

La trayectoria laboral tras el nacimiento del primer hijo.

Norman, E.

enorman@ua.es

Departamento de Análisis Económico Aplicado. Instituto de Economía Internacional.

Universidad de Alicante.

(BORRADOR)

RESUMEN (ABSTRACT). El objetivo de la presente comunicación es analizar la trayectoria laboral de las mujeres una vez que ha nacido su primer hijo. Por un lado se centra en mujeres con experiencia laboral y que continúan vinculadas al mercado de trabajo, así que se examina si su reincorporación es a un empleo o al paro. Por otro lado, partiendo del momento de la reincorporación, se reconstruye las trayectorias laborales de estas mujeres hasta que cumplen los 45 años. En éste segundo caso lo que se pretende es identificar en qué medida las nuevas condiciones del ciclo vital son capaces de imponer restricciones sobre la continuidad de la carrera laboral interrumpiéndola. Para ello se utilizan una serie de modelos de riesgo en competencias y modelos multinomiales tipo tobit. Entre los supuestos más destacados a tener presente, cabe citar a aquellos que mejor reflejan la competencia entre riesgos independientes, es decir, por un lado se supone que para cada destino (no incluido el regresar al mercado de trabajo) existe un tiempo de permanencia independiente (latente); por otro, se parte de la idea de que el destino seleccionado por cada mujer es aquel que representa el mínimo tiempo de permanencia fuera del mercado de trabajo. Otra hipótesis a subrayar considera la inexistencia de correlaciones entre los factores inobservables de los destinos específicos (que garantiza la independencia de riesgos). Se trabaja con los datos de la FFS/ONU, centrándose en los períodos de permanencia fuera del mercado de trabajo después del nacimiento del primer hijo, gracias a lo cual se ha podido reconstruir la trayectoria laboral hasta los 45 años identificando, no sólo si la mujer, tras el nacimiento del primer hijo, participa o no, y en caso de hacerlo, si lo hace a un empleo o al paro, sino además, si posteriormente permanece vinculada al mercado laboral sin interrupción hasta los 45 años o si bien, tras su incorporación, la interrumpe para posteriormente reincorporarse antes de cumplir los 45 años de edad. Los ejercicios se replican para tres generaciones diferentes, aquella que inicia su edad reproductiva en la década los años 1960, otra en la década de los años 1970 y, la más reciente, en la década de los años 1980. Se demuestra la importancia que puede llegar a tener el orden temporal en la consecución de los eventos sobre la trayectoria laboral de las mujeres que optan por regresar a la vida laboral después de la maternidad.

Palabras clave: J13.J24, J22.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos que más interés ha despertado el estudio de la relación entre fecundidad y participación femenina en el mercado de trabajo es la existencia de una cierta penalización en la carrera de las mujeres vinculada a la compatibilidad de la vida familiar y la vida laboral. En trabajos anteriores, se ha analizado distintos aspectos del posible impacto que el nacimiento del primer hijo puede tener sobre la carrera profesional de las mujeres. En esta comunicación se analizan las trayectorias laborales de las mujeres una vez que ha nacido su primer hijo. Así, en primer lugar, se identifica si la reincorporación es a un empleo o al paro. En segundo lugar, partiendo del momento de la reincorporación, se reconstruyen las trayectorias laborales de estas mujeres hasta los 45 años.

El interés es saber en qué medida las nuevas condiciones del ciclo vital son capaces de imponer, en el corto plazo, restricciones sobre la continuidad de la carrera laboral de las mujeres, que se traduzcan en reducciones de la probabilidad de permanecer en la vida activa.

2. METODOLOGÍA

Para lograr nuestros objetivos utilizaremos una serie de modelos de riesgo en competencias y modelos multinomiales de tipo logit y probit. Entre los supuestos más destacados a tener presente, cabe citar a aquellos que mejor reflejan la competencia entre riesgos independientes, es decir, por un lado suponemos que para cada destino (incluido el no regresar al mercado de trabajo) existe un tiempo de permanencia independiente (latente); por otro lado, partimos de que el destino seleccionado por cada mujer es aquel que representa el mínimo tiempo de permanencia fuera del mercado de trabajo. Otra hipótesis básica que cabe subrayar es la inexistencia de correlaciones entre los factores inobservables de los destinos específicos (que garantiza la independencia de riesgos). Por último, cabe suponer que las mujeres se reincorporan al mercado de trabajo no en cualquier día del mes, sino al principio de mes, por lo que la permanencia en los distintos estados es a mes vencido. En definitiva, las opciones son ejecutadas por las mujeres al final del intervalo de tiempo considerado (a fin de mes) y el nuevo estado o estatus empieza al principio del mes siguiente. Esta suposición nos permite, retomando lo expuesto en capítulos anteriores, trabajar de una manera sencilla datos que, siendo continuos, están agrupados y censurados.

Nuevamente, operamos con los datos de la FFS, centrándonos en los períodos de permanencia fuera del mercado de trabajo después del nacimiento del primer hijo. La novedad que se introduce en este capítulo es el abordar el estudio del destino que siguieron las mujeres una vez que se reincorporan al mercado de trabajo. Para ello construimos una variable que nos informa no sólo de si la mujer se reincorpora al empleo o al paro, sino de si posteriormente ella se mantiene dentro del mercado de trabajo sin interrupción hasta los 45 años o si bien, interrumpe su trayectoria laboral en el empleo (o período de paro) donde inicia la maternidad, para, posteriormente, reincorporarse antes de cumplir los 45 años de edad.

3. RESULTADOS

Esta sección contiene la recopilación de los datos y su presentación estadística. Brevemente, se discuten los resultados o hallazgos y, luego, se exponen los datos detalladamente para justificar la conclusión.

Para estudiar los factores que afectan a la probabilidad de entrar en el empleo o en el paro tras el primer nacimiento, hemos estimado, por un lado, un modelo logit multinomial y, por otro, bajo el supuesto de que la independencia de alternativas es relevante, un modelo probit multinomial.

En la Tabla 1 se presentan los resultados de la estimación del modelo logit multinomial de reincorporación a la actividad. Como podemos comprobar, el haber trabajado a tiempo completo en el empleo donde nació el hijo, o bien, haber optado por prolongar el período de baja por maternidad sin goce de sueldo son dos variables que afectan, por un lado, de manera negativa y con un elevado nivel de significación estadístico, el retorno al empleo, pero por otro, en sentido positivo, el retorno al paro. Es decir, si la mujer trabajó en un empleo a jornada completa y posteriormente prolongó su baja por maternidad aún sin sueldo, con gran probabilidad retornó a la actividad pero lo hizo fundamentalmente al paro.

La experiencia de haber vivido un episodio de paro anterior al empleo donde nació el hijo (o donde la mujer se embarazó de éste), tiene un efecto negativo sobre el retorno a la actividad. No obstante, si la vuelta a la vida activa se produjera, con gran probabilidad la mujer se incorporaría al paro antes que a un puesto de trabajo. Según nuestros resultados, ello se pone de manifiesto, por un lado, en el alto nivel de significación estadística que obtenemos en el valor del coeficiente asociado a la variable que nos indica la existencia de un episodio de paro anterior; por otro, su signo negativo nos indica las menores probabilidades que tendría una mujer que estuvo en el paro (frente a la que no lo estuvo) de reintegrarse a un empleo después del primer hijo.

La experiencia laboral, el nivel de estudios superior o el que el nivel de salario y la posición en la ocupación donde nació su primer hijo (Ocupación Alta) fueran favorables, son claros incentivos para que, de producirse el retorno a la actividad, éste sea, con mayor probabilidad, a un empleo.

Según se desprende de la estimación de modelo multinomial, Tabla 1, hay ciertas características que reducen de manera muy significativa la verosimilitud de entrada a la actividad a través del paro. Ello sucede, por ejemplo, cuando la mujer tiene experiencia laboral, o bien, cuando las características del empleo donde nació su hijo eran las más favorables. Igualmente, si el retorno a la actividad se produce en un período del ciclo expansivo, es considerablemente menos probable que la vuelta al trabajo se produzca a través del paro.

Como podemos comprobar por los valores que se presentan en la Tabla 2, relajar alguno de nuestros supuestos, mantiene en buena medida los resultados antes señalados. En la estimación del probit multinomial no hemos incluido el efecto de la heterogeneidad de las mujeres bajo estudio, ni tampoco hemos mantenido la hipótesis de que la interdependencia entre las alternativas de entrada a la vida laboral sea irrelevante. No obstante, nuevamente, observamos que las mujeres con experiencia laboral tienen mayores probabilidades de reincorporarse a un empleo, sobre todo si en su trabajo anterior se encontraban mejor posicionadas (Ocupación Alta) y si, además, son las mejor educadas (estudios universitarios).

Por el contrario, las mayores probabilidades de que la reincorporación sea a través del paro las tienen aquellas mujeres que en su empleo anterior tenían jornada completa. También incrementa esta posibilidad el haber experimentado algún episodio de paro, o bien, el haber contado con un permiso de maternidad sin goce de sueldo.

El mayor nivel de estudios del marido se asocia a mayores probabilidades de retorno a un empleo remunerado. Entendemos que este resultado nos podría indicar que, a medida que aumente la transferencia de renta potencial susceptible de ser percibida por la mujer

que inicia su maternidad, mayor será su exigencia sobre las condiciones de la reincorporación al mercado laboral. A la mujer no le será indiferente que la reincorporación sea al paro o al empleo, imponiéndose el segundo sobre el primero. Por ese motivo, entendemos que la probabilidad de retorno al empleo aumente con el nivel educativo del marido.

1. El retorno al empleo entre las diferentes generaciones.

En esta sección nos interesaba contrastar la dirección de la reincorporación (paro vs empleo) distinguiendo por generaciones. No obstante, tal como ha quedado patente en el epígrafe anterior, el número de mujeres que se reincorporan a través del paro son muy pocas, dificultando este tipo de análisis entre generaciones¹. En cualquier caso, no deja de ser significativa la baja frecuencia de los casos de paro entre las tres generaciones, siendo con ello un hecho reseñable en la medida en la que responde a una cierta lógica económica, ya que pareciera predominar en la decisión del retorno, la certeza de tener un empleo. De hecho, el interés académico por el efecto de la maternidad sobre la vida laboral de las mujeres se ha centrado más bien en el análisis del retorno al empleo más que en el retorno a la actividad, incluyendo esta última tanto al empleo como al desempleo. En cualquier caso, sea porque la lógica económica así lo avala o por las dificultades estadísticas que implica otro planteamiento, lo cierto es que todo nos dirige a centrarnos en el estudio de la entrada en el empleo tras la maternidad, al contrastar las tres generaciones por nosotros definidas.

El efecto estimado de las distintas variables contempladas en el modelo es coherente con lo esperado. En primer lugar, cabría destacar el efecto que entre las tres generaciones tiene la variable *experiencia laboral*. De hecho, es la única que se resulta estadísticamente significativa para las tres generaciones. El nivel de *educación superior*, así como las características del empleo asociado a las mejores condiciones salariales y ocupaciones (*Ocupación Alta*) son también variables que responden a los resultados de anteriores estudios desarrollados en este campo, no sólo para el caso español (Alba, *et al.*, 2004; Gutiérrez-Doménech, 2002b;) sino también para el de otros países europeos (Saurel-Cubizolles, *et al.*: 1999; Gutiérrez-Doménech, 2003; Pronzato: 2005; Adsera, 2005, entre otros).

La consideración de las generaciones imprime ciertas particularidades que cabría destacar. En primer lugar, en la generación por nosotros denominada *Madura*, entran dos variables que incrementan la probabilidad de que el retorno al mercado de trabajo no sea a un empleo. Se trata, por un lado, de la inesperada maternidad múltiple (*gemelos*) y, por otro, de la *jornada a tiempo completo*. Cabe subrayar que estas variables sólo son significativas para esta generación, lo cual nos induce a pensar en las posibles dificultades a las que se debió enfrentar la generación que inició su etapa reproductiva en la década de los años 1960 a la hora de conciliar la vida familiar con la vida laboral.

Para la generación que cumplió los 14 años de edad en la década de los años 1970, parece confirmarse el predominio del denominado *efecto renta*, medido a través de la variable *educación del marido*. El valor de los coeficientes que captan esta variable arrojan no sólo un signo negativo sino, fundamentalmente, su coeficiente resulta estadísticamente significativo. Este resultado contrasta con el efecto que ejerce la *edad*, cuyo coeficiente, siendo igualmente significativo ejerce un efecto positivo. Esto es, la probabilidad de incorporarse a la vida activa a través del empleo aumenta con la

¹ En el apéndice estadístico se incluyen las estimaciones de los modelos multinomiales logit y probit para cada una de las generaciones y para ambas alternativas. Esto es, los factores que explican la reincorporación en función de si el destino es el empleo o el paro.

edad. Estos resultados parecen sugerirnos lo que para esa generación fue una clara distinción. Por un lado tendríamos reflejado un colectivo con una mayor vocación hacia la vida familiar, asociado a los resultados obtenidos a través de la primera variable, *la educación del marido*. Por otro, tendríamos representado al colectivo en el que predomina la vida laboral, medida por el signo positivo de la variable *edad*.

Para la tercera generación, la denominada por nosotros *Joven*, la posibilidad de optar por un *permiso sin goce de sueldo* se muestra como una de las variables que, con un grado de significación estadístico importante, reducen la probabilidad de retornar a un empleo. El efecto negativo que esta variable ejerce, podría estar indicando que aquellas mujeres que se han acogido a este derecho podrían verse sometidas a una cierta pérdida (obsolescencia) de capital humano. Esta pérdida sería equivalente a la descualificación a la que puede verse sometido cualquier trabajador, que por cualquier otro motivo, permanezca fuera del mercado laboral por más de un año. Las consecuencias son claras: las oportunidades de encontrar un empleo acorde al nivel de cualificación alcanzado antes del período de salida al mercado de trabajo, se ven seriamente reducidas. Por lo tanto, las condiciones laborales a las que podrían optar en esta nueva circunstancia, serían inferiores, pudiéndose llegar a convertir en un potencial revulsivo a la participación laboral remunerada.

Mención aparte merece el escaso nivel de significación estadístico que con variables como *estudios universitarios* o aquellas relacionadas con las condiciones laborales del empleo donde nació su hijo, se obtiene en el modelo de participación de la generación *Joven*. No podemos deducir que para las nuevas generaciones la acumulación de capital humano o la culminación de una carrera profesional (manifiesta en las mejores posiciones de la ocupación y del salario) pasen a ser menos relevantes o que sean sustituidas por otras variables. No se trata de un cambio socio-económico en un sentido radical. Debemos tener presente que, dadas las características de nuestra encuesta, en la que la gran mayoría de las mujeres que pertenecen a la generación *Joven* no superan los 30 años, con gran probabilidad estemos analizando más bien a un colectivo que aún no ha tenido tiempo de culminar su carrera profesional y, probablemente, tampoco su formación, y que en este sentido ganen relevancia las variables vinculadas a los efectos de coyuntura.

En conclusión, cabe destacar del presente ejercicio la posible existencia de una cierta homogeneidad en el efecto que las variables relevantes tienen a la hora de explicar el retorno al empleo. Cabría resaltar en este sentido la *experiencia laboral* seguida de la *educación superior* o la *Ocupación Alta*, acorde con lo que la teoría y los estudios de caso más recientes nos dictan.

Por el contrario, la falta de homogeneidad a la hora de justificar el efecto del resto de variables relevantes en parte puede estar vinculada a las características de nuestra encuesta, pero también encontramos argumentos sólidos derivados de las diferencias entre generaciones. Así, por ejemplo, referente a las características de nuestra encuesta, podemos vincular el hecho de que sólo podamos disponer de las trayectorias laborales parciales de las mujeres que pertenecen a la generación más *joven*, con el predominio del efecto negativo que puede ejercer el *permiso sin goce de sueldo* que prolonga los períodos fuera del mercado de trabajo por más de un año.

No obstante, consideramos que tenemos argumentos suficientes para sostener que existen algunas características a tomar en consideración referentes a la pertenencia a distintas generaciones. Así, resulta bastante coherente observar que sólo entre la generación *madura*, las variables que reflejan condiciones que dificultan la conciliación entre la vida familiar y laboral, como son el nacimiento de *gemelos* o el tener una

jornada a tiempo completo, reduzcan las probabilidades de reincorporarse a un empleo. Esto señalaría que, muy probablemente, estas características están vinculadas a una generación en la que disponer de estrategias adecuadas para conciliar la vida laboral y la familiar era algo poco común.

Desde este punto de vista, cabría destacar la generación que inicia su etapa reproductiva en la década de los años 1970 como aquella que marca la gran diferencia. En ella podemos observar el tránsito de una situación de predominio de la vida familiar hacia otra con mayores posibilidades de conciliar la vida familiar con la laboral. Así, podemos entender que sólo para esta generación la variable *edad* por un lado, y el *nivel educativo del marido* por otro, ejerzan efectos tan dispares y, sin embargo, ambos sean estadísticamente significativos. Por tanto, la coincidencia del efecto positivo de la *edad*, con los *mayores niveles educativos* de la mujer y sus mayores *ingresos*, nos sugieren el predominio del *efecto sustitución*, en el que podríamos incluir al colectivo de mujeres que habiendo consolidado su trayectoria laboral y habiendo alcanzado las mejores posiciones en el mercado se muestra con mayores oportunidades de acceso a estrategias capaces de conciliar la vida familiar con la laboral.

Simultáneamente, por el contrario, el efecto negativo y estadísticamente significativo que sobre la probabilidad de reincorporarse a un empleo después de la maternidad tiene el *nivel educativo del marido*, se presenta como un indicador del posible efecto desincentivador que podría ejercer la posibilidad de obtener un ingreso complementario por parte de la mujer que inicia su maternidad. Este resultado podría sugerirnos la pervivencia entre algún sector de esta generación del predominio del denominado *efecto renta*. Efectivamente, esta es la generación del cambio.

II: La trayectoria laboral tras el primer nacimiento.

En este segundo paso del análisis nos centraremos exclusivamente en aquellas mujeres que han culminado una primera transición, a saber, su primer hijo ha nacido y se han reincorporado a la vida activa. Ahora, lo que analizaremos será, en concreto, si la nueva situación familiar modifica a corto plazo su trayectoria laboral. Esto es, si al terminar, el contrato laboral del empleo donde nació su primer hijo es renovado, o bien, en el caso de las mujeres que se reincorporan al paro, si el encontrar un nuevo empleo es un proceso difícil que las impulse a permanecer desempleadas por más de un año.

Para ello analizaremos dos alternativas una vez que las mujeres se han reincorporado al mercado de trabajo: si *permanecen* en el mercado de trabajo sin ruptura de su trayectoria ocupacional o bien, si la *interrumpen*. Entenderemos que la mujer la *interrumpe* si permanece fuera del mercado laboral por un período superior a un año, una vez que finaliza el empleo donde se reincorporó después del nacimiento del primer hijo. Analizaremos cuales son las variables que se encuentran más relacionadas a una u otra alternativa.

Nos interesa corroborar la posibilidad de que la nueva situación familiar de la mujer modifique a posteriori el comportamiento de la mujer en relación con la participación laboral remunerada. Al centrarnos sólo en aquellas mujeres que ya han experimentado tanto el evento del nacimiento de su primer hijo, como el de su posterior reincorporación al mercado de trabajo, nos interesa conocer hasta qué punto, la presencia de un hijo menor es capaz de alterar aquellas previsiones que, supuestamente, debieron haber hecho estas mujeres a la hora de haber estado dispuestas a participar en el mercado laboral remunerado.

Podemos comprobar que, factores vinculados a la incertidumbre sobre el entorno económico o bien, la regulación del mercado laboral, son factores que tienen una importancia sobre la trayectoria laboral de las mujeres. El que los eventos coincidieran

en una etapa expansiva del ciclo claramente reducen la probabilidad de permanecer en el mercado de trabajo. Ésto, unido al efecto negativo de niveles educativos del marido superiores a la primaria, nos orienta a pensar en un posible efecto renta. Ello nos permitiría explicar la coincidencia en el signo del efecto de la educación superior. Esto es, las mujeres mejor educadas pero que no estaban vinculadas a empleos acordes a su nivel de cualificación, con poca experiencia, aumentan su probabilidad de interrumpir de vida profesional. En cambio, el hecho de que mujeres que igualmente tienen una educación superior pero que el puesto de trabajo donde nació su primer hijo está más vinculado a su nivel de cualificación y experiencia, nos dibuja claramente el perfil de las mujeres con las mayores probabilidades de permanecer en el mercado de trabajo.

Por lo tanto, todo parece indicar que para aquellas mujeres que antes del alumbramiento de su primer hijo hubieran optado por consolidar su carrera profesional, habiendo acumulado experiencia, capital humano y habiendo alcanzado las mejores posiciones ocupacionales, difícilmente la nueva situación familiar les hará modificar su trayectoria ocupacional. Es por ello que, acorde con nuestros resultados, el efecto estadísticamente significativo que tiene la *ocupación alta* en contra de interrumpir la carrera profesional, coincide directamente con el efecto positivo que manifiesta el nivel de estudios superior a la hora de explicar la verosimilitud de la ruptura. En este sentido cabría esperar que si la mujer, previo al inicio de su vida familiar, no ha alcanzado una cierta consolidación de su carrera profesional, aún a pesar de haber invertido en su formación, manifiesta una mayor probabilidad de interrumpir su vida laboral para optar por su vida familiar. Esta característica puede ser entendida como indicador de la existencia de la denominada *movilidad descendente*² (Gutiérrez-Doménech, 2002a y 2002b; Dex, *et al*, 1996; Saurel-Cubizolles *et al*, 1999; entre otros) o discriminación de la mujer debido a su condición familiar.

Desde una perspectiva teórica suele apuntarse que las razones que pueden provocar este tipo de discriminación laboral (Gutiérrez-Doménech, 2002a) pueden proceder tanto desde el lado de la oferta como desde el de la demanda de trabajo. Así, desde la perspectiva de la oferta, se argumenta que las mujeres pueden verse impulsadas a buscar empleos alternativos en los que el grado de responsabilidad o dedicación sean menos exigentes, a fin de hacerlos compatibles con la dedicación y el esfuerzo que la crianza les pueda implicar. Desde la perspectiva de la demanda, es aceptado que los empresarios se muestran particularmente reacios a contratar mujeres en esta fase de la vida familiar, sobre todo en aquellas ocupaciones de mayor responsabilidad, cuya exigencia en términos de dedicación o de productividad es mayor³.

Nuestros datos apuntan a que el primer argumento es hasta cierto punto incierto, ya que concluimos que las mujeres mejor formadas, pero que antes de su nueva situación familiar no ocupaban algún puesto de trabajo acorde a su nivel de cualificación, difícilmente podrían encontrar trabajo en esta nueva fase de su vida. Es decir, todo parece indicar que la tendencia no es buscar una ocupación de inferior

² Desde esta perspectiva, la *movilidad descendente* se entiende más bien como un cambio en las condiciones ocupacionales en términos de calidad, responsabilidad y salario. Esta perspectiva es difícil de abordar con los datos de la FFS. Si bien nuestra encuesta aporta información sobre la historia laboral desde la perspectiva del empleo, el grado de agregación de las características ocupacionales difícilmente pueden reflejar cambios detallados capaces de medir reducción de responsabilidad o calidad en la ocupación. La información de la FFS, tal como ha sido comentado a lo largo de este trabajo, no ofrece ningún dato sobre ingresos ni salarios.

³ La pérdida de cualificación derivada de los períodos fuera del mercado laboral (permisos por maternidad) o el grado de exigencia horaria que la crianza puede implicar, suelen ser los argumentos (empresariales) más comunes para apoyar esta posición.

categoría, sino más bien optar por aplazar su trayectoria profesional. En este sentido, el segundo argumento que apunta a la menor oferta de puestos de responsabilidad disponibles para las mujeres que acaban de iniciar su maternidad parece ajustarse correctamente a este perfil.

Una de las grandes ventajas que nos ofrece nuestra base de datos es la posibilidad de contrastar el cambio a lo largo del tiempo de la influencia de estas características sobre la carrera profesional de las mujeres. Por ello, repetiremos el anterior análisis para cada una de las tres generaciones por nosotros consideradas.

Comencemos por la generación Madura, es decir, aquella que inicia su etapa reproductiva en la década de los años 1960. Cabe destacar la importancia que ejercen las características vinculadas al empleo de partida, es decir, aquel en el que nació su primer hijo. Nuevamente observamos que la carrera profesional se ve favorecida entre aquellas mujeres que previamente habían consolidado una posición alta en su trayectoria laboral. No obstante, la jornada a tiempo completo o el permiso sin goce de sueldo incitan más bien a la ruptura. En cualquier caso, a la hora de explicar la consecución de una carrera profesional entre el colectivo perteneciente a esta generación, nuestros datos apuntan hacia una mayor sensibilidad sobre las características del empleo donde nació el primer hijo así como al efecto que la coyuntura económica puede ejercer sobre la incertidumbre futura de las condiciones económicas.

En la siguiente generación, aquella que inicia su etapa reproductiva en la década de los años 1970, la generación del cambio, observamos que coincide con la generación Madura en el efecto que la coyuntura puede ejercer sobre el predominio de la carrera profesional, sobre todo entre aquellas mujeres mejor formadas y que alcanzaron la mejor posición ocupacional previa al nacimiento del primer hijo.

No obstante, cabe destacar algunas peculiaridades que distinguen a estas dos generaciones. Para la generación intermedia, la experiencia viene a jugar un papel relevante a la hora de decantarse por permanecer en el mercado laboral. El único factor que pareciera ejercer un efecto estadísticamente significativo en sentido contrario es el nivel educativo del marido, coincidiendo con un rasgo anteriormente comentado de esta generación.

Por último, el permiso sin goce de sueldo se muestra como un instrumento eficiente para garantizar la consecución de la carrera laboral. Así, aquellas mujeres de esta generación que disfrutaron de un permiso por maternidad de estas características, redujeron de manera muy considerable sus probabilidades de interrumpir su trayectoria profesional.

El estudio de la trayectoria laboral de la por nosotros denominada generación Joven, aquella que inicia su vida reproductiva a lo largo de la década de los años 1980, se ve limitada por las características de nuestra encuesta, ya que la información registra los eventos hasta el año 1995, por lo que pocas son las mujeres de esta generación que logran superar los treinta años en el momento de la encuesta. Esta peculiaridad nos impide hacer una comparación frente a las anteriores generaciones y, en buena medida, explica los resultados que se muestran en las tablas 30, 31 y 32. Para esta generación, la permanencia en el mercado laboral se ve directamente relacionada con el nivel educativo del marido. Por un lado, Tabla 15, si el marido completó los estudios secundarios, se eleva la probabilidad de no abandonar el mercado laboral después del primer hijo. Por otro lado, Tabla 16, esta característica del marido reduce de manera significativa la verosimilitud de interrumpir la trayectoria laboral. Este doble efecto, unido al elevado nivel de significación estadística que muestra el hecho de que la mujer

tenga una formación inferior a la secundaria, puede indicarnos que las mujeres que aún no han completado su formación e inician su vida familiar, se ven claramente impulsadas a permanecer vinculadas al mercado laboral, apuntando, probablemente, la existencia de una cierta precariedad en las condiciones económicas de estas familias, que estén detrás de estos resultados.

Para esta generación, no obstante, hay otros factores que igualmente reducen la probabilidad de salir del mercado laboral para volver más tarde. La edad, la experiencia laboral o haber completado los estudios universitarios, son variables que apuntan a razones distintas a las anteriormente comentadas, ya que se trata más bien de factores que se encuentran más estrechamente relacionados con un mejor posicionamiento de la mujer en su trayectoria profesional. En este sentido, cabría destacar la falta de significación estadística de las variables relacionadas con las características del empleo donde nació el primer hijo, variables que en las anteriores generaciones fueron las más significativas.

Como hemos comentado anteriormente, no podemos descartar las características de la muestra y el desdeñar el que este colectivo esté aún en la senda de la consecución de su carrera profesional, por lo que no hayan alcanzado aún las mejores posiciones ocupacionales. Aunque el hecho de que sólo en esta generación se observe un cambio de signo de la variable permiso sin sueldo, unido a que sea la única variable que eleva la probabilidad de interrumpir la trayectoria laboral de estas mujeres, nos sugiere que estamos ante una generación con menos opciones para consolidar una carrera profesional. No podemos olvidar que se trata de la generación sobre la que recaerá el grueso del ajuste laboral de la reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 1984, y que son el principal destinatario de los entonces denominados “contratos basura”, es decir, de aquellos vinculados a los Contratos en formación o Contratos en prácticas. Por lo tanto, podríamos pensar nuevamente que estos resultados nos sugieren que, en la generación Joven, a pesar de haber acumulado un mayor capital humano, se encuentra limitada por unas condiciones laborales que denotan una cierta precariedad.

Por lo tanto, nuestras conclusiones referentes a la generación Joven deben circunscribirse a dos circunstancias particulares. Por un lado, a las características de nuestra encuesta. Por otro lado, al entorno socio-económico que enmarca la trayectoria laboral captada por nuestros datos, cuya principal característica es la segmentación del mercado de trabajo en la que los jóvenes, y en general, los nuevos participantes, se vieron fuertemente discriminados en cuanto a la consolidación de sus carreras profesionales en el decenio que transcurre desde el año 1985 hasta 1995, año en el que se realiza la encuesta.

(BORRADOR)

4. CONCLUSIONES

En el presente capítulo nos hemos centrado en el estudio de las trayectorias laborales posteriores al inicio de la maternidad, realizando, para tal fin, diversos ejercicios. Nuestro primer objetivo ha sido analizar los factores que determinan que el retorno a la vida activa, después del nacimiento del primer hijo, sea al paro o al empleo. El segundo objetivo ha sido contrastar hasta qué punto la maternidad es capaz de modificar las expectativas de aquellas mujeres que decidieron reincorporarse al mercado de trabajo.

En la consecución de estos dos objetivos hemos realizado diversos ejercicios. En el desarrollo del primero de esos objetivos se han estimado modelos de tipo logístico

multinomial y probit multinomial, primero, para el total de la población bajo estudio y, después, intentamos replicar esos modelos en cada una de las generaciones consideradas en el presente estudio.

Para alcanzar el segundo de los objetivos, el estudio del posible cambio de comportamiento de la mujer vinculado a las nuevas circunstancias que la reciente maternidad podría implicar, estimamos una serie de modelos de competencia de riesgos, logit multinomial y probit multinomial para las alternativas de permanecer o interrumpir la participación laboral remunerada antes de los 45 años. Nuevamente optamos por presentar las estimaciones correspondientes, primero, a la población total, y después, a cada una de las generaciones.

Entre los principales resultados del primer ejercicio cabría destacar que el retorno al empleo se muestra especialmente sensible a la acumulación de capital humano (experiencia laboral y nivel de estudios superiores) así como a las características del empleo donde nació el hijo, sobre todo cuando el nivel de salario y la posición en la ocupación son altas (Ocupación Alta).

Por el contrario, si la mujer trabajó en un empleo a jornada completa y posteriormente prologó su baja por maternidad, aún sin sueldo, con gran probabilidad retornará a la actividad pero lo hará fundamentalmente al paro. Ahora, si bien es cierto que la experiencia de haber vivido un episodio de paro anterior al empleo donde nació el hijo (o donde la mujer se quedó embarazada de éste), tiene un efecto negativo sobre el retorno a la actividad, lo cierto es que si el retorno a la vida activa se produjera, con gran probabilidad, esta mujer se incorporaría antes al paro que a un puesto de trabajo.

En el segundo ejercicio contrastamos los anteriores resultados entre las distintas generaciones. De él cabría destacar que, efectivamente, observamos que variables como la experiencia laboral, seguida de la educación superior o la Ocupación Alta se muestran como las variables más relevantes a la hora de explicar el retorno al empleo. En cambio, no encontramos el mismo grado de homogeneidad entre las variables que reducen dicha probabilidad. Así, tenemos que, para el caso de la generación Madura, el nacimiento de gemelos o el tener una jornada a tiempo completo, se muestran como variables claramente desalentadoras de la reincorporación hacia el empleo, mientras que, para la siguiente generación, este efecto negativo está vinculado a los mayores niveles educativos del marido o bien, entre la generación Joven, esta menor probabilidad se vincula a prolongar el permiso por maternidad sin goce de sueldo.

En definitiva, se observa que las probabilidades de retorno al empleo se incrementan notablemente en la medida en la que las mujeres consolidan su carrera profesional, mientras que parece existir una evolución respecto a las causas que reducen esta probabilidad. Así, entendemos que la generación Madura muestra mayores dificultades a la hora de contar con estrategias que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, mientras que, en la siguiente generación, el efecto renta se muestra claramente como argumento, frente a la situación de relativa precariedad que pareciera observarse entre la generación más joven que ve, en el permiso sin goce de sueldo, reducidas sus probabilidades de reincorporarse al empleo.

Nuestro segundo objetivo consistió en analizar si la nueva situación familiar podía modificar, a corto plazo, la trayectoria laboral de las mujeres que habían culminado una primera transición. Por lo tanto, a diferencia de los análisis anteriores, donde comparamos a las mujeres que retornan al mercado de trabajo frente a las que lo abandonan definitivamente, en éste lo que hicimos fue contrastar el grupo de mujeres que interrumpen su trayectoria laboral frente a las que no lo hacen. Consideramos como interrupción al abandono temporal del mercado de trabajo por un período superior a un

año y un posterior retorno antes del 45 aniversario de las mujeres, siempre y cuando dicho retorno se hubiera producido en un espacio temporal próximo al nacimiento del primer hijo (empleo donde nació el hijo o empleo siguiente).

Nos interesaba contrastar la existencia de la denominada movilidad descendente, y avanzar hasta qué punto la nueva situación familiar puede jugar un papel imprevisto en las opciones del uso del tiempo de la mujer (factores de oferta), o bien, derivar en una cierta penalización ocupacional (factores de demanda). Nuestros datos nos muestran que las mujeres mejor formadas, pero que no alcanzaron las mejores posiciones en el mercado laboral antes de su maternidad, difícilmente lo podrían encontrar en esta nueva fase de su vida. Esta conclusión nos permite descartar el primer argumento y decantarnos hacia el segundo como una de las principales causas que justifican la movilidad descendente, a saber, las mujeres, al reincorporarse, no buscan puestos de trabajo de inferior categoría; todo parece apuntar a que lo que en última instancia las anima a interrumpir su trayectoria laboral es la menor oferta de puestos de responsabilidad, o de categoría similar a la de su nivel de cualificación. Por ello, observamos que el nivel educativo superior de las mujeres anima, tanto a permanecer, como a interrumpir su trayectoria laboral, todo depende de si a este nivel educativo se une o no la consecución de una carrera profesional.

De lo anterior parece deducirse una importante conclusión. Si las mujeres mejor formadas no culminan su carrera profesional antes del primer nacimiento, difícilmente podrán consolidarla; sus opciones se verán limitadas y la alternativa de abandonar temporalmente el mercado de trabajo terminará por reducir, aún más, sus opciones de futuro, si de ello se deriva una pérdida de cualificación vinculada a una cierta obsolescencia del capital humano acumulado.

Las probabilidades de esta situación se encuentran directamente vinculadas al ciclo económico y la regulación del mercado de trabajo. El que el nacimiento del primer hijo y la reincorporación al mercado de trabajo se hubieran producido en una etapa expansiva del ciclo reducen de manera significativa la probabilidad de que la trayectoria laboral de estas mujeres no se interrumpa. Una probabilidad que disminuirá aún más con el nivel educativo del marido, orientándonos claramente a pensar en el predominio del efecto renta para estos casos.

Por el contrario, todo parece indicar que para las mujeres que antes del alumbramiento de su primer hijo hubieran optado por consolidar su carrera profesional, habiendo acumulado experiencia laboral y capital humano y habiendo alcanzado las mejores posiciones ocupacionales, difícilmente la maternidad les hará modificar su trayectoria profesional. En un estudio sobre la transición de la escuela al mercado de trabajo en España, referido a los años noventa, realizado por Albert, Juárez, Sánchez y Toharia, observaron que las mujeres universitarias son el grupo de población con mayor vinculación al mercado de trabajo (Albert, et.al, 2000:57), resultado que vendría a corroborar lo antes dicho.

En cualquier caso, parece quedar claro que la maternidad no es el factor más relevante a la hora de interrumpir la trayectoria laboral de aquellas mujeres que han optado por volver al mercado de trabajo. Son las condiciones de este mercado las que marcan esa opción. Esta relación había sido observada, en el estudio de la inserción laboral de los jóvenes para quienes se confirma una superior valoración del trabajo que el tiempo libre o incluso, la formación (García-Montalvo, et al. 2003 y 2001). María Gutiérrez-Doménech también demuestra el contrario efecto que tiene la falta de flexibilidad del mercado de trabajo a la hora de determinar la verosimilitud de la

reincorporación de las mujeres españolas que inician su maternidad (Gutiérrez-Doménech, 2002c).

Estas conclusiones son particularmente relevantes en la medida en la que muestran la importancia que puede tener el orden temporal en la consecución de los eventos sobre la trayectoria laboral de las mujeres que optan por regresar a la vida laboral después de la maternidad. En este sentido, disminuir los abandonos y minimizar sus efectos económicos, son objetivos que pueden alcanzarse desde una estrategia accesible mediante la regulación del mercado de trabajo, como se expondrá más adelante, ya que, primero, expondremos los resultados del último ejercicio.

Al comparar las diferencias por generaciones, que es el último ejercicio que presentamos en este capítulo, nuestro análisis se vio claramente enriquecido. Para las mujeres de la generación Madura, la previa consolidación de su carrera profesional se convierte claramente en el factor más relevante para permanecer, sin ruptura, vinculadas al mercado de trabajo. Así, las favorables características asociadas al empleo donde nace su primer hijo, vinculadas a haber alcanzado los niveles educativos más altos, son las variables que claramente animan a las mujeres de esta generación a permanecer en el mercado laboral. No obstante, se trata de una generación que aún se enfrenta a claras dificultades para compatibilizar vida familiar y laboral. Así lo pone de manifiesto el efecto expulsor, estadísticamente significativo, que son capaces de ejercer variables como la jornada a tiempo completo, el aprovechar prolongar el permiso por maternidad sin goce de sueldo, o bien, el estar en un entorno económico de estabilidad.

Entre las mujeres que pertenecen a la denominada generación del cambio, aquella que inicia su etapa reproductiva en la década de los años 1970, podemos comprobar claramente las reminiscencias del predominio del efecto renta sobre la permanencia de la mujer en el mercado laboral. Los mayores niveles educativos del marido son capaces de provocar todavía que la trayectoria laboral de las mujeres de esta generación pueda verse interrumpida, aunque frente a esta característica gane cada vez mayor protagonismo la consecución de una carrera profesional exitosa por parte de la mujer. Ello se evidencia por la fuerza explicativa que demuestran, tanto la acumulación de capital humano (educación universitaria, experiencia laboral) como, sobre todo, el haber alcanzado las mejores posiciones ocupacionales en el mercado laboral (ocupación alta).

Quizá es éste el último paso que le queda por consolidar a la generación Joven. Para ella, echamos en falta el efecto de las características del empleo donde nace el primer hijo, a la hora de explicar las pautas seguidas en la trayectoria laboral. Ello lo entendemos como producto, por un lado, de las propias características de nuestra encuesta que, dada la juventud de estas mujeres, pocas alcanzan edades superiores a los 30 años en el momento de la toma de la información, y que, muy probablemente, ello determine que gran parte de estas mujeres se encuentren aún en el proceso de consolidación de su carrera profesional. Pero también como producto, por otro lado, del hecho de que su joven carrera quede delimitada por una reforma laboral que generó, en el funcionamiento del mercado de trabajo español, una segmentación cuya principal característica fue la precarización de las condiciones laborales de sus nuevos participantes, entre los que mayoritariamente se encuentran los jóvenes.

Así entendemos, por ejemplo, el cambio de signo que la educación del marido ejerce como variable explicativa sobre la permanencia en el mercado de trabajo después del nacimiento del primer hijo. En la generación anterior a ésta, su efecto se vinculaba claramente al predominio del denominado efecto renta, por lo que se explicaría que aquellas mujeres encontraran en la transferencia de renta del marido un elemento que

les permitiera abandonar temporalmente el mercado laboral. Entre las mujeres jóvenes podríamos observar nuevamente este efecto renta pero ahora ejerciendo un efecto opuesto, denotando una mayor precariedad en las condiciones económicas que las animaría (¿obligaría?) a no abandonar el mercado de trabajo. Así entendimos el impacto que una baja cualificación de la mujer tiene a la hora de reducir la verosimilitud de interrumpir la trayectoria laboral.

Por ello, podemos suponer que las pautas que muestra la generación Joven, pueden verse atenazadas por dos circunstancias específicas. Por un lado, por las características de nuestra encuesta. Por otro lado, por el entorno socio-económico que enmarca la trayectoria laboral captada por nuestros datos, cuya principal característica es la segmentación del mercado de trabajo en la que los jóvenes y, en general, los nuevos participantes, se vieron fuertemente discriminados en cuanto a la consolidación de sus carreras profesionales en el decenio que transcurre desde el año 1985 hasta 1995, año, éste último, en el que se realiza la encuesta. Suponemos que este cúmulo de circunstancias puede haber retrasado la consecución de la carrera profesional de las mujeres de esta generación.

Por lo tanto, parece evidente la importancia que el calendario en el orden de ocurrencia de los eventos tiene sobre la compatibilidad de la vida laboral con la vida familiar. La estabilidad y el nivel de salario alcanzado en el puesto de trabajo donde nace el primer hijo resultan ser el factor explicativo más relevante para que aquellas mujeres que después de haberse reincorporado a la vida activa tras el nacimiento de su primer hijo, decidan continuar, sin interrupción, su trayectoria laboral.

También las condiciones económicas de la familia, sobre todo cuando ésta muestra signos de precariedad, como lo hemos sugerido para el caso de las mujeres de la generación Joven, son capaces de animar a las mujeres a no abandonar el mercado de trabajo una vez que éstas se han reincorporado después del nacimiento de su primer hijo.

En contra juegan las posibles dificultades no previstas a la hora de organizar el tiempo de aquellas mujeres que se reincorporan a la vida laboral después del nacimiento de su primer hijo. Por ello, la jornada a tiempo completo se convierte en un factor claramente desalentador para permanecer en el mercado de trabajo aún cuando la vocación de esas mujeres sea consolidar su carrera laboral.

Tabla 1.
Modelo logit multinomial:
Salida de la inactividad tras el inicio de la maternidad. FFS/ONU

	Empleo			Paro		
	Coef.		Std.Err	Coef.		Std.Err
Edad^{a/}	.0102	***	.0008	.0010	***	.0001
Gemelos	-.0394	***	.0049	.0023	**	.518
Nivel de estudios						
Primarios	.0229	***	.0033	.0092	***	.0010
Secundarios	<i>Referencia</i>					
Superiores	.0522	***	.0054	.0029	**	.0012
Experiencia						
Laboral	.0002	***	.0000	-.0001	***	.0000

Paro anterior	-.0143	***	.0032	-.0005		.0006
Características del empleo donde nace el primer hijo						
Ocupación Alta	.0012		.0030	-.0033	***	.0004
Jornada	-.0078	**	.0034	.0027	***	.0004
Efectos de coyuntura						
Permiso sin Sueldo	-.0179	***	.0030	.0044	***	.0012
Ciclo Expansivo	.0021		.0025	-.0147	***	.0009
Nivel de educación del marido						
Primaria	<i>Referencia</i>					
Secundaria	.0063		.0067	.0066	**	.0020
Superior	.0126		.0076	.0040		.0030
Observaciones	917		136			
$\rho^{b/}$	-0.972***		-0.407***			
Log verosimilitud			-9957.82			
LR χ^2 (24)			9463.72			
Prob> χ^2			0.0000			

Notas: a/ Son los residuos de la regresión auxiliar de la experiencia en función de la edad al primer nacimiento; b/ Covariable variante en el tiempo. Valores <0 indican riesgo que decrece en el tiempo. ***, ** y * indican que el coeficiente estimado es distinto de cero al 1 por 100, 5 por 100 y 10 por 100, respectivamente. El coeficiente mide el efecto marginal respecto al valor medio o la categoría alternativa de la covariable continua o categórica respectivamente.

Tabla 2.

Modelo probit multinomial:
Salida de la inactividad tras el inicio de la maternidad. FFS/ONU.

	Empleo			Paro		
	Coef.		Std.Err	Coef.		Std.Err
Edad^{a/}	.0129	***	.0001	.0012	***	.0116
Nivel de estudios						
Primarios	.0300	***	.0009	.0118	***	.0680
Secundarios	<i>Referencia</i>					
Superiores	.0626	***	.0015	.0034	**	.1170
Experiencia						
Laboral	.0003	***	.0000	-.0001	***	.0007
Paro anterior	-.0200	***	.0013	.0000		.1194
Características del empleo donde nace el primer hijo						
Ocupación Alta	.0052		.0010	-.0033	***	.1106
Jornada	-.0036		.0010	.0032	***	.1135
Efectos de coyuntura						
Permiso sin Sueldo	-.0237	***	.0011	.0063	***	.1002
Ciclo Expansivo	.0002		.0007	-.0164	***	.0800
Nivel de educación del marido						
Primaria	<i>Referencia</i>					
Secundaria	.0148	**	.0022	.0073	**	.2969

Superior	.0230	***	.0020	.0042	.3032
Observaciones	917			136	
$\rho^{b/}$	-0.750***			-0.405***	
Log verosimilitud				-9940.60	
Prob> χ^2				0.0000	
Wald χ^2				7159.88	

Notas: a/

Son los residuos de la regresión auxiliar de la experiencia en función de la edad al primer nacimiento; b/ Covariable variante en el tiempo. Valores <0 indican riesgo que decrece en el tiempo. ***, ** y * indican que el coeficiente estimado es distinto de cero al 1 por 100, 5 por 100 y 10 por 100, respectivamente. El coeficiente mide el efecto marginal respecto al valor medio o la categoría alternativa de la covariable continua o categórica respectivamente.

Tabla 3.
Modelo logit multinomial. Salida de la inactividad al empleo. Generación Madura.

	Coeficientes		Error Estándar
Edad^{a/}	.0001		.0001
Gemelos	-.0028	**	.0011
Nivel de estudios			
Primarios	-.0001		.0007
Secundarios	Referencia		
Universitarios	.0034	**	.0013
Experiencia			
Laboral	.0000	***	.0000
De paro anterior	.0001		.0012
Características del empleo donde nace el primer hijo			
Ocupación Alta	.0023	**	.0009
Jornada	-.0029	**	.0011
Efectos de coyuntura			
Permiso sin Sueldo	-.0022		.0013
Ciclo Expansivo	-.0010		.0007
Nivel de educación del marido			
Primaria	Referencia		
Secundaria	-.0007		.0014
Superior	-.0002		.0014
Observaciones	295		
$\rho^{a/}$	-0.935 ***		
Log verosimilitud	-1087.575		

LR χ^2	818.74
Prob> χ^2	0.0000

Véase notas de la Tabla 1.

Tabla 4.
Modelo logit multinomial. Salida de la inactividad al empleo.
Generación Madura-Joven.

	Coeficientes		Error Estándar
Edad^{a/}	.0008	*	.0004
Gemelos	.0094		.0151
Nivel de estudios			
Primarios	.0005		.0028
Secundarios	Referencia		
Universitarios	.0099	***	.0034
Experiencia			
Laboral	.0001	***	.0000
De paro anterior	.0006		.0027
Características del empleo donde nace el primer hijo			
Ocupación Alta	.0089	***	.0029
Jornada	.0015		.0023
Efectos de coyuntura			
Permiso sin Sueldo	-.0031		.0026
Ciclo Expansivo	.0011		.0021
Nivel de educación del marido			
Primaria	Referencia		
Secundaria	-.0172	**	.0076
Superior	-.0162	***	.0057
Observaciones	506		
ρ a/	-0.713 ***		
Log verosimilitud	-1663.35		
LR χ^2	752.05		
Prob> χ^2	0.0000		

Véase notas de la Tabla 1.

Tabla 5.
Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento y que permanecen activas hasta los 45 años.

	Competencia de Riesgos			Logit Multinomial		
	Coef.		Std.Err.	Coef.		Std.Err.
Edad^{a/}	-0.0001		.0001	-0.0001		.0001
Gemelos	-0.0034		.0024	-0.0034		.0024
Nivel de estudios						
Primarios	-0.0020	**	.0009	-0.0021	**	.0009
Secundarios	<i>Referencia</i>					
Superiores	.0056	***	.0014	.0056	***	.0014
Experiencia						
Laboral	.0000	***	.0000	.0000	***	.0000
Paro anterior	.0004		.0011	.0004		.0011
Características del empleo donde nace el primer hijo						
Ocupación Alta	.0024	**	.0010	.0024	**	.0010
Jornada	-0.0017		.0010	-0.0017		.0010
Efectos de coyuntura						
Permiso sin Sueldo	.0024	**	.0012	.0025	**	.0012
Ciclo Expansivo	-0.0018	**	.0007	-0.0018	**	.0007
Nivel de educación del marido						
Primaria	<i>Referencia</i>					
Secundaria	-0.0024		.0023	-0.0024		.0023
Superior	-0.0014		.0021	-0.0014		.0021
$\rho^{b/}$	-0.779***			-0.781***		
Log verosimilitud	-2792.17			-4855.99		
LR χ^2	1375.76			1440.55		
p-valor	0.000			0.0000		
Observaciones			917			

Notas: a/ Son los residuos de la regresión auxiliar de la edad al primer nacimiento en función de la experiencia; b/ Covariable variante en el tiempo. Valores <0 indica riesgo decreciente. ***, ** y * indican que el coeficiente estimado es distinto de cero al 1 por 100, al 5 por 100 y al 10 por 100 respectivamente. El coeficiente mide el efecto marginal respecto al valor medio o la categoría alternativa de la covariable continua o categórica respectivamente.

Tabla 6.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento, *que interrumpen* su trayectoria laboral para volver a incorporarse antes de los 45 años. Población total.

	Competencia de riesgos			Logit multinomial		
	Coef.		Std.Err.	Coef.		Std.Err.
Edad^{a/}	-0.0005		.0003	-0.0005		.0003
Gemelos	-0.0058	*	.0034	-0.0059	*	.0034
Nivel de estudios						
Primarios	-0.0009		.0013	-0.0009		.0013

Secundarios Superiores	<i>Referencia</i>				
	.0065 **	.0026		.0069 **	.0026
Experiencia					
Laboral	-.0000	.0000		-.0000	.0000
Paro anterior	.0036	.0022		.0037	.0022
Características del empleo donde nace el primer hijo					
Ocupación Alta	-.0037 ***	.0013		-.0036 **	.0013
Jornada	-.0004	.0016		-.0004	.0016
Efectos de coyuntura					
Permiso sin Sueldo	.0033	.0026		.0035	.0026
Ciclo Expansivo	-.0031 **	.0012		-.0031 **	.0012
Nivel de educación del marido					
Primaria	<i>Referencia</i>				
Secundaria	-.0038	.0033		-.0038 **	.0033
Superior	-.0032	.0029		-.0032	.0030
$\rho^{b/}$		-0.127***			-0.152***
Log verosimilitud		-2077.31			-4855.99
LR χ^2		55.98			1440.55
Prob > χ^2		0.0000			0.0000
Observaciones			136		

Notas: Ver notas de la tabla anterior.

Tabla 7.

Modelo probit multinomial: Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento.

	Permanecen		Interrumpen	
	Coef.	Std.Err	Coef.	Std.Err
Edad^{a/}	.0001	.0001	-.0005	.0003
Nivel de estudios				
Primarios	-.0020 **	.0009	-.0011	.0014
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0059 ***	.0016	.0077 ***	.0028
Experiencia				
Laboral	.0000 ***	.0000	-.0000	.0000
Paro anterior	.0003	.0012	.0040 *	.0023
Características del empleo donde nace el primer hijo				
Ocupación Alta	.0027 **	.0010	-.0036 **	.0014
Jornada	-.0018	.0011	.0003	.0017
Efectos de coyuntura				
Permiso sin Sueldo	.0031 **	.0014	.0037	.0026
Ciclo Expansivo	-.0018 **	.0008	.0013 **	.0013
Nivel de educación del marido				

Primaria	Referencia			
Secundaria	.0023	.0023	-.0038	.0035
Superior	.0012	.0021	-.0032	.0032
Observaciones	917		136	
$\rho^{b/}$	-0.530***		-0.112***	
Log verosimilitud		-4797.69		
Prob> χ^2		0.0000		
Wald χ^2		5579.4		

Notas: Ver notas de la Tabla 1.

Tabla 8.

Modelo logit multinomial. Salida de la inactividad al empleo. Generación Joven.

	Coeficientes		Error Estándar
Edad^{a/}	-.0005		.0038
Gemelos	-.0136		.0465
Nivel de estudios			
Primarios	-.0052		.0144
Secundarios	Referencia		
Universitarios	.0129		.0251
Experiencia			
Laboral	.0001	*	.0001
De paro anterior	.0396		.0282
Características del empleo donde nace el primer hijo			
Ocupación Alta	.0074		.0169
Jornada	-.0152		.0189
Efectos de coyuntura			
Permiso sin Sueldo	-.0413	**	.0203
Ciclo Expansivo	.0051		.0118
Nivel de educación del marido			
Primaria	Referencia		
Secundaria	.0354		.0281
Superior	.1202		.0961
Observaciones		116	
$\rho^{a/}$		-0.581***	
Log verosimilitud		-324.171	
LR χ^2		90.64	

Prob> χ^2	0.0000
----------------	--------

Véase notas de la tabla anterior.

Tabla 9.
Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento y que permanecen activas hasta los 45 años. *Generación Madura.*

	Competencia de Riesgos		Logit multinomial	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err
Edad^{a/}	.0002	.0001	.0002	.0001
Nivel de estudios				
Primarios	.0001	.0007	.0001	.0007
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0025 ***	.0011	.0025 ***	.0011
Experiencia				
Laboral	.0000	.0000	.0000	.0000
Paro anterior	.0012	.0011	.0012	.0011
Características del empleo donde nace el primer hijo				
Ocupación Alta	.0021 ***	.0008	.0021 ***	.0008
Jornada	-.0025 ***	.0010	-.0025 ***	.0010
Efectos de coyuntura				
Permiso sin Sueldo	-.0020 *	.0011	-.0020 *	.0011
Ciclo Expansivo	-.0009	.0006	-.0009	.0006
Nivel de educación del marido				
Primaria	<i>Referencia</i>			
Secundaria	-.0006	.0013	-.0006	.0013
Superior	.0005	.0013	.0005	.0013
$\rho^{b/}$	-0.909***		-0.908***	
Log verosimilitud	-947.88		-1934.52	
LR χ^2	676.11		694.17	
Prob > χ^2	0.0000		0.0000	
Observaciones			245	

Notas: a/ Son los residuos de la regresión auxiliar de la edad al primer nacimiento en función de la experiencia; b/ Covariable variante en el tiempo. Valores <0 indica riesgo decreciente. ***, ** y * indican que el coeficiente estimado es distinto de cero al 1 por 100, al 5 por 100 y al 10 por 100 respectivamente. El coeficiente mide el efecto marginal respecto al valor medio o la categoría alternativa de la covariable continua o categórica respectivamente.

Tabla 10.
Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento, *que interrumpen* su trayectoria laboral para volver a incorporarse antes de los 45 años. *Generación Madura.*

	Competencia de Riesgos		Logit Multinomial	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err

Edad^{a/}	-0.0007		.0004		-0.0007		.0004
Nivel de estudios							
Primarios	.0002		.0016		.0002		.0016
Secundarios	<i>Referencia</i>						
Superiores	.0056		.0042		.0059		.0043
Experiencia							
Laboral	-0.0000		.0017		-0.0000		.0000
Paro anterior	-0.0004		.0029		-0.0003		.0029
Características del empleo donde nace el primer hijo							
Ocupación Alta	-0.0032	*	.0016		-0.0032	*	.0016
Jornada	.0040	**	.0016		.0040	**	.0016
Efectos de coyuntura							
Permiso sin Sueldo	.0154		.0261		.0157		.0266
Ciclo Expansivo	.0041	*	.0023		.0041	*	.0023
Nivel de educación del marido							
Primaria	<i>Referencia</i>						
Secundaria	-0.0041		.0033		-0.0041		.0033
Superior	-0.0027		.0029		-0.0027		.0029
$\rho^{b/}$			-0.008				-0.026
Log verosimilitud			-989.105				-1934.52
LR χ^2			17.63				694.17
Prob > χ^2			0.1273				0.0000
Observaciones				249			

Nota: Ver notas en Tabla 9.

Tabla 11.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento. *Generación Madura*.
Probit multinomial.

	Coef.	Permanece Std.Err.	Coef.	Interrumpe Std.Err.
Edad^{a/}	.0002 *	.0001	-0.0005	.0004
Nivel de estudios				
Primarios	.0002	.0006	.0001	.0016
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0027 **	.0012	.0061	.0041
Experiencia				
Laboral	.0000 *	.0000	-0.0000	.0000
Paro anterior	.0013	.0012	-0.0002	.0029
Características del empleo donde nace el primer hijo				

Ocupación Alta	.0022	***	.0008	-.0031	*	.0017
Jornada	-.0027	***	.0010	.0042	**	.0017
Efectos de coyuntura						
Permiso sin Sueldo	-.0017	**	.0008	.0118		.0196
Ciclo Expansivo	-.0008		.0006	.0042	*	.0023
Nivel de educación del marido						
Primaria	<i>Referencia</i>					
Secundaria	-.0035		.0012	-.0044		.0035
Superior	.0006		.0013	-.0030		.0031
Observaciones	245		249			
$\rho^{b/}$	-0.591***		-0.045***			
Log verosimilitud			-1907.52			
Prob> χ^2			0.0000			
Wald χ^2			523.90			

Nota: Ver notas en Tabla 9.

Tabla 12.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento y que permanecen activas hasta los 45 años. *Generación Madura-Joven*.

	Competencia de Riesgos		Logit Multinomial	
	Coef.	Std.Err	Coef.	Std.Err
Edad^{a/}	.0003	.0004	.0003	.0005
Nivel de estudios				
Primarios	-.0021	.0026	-.0021	.0026
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0094	***	.0094	***
Experiencia				
Laboral	.0001	***	.0001	***
Paro anterior	-.0018	.0025	-.0018	.0026
Características del empleo donde nace el primer hijo				
Ocupación Alta	.0062	**	.0061	**
Jornada	.0023	.0023	.0023	.0024
Efectos de coyuntura				
Permiso sin Sueldo	.0022	.0027	.0023	.0030
Ciclo Expansivo	.0016	.0022	.0016	.0023
Nivel de educación del marido				
Primaria	<i>Referencia</i>			
Secundaria	-.0143	*	-.0143	*
Superior	-.0116	*	-.0115	*

$\rho^{b/}$	-0.648***	-0.652***
Log verosimilitud	-1501.98	-2374.217
LR χ^2	545.89	582.13
Prob > χ^2	0.0000	0.0000
Observaciones		424

Nota: Ver notas en Tabla 9.

Tabla 13.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento, *que interrumpen* su trayectoria laboral para volver a incorporarse antes de los 45 años. *Generación Madura-Joven*.

	Competencia de Riesgos		Logit Multinomial	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err
Edad^{a/}	.0004	.0005	-.0004	.0005
Nivel de estudios				
Primarios	-.0000	.0028	.0001	.0028
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0087 **	.0042	.0091 **	.0043
Experiencia				
Laboral	-.0000	.0000	-.0000	.0000
Paro anterior	.0050	.0034	.0051	.0035
Características del empleo donde nace el primer hijo				
Ocupación Alta	-.0041	.0026	-.0039	.0026
Jornada	-.0031	.0030	-.0031	.0030
Efectos de coyuntura				
Permiso sin Sueldo	-.0076 ***	.0026	-.0077 ***	.0027
Ciclo Expansivo	.0002	.0024	.0003	.0024
Nivel de educación del marido				
Primaria	<i>Referencia</i>			
Secundaria	.0052	.0093	.0049	.0098
Superior	.0058	.0114	.0055	.0115
$\rho^{b/}$	-0.163**		-0.190***	
Log verosimilitud	-906.89		-2400.29	
LR χ^2	31.16		582.13	
Prob > χ^2	0.0169		0.1081	
Observaciones		267		

Nota: Ver notas en Tabla 9.

Tabla 14.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento. *Generación Intermedia*. Probit multinomial.

	Permanecen		Interrumpen	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err

Edad^{a/}	.0003		.0005		.0004		.0006
Nivel de estudios							
Primarios	-.0022		.0026		.0002		.0029
Secundarios	<i>Referencia</i>						
Superiores	.0098	***	.0037		.0099	**	.0045
Experiencia							
Laboral	.0001	***	.0000		.0000		.0000
Paro anterior	-.0023		.0026		.0052		.0036
Características del empleo donde nace el primer hijo							
Ocupación Alta	.0068	**	.0030		-.0040		.0028
Jornada	.0026		.0024		-.0032		.0032
Efectos de coyuntura							
Permiso sin Sueldo	.0019		.0030		-.0082	***	.0029
Ciclo Expansivo	-.0017		.0023		.0006		.0026
Nivel de educación del marido							
Primaria	<i>Referencia</i>						
Secundaria	-.0162	*	.0088		.0051		.0098
Superior	-.0129	*	.0066		.0055		.0112
Observaciones		424				267	
$\rho^{b/}$		-0.467***				-0.128***	
Log verosimilitud					-2374.22		
Prob> χ^2					0.0000		
Wald χ^2					507.10		

Nota: Ver notas en Tabla 9.

Tabla 15.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento y que permanecen activas hasta los 45 años. *Generación Joven*.

	Competencia de Riesgos		Logit Multinomial	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err.
Edad^{a/}	-.0055	.0037	-.0058	.0038
Nivel de estudios				
Primarios	-.0096	.0130	-.0109	.0137
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0067	.0259	.0054	.0252
Experiencia				
Laboral	.0001	.0001	.0000	.0044
Paro anterior	.0053	.0213	.0049	.0216
Características del empleo donde nace el primer hijo				

Ocupación Alta	-.0064		.0176		-.0052		.0174
Jornada	-.0145		.0160		-.0163		.0190
Efectos de coyuntura							
Permiso sin Sueldo	-.0144		.0161		-.0141		.0167
Ciclo Expansivo	-.0093		.0126		-.0099		.0126
Nivel de educación del marido							
Primaria	<i>Referencia</i>						
Secundaria	.0549	**	.0269		.0553	**	.0279
Superior	.1943		.1695		.1927		.1604
$\rho^{b/}$			-0.435***				-0.434***
Log verosimilitud			-286.52				-438.55
LR χ^2			545.89				582.13
Prob > χ^2			0.0000				0.0000
Observaciones					92		

Nota: Ver notas en Tabla 9.

Tabla 16.

Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento, *que interrumpen* su trayectoria laboral para volver a incorporarse antes de los 45 años. *Generación Joven*.

	Competencia de Riesgos			Logit Multinomial		
	Coef.		Std.Err.	Coef.		Std.Err.
Edad^{a/}	-0.0042	**	.0021	-0.0045	**	.0021
Nivel de estudios						
Primarios	-.0236	***	.0080	-.0240	***	.0081
Secundarios	<i>Referencia</i>					
Superiores	-.0173	*	.0089	-.0177	*	.0091
Experiencia						
Laboral	-.0002	*	.0001	-.0003	*	.0001
Paro anterior	.0287		.0234	.0295		.024
Características del empleo donde nace el primer hijo						
Ocupación Alta	.0275		.0303	.0280		.0307
Jornada	-.0298		.0188	-.0309		.0192
Efectos de coyuntura						
Permiso sin Sueldo	.0148	*	.0076	.0149	*	.0078
Ciclo Expansivo	-.0187		.0121	-.0191		.0123
Nivel de educación del marido						
Primaria	<i>Referencia</i>					
Secundaria	-.0222	**	.026	-.0221		.0260
Superior	-.0127		.0129	-.0137		.0125

$\rho^{b/}$	0.005	-0.023
Log verosimilitud	-155.15	-438.55
Prob > χ^2	0.0664	0.0684
Observaciones	71	

Nota: Ver notas en Tabla 9.

(BORRADOR)

Tabla 17.
Análisis de la trayectoria laboral de las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras el primer nacimiento. Generación *Joven*.
Modelo probit multinomial

	Permanecen		Interrumpen	
	Coef.	Std.Err.	Coef.	Std.Err.
Edad^{a/}	.0054	.0039	-.0051 **	.0024
Nivel de estudios				
Primarios	-.0102	.0144	-.0258 ***	.0086
Secundarios	<i>Referencia</i>			
Superiores	.0025	.0254	-.0193 **	.0097
Experiencia				
Laboral	.0001	.0002	-.0003 *	.0001
Paro anterior	.0060	.0243	.0170	.0269
Características del empleo donde nace el primer hijo				
Ocupación Alta	-.0062	.0194	.0252	.0283
Jornada	-.0164	.0196	-.0304	.0192
Efectos de coyuntura				
Permiso sin Sueldo	-.0170	.0175	.0118 **	.0082
Ciclo Expansivo	-.0103	.0135	-.0210	.0126
Nivel de educación del marido				
Primaria	<i>Referencia</i>			
Secundaria	.0533 **	.0245	-.0213	.0262
Superior	.1549 **	.1001	-.0143	.0146
$\rho^{b/}$	-0.315***		-0.036	
Observaciones	92		71	
Log pseudo-likelihood			-437.63	
Prob> χ^2			0.0000	
Wald χ^2			59.26	

Nota: Ver notas en Tabla 9.