

# Empleo, familia y permisos parentales en España. Un análisis longitudinal e interseccional

Victoria Bogino

Universidad Complutense de Madrid  
<https://orcid.org/0000-0003-4601-0880>  
victoria.bogino@ucm.es

Teresa Jurado-Guerrero

Universidad Nacional de Educación a Distancia  
<https://orcid.org/0000-0002-8391-2229>  
tjurado@poli.uned.es



© de las autoras

Recepción: 20-06-2024  
Aceptación: 29-11-2024  
Publicación anticipada: 26-02-2025

**Cita recomendada:** BOGINO, Victoria y JURADO-GUERRERO, Teresa (2025). «Empleo, familia y permisos parentales en España: Un análisis longitudinal e interseccional». *Papers*, en prensa, e3362. <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3362>>

## Resumen

La forma de conciliar empleo y familia varía significativamente dentro del colectivo de madres, así como también su acceso a las políticas de permisos. Desde una perspectiva longitudinal e interseccional, este artículo analiza por primera vez la conciliación de las trayectorias laborales y familiares en España. Para ello, a partir de los datos retrospectivos de la Encuesta de Fecundidad de 2018, se lleva a cabo un análisis de secuencias multicanal para las madres de 18 a 55 años, según el nivel de educación y el país de nacimiento. Los resultados muestran que las desigualdades en cuanto a la penalización laboral por maternidad son notables entre los diferentes grupos interseccionales y se perpetúan con menor intensidad para las cohortes más jóvenes. Si bien la trayectoria laboral prematernidad resulta clave para mantener una pauta de conciliación continua, hay un grupo importante de madres que se incorpora al empleo después de largas interrupciones, cuando los menores crecen. El acceso al permiso por maternidad es considerable, pero no el de la reducción de jornada.

**Palabras clave:** maternidad; conciliación de empleo y familia; análisis de secuencias multicanal; permisos parentales; madres inmigrantes

**Abstract.** *Employment, family and parental leave in Spain: A longitudinal and intersectional analysis*

How mothers reconcile work and family life varies significantly between individuals, as does their access to policies on maternity leave. This article takes a longitudinal and intersectional approach to analyse for the first-time the reconciliation of careers and family life in Spain. It uses retrospective data from the 2018 Fertility Survey to undertake a multichannel sequence analysis for mothers aged 18-55, according to level of education and country of birth. The results show that inequalities in the “motherhood penalty” are striking across different intersectional groups and are perpetuated to a lesser extent among younger cohorts. While pre-maternity career trajectory is key to maintaining a continuous pattern of work-life balance, there is a large group of mothers who enter employment after long breaks, when their children are older. Access to maternity leave is widespread, but access to reduced working hours is not.

**Keywords:** motherhood; work-life-balance; multichannel sequence analysis; parental leave; immigrant mothers

### Sumario

- |                          |                            |
|--------------------------|----------------------------|
| 1. Introducción          | 5. Conclusiones            |
| 2. Estado de la cuestión | Financiación               |
| 3. Datos y métodos       | Referencias bibliográficas |
| 4. Resultados            |                            |

## 1. Introducción

Los estudios sociológicos han mostrado una clara y persistente relación entre los niveles educativos de las madres y sus decisiones laborales alrededor de la maternidad, lo que se explica por los diversos costes de oportunidad relacionados con el hecho de desvincularse del empleo, las variadas condiciones de trabajo, el acceso a políticas de conciliación y las diferentes orientaciones profesionales. Estos construyen cohortes ficticias a partir de datos transversales (Dueñas-Fernández y Moreno-Mínguez, 2017) o analizan la penalización laboral por hijo y se focalizan en un periodo posterior al parto, entre dos y diez años (Lapuerta, 2012; De Quinto et al., 2020; Sánchez-Domínguez y Guirola, 2021).

Aunque existe una amplia literatura sobre la magnitud del impacto de la maternidad en referencia al empleo, todavía es limitado el conocimiento sobre el conjunto de la trayectoria laboral de las madres en España, desde su inserción hasta su consolidación en el mercado de trabajo, su interrupción o abandono a lo largo de la vida fértil. Tampoco se ha profundizado en la interdependencia entre sus trayectorias laborales y familiares, pese a que estas están interrelacionadas de forma dinámica y pueden compensar o reforzar las desventajas de clase social, de género o etnia a lo largo del tiempo (Brehm, 2019; Fasang y Aisenbrey, 2021). El estudio de Davia y Legazpe (2014) es el único que analiza conjuntamente ambas trayectorias, pero contiene escasa información laboral

y familiar (distinguiendo entre empleo, no empleo y número de criaturas), puesto que incluye solo a las madres nativas y no toma en consideración el uso de los permisos parentales.

El objetivo de este análisis es describir la articulación de las trayectorias laborales con las familiares, es decir, la conciliación entre el empleo y la familia en el caso de diferentes grupos de madres. Para ello se aplica la técnica del análisis de secuencias, todavía infrautilizada en las ciencias sociales en España (Julià, 2018). A partir de un enfoque interseccional entre recursos educativos (estudios superiores o menos) y país de nacimiento (España o extranjero), planteamos las siguientes preguntas de investigación para los cuatro grupos resultantes:

1. ¿Cómo se entrelazan las trayectorias laborales y familiares?
2. ¿Han cambiado los patrones de conciliación de las cohortes más recientes en comparación con los de las mayores?
3. ¿Qué diferencias hay en el acceso a los permisos parentales?

El análisis utiliza los datos de la Encuesta de Fecundidad de 2018 y se centra en las mujeres que son madres, nacidas entre 1962 y 2000. Al tratarse de una encuesta retrospectiva, se observan las trayectorias laborales y familiares de todas estas mujeres a partir de los 14 años hasta la edad que tenían en 2018.

Este artículo pretende contribuir a la literatura en tres aspectos. Primero, ofrece una descripción visual y cuantitativa de las trayectorias laborales y familiares como procesos multidimensionales interconectados del curso de vida. Segundo, muestra la conciliación entre empleo y familia desde la inserción laboral hasta bien avanzada la formación del hogar. Tercero, aplica un enfoque interseccional para describir las desigualdades laborales, familiares y de acceso a los permisos parentales dentro del colectivo de madres.

## 2. Estado de la cuestión

Las dificultades para consolidar un empleo y para acceder a una vivienda ponen la formación familiar en España, como muestra la edad media a la maternidad de 32,6 años en 2021 (INE, 2022) y los datos pertenecientes a otros estudios longitudinales (Antón-Alonso et al., 2023; Del Rey et al., 2022; Alderotti et al., 2021; González y Jurado-Guerrero, 2006). Además, el retraso de la edad media al primer hijo y al segundo, además de la infertilidad, se están igualando por niveles educativos, porque las mujeres con niveles medios y bajos también engendran a sus descendientes muy tarde o no tienen (Castro et al., 2018). Las pautas de fecundidad varían según si las mujeres son nativas o inmigrantes, y entre las últimas, según el momento de su llegada a España, el área geográfica de origen, sus niveles educativos y su orientación laboral. Las madres de procedencia latinoamericana tienen un menor o igual nivel de fecundidad que las nativas (según generación), mientras que el de las magrebíes es bastante mayor, aunque las segundas generaciones lo reducen

(García-Gómez et al., 2023). Este estudio no pretende realizar una aportación a la vasta literatura sobre los condicionantes del calendario y de la intensidad de la fecundidad, sino aumentar nuestro conocimiento sobre la variedad de pautas de conciliación de empleo y familia como base de la mejora de las políticas de permisos parentales existentes.

Los análisis previos han detectado pautas de polarización de las trayectorias laborales de las madres, que para España se denominan *polarized model* (Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019). Si bien las cohortes más recientes abandonan menos el empleo, retrasan la maternidad y tienen menos hijos que las cohortes anteriores (Gutiérrez-Domènech, 2005), todavía hay trayectorias de alta orientación familiar, con emparejamientos tempranos, desvinculación laboral y mayor fecundidad. A este respecto, un primer estudio de secuencias de la Encuesta de Fecundidad de 2006 encontró que estas trayectorias de desvinculación laboral se dan más entre las mujeres con pocos recursos educativos (Davía y Legazpe, 2014), quienes muestran un menor coste de oportunidad en comparación con las de un nivel más elevado de estudios. Su análisis multivariable sobre las actitudes y las preferencias también pone de relieve que estas no influyen significativamente en las trayectorias laborales y familiares si se tienen en cuenta las características sociodemográficas (la cohorte, el nivel educativo y el PIB per cápita en el lugar de residencia).

Más allá de la indicada polarización de trayectorias, surge una tercera pauta que se corresponde con la reducción de las horas de empleo. Al analizar la cohorte ficticia de mujeres nacidas en 1980, Dueñas-Fernández y Moreno-Mínguez (2017) sugieren que estas reducen el empleo con el aumento de las tareas de cuidados y después consiguen volver al trabajo a tiempo completo cuando disminuyen las necesidades de cuidados a menores. En este sentido, el número y la edad de la descendencia pueden ejercer efectos opuestos. Por un lado, la necesidad de cuidado aumenta con la cantidad de hijos, y más aún si son menores de 3 años, lo que a menudo supone una menor participación de la madre en el mercado laboral. Por otro lado, las necesidades económicas aumentan con el número y el crecimiento de las criaturas, de modo que se produce una disminución del trabajo en el hogar para las madres y una mayor necesidad de sus ingresos (Pailhé et al., 2013).

La segmentación del mercado de trabajo español además conduce a las mujeres inmigrantes con niveles educativos bajos a nichos ocupacionales con condiciones de empleo precarias, independientemente de la duración de la estancia en el país, según Sánchez-Domínguez y Guirola (2021). Estos autores han constatado que las inmigrantes se enfrentan a importantes obstáculos para encontrar empleos estables y se les ofrecen escasos apoyos para conciliar empleo y familia. Así, estas son más propensas que las nativas a interrumpir su empleo para dedicarse a las tareas del hogar, y son menos proclives a realizar trabajos a tiempo parcial y a externalizar el cuidado en familiares o en servicios profesionales privados.

Otros factores relevantes para entender la conciliación entre empleo y familia son el contexto institucional y cultural. Más precisamente, los permisos

parentales bien remunerados y cortos, los derechos estatutarios a reducciones de jornada por cuidado de menores y los servicios de educación infantil son los que particularmente fomentan la permanencia de las madres en el empleo (Dearing, 2016; Lapuerta, 2012). No obstante, para el caso de España, solo determinadas madres los consiguen usar. Las excedencias y las reducciones de jornada son utilizadas sobre todo por las que gozan de un mayor arraigo laboral, más estabilidad en el empleo y una elevada protección de su puesto de trabajo (Lapuerta, 2012).

De los estudios precedentes emerge un consenso sobre la importancia de los recursos educativos como condicionantes de las trayectorias laborales de las mujeres y de la mayor inestabilidad del empleo de las inmigrantes en un mercado laboral altamente segmentado. Las políticas públicas ofrecen también incentivos o desincentivos para seguir pautas de conciliación de empleo y vida familiar de un tipo u otro. Además, el análisis de secuencias nos permite explorar posibles «dependencias de senda» (*path dependencies*), por lo que las adaptaciones laborales por maternidad no solo dependen de los recursos educativos y sociales en ese momento, sino también de las trayectorias de trabajo previas. Este concepto resume la idea de que los acontecimientos y los estados vitales pasados afectan a las probabilidades de transitar por diferentes itinerarios vitales en el futuro. Maes et al. (2021) apuntan a tres posibles mecanismos que producen dependencias de senda laboral alrededor de la maternidad. Primero, la segmentación laboral entre empleos estables y empleos precarios o informales genera carreras contributivas y niveles de rotación diferentes que dificultan más o menos el acceso a prestaciones y a servicios de conciliación. Segundo, los costes de oportunidad de convertirse en madre difieren según los ingresos que potencialmente pueden alcanzar inmigrantes y nativas, posponiendo la maternidad hasta consolidar el empleo. Tercero, las preferencias familiares prematernidad pueden reforzar la dependencia de senda, p. ej., porque menores expectativas laborales justifiquen una mayor orientación familiar.

A partir de todo lo anterior, formulamos las siguientes hipótesis de trabajo:

1. Tener menos recursos educativos va ligado a una fecundidad más temprana e intensa. Ello sucede de forma reforzada en el caso de las inmigrantes, independientemente del área geográfica de origen. (*Hipótesis 1 del gradiente educativo y migratorio en la fecundidad.*)
2. El grado de vinculación y de estabilidad laboral prematernidad influye en las trayectorias laborales posmaternidad. (*Hipótesis 2 de la dependencia de senda laboral prematernidad.*)
3. La trayectoria laboral prematernidad influye en el uso de permisos parentales. (*Hipótesis 3 de las barreras laborales en el acceso a permisos parentales.*)
4. La mejora en el acceso al permiso por maternidad en las últimas décadas va ligada a una mayor vinculación laboral de las cohortes de madres recientes, salvo para las nacidas en el extranjero. (*Hipótesis 4 de la convergencia hacia una mayor vinculación laboral para las madres nativas recientes.*)

### 3. Datos y métodos

El análisis utiliza los datos de la Encuesta de Fecundidad de 2018 (EF2018) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta tiene información muy completa sobre el historial de fecundidad, de relaciones de pareja y de actividad laboral por parte de las mujeres en edad fértil. Su muestra es representativa a nivel nacional, aunque nos centramos en 7.493 mujeres que fueron madres biológicas o adoptivas y nacieron entre 1962 y 2000. Además, esta muestra se ha dividido en cuatro grupos interseccionales: madres inmigrantes con educación media y básica (bachillerato, FP media o inferior); madres inmigrantes con educación superior (universitaria y FP superior); madres nativas con educación media y básica, y madres nativas con educación superior.

El cuestionario de la EF2018 es de carácter retrospectivo y reúne las trayectorias laborales y familiares de todas las madres a partir de los 14 años hasta la edad que tenían en 2018. Observamos a las nacidas entre 1962 y 1974 prácticamente durante todo su periodo fértil, desde los 14 hasta los 44 y 56 años. En cambio, las nacidas entre 1975 a 2000 son observadas durante menos tiempo, desde los 14 hasta los 18 y 43 años. Así, tenemos un periodo mínimo de observación que incluye la trayectoria prematernidad y al menos los primeros meses de vida del bebé. Esto nos permite comparar las cohortes más recientes con sus antecesoras hasta los 27 años para la gran mayoría.

La encuesta utilizada permite también reconstruir las trayectorias laborales sobre la base de la situación de actividad en dos momentos vitales: tenemos información bastante precisa sobre el proceso de inserción laboral y los cuatro empleos posteriores y los previos a 2018. En total, tenemos información de un máximo de seis empleos para cada madre y detalles para el primer y el último empleo y los de al menos un año. Si se han tenido más de cinco empleos anteriores al 2018, se pide indicar el primero y los cuatro siguientes de mayor duración (de al menos un año).

A cada mes de observación se le ha asignado un estado familiar y un estado laboral. Uniendo toda la información disponible y realizando algunas imputaciones (véase el apéndice I; en Jurado-Guerrero, 2024), se han podido distinguir nueve estados laborales:

1. Trabajadora por cuenta propia con empleados.
2. Trabajadora por cuenta propia sin empleados.
3. Asalariada con contrato fijo.
4. Asalariada con contrato temporal igual o mayor a 12 meses.
5. Asalariada sin contrato.
6. En desempleo (en 2018 y desde el comienzo de ese periodo).
7. Siempre fuera de la población activa.
8. Formación o inactividad económica antes del primer empleo.
9. Empleada durante menos de 12 meses o inactividad económica.

Las trayectorias familiares incluyen siete estados:

1. Un hijo, con pareja.
2. Un hijo, sin pareja.
3. Dos hijos, con pareja.
4. Dos hijos, sin pareja.
5. Tres o más hijos, con pareja.
6. Tres o más hijos, sin pareja.
7. Sin hijo, con o sin pareja.

Los meses no observados son los llamados *missing*.

Para cada persona se reconstruye la secuencia de sus diferentes estados laborales y familiares durante la observación que permite la encuesta y a continuación se procede a comparar cada secuencia individual con otra, y así sucesivamente, para medir la distancia entre cada par de secuencias individuales posibles. La distancia se refiere a las modificaciones necesarias para convertir una de las secuencias del par en la otra, y toma un valor numérico. Los valores de las distancias entre todos los posibles pares de secuencias individuales constituyen una matriz de distancias, y la técnica *optimal matching analysis* (OMA) busca similitudes a partir de las distancias más cortas entre secuencias (Raab y Struffolino, 2022).

Para identificar combinaciones de clústeres de trayectorias laborales y familiares similares aplicamos el método de análisis de secuencias multicanal (MCSA). Por ejemplo, esto nos permite ver si tener un número más elevado de hijos va ligado a una mayor desvinculación del empleo o viceversa. Para determinar las posibles combinaciones de empleo y familia se ha utilizado el análisis de clúster con el método de partición alrededor de las medoides (Raab y Struffolino, 2022). El número ideal de clústeres se obtiene comparando las cualidades de las diferentes particiones, principalmente mediante la medida Average Silhouette Width (Studer, 2013). Se ha elegido la solución de la cantidad de clústeres para la cual este valor era mayor (véase el apéndice II; en Jurado-Guerrero, 2024). Estos análisis se han llevado a cabo utilizando el paquete TraMineR y Weighted Cluster en R (Studer, 2013).

#### 4. Resultados

Los resultados del análisis de secuencias multicanal para los grupos de madres inmigrantes y nativas con educación básica o media y con educación superior se recogen en los siguientes apartados. Los gráficos 1, 2, 3 y 4 muestran la distribución de los estados laborales y familiares acumulados según la frecuencia de estos para cada edad. Las trayectorias familiares se reflejan a la izquierda, y las laborales, a la derecha. Los clústeres están ordenados de menor a mayor vinculación laboral y los de las cohortes más recientes se presentan al final. Se ha insertado una línea vertical a los 27 años y una horizontal en el 50% de todas las secuencias individuales de cada clúster para facilitar la comparación visual entre clústeres y entre cohortes. En los gráficos de la izquierda podemos observar que son una minoría las madres sin pareja (color

violeta), aunque se encuentran en la mayoría de los clústeres, a los 27 años su proporción es algo mayor entre las inmigrantes que entre las nativas. También las tablas 1 y 2 presentan información descriptiva sobre los cuatro grupos interseccionales y cada uno de sus clústeres para ayudar a comprender los gráficos.

#### *4.1. Madres inmigrantes con educación básica y media*

El grupo de madres inmigrantes con educación básica y media está compuesto por un 51% de madres de origen latinoamericano, un 22% de origen africano y un 15% de Europa del Este, y se divide en seis clústeres (tabla 1 y gráfico 1). En su conjunto, este grupo se caracteriza por haber vivido la maternidad de manera más temprana (a los 24 años) y la fecundidad más elevada (un 2,2 de media) de los cuatro grupos interseccionales (hipótesis 1). La mayoría de estas madres cuida de sus criaturas de forma desvinculada del empleo durante todo el ciclo vital fértil o la mayor parte de él (un 36%, clústeres 1 y 2, colores rosa, azul marino y azul eléctrico), pero algunas se insertan en el mercado laboral posteriormente (un 23%, clústeres 3 y 4, colores rojo, naranja y amarillo), lo que nos muestra la importancia de la perspectiva longitudinal.

El clúster 1 agrupa a las madres desvinculadas del empleo y está formado sobre todo por mujeres originarias de África. En cambio, los demás clústeres tienen una mayor vinculación laboral y una sobrerrepresentación de las madres latinas. Entre estas, quienes han tenido a su primera criatura en la edad más joven (20,2 años) y presentan la mayor descendencia de toda la muestra (3,6), transitan a la maternidad fuera de la Unión Europea (60%) en la década de 1990 y se incorporan al empleo aproximadamente 20 años después (clúster 4). Esta pauta puede estar relacionada con la vuelta al empleo cuando los menores crecen y a causa de las necesidades económicas provocadas por la gran recesión, que hacen disminuir en España la inactividad laboral femenina en los años 2006-2011 en 8 puntos porcentuales (Naldini y Jurado-Guerrero, 2013).

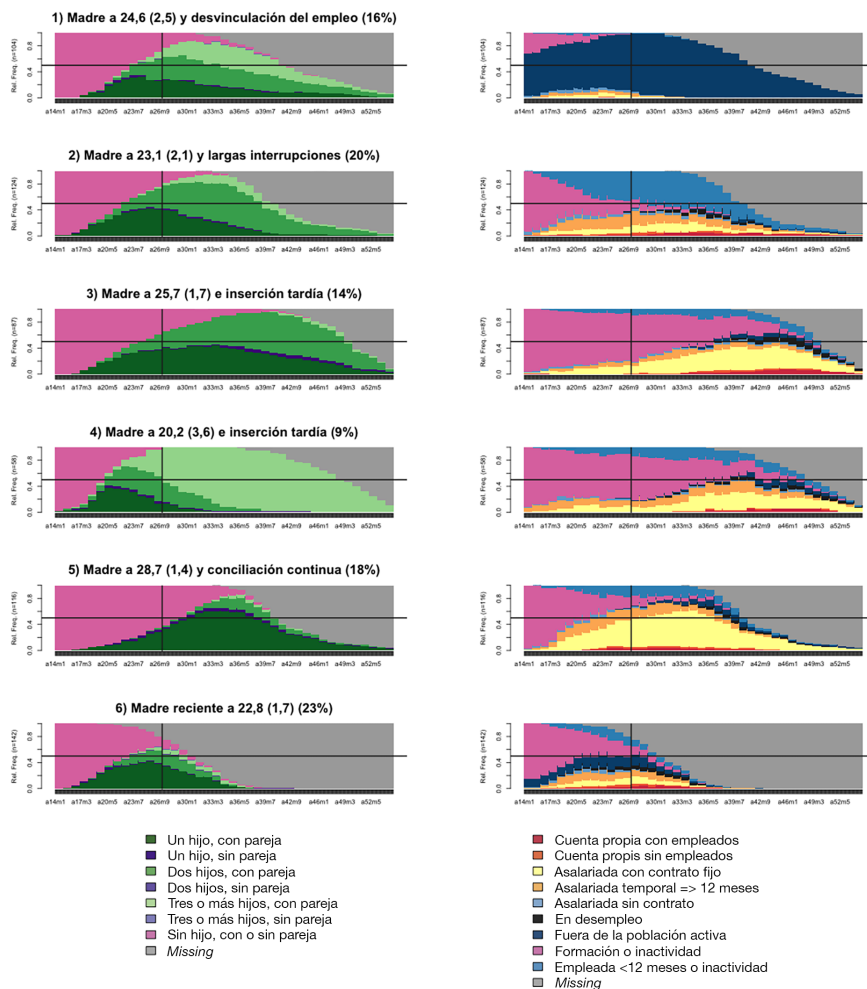
Las madres que consiguen encadenar contratos temporales con indefinidos (un 18%, clúster 5, colores naranja y amarillo) constituyen una excepción en este grupo interseccional. Muchas de ellas muestran una consolidación laboral prematernidad y esto reduce su penalización laboral después de la primera criatura (hipótesis 2), porque en general siguen empleadas. Ahora bien, su media de edad cuando tienen al primer hijo es alta (28 años) y va ligada a una de las más bajas descendencias (finales) de toda la muestra (1,41).

Como muchas de las madres de este grupo de inmigrantes con pocos recursos educativos no estaban activas al tener a su primer hijo, son escasas las que accedieron al permiso de maternidad (un 36,5% en el clúster 2), salvo las del clúster 5, puesto que un 59,5% estaban económicamente activas en ese momento, y de estas, el 76,8% usó el permiso de maternidad (hipótesis 3).

Las madres inmigrantes más recientes (un 23%, clúster 6) muestran trayectorias familiares y laborales hasta los 27 años similares al clúster 2, de madres tempranas y con largas interrupciones. Sin embargo, tuvieron un mayor acceso al permiso de maternidad (un 73% de las activas lo usaron). Esto puede deberse



**Gráfico 1. Trayectorias laborales y familiares de madres inmigrantes con educación básica y media**



Nota: la cruz marca los estados del 50% de las madres a los 27 años respecto a la maternidad y el empleo.

Fuente: elaboración propia con datos de la EF2018.

al cambio legislativo de 2007, que redujo los periodos mínimos de cotización<sup>1</sup>. No obstante, un 28% de estas mujeres no accedió al permiso, ya fuera por no tener derecho, por desconocerlo o por no estar de alta o asimilada al alta en la

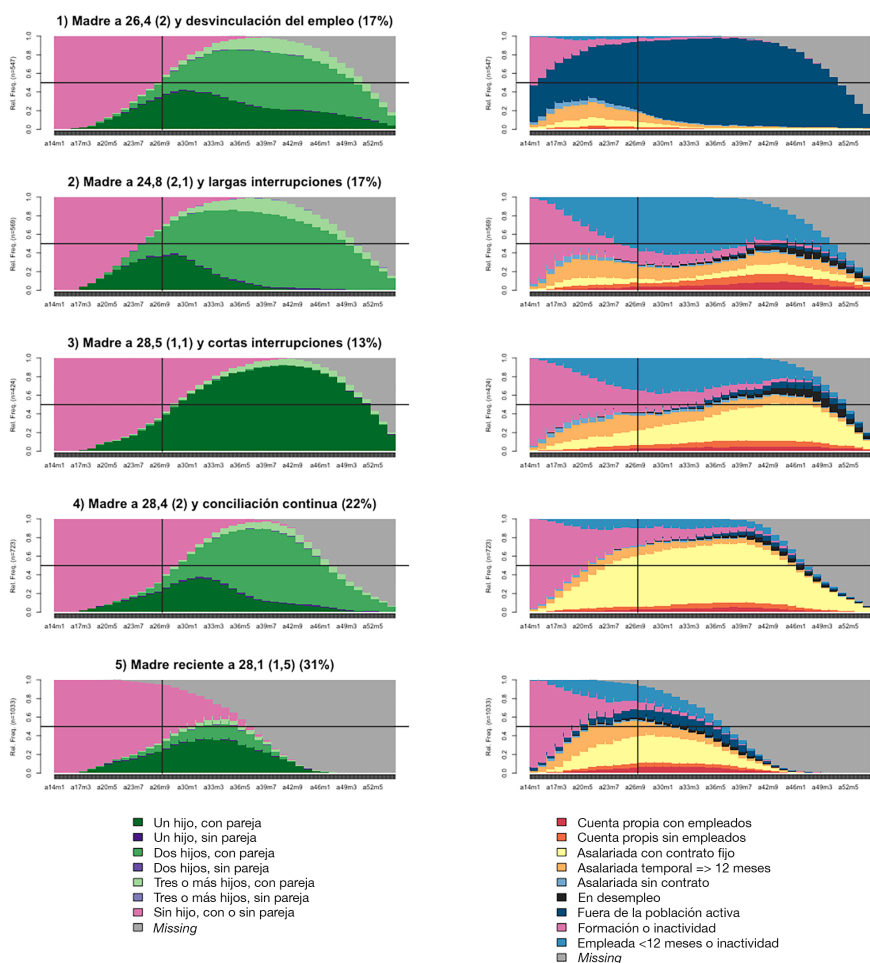
1. La Ley de Igualdad de 2007 rebaja los requisitos de periodos mínimos de cotización para el permiso de maternidad. Las madres primerizas de la década de 1990 en el extranjero tuvieron la posibilidad de acceder a un permiso de maternidad en sus principales lugares de origen, como Marruecos, Rumanía y los países de Latinoamérica (ILO, 2014).

Seguridad Social. Si convivían con algún menor de 3 años en 2018, un 67% de las madres empleadas recurrió a una escuela infantil, el porcentaje más alto de todas las madres empleadas recientes.

#### 4.2. Madres nativas con educación básica y media

Las mujeres nativas con recursos educativos bajos muestran una maternidad más tardía (27,4 de media) y de menor intensidad (1,8 de media) que el grupo interseccional anterior, y se distribuyen en cinco clústeres (tabla 1 y gráfico 2).

Gráfico 2. Trayectorias laborales y familiares de madres nativas con educación básica y media



Nota: la cruz marca la situación del 50% de las madres a los 27 años respecto a maternidad y empleo.

Fuente: elaboración propia con datos de la EF2018.

**Tabla 1.** Descripción de las madres con educación básica y media

	Madres inmigrantes						Total
	1)	2)	3)	4)	5)	6)	
	Desvinculada del empleo	Larga interrupción	Madre antes de empleo 1 o 2 H	Madre antes de empleo 3 H	Conciliación continua	Madre reciente	
Casos	104	124	87	58	116	142	631
Porcentaje sobre el total del grupo interseccional	16	20	14	9	18	23	100
Edad media al tener a la primera criatura	24,6	23,1	25,7	20,2	28,7	22,8	24,4
Media del año de nacimiento de la primera criatura	2000	2000	1994	1990	2005	2010	2000
Porcentaje de la primera criatura nacida fuera de la UE15	42,3	55,6	59,8	79,3	24,1	17,6	41,8
Media de criaturas durante el periodo de observación	2,55	2,19	1,75	3,60	1,41	1,71	2,2
Porcentaje de inactividad a la primera criatura	89,4	63,7	77	77,6	40,5	69,7	68,1
Usó el permiso de maternidad con la primera criatura**	*	36,5	*	*	76,8	72,7	66,7
Usó la reducción de jornada con la primera criatura**	*	*	*	*	*	*	*
	Madres nativas					Total	
	1)	2)	3)	4)	5)		
	Desvinculada del empleo	Larga interrupción	Corta interrupción	Conciliación continua	Madre reciente		
Casos	569	569	424	723	1.033	3.296	
Porcentaje sobre el total del grupo interseccional	17	17	13	22	31	100	
Edad media al tener a la primera criatura	24,8	24,8	28,5	28,4	28,1	27,4	
Media del año de nacimiento de la primera criatura	1993	1993	1995	1999	2009	2000	
Porcentaje de la primera criatura nacida fuera de la UE15							
Media de criaturas durante el periodo de observación	2,18	2,18	1,15	2,03	1,58	1,8	
Porcentaje de inactividad a la primera criatura	59,6	59,6	51,4	32,9	37,4	48,9	
Usó el permiso de maternidad con la primera criatura**	60	60	65	88	83	57,9	
Usó la reducción de jornada con la primera criatura**	5,7	5,7	3,4	12,7	12,5	9,8	

Nota: H: hijo, \* menos de 30 casos, \*\* porcentaje sobre activas.

Fuente: elaboración propia con datos de la EF 2018.

En torno a un tercio de estas madres ha experimentado una desvinculación del empleo (un 17%, clúster 1) o largas interrupciones laborales (un 17%, clúster 2). Estos clústeres se asocian a una maternidad relativamente más temprana (entre 24,8 y 26,4 años) y a una mayor fecundidad (2 hijos de media). Sus inserciones laborales más representativas fueron con contratos temporales (naranja en los clústeres 1 y 2) y probablemente por eso, en línea con la hipótesis 3, han tenido un menor acceso a los permisos parentales: el 49-60% disfrutó del permiso por maternidad y el 2,6-5,7% usó la reducción de jornada con la primera criatura.

Las madres con mayor vinculación laboral se encuentran en los clústeres 3 y 4. Sus trayectorias con cortas interrupciones o de conciliación continua también representan una proporción relativamente importante (un 35%). En

consonancia con la hipótesis 2, el clúster 4 muestra una inserción temprana y una contratación indefinida continua (amarillo), y el clúster 3, un inicio laboral más tardío vía contrato temporal (naranja) y después un empleo indefinido (amarillo). Estas madres tuvieron a su primera criatura más tarde que las otras de este grupo (28 años), pero difieren en el número de descendientes, que fue mayor entre las que siguieron empleadas de continuo (2 criaturas), en comparación con las que mostraron interrupciones laborales (1,15). Además, las madres del clúster 4 que tuvieron empleos fijos desde muy pronto pudieron usar más el permiso de maternidad y la reducción de jornada (un 88% y un 12,7%, respectivamente), lo que puede haber facilitado su mayor fecundidad.

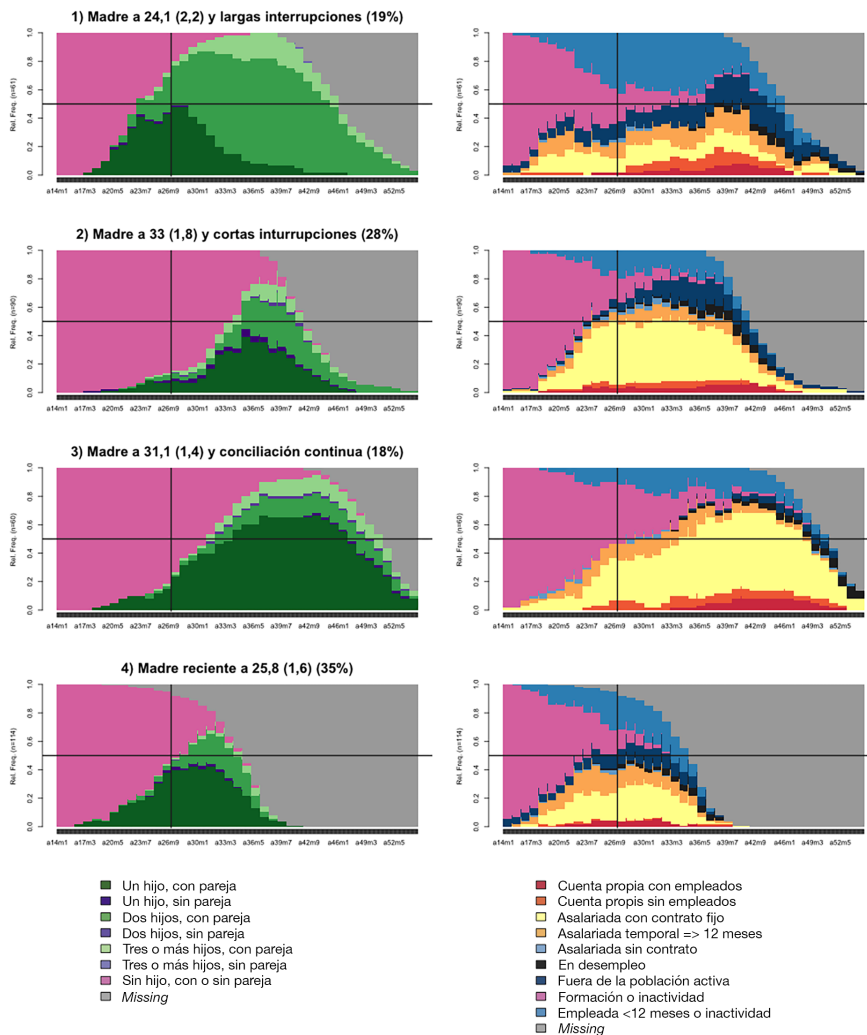
Las madres recientes (un 31%, clúster 5), comparado con sus antecesoras, han retrasado su maternidad y a los 27 años muestran similares niveles de empleo al clúster 4, de fuerte vinculación laboral con una inserción temprana (hipótesis 4). Tienen una media de descendencia menor que sus correspondientes inmigrantes (1,58), en paralelo a una mayor actividad económica en la primomaternidad y a un mayor uso de las licencias de maternidad (un 83%) y de la reducción de jornada (un 12,5%). La tasa de utilización de la educación infantil entre estas empleadas jóvenes es la menor entre las de todos los grupos interseccionales (un 49%).

#### 4.3. Madres inmigrantes con educación superior

Las madres inmigrantes con educación superior muestran una maternidad aún más tardía (28,7 de media) y de igual intensidad (1,8 de media) que el grupo de nativas sin estudios superiores. Este grupo se compone de un 50% de mujeres de América Latina, un 17% de Europa del Este, un 16% de otros países europeos y un 10% de África, y se fracciona en cuatro clústeres (tabla 2 y gráfico 3). El clúster 1 es el único que reúne a las madres relativamente más desvinculadas del empleo, particularmente con largas interrupciones (un 19%), que tuvieron a su primera criatura a los 24 años de media, mayoritariamente fuera de la UE15 y alcanzaron 2,2 hijos, por lo que sus trayectorias familiares se parecen más a las de sus coetáneas con estudios básicos que al resto de madres inmigrantes universitarias. Aquí sobre todo se juntan quienes no estuvieron empleadas antes de la maternidad y quienes empezaron a trabajar pronto con contratos temporales. Además, solo el 62,5% de las activas accedió al permiso de maternidad, seguramente debido a esta falta de consolidación laboral anterior al nacimiento del hijo.

Las madres con mayor vinculación al empleo se encuentran en el clúster 2 con cortas interrupciones (un 28%) y en el clúster 3 con conciliación continua (un 18%). Entre ambos representan al 46% del grupo y confirman la importancia de los recursos educativos altos para reducir la penalización laboral por maternidad. Las madres más representativas de estos clústeres se insertan en el trabajo retribuido relativamente tarde, entre los 25 y los 29 años, pero acorde con su mayor inversión en la educación. Sus trayectorias de empleo muestran un predominio de la contratación indefinida (hipótesis 2), pero a las madres del clúster 2 les cuesta más consolidarse laboralmente y presentan más interrupciones del trabajo que las

**Gráfico 3. Trayectorias laborales y familiares de madres inmigrantes con educación superior**



Nota: la cruz marca la situación del 50% de las madres a los 27 años respecto a maternidad y empleo.

Fuente: elaboración propia con datos de la EF2018.

del 3. Quizás por ello también retrasan su maternidad hasta los 33 años y tienen 1,8 criaturas. Entre las activas de ambos clústeres, una alta proporción usó el permiso de maternidad con el primer hijo (un 83-85%) (hipótesis 3), a pesar de que las primomaternidades ocurrieron en diferentes momentos históricos. Esto nos puede estar indicando una mayor orientación laboral, debido a los mayores costes de oportunidad en caso de desvinculación del trabajo retribuido.

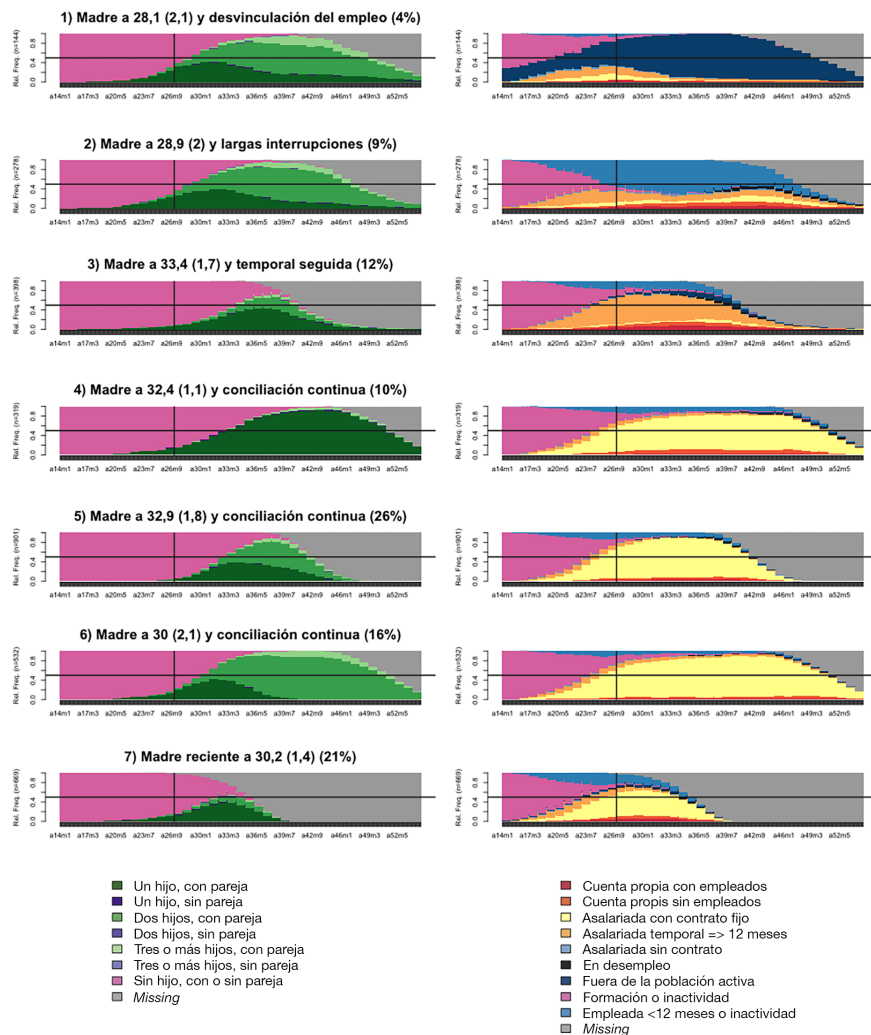
Las madres más recientes (un 35%, clúster 4) muestran niveles de inactividad laboral altos en la primomaternidad, superiores a los de sus antecesoras más orientadas al empleo, así como a los de las nativas recientes a la edad de 27 años. Su transición a la maternidad fue a los 25,8 años de media, y aunque muchas no estaban económicamente activas en el momento de la primomaternidad (un 61,4%), de las que sí lo estaban, el 84% accedió al permiso de maternidad. Esto evidencia que se han reducido para ellas las barreras en el uso de las licencias de maternidad hacia 2011. Por otra parte, un 56% de las madres recientes empleadas en 2018 recurrió a una escuela de educación infantil (más que entre las inmigrantes menos educadas), lo que muestra su relevancia para la conciliación.

#### *4.4. Madres nativas con educación superior*

Las madres nativas con educación superior muestran la maternidad más tardía (31,3 de media) y de igual intensidad (1,8 de media) que los dos grupos interseccionales anteriores, y se fragmentan en siete clústeres (tabla 2 y gráfico 4). Las madres con desvinculación laboral (un 4%, clúster 1) o con largas interrupciones (un 9%, clúster 2) constituyen una minoría y representan solo el 13% del grupo. Estas trayectorias laborales van unidas a una maternidad algo más temprana que la media del grupo (28,1 y 28,9) y a una fecundidad final alta (2,15 y 2,02). Igualmente, un elevado porcentaje de estas madres estaba inactivo en la primomaternidad (63,9 y 37,8%) y, entre las activas, relativamente pocas accedieron al permiso de maternidad (56 y 75%) (hipótesis 3). Estos dos clústeres están representados por mujeres que no tuvieron un empleo antes de ser madres o tuvieron trabajos temporales durante un breve periodo de tiempo (azul marino y naranja en el clúster 1 y 2), lo que puede explicar que, a pesar de tener recursos educativos altos, no hubiesen conseguido traducirlos en oportunidades de empleo que quisieran o pudieran conservar con la llegada de la primera criatura. Quizás esto guarde relación con que la mayoría de ellas tiene una formación profesional superior y no una titulación universitaria, comparado con los otros clústeres del grupo (un 58-52% frente a un 26-37%, respectivamente).

En este grupo predominan las madres con una fuerte vinculación laboral (clústeres 3, 4, 5 y 6), que suman el 66% del total. En estos clústeres la inserción laboral ocurre alrededor de los 25 años y en la mayoría de los casos prevalece la contratación indefinida (amarillo en los clústeres 4-6), lo que va unido a una maternidad más tardía (de 30 a 33 años) y una relativa baja fecundidad final. La excepción son las madres del clúster 6, que, a pesar de presentar una maternidad relativamente tardía y de su continuidad laboral, tuvieron 2,14 criaturas alrededor de 1997. Necesitaríamos conocer más detalles sobre sus ocupaciones y sus estrategias de conciliación formales e informales para comprenderlo. Dos de los otros clústeres son similares en cuanto a las trayectorias familiares y laborales, aunque diferentes en la duración del periodo de observación (clústeres 4 y 5). Estas mujeres, que se consolidaron laboralmente mediante empleos fijos antes de ser madres (hipótesis 2), usaron en un 91-95%

Gráfico 4. Trayectorias laborales y familiares de madres nativas con educación superior



Nota: la cruz marca la situación del 50% de las madres a los 27 años respecto a maternidad y empleo.

Fuente: elaboración propia con datos de la EF2018.

el permiso de maternidad, y un 10-17% disfrutó de una reducción de jornada por guarda legal de menor (hipótesis 3). La primomaternidad se retrasa para todas (32,4 y 32,9 años), pero las primeras tuvieron solo 1,13 criaturas, y las segundas, 1,87. La clave podría estar en el año de la transición a la primera criatura, en 1999 frente a 2008, lo que nos hace pensar en las mejoras en las políticas de conciliación entre esos dos momentos. Una de ellas fue el cambio

Tabla 2. Descripción de las madres con educación superior

	Madres inmigrantes				Total
	1) Larga interrupción	2) Corta interrupción	3) Conciliación continua	4) Madre reciente	
Casos	61	90	60	114	325
Porcentaje sobre el total del grupo interseccional	19	28	18	35	100
Edad media al tener a la primera criatura	24,1	33	31,1	25,8	28,7
Media del año de nacimiento de la primera criatura	1996	2008	1999	2011	2004
Porcentaje de la primera criatura nacida fuera de la UE15	63,9	20,0	38,3	19,3	31,4
Media de criaturas durante el periodo de observación	2,25	1,83	1,42	1,61	1,8
Porcentaje de inactividad a la primera criatura	65,6	31,1	41,7	61,4	50,2
Usó el permiso maternidad con la primera criatura**	62,5	85	83,3	84,4	81,2
Usó la reducción de jornada con la primera criatura**	*	*	*	*	*

	Madres nativas							Total
	1) Desvinculada del empleo	2) Larga interrupción	3) Temporal seguida	4) Conciliación continua 1 H	5) Conciliación continua 1 o 2 H 38 años	6) Conciliación continua 2 H 46 años	7) Madre reciente	
Casos	144	278	398	319	901	532	669	3.241
Porcentaje sobre el total del grupo interseccional	4	9	12	10	28	16	21	100
Edad media al tener a la primera criatura	28,1	28,9	33,4	32,4	32,9	30	30,2	31,3
Media del año de nacimiento de la primera criatura	1998	1999	2010	1999	2008	1997	2013	2005
Porcentaje de la primera criatura nacida fuera de la UE15								
Media de criaturas durante el periodo de observación	2,15	2,02	1,74	1,13	1,87	2,14	1,45	1,8
Porcentaje de inactividad a la primera criatura	63,9	37,8	24,6	18,2	8	17,5	18,5	19,8
Usó el permiso maternidad con la primera criatura**	55,6	75,4	87,7	84,7	95,7	91,4	94,7	90,5
Usó la reducción de jornada con la primera criatura**	1,9	4	8,6	10,7	17,1	7,7	18,1	12,2

Nota: H: hijo \* menos de 30 casos, \*\* sobre activas.

Fuente: elaboración propia con datos de la EF2018.

de los criterios de acceso a la prestación por maternidad con la Ley de Igualdad en 2007. Asimismo, hubo otras mejoras, como un permiso de paternidad de dos semanas, una prestación por menor de tres años para madres trabajadoras y un aumento de la oferta de plazas de educación infantil de 0 a 3 años (Naldini y Jurado-Guerrero, 2013). El clúster 3 agrupa a las madres relativamente tardías con 1,74 criaturas, una concatenación de empleos temporales y mayor frecuencia de trabajos cortos y por cuenta propia (naranja y rojo en el clúster 3). En este caso, la mayor rotación podría explicar una peor conciliación entre empleo y familia, situación corroborada también por el menor acceso al permiso de maternidad. En cualquier caso, la consolidación laboral en empleos indefinidos antes de la primomaternidad es clave para entender estas trayectorias de conciliación continua.



Por último, las madres nativas recientes (un 21%, clúster 7) a los 27 años tienen unas pautas de fecundidad similares a las de otras madres del grupo y muestran una precariedad algo mayor que las anteriores cohortes vinculadas al empleo, como también encuentran Antón-Alonso et al. (2023), aunque dominan los contratos indefinidos (amarillo en el clúster 7, hipótesis 4). Pocas estaban económicamente inactivas en el momento de tener la primera criatura y constituyen el clúster con un uso del permiso de maternidad entre las activas prácticamente universal (un 95%) y con un mayor uso de la reducción de jornada. Un 55% de las madres empleadas y con un menor de 3 años en 2018 lo tenía escolarizado en una escuela de educación infantil, similar a las inmigrantes empleadas del mismo nivel educativo.

## 5. Conclusiones

Este artículo analiza por primera vez las trayectorias laborales y familiares de las madres desde una perspectiva interseccional y en referencia a diferentes cohortes en España. Se identifican cuatro trayectorias laborales principales: 1. Desvinculación, 2. Largas interrupciones, 3. Cortas interrupciones y 4. Empleo continuo. La mayoría de las madres inmigrantes con educación básica y media muestran las dos primeras pautas de conciliación de empleo y cuidado de sus criaturas, desvinculación del trabajo remunerado o largas interrupciones laborales, aunque las inmigrantes con educación superior suelen tener más bien cortas interrupciones laborales o conciliación continua. Estos resultados están en consonancia con el análisis transversal de Sánchez-Domínguez y Guirola (2021), que mostró el efecto del tiempo de residencia en España, y aquí describimos el efecto de años desde la primomaternidad. Las nativas con recursos educativos limitados muestran las cuatro pautas y se dividen a partes similares entre las que están desvinculadas laboralmente o presentan largas interrupciones respecto al mundo del trabajo retribuido y aquellas con cortas interrupciones o conciliación continua. Y, por último, las nativas con más recursos educativos básicamente presentan una conciliación continua.

La desvinculación laboral es la única que va ligada a una fecundidad relativamente temprana e intensa: antes de los 24 años y alcanzando de media a 3,6 criaturas. En cambio, las demás se asocian a una primomaternidad después de los 28 años y una fecundidad inferior a dos descendientes de media.

Para los cuatro grupos interseccionales, *la hipótesis 1 del gradiente educativo y migratorio en la fecundidad* se cumple en general, ya que son las madres inmigrantes sin estudios superiores quienes muestran una fecundidad más temprana e intensa. No obstante, entre estas hay una minoría de madres (un 18%) que mantienen una conciliación continua, con contratos fijos o encadenamiento de contratos temporales largos, quienes posponen su primomaternidad hasta los 28,7 años de media y tienen 1,4 criaturas. En un análisis complementario mostramos que las madres solas y las que tienen una pareja que trabaja en una ocupación elemental o de servicios acaban ellas también más a menudo activas y en ocupaciones similares (Bogino y Jurado-Guerrero, 2024). *La hipótesis 2 de la dependencia de senda laboral prematernidad* también se cumple en general, ya que, a mayor calidad

de la inserción laboral, más se conserva el empleo a posteriori. No haberse podido consolidar laboralmente antes de tener a una criatura conlleva un menor acceso al permiso por maternidad y a la reducción de jornada, como también a un mayor abandono definitivo o temporal del empleo. Las madres con mayores recursos educativos que transitan a la maternidad relativamente pronto y alcanzan una fecundidad final relativamente alta, lo hacen por la senda de una inserción laboral débil, lo que las penaliza profesionalmente al tener a su primera criatura, una situación que es más frecuente entre las inmigrantes que entre las nativas. Al contrario, las pocas madres inmigrantes que, teniendo recursos educativos bajos, consiguen insertarse laboralmente relativamente bien, mantienen mejor el empleo tras el nacimiento de su primera criatura, aunque, en general, es a costa de no tener más descendencia. Esto constituye una excepción entre las madres con menos recursos educativos que no se había constatado previamente (Davía y Legazpe, 2014) y remite a los problemas de conciliación entre el empleo y la familia en España cuando se tienen bajos recursos económicos y poca red familiar, situación más frecuente en el caso de las inmigrantes. *La hipótesis 3 de las barreras laborales en el acceso a los permisos parentales se cumple para las madres que tuvieron a sus hijos antes de la reducción de los periodos de cotización previos necesarios en la Ley de Igualdad de 2007, porque los clústeres con la primera criatura nacida antes de 2007 y con inserciones laborales muy marcadas por contratos temporales son las que menos accedieron al permiso de maternidad, a pesar de estar económicamente activas en el momento de la primomaternidad. La hipótesis 4 de la convergencia hacia una mayor vinculación laboral se cumple para las madres nativas recientes, porque a los 27 años tienen una alta vinculación laboral y la mantienen después, lo que va ligado a un retraso de la primomaternidad. En cambio, las madres inmigrantes recientes no retrasan la maternidad y se vislumbran dos grupos dentro del clúster de las que no tienen estudios universitarios: uno que parece mantener el empleo y otro que se desvincula de él, quizás por la heterogeneidad de los orígenes geográficos y de sus diferentes proyectos migratorios, unos ligados al empleo y otros, a la reunificación familiar.*

Este estudio matiza doblemente la idea de la polarización respecto a las trayectorias laborales seguidas después de la maternidad: por un lado, las mujeres que prosiguen con su empleo y, por otro, las que se retiran definitivamente del mercado laboral (Sánchez-Mira y O'Reilly, 2019). Primero, entre las madres con menos recursos educativos, algunas tuvieron a su primera criatura antes de su inserción laboral. Estas representan un nutrido colectivo entre las inmigrantes y una minoría entre las nativas. Segundo, en cada grupo interseccional, el análisis longitudinal muestra la existencia de un número importante de madres que, después de una larga interrupción laboral, vuelven al empleo. Solo este tipo de análisis de secuencias multicanal, que engloba casi todo el periodo fértil, permite descubrir estas trayectorias de ida y vuelta. Estas pueden estar relacionadas con una menor carga del trabajo no remunerado cuando los menores han crecido y/o con las necesidades económicas provocadas por la gran recesión de 2008.

En comparación con las cohortes de madres más mayores, las de madres recientes mantienen una convergencia en sus trayectorias hacia una vincula-

ción más elevada con el empleo entre las nativas. Sin embargo, las inmigrantes más jóvenes siguen teniendo más dificultades para consolidarse laboralmente antes de la primomaternidad, una minoría por haber llegado a España posteriormente (un 17-19%). Aunque la trayectoria laboral prematernidad influye en el acceso a la licencia por maternidad, en la reducción de jornada y en el mantenimiento del empleo, todas las cohortes más recientes acceden mejor al permiso de maternidad, posiblemente gracias a la disminución de los criterios de acceso que se introdujeron con la Ley de Igualdad en 2007. A pesar de ello, un 66-70% de las madres inmigrantes más recientes están económicamente inactivas en el momento de engendrar a la primera criatura, por lo que no tienen derecho a recibir una prestación por maternidad. Entre las que están activas y en teoría deberían poder usar el permiso de maternidad, todavía hay un 17-27% que no accedieron a él con su primer hijo.

En cuanto a las políticas de permisos parentales, concluimos que conviene poner el foco en la importancia de conceder permisos de residencia y de trabajo a las mujeres inmigrantes, de fomentar la consolidación laboral en la etapa prematernidad, tanto legalmente, mediante la contratación indefinida, como, de hecho, garantizando empleos a tiempo completo y con salarios adecuados para la crianza de menores, en línea con las recomendaciones de Sánchez-Domínguez y Guirola (2021), y se deberían reducir las barreras de acceso a la educación infantil mediante su universalización o la eliminación de los baremos que perjudican a las madres con trayectorias laborales precarias y de alta rotación. Por último, urge mejorar el acceso real al permiso de maternidad de las mujeres desempleadas, autónomas y empleadas del hogar, bien rebajando los criterios de alta en la Seguridad Social o universalizando la prestación por nacimiento y cuidado de menores.

Hay que recordar que la Encuesta de Fecundidad de 2018 presenta varias limitaciones que han impedido precisar el análisis longitudinal, al no registrar los empleos inferiores a un año y no distinguir entre empleo a tiempo parcial y completo. Asimismo, solo tenemos información acerca de la ocupación y el desempleo que se mantiene en 2018, pero no se pregunta de forma sistemática por todo el periodo desde los 16 años hasta el momento actual. Esperemos que la próxima encuesta de fecundidad consiga superar algunos de estos límites. Por último, somos conscientes de que nuestras muestras de inmigrantes son heterogéneas en cuanto al origen geográfico y a los proyectos de migración que influyen en la orientación laboral, y de que el reducido número de la muestra no nos ha permitido afinar el análisis. No obstante, nos parece que ha sido enriquecedor haberlas incluido en la investigación, porque queda patente que se trata del grupo de madres más necesitadas de apoyo público, como reflejan los resultados sobre el limitado acceso a los permisos y el mayor uso de la educación infantil por las inmigrantes empleadas, aunque la proporción todavía está lejos del 70% deseable.

## Financiación

Esta investigación se ha realizado gracias a la financiación del Ministerio de Ciencia e Innovación (Proyecto I+D: PID2020-119339GB-C21).

## Referencias bibliográficas

- ALDEROTTI, Giammarco; VIGNOLI, Daniele; BACCINI, Michela y MATYSIAK, Anna (2021). «Employment Instability and Fertility in Europe: A Meta-Analysis». *Demography*, 58(3), 871-900.  
<<https://doi.org/10.1215/00703370-9164737>>
- ANTÓN-ALONSO, Fernando; PORCEL, Sergio y CRUZ-GÓMEZ, Irene (2023). «La precarización creciente de las trayectorias laborales juveniles en la ciudad de Barcelona: Un análisis integrando las perspectivas de curso vital y generacional». *Papers*, 108(1), e3015.  
<<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3015>>
- BOGINO, Victoria y JURADO-GUERRERO, Teresa (junio, 2024). *Trayectorias laborales-familiares de las madres en España: Diferencias por clase social y uso de las políticas de conciliación*. Ponencia presentada en el XV Congreso Español de Sociología de la FES, Sevilla, España.
- BREHM, Uta (2019). «Diverging Patterns in Women's Reconciliation Behavior across Family Policies and Educational Groups». *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 27(1), 128-155.  
<<https://doi.org/10.1093/sp/jxy043>>
- CASTRO, Teresa; MARTÍN, Teresa; CORDERO, Julia y SEIZ, Marta (2018). «El desafío de la baja fecundidad en España». En: LÓPEZ-RUIZ, J. A. (ed.). *Informe España 2018*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas, 165-228.
- DAVIA, María y LEGAZPE, Núria (2014). «Female employment and fertility trajectories in Spain: An Optimal Matching Analysis». *Work, Employment and Society*, 28(4), 633-650.  
<<https://doi.org/10.1177/0950017013500117>>
- DEARING, Helene (2016). «Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model». *Journal of European Social Policy*, 26(3), 234-247.  
<<https://doi.org/10.1177/09589287166429>>
- DUEÑAS-FERNÁNDEZ, Diego y MORENO-MÍNGUEZ, Almudena (2017). «Mujeres, madres y trabajadoras: Incidencia laboral de la maternidad durante el ciclo económico». *Revista de Economía Laboral*, 14(2), 66-103.  
<<https://doi.org/10.21114/rel.2017.02.04>>
- FASANG, Anette y AISENBREY, Silke (2021). «Uncovering Social Stratification: Intersectional Inequalities in Work and Family Life Courses by Gender and Race». *Social Forces*, 101(2), 575-605.  
<<https://doi.org/10.1093/sf/soab151>>
- GARCÍA-GÓMEZ, Jesús; REY, Alberto del y STANEK, Mikolaj (2023). «Fertility of immigrants and their descendants in Spain: Intergenerational convergence to the native population's behaviour?». *Migration Studies*, 11(4), 669-693.  
<<https://doi.org/10.1093/migration/mnad025>>
- GONZÁLEZ, María José y JURADO-GUERRERO, Teresa (2006). «Remaining childless in affluent economies: A comparison of France, West Germany, Italy and Spain, 1994-2001». *European Journal Population*, 22, 317-352.  
<<https://doi.org/10.1007/s10680-006-9000-y>>
- GUTIÉRREZ-DOMÈNECH, María (2005). «Employment Transitions after Motherhood in Spain». *Review of Labour Economics & Industrial Relations*.  
<<https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2005.00313.x>>
- INE (2022). *Movimiento Natural de la Población (MNP) Indicadores Demográficos Básicos (IDB) Año 2021. Datos provisionales*.  
<[https://www.ine.es/prensa/mnp\\_2021\\_p.pdf](https://www.ine.es/prensa/mnp_2021_p.pdf)>

- ILO (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Organization.  
 <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)>
- JULIÀ CANO, Albert (2018). «Las trayectorias educativas de hombres y mujeres jóvenes: Una aproximación desde el análisis de secuencias». *Papers*, 103(1), 5-28.  
 <<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2290>>
- JURADO-GUERRERO, Teresa (2024). *Empleo, familia y permisos parentales en España: Un análisis longitudinal e interseccional. Apéndices I y II*. UNED. Recuperado de <<https://hdl.handle.net/20.500.14468/24677>>.
- LAPUERTA, Irene (2012). *Employment, motherhood, and parental leaves in Spain* [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra. Recuperado de <<https://hdl.handle.net/10803/81708>>.
- MAES, Julie; WOOD, Jonas y NEELS, Karel (2021). «Path-dependencies in employment trajectories around motherhood: Comparing native versus second-generation migrant women in Belgium». *Journal of International Migration and Integration*, 24(1), 281-344.  
 <<https://doi.org/10.1007/s12134-020-00801-1>>
- NALDINI, Manuela y JURADO-GUERRERO, Teresa (2013). «Family and welfare state reorientation in Spain and inertia in Italy from a European perspective». *Population Review*, 52(1).  
 <<https://doi.org/10.1353/prv.2013.0003>>
- PAILHÉ, Ariane; ROBETTE, Nicolas y SOLAZ, Anne (2013). «Work and family over the life course: A typology of French long-lasting couples using optimal matching». *Longitudinal and Life Course Studies*, 4(3), 196-217.  
 <<https://doi.org/10.14301/lcs.v4i3.250>>
- QUINTO, Alicia de; HOSPIDO, Laura y SANZ, Carlos (2020). «The child penalty in Spain». *Documentos Ocasionales*, 2017.
- RAAB, Marcel y STRUFFOLINO, Emanuela (2022). *Sequence analysis: Quantitative Applications in the Social Sciences*. SAGE.
- REY, Alberto del; GRANDE, Rafael y GARCÍA-GÓMEZ, Jesús (2022). «Transiciones a la maternidad a través de las generaciones: Factores causales del nacimiento del primer hijo en España». *Revista Española de Sociología*, 31(2).  
 <<https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.108>>
- SÁNCHEZ-DOMÍNGUEZ, María y GUIROLA, Luis (2021). «The double penalty: How female migrants manage family responsibilities in the Spanish dual labour market». *Journal of Family Research*, 33(2), 509-540.  
 <<https://doi.org/10.20377/jfr-497>>
- SÁNCHEZ-MIRA, Núria y O'REILLY, Jacqueline (2019). «Household Employment and the Crisis in Europe». *Work, Employment and Society*, 33(3), 422-443.  
 <<https://doi.org/10.1177/0950017018809324>>
- STUDER, Matthias (2013). «WeightedCluster Library Manual: A practical guide to creating typologies of trajectories in the social sciences with R». *LIVES Working Papers*, 24.  
 <<https://doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2013.24>>