	0,17	-0,16	-0,14
Nº de contratos año anterior	0,03 ***	0,01	-0,01	0,01
Trabajo parcial año anterior	0,06	-0,02	-0,16	0,47 ***
Pluriempleo año anterior	-0,79 ***	-0,94 ***	-1,25 ***	-0,88 ***
Temporal	0,65 ***	-0,83 ***	-0,69 ***	0,16
Sector público	-0,09	0,23 **	-0,58 ***	-0,15
Duración del contrato <sup>b</sup> :				
De 10 a 28 meses	-0,38 ***	0,35 ***	0,4 ***	0,22 **
De 29 a 57 meses	-0,64 ***	0,42 ***	0,42 ***	0
De 58 o más meses	-0,83 ***	0,51 ***	0,45 ***	-0,05
Tamaño de la empresa <sup>c</sup> :				
De 11 a 49 empleados	-0,17 ***	0,53 ***	0,13 *	-0,24 **

<sup>11</sup> En el anexo 1 se proporcionan los estadísticos descriptivos de todas estas variables.

De 50 a 499 empleados	-0,4	***	0,92	***	0,36	***	-0,39	***
De 500 o más empleados	-0,49	***	1,36	***	0,41	***	-0,72	***
Bases de cotización <sup>d</sup> :								
De 0 a 999 euros	0,07	*	-0,22	**	-0,67	***	-0,2	**
De 1.346 a 1.999 euros	-0,31	***	-0,1		0,02		-0,29	***
De 2.000 o más euros	-0,64	***	-0,33	***	-0,45	***	-0,76	***
Tasa de paro provincial	0		-0,03	***	-0,05	***	0	
Tasa de escolarización 0-2 años	0	***	-0,02	***	0,01	***	0,01	*
Ayudas autonómicas	-0,14	**	0,94	***	0,53	***	-0,68	***
Rural	0,1	***	0,02		0		-0,11	*
Crisis (2007-2008)	-1,49	***	-1,55	***	-1,32	***	-1,92	***
Tiempo <sup>e</sup> :								
De 3 a 5 meses	1,15	***	5,29	***	5,35	***	3,3	***
De 6 a 11 meses	0,34	***	2,9	***	3,91	***	2,18	***
De 12 a 35 meses	0,31	***	1,16	***	2,73	***	1,86	***
De 36 o más meses	0,26	**	0,16		2,68	***	1,71	***
Contante	-3,26	***	-12,34	***	-9,4	***	-6,84	***
log-likelihood	-11672		-3682		-4751		-3519	
chi2	6373,47		5875,84		5871,3		2035,43	
N.	49.658		49.658		49.658		49.658	

\* Significativo al  $p \leq 0,10$ ; \*\*  $p \leq 0,05$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

Categorías de referencia: <sup>a</sup> sin completar la educación obligatoria; <sup>b</sup> de 0 a 9 meses; <sup>c</sup> de 0 a 10 empleados; <sup>d</sup> de 1.000 a 1.345 euros; <sup>e</sup> de 0 a 2 meses.

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

Fuente: MCVL, olas 2005-2008.

## Referencias:

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

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

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

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

Bratti, M., Del Bono, E. y Vuri, D. (2005): 'New Mothers' Labour Force Participation in Italy: the Role of Job Characteristics', *Labour*, 19 (special issue): 79-121.

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

Castels, F. (1995): 'Welfare State Development in Southern Europe', *West European Politics*, 18 (2): 291-213.

Del Boca, D., Pasqua, S. y Pronzato, C. (2005): 'Fertility and Employment in Italy, France and the UK', *Labour*, 19 (special issue): 51-77.

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

Dex, S., Joshi, H., Macran, S. y McCulloch, A. (1998): 'Women's employment transitions around childbirth', *Oxford Bulletin Of Economics and Statistics*, 60 (1): 79-98.

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

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

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

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

Fagan, C. y Hebson, G. (eds.) (2004): 'Making work pay' debates from a gender perspective: A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries', Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

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

García Pérez, I. (2008) 'La Muestra Continua de Vidas Laborales: una guía de uso para el análisis de transiciones', *Revista de Economía Aplicada*, 1(E): 5-28. [Disponible en: <http://www.revecap.com/revista/numeros/e1/pdf/garcia.pdf> . Consultado el 18 de noviembre de 2009].



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

Gutiérrez-Domènech, M. (2002): "Employment penalty after motherhood in Spain", *Labour*, 19 (special issue): 123-148.

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

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

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

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

Lapuerta (2010): 'Claves para el trabajo con la Muestra Continua de Vidas Laborales', *DemoSoc Working Paper* nº 37, Barcelona: DCPIS UPF. [Disponible en: <http://sociodemo.upf.edu/papers/DEMOSOC37.pdf> Consultado: 3/09/2010].

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

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

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

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

Moss, P. (2009): 'International Review of Leave Policies and Related Research', *Employment Relations Research Series*, nº 102, London: Department for Business, Innovation and Skills. [Disponible en: <http://www.berr.gov.uk/files/file52778.pdf> Consultado: 5/8/2010].

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

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

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

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

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

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

Sundström, M. (1993): 'The role of parental leave program for Sweden's high rate of female labor-force participation and fertility', *Stockholm Research Reports in Demography*, nº 78, Stockholm: Demography Unit of the Stockholm University.