La Penalización de la Maternidad en el Trabajo Remunerado y el Potencial Impacto Positivo del Teletrabajo



Investigaciones Feministas



https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/InvestigacionesFeministas.htm

La Penalización de la Maternidad en el Trabajo Remunerado y el Potencial Impacto Positivo del Teletrabajo

Equipo de Autoría:

Maite Blázquez Cuesta (*Universidad Autónoma de Madrid, UAM*)

Ainhoa Herrarte Sánchez (*Universidad Autónoma de Madrid, UAM; coordinación*)

Ana I. Moro-Egido (*Universidad de Granada, UGR*)

2026, 1ª ed.

Edita
Subdirección General de Estudios, Estadísticas y Cooperación
Instituto de las Mujeres
Subsecretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de
la Violencia contra las Mujeres

eNIPO: 050-26-054-9

El Instituto de las Mujeres no se hace responsable
de las opiniones expresadas en esta investigación ni de los resultados obtenidos en la misma.

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
https://cpage.mpr.gob.es

La Penalización de la Maternidad en el Trabajo Remunerado y el Potencial Impacto Positivo del Teletrabajo

CONTENIDOS

Prólogo **2**

A. Introducción **4**

B. Marco Teórico **9**

C. Hipótesis **11**

D. Objetivos **13**

OBJETIVO 1: 13
OBJETIVO 2 14

E. Temporalización y fases de la investigación **15**

Plan de Trabajo 15
Fase 1 (Periodo de realización: Septiembre de 2024 a Abril de 2025): 15
Fase 2 (Periodo de realización: Marzo de 2025 a junio de 2025): 16
Fase 3 (Julio a Diciembre de 2025): 16

F. Metodología y fuentes **18**

F1. Metodología 18
F2. Bases de datos y principales variables 20

G. Resultados **24**

G.1. Análisis descriptivo de la oferta laboral 25
G.1.1. Participación laboral: Tasa de actividad 25
G.1.2. Tasa de paro 27
G.1.3. Tasa de empleo 28
G.1.4. Horas habituales trabajadas 30
G.1.5. Desajustes de la oferta laboral 33
G.1.5.1. Personas ocupadas que desean trabajar más horas 33
G.1.5.2. Subempleo 34
G.1.6. Influencia del teletrabajo sobre la oferta laboral 36
G.1.6.1. Horas trabajadas 36
G.1.6.2. Personas ocupadas que desean trabajar más horas 44
G.1.6.3. Empleo a tiempo parcial involuntario 47
G.1.6.4. Jornada parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares 50
G.1.6.5. Subempleo 54
G.2. Análisis econométrico: Efectos del nacimiento de la primera hija o hijo sobre la oferta laboral 57
G.2.1. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre el margen extensivo de la oferta laboral: Empleo 58
G.2.2. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre el margen intensivo de la oferta laboral: Horas trabajadas 66
G.2.3. El teletrabajo como potencial efecto moderador del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas 73
G.2.3.1. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas según el nivel formativo 80
G.2.3.2. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas según características laborales de la pareja 84
A. Situación laboral de la pareja 84
B. Situación profesional de la pareja (pareja ocupada) 88

Conclusiones y prospectiva **95**

Tasa de actividad 96
Tasa de paro 96
Tasa de empleo 96
Horas trabajadas 97
¿Las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, pueden actuar como un mecanismo corrector? 98
Efecto de la llegada de la primera hija /hijo sobre la probabilidad de empleo 100
Efecto de la llegada de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas 101
El teletrabajo como potencial efecto moderador del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas 102

Bibliografía **105**

Índice de Tablas

Tabla 1. Efecto del nacimiento de la primera hija /hijo sobre la probabilidad de tener empleo. Periodo 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021). 58

Tabla 2. Efecto del nacimiento de la primera hija /hijo sobre las horas trabajadas. Periodo 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021). 67

Tabla 3. Efecto del nacimiento de la primera hija /hijo sobre las horas trabajadas según incidencia en el teletrabajo. Periodo 2011-2024 (nacimientos entre 2016 y 2021). 74

Tabla 4. Efecto de la incidencia del teletrabajo en el puesto sobre las horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo. Periodo 2011-2024 (nacimientos entre 2016 y 2021). 79

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Tasa de actividad según características familiares y edad de hija o hijo menor. 25-64 años. 26

Gráfica 2. Tasa de paro según características familiares y edad de hija o hijo menor. 25-64 años. 28

Gráfica 3. Tasa de empleo según características familiares y edad de hija o hijo menor. 25-64 años. 29

Gráfica 4. Horas habituales trabajadas según características familiares y edad de hija o hijo menor. Personas ocupadas, 25-64 años. 31

Gráfica 5. Diferencial en horas trabajadas de las mujeres con hijas o hijos menores de 6 años frente al resto de colectivos. 25-64 años. 32

Gráfica 6. Horas habituales trabajadas según características familiares y edad de la hija o hijo menor. Personas ocupadas y no ocupadas 25-64 año. 32

Gráfica 7. Diferencial en horas trabajadas de las mujeres con hijas o hijos menores de 6 años frente al resto de colectivos. Personas ocupadas y no ocupadas, 25-64 años. 33

Gráfica 8. Porcentaje de personas ocupadas que desearían trabajar más horas, 25-64 años. 34

Gráfica 9. Personas ocupadas subempleadas (%) según características familiares y edad de la hija o hijo menor. 25-64 años. 35

Gráfica 10. Horas habituales trabajadas según la incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años. 37

Gráfica 11. Horas habituales trabajadas según género e incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años. 37

Gráfica 12. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en horas habituales trabajadas según la incidencia del teletrabajo en el empleo. 25-64 años. 38

Gráfica 13. Horas habituales trabajadas según características familiares y la incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años. 39

Gráfica 14. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en horas habitualmente trabajadas según incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años. 40

Gráfica 15. Horas habituales trabajadas según características familiares, nivel formativo e incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años. 42

Gráfica 16. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en horas habitualmente trabajadas según características familiares, nivel formativo e incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años. 43

Gráfica 17. Personas ocupadas que desesarían trabajar más horas según incidencia del teletrabajo, porcentaje. 25-64 años. 44

Gráfica 18. Porcentaje de personas ocupadas que desearían trabajar más horas según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años. 45

Gráfica 19. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en el porcentaje de personas ocupadas que desearía trabajar más horas según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años. 47

Gráfica 20. Empleo a tiempo parcial involuntario según género e incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas).. 25-64 años. 48

Gráfica 21. Empleo a tiempo parcial involuntario según características familiares e incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas). 25-64 años. 49

Gráfica 22. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en el empleo parcial involuntario según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años. 50

Gráfica 23. Personas ocupadas que desesarían trabajar más horas según incidencia del teletrabajo, porcentaje. 25-64 años. 51

Gráfica 24. Personas ocuapadas a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares según incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas). 25-64 años. 52

Gráfica 25. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en empleo a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años. 54

Gráfica 26. Personas ocupadas que desesarían trabajar más horas según incidencia del teletrabajo,

porcentaje. 25-64 años. 54
Gráfica 27. Personas ocuapadas a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares según incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas). 25-64 años. 55
Gráfica 28. Brecha de género (Mujeres – Hombres) en tasas de subempleo según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años. 57
Gráfica 29A. Efecto del nacimiento de la primera hija/ hijo sobre la probabilidad de empleo. 61
Gráfica 29B. Probabilidad de empleo en torno al nacimiento de la primera hija/ hijo.. 61
Gráfica 30A. Evolución del efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre la probabilidad de empleo. 62
Gráfica 30B. Evolución del efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre la probabilidad de empleo. 64
Gráfica 31. Evolución de la penalización global relativa por maternidad en términos de empleo. 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021). 66
Gráfica 32A. Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas (personas ocupadas). 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021). 69
Gráfica 32B. Horas semanales trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo. 69
Gráfica 33A. Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas semanales trabajadas (Personas ocupadas). 70
Gráfica 33B. Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo. 71
Gráfica 34. Evolución de la penalización global relativa por maternidad en horas trabajadas (personas ocupadas). 1996-2024 (nacimientos 2001-2021). 73
Gráfica 35. Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas en empleos con Alta y Baja incidencia de teletrabajo (Personas ocupadas). 76
Gráfica 36. Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas según género e incidencia del teletrabajo en el puesto de trabajo. Personas ocupadas. 77
Gráfica 37. Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según la incidencia del teletrabajo en el empleo Personas ocupadas. 77
Gráfica 38. Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas semanales trabajadas según incidencia del teletrabajo y nivel formativo 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 81
Gráfica 39. Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y nivel formativo. Personas ocupadas 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 82
Gráfica 40. Penalización global relativa por maternidad según incidencia del teletrabajo y nivel formativo 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 84
Gráfica 41. Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y nivel formativo. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 85
Gráfica 42. Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y situación laboral de la pareja. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 87
Gráfica 43. Penalización global relativa por maternidad según situación laboral de la pareja e incidencia del teletrabajo. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 88
Gráfica 44. Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas según incidencia del teletrabajo y situación profesional de la pareja. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 89
Gráfica 45. Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y situación profesional de la pareja. Personas ocupadas,. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021). 91

Contenidos

La Penalización de la Maternidad en el Trabajo Remunerado y el Potencial Impacto Positivo del Teletrabajo

PRÓLOGO

La publicación que tienes en tus manos ha sido posible gracias a **la línea de subvenciones para investigaciones feministas impulsada por el Instituto de las Mujeres para promover la investigación universitaria sobre la situación de las mujeres en distintas áreas y ámbitos**. Comenzaron en 1984, apenas seis meses después de la creación del Instituto, lo que las convierte en una de las actividades anuales[1] con más recorrido y solvencia de esta Institución.

Año tras año, esta convocatoria cumple con uno de los mandatos normativos que recibió el Instituto desde su creación: "*elaborar informes, estudios y recomendaciones sobre las mujeres en España y sobre materias que afecten a la igualdad de género*"[2]. A su vez, sigue impulsando y apoyando la investigación y los proyectos desarrollados en colaboración con **las universidades públicas**, ya que, **como principales transmisoras del conocimiento en todas las áreas científicas y en el conjunto de ámbitos profesionales, tienen el mandado de impulsar, promover e integrar el principio de igualdad y no discriminación en la sociedad**[3].

El elevado número de proyectos solicitados evidencia un interés creciente en las **investigaciones que sitúan el enfoque de género y la perspectiva interseccional en su eje central**, convirtiéndolo en la hoja de ruta de aquellos equipos de investigación que analizan el impacto de la desigualdad en sus diversos campos de estudio. La pluralidad de solicitudes pone de manifiesto la creciente conciencia entre los equipos de investigación de que la implementación de modelos más sostenibles y beneficiosos para el conjunto de la sociedad requiere del impulso de la equidad y la igualdad. Sin embargo, **para atender esta demanda es fundamental contar con recursos tanto humanos como económicos que permitan hacer realidad el desarrollo de estos proyectos**.

Estas **investigaciones feministas** constituyen un **acervo de conocimiento** que transmite **lecciones aprendidas y buenas prácticas para inspirar nuevos proyectos** en otros contextos que puedan beneficiarse del desarrollo de aquellas propuestas que incorporan el **enfoque de género de manera transversal y sotenida durante todo el proceso** (composición del equipo investigador; planteamiento y fundamentación inicial; metodología y trabajo de campo; presentación de resultados y conclusiones...). De este modo, el desarrollo de estas investigaciones permite *tejer redes, alianzas y prácticas feministas que buscan superar las brechas de género, refuerzan la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y tranforman el mandato de la masculinidad hegemónica en un modelo sostenible de convivencia democrática en igualdad*.

Además, conscientes de la realidad patriarcal que tradicionalmente ha lastrado el comienzo de la carrera investigadora de las mujeres en el ámbito universitario, **mediante**

1 Excepto en 1986 y durante el periodo 2013-2021.

2 Artículo 3.f) de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, BOE núm. 256, de 26/10/1983, https://www.boe.es/eli/es/l/1983/10/24/16/con. El organismo cambió su denominacionj a **Instituto de las Mujeres** de acuerdo con la disposición adicional final 4.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, BOE núm. 341, de 31/12/2020, https://www.boe.es/eli/es/l/2020/12/30/11/con [Bloque 346: #df-5].

3 Recogiendo los principios de igualdad ya presentes en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 307, de 24/12/2002, https://www.boe.es/eli/es/lo/2001/12/21/6/con), la actual Ley Orgánica 2(2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (BOE núm. 70, de 23/03/2023, https://www.boe.es/eli/es/lo/2023/03/22/2/con) **reconoce el principio de igualdad como uno de los pilares sobre los que construir "el desarrollo económico, científico y técnológico de nuestra sociedad"**. Reitera su importancia para abordar los "momentos de mergencia climática" que estamos atravesando y subraya cómo "**la comunidad universitaria ha constituido a través de la historia un espacio de libertad intelectual, de espíritu crítico, de tolerancia, de diálogo, de debate, de afirmación de valores éticos y humanistas, de aprendizaje del respeto al medio ambiente y de preservación y creación cultural, abierto a la diversidad de expresiones del espíritu humano**".

esta convocatoria, el Instituto de las Mujeres alienta e impulsa la formación de jóvenes investigadoras, animándolas a formar parte de equipos de investigación interseccionales e interuniversitarios cuyos proyectos reviertan tanto en la sociedad como en el territorio que habitamos, transitamos y forma parte de nuestras vidas. Así, la incorporación de las mujeres jóvenes a la investigación académica, junto a perfiles de otras generaciones, permite vertebrar tanto la producción científica como la indagación teórica integrando una polifonía de voces y perspectivas capaces de impulsar avances en materia de igualdad.

Los rigurosos análisis llevados a cabo en estas investigaciones feministas ofrecen un diagnóstico claro de la realidad que nos rodea, recopilando y sistematizando datos cualitativos y cuantitativos que resultan esenciales para trazar e impulsar políticas de igualdad. Por ello, **el Instituto de las Mujeres sigue impulsando las investigaciones feministas como una herramienta democrática indispensable para impulsar la transformación social necesaria para lograr la igualdad real y efectiva**[4].

Subdirección General de Estudios y Cooperación
Instituto de las Mujeres

4 https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/InvestigacionesFeministas.htm

A. INTRODUCCIÓN

El último medio siglo ha estado marcado por lo que la premio nobel de economía Claudia Goldin ha denominado la "gran convergencia de género" (Goldin, 2014). El boom de la educación superior producido desde los años setenta ha venido impulsado por las mujeres (Becker et al., 2010) y actualmente su nivel educativo supera al de los hombres (Goldin et al., 2006; Blau and Kahn, 2017), lo que ha permitido una reducción significativa en las brechas de género en las tasas de participación laboral y los ingresos.

Este *significativo avance de las mujeres en el ámbito económico y laboral* ha venido acompañado por un incremento de la participación laboral de las madres. Mientras que en 1975 tan solo el 34% de las mujeres con hijas o hijos menores de 3 años trabajaban, dicha cifra casi se duplicó en 2019, alcanzando el 64% (Madres y Familias, 2019). Sin embargo, *a pesar de estos avances, las mujeres en hogares heterosexuales han seguido asumiendo en estos últimos años una parte desproporcionada de las tareas domésticas no remuneradas, especialmente en aquellos casos en los que hay niñas y/o niños de edades tempranas en el hogar* (Yavorsky et al., 2015; Gracia, 2014; García-Román y Cortina, 2015). Esto ha supuesto que, a día de hoy, todavía siga habiendo una **brecha salarial de género** y que buena parte de la misma se deba a la **influencia de la maternidad sobre las decisiones laborales de las mujeres**.

La mayoría de los trabajos en la literatura que han tratado de analizar en qué medida las condiciones laborales, especialmente las relacionadas con la flexibilidad en el trabajo, contribuyen a que las mujeres permanezcan en el empleo después de la maternidad, se han centrado principalmente en el trabajo a tiempo parcial y en la reducción de horas de trabajo. De manera alternativa al empleo a tiempo parcial, otro tipo de *estrategia de trabajo flexible* que ha ido ganando impulso en todo el mundo en las últimas décadas para conciliar el trabajo remunerado con el cuidado de hijas e hijos, ha sido el trabajo desde el domicilio, habitualmente denominado *teletrabajo*. En concreto, en los países de la UE, el teletrabajo ha experimentado un aumento promedio de 3 puntos porcentuales entre 2009 y 2018 (1.7 puntos porcentuales en España, según Anghel et al., 2020). Sin embargo, en 2018 menos de uno de cada veinte personas empleadas en la UE reportaron trabajar desde casa regularmente, y menos de una de cada diez ocasionalmente (Sostero et al., 2020), con patrones similares por género.

Ha sido a raíz de la pandemia del COVID-19 cuando el teletrabajo ha experimentado un importante auge. Mientras que en 2019 solo el 4.8% de la población trabajadora en España y el 5.4% en la UE trabajaban desde casa regularmente (Eurostat, 2021), la evidencia basada en una encuesta electrónica realizada por Eurofound estimó que *el porcentaje de personas que trabajaban exclusivamente desde casa aumentó* al 40% *en la etapa inicial de la pandemia* en Francia, España, Italia e Irlanda, y más del 50% en Bélgica (Ahrendt et al., 2020). Además, es importante señalar, que *este fuerte aumento se ha caracterizado por la desigualdad de género, con una proporción mayor de mujeres que de hombres en la UE27 (45% vs. 30%) en ocupaciones teletrabajables desde el inicio de la pandemia* (European Commission, 2020). Este aumento del teletrabajo, además de haber resultado crucial para aliviar los efectos negativos de la pandemia en términos de destrucción de empleo (Blázquez, Herrarte y Moro-Egido, 2023), ha conducido a una *mayor regulación de esta modalidad de trabajo que se ha mantenido en la etapa postpandemia*. En el caso español, dicha regulación se concretó en la Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Es probable que este impulso del teletrabajo y su marcado componente de género haya contribuido a reducir la todavía existente brecha de género en los mercados de trabajo donde esta modalidad de empleo ha experimentado un importante avance. *Una de las brechas de género más significativas del mercado laboral es la brecha en las horas tra-*

bajadas, pues estas diferencias son la principal fuente de la brecha salarial entre mujeres y hombres. En la medida en que la posibilidad de trabajar desde casa se ha afianzado tras la pandemia en muchas empresas y organizaciones (Hickman y Saad, 2020; EIGE, 2021; Seiz, 2021), *los efectos a largo plazo del teletrabajo en la reducción de las desigualdades de género en términos de empleo podrían ser considerables*[5]. La presente investigación pretende arrojar luz en este aspecto, analizando para el caso español, en qué medida el auge del teletrabajo ha contribuido a mitigar la brecha de género dentro del hogar, en términos de horas de trabajo remunerado, tras el nacimiento de la primera hija o hijo.

En concreto, en primer lugar, estimamos la penalización por maternidad en horas de trabajo remunerado tras el nacimiento de la primera hija o hijo utilizando datos para España del periodo 1996-2024. Se estiman tanto los efectos a corto plazo durante el primer año tras el nacimiento de la primera hija o hijo, como a largo plazo (cinco años después). En segundo lugar, examinamos el posible papel mediador del teletrabajo como atenuante de la potencial penalización por maternidad. En este caso centraremos el análisis desde 2011 hasta 2024. Para llevar a cabo el estudio planteado en esta investigación utilizamos microdatos de la submuestra anual y los microdatos trimestrales de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el periodo 1996-2024. El análisis se centra en una muestra representativa de hombres y mujeres españoles que viven en parejas heterosexuales.

Los resultados de la investigación revelan una persistente **penalización laboral asociada a la maternidad** *a lo largo de todo el periodo analizado, visible en múltiples aspectos como la participación laboral, el empleo, el desempleo y las horas trabajadas, pero también en otros indicadores ligados a la existencia de desajustes de la oferta laboral individual, entre ellos el empleo parcial involuntario, el empleo parcial por motivo de cuidados y el subempleo por insuficiencia de horas.* Las brechas laborales de género –siempre desfavorables para las mujeres– se ven notablemente influenciadas por la llegada de las hijas e hijos y la *desigual distribución de las responsabilidades de cuidados dentro del hogar*. En contraste, *el rol tradicional del hombre como principal proveedor de ingresos se traduce en que la paternidad vaya ligada a mejores resultados laborales para los hombres y a que su oferta laboral se ajuste más adecuadamente a sus preferencias individuales*.

El teletrabajo emerge como un factor relevante que, si bien no elimina las brechas de género existentes, parece mitigarlas, especialmente en lo que respecta a las horas trabajadas y a los desajustes de la oferta laboral, como la reducción de la oferta laboral por motivo de cuidados. La mayor incidencia de empleo parcial por cuidados entre las madres, especialmente cuando las hijas o hijos son pequeñas y en empleo de baja incidencia de teletrabajo, sugiere que *la falta de flexibilidad laboral y de servicios de cuidado formales obliga a reducir la jornada para compatibilizar responsabilidades familiares*. En general, todos los indicadores laborales analizados mejoran para las mujeres, especialmente para las madres, en los contextos laborales con alta incidencia del teletrabajo, mientras que las brechas entre hombres y mujeres tienden a ensancharse, a favor de los hombres y las personas sin hijas o hijos, en los empleos donde la posibilidad de teletrabajo es más limitada. Aunque todavía existe un amplio margen de mejora, *es destacable también el aumento observado desde 1996 hasta 2024 en la jornada parcial por motivo de cuidados entre los hombres con hijas y/ o hijos pequeños, especialmente en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, lo que sugiere que la mayor flexibilidad laboral que conlleva el teletrabajo tiende a facilitar el incremento de la oferta laboral femenina, no siendo tan necesaria una reducción de jornada, a la vez que favorece una mayor implicación de los padres en el cuidado de las hijas e hijos*.

El análisis del efecto de la llegada de la primera hija o hijo sobre la probabilidad de empleo desvela una divergencia clara y persistente en el comportamiento laboral de muje-

5 Como afirman Alon et al., (2020), la mayor flexibilidad laboral favorece la oferta de mano de obra femenina.

res y hombres *tras el nacimiento. Para las mujeres, el impacto es notable e inmediato*. En el mismo año del nacimiento, la probabilidad de estar empleadas se reduce drásticamente en casi 14 puntos porcentuales. *Esta penalización, aunque se modera ligeramente, persiste en el tiempo:* cinco años después del nacimiento, la probabilidad de empleo sigue siendo 11,6 pp inferior al nivel previo. *Para los hombres, el efecto es el opuesto. Lejos de reducir su oferta laboral, experimentan un ligero incremento en su probabilidad de empleo,* que cinco años después del nacimiento la primera hija o hijo se sitúa 1,4 pp por encima del nivel inicial.

La penalización global por maternidad en términos de empleo, es decir, el porcentaje en el que las mujeres se quedan por detrás de los hombres en probabilidad de empleo tras el nacimiento de la primera hija o hijo, se estima en el 19,4%. Ahora bien, su evolución a lo largo de las últimas dos décadas refleja una tendencia favorable, pues la penalización por maternidad en la probabilidad de empleo, aunque sigue siendo muy elevada, se ha reducido desde el 29.1% para quienes tuvieron su primrea hija o hijo entre 2001 y 2005, al 18% para quienes lo tuvieron a partir de 2016.

Entre las personas que permanecen ocupadas tras la llegada de la primera hija o hijo, el efecto del nacimiento refleja una reducción de las horas trabajadas por las madres y un aumento entre los padres. Entre las madres, el mismo año del nacimiento de la primera hija o hijo se produce una reducción de su jornada de 1,2 horas semanales y, a diferencia del efecto sobre la probabilidad de empleo, *esta tendencia decreciente no se revierte, sino que se intensifica, pues cinco años después, la reducción de la jornada laboral supera las 3 horas semanales respecto a la situación previa al nacimiento*. Entre los hombres, el comportamiento es el contrario, pues no sólo incrementan las horas trabajadas al año siguiente del nacimiento, sino también a lo largo de los cinco años posteriores. Así, en promedio, la penalización global relativa en horas trabajadas se estima en un 8,3% para todo el periodo.

La evolución del efecto del primer nacimiento sobre las horas trabajadas revela una conclusión preocupante, pues *a diferencia de la reducción de la penalización por maternidad en términos de empleo, la penalización en horas trabajadas muestra una tendencia ascendente a lo largo del tiempo*. Para las madres que tuvieron su primer hijo entre 2001 y 2005, la reducción la jornada en el año del nacimiento fue de 0,7 horas y de 2,7 horas cinco años después. Para las madres que tuvieron su primer hijo entre 2016 y 2021, la reducción inicial fue de 1,6 horas, intensificándose hasta las 3,9 horas cinco años más tarde.

Esto se traduce en una penalización global relativa por maternidad en horas trabajadas del 7,8% para las madres de hijas o hijos nacidos a principios de los 2000 y del 9,6% para las madres con hijas o hijos nacidos a partir de 2016. Tan sólo se detecta una leve mejoría durante el periodo que abarca la Gran recesión; sin embargo, este cambio responde principalmente al mayor impacto de la crisis económica sobre el empleo masculino, por lo que no puede interpretarse como evidencia de un avance estructural para las madres.

Los resultados para el periodo 2011-2024, confirman que el teletrabajo –medido a partir del indicador *EBTI* que refleja **la capacidad de adaptación al teletrabajo** de más de 1800 tipos de empleos– **ejerce un efecto moderador, estadísticamente significativo, sobre la reducción de horas trabajadas por las madres**. En el año del nacimiento, la reducción de horas para mujeres ocupadas en empleos con alta intensidad de teletrabajo es de 1,3 horas, mientras que entre quienes lo están en empleos con baja incidencia la reducción es de 1,74 horas. Cinco años después, la diferencia se acentúa: la reducción es de 2.7 horas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, frente a las más de 4 horas en los de baja incidencia. En términos globales, la penalización global relativa por maternidad frente a los hombres en horas trabajadas se sitúa en un 6,6% en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, frente a un 9,6% en los de baja incidencia.

No obstante, el efecto moderador del teletrabajo presenta limitaciones, pues, aunque las diferencias en la reducción de horas trabajadas que se produce tras la llegada de la primera hija o hijo entre los empleos con alta y baja incidencia de teletrabajo se acentúan en los años posteriores al nacimiento, pierden significatividad estadística, por lo que no puede concluirse con robustez que el efecto moderador del teletrabajo se extienda más allá del año inmediatamente posterior al nacimiento. Por tanto, *los resultados confirman que el teletrabajo favorece la oferta laboral de las madres, reduciendo parcialmente la penalización por maternidad, pero sin llegar a eliminarla*.

Se constata también que el impacto de la llegada de la primera hija o hijo no es un fenómeno homogéneo, siendo el capital humano un factor determinante. *La combinación de un alto nivel formativo y la flexibilidad laboral asociada a los empleos con alta incidencia de teletrabajo es el escenario más favorable para mitigar el impacto de la maternidad*. Así, la menor penalización global relativa por maternidad (6,1%) aparece entre las mujeres con estudios superiores que trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo, mientras que la penalización más elevada (9,1%) se estima entre la población menos cualificada empleada en empleos con pocas posibilidades de acceso al teletrabajo.

Para la determinación de la oferta laboral individual, no sólo son relevantes las características individuales, sino que también influye la situación laboral de la pareja. Los resultados reflejan que *la dinámica de la oferta laboral femenina está ligada a la situación laboral de su pareja, evidenciando la persistencia de roles de género tradicionales*. La reducción de la jornada laboral de las madres tras la llegada de la primera hija o hijo, solo ocurre de forma significativa cuando su pareja masculina está ocupada. Por el contrario, *cuando la pareja no trabaja*, se produce el efecto contrario: *las mujeres ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo tienden a aumentar las horas trabajadas, posiblemente por la necesidad de compensar la falta de ingresos en el hogar, pero también por la posibilidad que ofrece el hecho de que la pareja masculina pueda dedicar mayor número de horas al cuidado de las hijas e hijos*.

Dentro de las parejas donde ambos trabajan, la situación profesional del hombre también puede modular la penalización por maternidad. Así, *la penalización alcanza valores máximos cuando la pareja es trabajador por cuenta propia*, reflejando que las jornadas laborales habitualmente largas y poco flexibles características de los empresarios y trabajadores autónomos, limita severamente su disponibilidad para la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, trasladando una carga desproporcionada a sus parejas. Para las mujeres cuya pareja es asalariada en el sector privado, la penalización resulta menor si la mujer está ocupada en un empleo con alta intensidad de teletrabajo y además, deja de ser estadísticamente significativa cinco años después, mientras que en los empleos de baja incidencia se mantiene en cifras elevadas.

En conjunto, los resultados evidencian que *la llegada de la primera hija o hijo sigue generando una penalización laboral significativa para las madres, tanto en términos de empleo como de horas trabajadas*. Aunque la brecha en probabilidad de empleo se ha reducido en las últimas décadas, la penalización en horas trabajadas se ha intensificado. E*l teletrabajo contribuye a moderar parcialmente este efecto, especialmente en el corto plazo, pero no elimina las desigualdades persistentes entre madres y padres*.

En tanto que el presente trabajo tiene como objetivo proporcionar evidencia sobre las todavía existentes brechas de género en el hogar, especialmente las que se originan como consecuencia de la maternidad, así como el potencial efecto mitigador del teletrabajo, los resultados pueden ser de especial relevancia tanto para los responsables de diseñar políticas económicas, como para las organizaciones sociales sin ánimo de lucro para la formulación de **proyectos sociales que ayuden a fomentar el uso del teletrabajo en el ámbito tanto del sector público como privado**. *Dichas medidas y proyectos deberían*

incidir sobre los beneficios que el teletrabajo supone tanto para quienes trabajan como para quienes emplean. Se trata, en definitiva, de concienciar a los distintos colectivos sobre la necesidad de **abandonar el estigma asociado a la flexibilidad laboral**, *que vincula el teletrabajo con resultados negativos en la carrera profesional de los individuos. Dicho estigma se debe a la percepción errónea de una supuesta "devaluación" de quienes recurren a prácticas de trabajo flexible* (Golden y Eddleston, 2020).

B. MARCO TEÓRICO

Aunque las diferencias entre mujeres y hombres se han reducido significativamente con el tiempo, todavía existe una desigualdad de género considerable en todos los países. Investigaciones recientes indican que *las penalizaciones asociadas a tener hijas y/o hijos* (***child penalty***) —definida como el impacto relativo de tener hijas y/o hijos en las mujeres en comparación con los hombres— *son el principal factor que impulsa las disparidades de género en los resultados del mercado laboral* (Kleven, Landais y Søgaard 2019; Kleven et al. 2019; Kleven, et al., 2021; Andresen y Nix 2022; Kleven et al., 2023). Esto resalta la importancia de situar las penalizaciones por maternidad en el centro de la investigación sobre desigualdad de género.

Buena parte de los estudios que se han centrado en analizar las brechas de género en el mercado de trabajo, han puesto su atención principalmente en las remuneraciones salariales. Trabajos recientes como el de Kleven, Landais y Søgaard (2019) estimaron, para el caso de Dinamarca, una penalización salarial del 30% para las mujeres en el primer año después del nacimiento de su primera hija o hijo, que se mantenía en torno al 20% en los años sucesivos, mientras que no se observaba ningún tipo de penalización similar para el caso de los hombres. En la misma línea, De Quinto, Hospido y Sanz (2021) encontraron, *para el caso español, que tanto mujeres como hombres experimentan una progresión salarial similar hasta el primer nacimiento. Sin embargo, un año antes del nacimiento, sus ingresos comienzan a divergir abruptamente, y esta brecha persiste incluso después de diez años. En concreto, los autores estimaron para España una penalización salarial para las mujeres del 11.4% en el corto plazo, que aumenta hasta el 28% a largo plazo*. Las autoras apuntan a la reducción de las horas de trabajo y los cambios de jornada a tiempo parcial como posibles factores explicativos de dicha brecha salarial. Esta reducción en horas de trabajo podría ser el resultado de la **falta de flexibilidad para conciliar vida laboral y cuidado** de hijas y/o hijos.

Sin embargo, además de esta brecha salarial, es importante señalar las dificultades a las que se enfrentan muchas madres trabajadoras para conciliar vida laboral y familiar tras el nacimiento de una hija o hijo, lo que *obliga a un gran número de ellas a abandonar el mercado de trabajo*. Como se señala en el reciente trabajo de Kleven, Landais y Leite-Mariante (2025), que estima la penalización de la maternidad en las últimas décadas para un total de 134 países de todo el mundo, el 24% de las mujeres abandonan su trabajo tras un año de haber sido madres, y el 17% lo hace después de cinco años. Si bien es cierto que hay evidencia empírica de que el *empleo a tiempo parcial* puede ayudar a las madres trabajadoras a conciliar vida laboral y familiar (Beham et al., 2012; Ichino y Sanz de Galdeano, 2004), también conlleva *sacrificios profesionales que pueden tener consecuencias a largo plazo* (Yerkes, 2009). En concreto, hay evidencia empírica que demuestra que quienes trabajan a tiempo parcial suelen realizar trabajos más básicos y peor remunerados (Gregory y Connolly, 2008; Manning y Petrongolo, 2008), están en desventaja en cuanto al acceso a oportunidades de formación y desarrollo de habilidades (Lyonette et al., 2010), y experimentan peores condiciones laborales y perspectivas de promoción laboral que quienes trabajan a tiempo completo (Blázquez y Moral, 2014). Esto conlleva consecuencias negativas severas para las carreras profesionales de las mujeres en términos de ingresos y progreso profesional a lo largo de su vida, aumentando efectivamente la brecha de género en el ámbito laboral.

En los últimos años, y especialmente a raíz de la pandemia del COVID-19, el teletrabajo ha empezado a cobrar especial auge como mecanismo para conciliar vida laboral y familiar. Este hecho ha quedado puesto de manifiesto en algunos trabajos recientes como el de Sostero et al. (2020), donde se refleja que, *mientras que las mujeres eran menos propensas a trabajar desde casa antes de la pandemia* (el 18% de las mujeres declararon

trabajar desde casa al menos varios días, en contraste con el 21% de los hombres), *esta cifra se invirtió con el inicio de la pandemia* (el 41% de las mujeres y el 37% de los hombres empezaron a trabajar desde casa - Figura 14 en Sostero et al., 2020). Esta misma panorámica se observa en el caso español, como se pone de manifiesto en Hupkau y Victoria (2020). La incidencia del teletrabajo era similar para hombres y mujeres en España antes de la pandemia. Sin embargo, en el segundo trimestre de 2020, el porcentaje de mujeres que habitualmente trabajaban desde casa representó el 18.7% del empleo total, mientras que el porcentaje de hombres era del 14.1% (Blázquez et al., 2023).

La contribución de esta investigación a la amplia literatura que investiga el impacto de la maternidad/paternidad en las brechas de género en los resultados del mercado laboral es doble. Primero, estimamos, *tanto a corto como a largo plazo, la penalización por maternidad en empleo y horas trabajadas en el mercado laboral español, caracterizado por síntomas no despreciables de desigualdad de género, durante el período 1996-202*4. Segundo, proporcionamos evidencia sobre cómo **la posibilidad de teletrabajar ha mitigado la penalización por maternidad en términos de horas trabajadas**.

C. HIPÓTESIS

El presente proyecto de investigación ha permitido contrastar las siguientes hipótesis que permiten abordar y dar respuesta a los objetivos planteados en el mismo. En concreto:

***Hipótesis 1 (H1)**: Las madres trabajadoras en España han sufrido una penalización en el margen extensivo de la oferta laboral (empleo) tras el nacimiento de la primera hija o hijo (Objetivo 1).*

Para contrastar esta hipótesis, la **muestra objeto de estudio** se concentra en parejas heterosexuales que tienen una sola hija o hijo y cuya edad de la madre/padre en el momento del nacimiento estaba entre 25 y 54 años. La **variable dependiente (endógena)** se define como una variable binaria que indica si el hombre *i* (E_{is}^{m}) o la mujer (E_{is}^{m}) está ocupada en el año *s*, en cuyo caso toma el valor 1, o bien si no lo está (ya sea parada o inactiva), tomando en este caso el valor 0. Esta variable binaria permite determinar la probabilidad de tener ocupación en un momento del tiempo.

Se considera que esta probabilidad de empleo viene condicionada por una serie de características observables (**variables explicativas o independientes**) que incluyen características socioeconómicas (edad, nivel formativo, país de nacimiento, región de residencia), así como características de la pareja (nivel formativo y edad, situación laboral, jornada laboral, situación profesional y ocupación). Se incluyen también aspectos macroeconómicos como el crecimiento del PIB real, y aspectos institucionales potencialmente influyentes de la oferta laboral como la duración del permiso de paternidad pagado. Como se explica en detalle a continuación, entre las variables explicativas se incluyen un conjunto de variables binarias que recogen el momento de tener la primera hija o hijo, así como los 5 años previos y los 5 posteriores a dicho nacimiento.

***Hipótesis 2 (H2)**: Las madres trabajadoras en España han sufrido una penalización en el margen intensivo de la oferta laboral (horas de trabajo remunerado) tras el nacimiento de la primera hija o hijo (Objetivo 1).*

Para contrastar esta hipótesis, la **muestra objeto de estudio** se concentra en parejas heterosexuales que tienen una sola hija o hijo y cuya edad de la madre/padre en el momento del nacimiento estaba entre 25 y 54 años. La **variable dependiente (endógena)** se define como una variable continua que mide las horas semanales de trabajo remunerado realizadas por los hombres *i* (H_{is}^{m}) y por las mujeres (H_{is}^{m}) en el año *s*. En cada caso (hombres/mujeres) la muestra son personas ocupadas para quienes es posible observar las horas semanales trabajadas.

Se considera que estas horas de trabajo remunerado vienen condicionadas por una serie de características observables (variables explicativas o independientes) que incluyen características socioeconómicas (edad, nivel formativo, país de nacimiento, región de residencia) y laborales (si los individuos son trabajadores por cuenta propia, asalariados del sector público o del sector privado, ocupación y sector económico en el que trabajan). Se incluyen además como factores explicativos diversas características de la pareja (nivel formativo y edad, situación laboral –persona ocupada, parada o inactiva–, jornada laboral, situación profesional y ocupación).

En concreto, se trata de estimar cambios bruscos en las horas trabajadas por mujeres y hombres que suceden en torno a un evento que tiene lugar en $\tau = 0$, siendo dicho evento el nacimiento de la primera hija o hijo. Se considera para ello una ventana de 10 años en torno a dicho evento (5 años antes y 5 años después del nacimiento), por lo que el evento temporal τ irá desde -5 a +5, quedando recogidas en un vector $D_{i\tau}^{Event}$. Tal y como proponen

Kleven, Landais y Søgaard (2019), se realizan estimaciones independientes para mujeres y hombres.

A partir de los coeficientes estimados para cada uno de los eventos τ incluidos en el modelo, podemos contrastar si ha habido una reducción en el número de horas trabajadas tras el nacimiento de la primera hija o hijo, tanto para mujeres como para hombres.

A la hora de hacer esta estimación, se incluyen además como **variables explicativas** un conjunto de variables binarias (*dummy*) de edad y año de la encuesta para controlar de forma no paramétrica las tendencias del ciclo vital, pues no todas las personas tienen su primera hija o hijo a la misma edad, y las tendencias del ciclo económico, pues las horas trabajadas durante un periodo de recesión económica son diferentes de las trabajadas cuando la economía se encuentra en expansión, así como el crecimiento del PIB real y los cambios habidos en la duración del permiso de paternidad desde 2007 en España.

***Hipótesis 3 (H3)**: Dicha penalización se mantiene en los años sucesivos (Objetivo 1)*

Dado que se considera una ventana de 10 años en torno al nacimiento de la primera hija o hijo (5 años antes y 5 años después del nacimiento), el análisis econométrico proporciona coeficientes estimados, $\alpha^{g}_{\tau=0}$, $\alpha^{g}_{\tau=1}$, ... $\alpha^{g}_{\tau=5}$, que ofrecen evidencia sobre la existencia de una penalización laboral en cuanto al número de horas trabajadas en los 5 años posteriores al nacimiento de la hija o hijo. Esto nos permite contrastar si la brecha de género ocasionada por la maternidad persiste en los años sucesivos y, si de alguna manera, se va o no reduciendo con la edad de la hija o hijo.

Hipótesis 4 (H4): *El teletrabajo, especialmente a partir de su auge tras la Ley del trabajo a distancia de 2021, ha servido para mitigar la penalización por maternidad en horas de trabajo remunerado tras el nacimiento de la primera hija o hijo (Objetivo 2).*

Para analizar el posible papel mediador del teletrabajo como atenuante de la penalización asociada a la maternidad, se añaden en el modelo econométrico las siguientes variables: i) el indicador de teletrabajo para España EBTI para el empleo kj ($\mathrm{TW}_{\mathrm{i.kj,s}}$) propuesto por Blázquez, Herrarte y Moro-Egido, 2023; ii) la interacción entre el indicador de teletrabajo $\mathrm{TW}_{\mathrm{i.kj,s}}$ y cada una de las variables temporales que quedan recogidas en el vector $\boldsymbol{D}^{\mathrm{Event}}_{\mathrm{i\tau}}$.

D. OBJETIVOS

OBJETIVO 1:

Estimar la penalización por maternidad en el margen extensivo (empleo) e intensivo (horas de trabajo remunerado) de la oferta laboral tras el nacimiento de la primera hija o hijo. Dicho análisis se realizará para el periodo desde 1996 hasta 2024. Se estimarán tanto los efectos a corto plazo (durante el primer año tras el nacimiento) como a largo plazo (cinco años después).

El estudio de la penalización laboral que sufren las madres tras la maternidad es fundamental para comprender las desigualdades de género en el mercado laboral español. Numerosos estudios a nivel internacional han proporcionado evidencia de que l*as mujeres suelen asumir una mayor carga de cuidados tras el nacimiento de una hija o hijo, lo que puede traducirse en una reducción en las horas de trabajo remunerado, interrupciones en la carrera profesional y menor progresión salaria*l.

En el contexto español, caracterizado por las persistentes dificultades para compatibilizar la vida laboral y familiar y por una corresponsabilidad en el cuidado de hijas y/o hijos que no está plenamente consolidada, resulta fundamental cuantificar el impacto real del nacimiento de la primera hija o hijo en la vida laboral de las madres, al objeto de poder identificar potenciales barreras, de carácter estructural y cultural, que inciden en la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Analizar si existe evidencia de esta brecha de género por la maternidad resulta de especial interés y puede servir para orientar el diseño de políticas de conciliación, permisos parentales, horarios flexibles y servicios de apoyo a la infancia, contribuyendo a una sociedad más justa y equitativa. Además, la evidencia proporcionada por los hallazgos derivados de este análisis puede ayudar a sensibilizar a la sociedad y a los agentes sociales sobre la necesidad de avanzar hacia una mayor corresponsabilidad y equidad en el reparto de tareas y tiempos dedicados en el hogar.

Por otro lado, es importante examinar si existe o no persistencia en esta penalización laboral por la maternidad. Es por ello que el análisis llevado a cabo en esta investigación abarca los cinco años posteriores al nacimiento de la primera hija o hijo. *A pesar de las recientes reformas legislativas acometidas en el contexto del mercado laboral español dirigidas a promover la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, la evidencia empírica disponible sugiere que la maternidad continúa generando un impacto negativo sobre la trayectoria profesional de las mujeres*. Este impacto negativo resulta especialmente preocupante si la penalización persiste en el medio o largo plazo.

Analizar si esta penalización perdura en el tiempo permite evaluar no solo los efectos inmediatos del nacimiento de una hija o hijo, sino también las trayectorias laborales a medio y largo plazo, ofreciendo una visión más completa del impacto estructural que la maternidad tiene en la carrera profesional de las mujeres. Por un lado, la identificación de una penalización laboral persistente evidenciaría la necesidad de reforzar las estrategias de igualdad y revisar los instrumentos de apoyo a la maternidad y la conciliación. Por el contrario, si dicha penalización remite en los años sucesivos al nacimiento de la hija o hijo, esto podría ser una señal de la existencia de buenas prácticas y factores institucionales o empresariales que han contribuido a remitir la brecha de género derivada de la maternidad.

En cualquier caso, el estudio aporta base empírica relevante para orientar las estrategias públicas y empresariales hacia un mercado laboral más equitativo y sostenible.

OBJETIVO 2

Analizar el posible papel mediador del teletrabajo como atenuante de la potencial penalización por maternidad. En este caso, centraremos el análisis en una submuestra de parejas que tuvieron su primera hija o hijo entre 2016 y 2021, examinando el impacto durante los años posteriores al nacimiento.

Sin duda, el auge del *teletrabajo*, a raíz de la Ley del Trabajo a Distancia de 2021, ha modificado las formas de organización del empleo, generando *nuevas posibilidades de conciliación entre la vida laboral y familiar*. Analizar si la adopción del teletrabajo ha permitido reducir las interrupciones del empleo o las reducciones de jornada que tradicionalmente van ligadas a la maternidad, ofrece una oportunidad para comprender hasta qué punto esta modalidad de empleo más flexible puede haber contribuido de manera significativa a reducir la brecha salarial y, por tanto, a avanzar en la igualdad de género y en el éxito profesional de las mujeres.

Si los resultados de la investigación sugieren que el teletrabajo actúa como un factor mitigador de la penalización laboral por maternidad, ello apuntaría hacia la *necesidad de promover modelos híbridos o flexibles de organización del trabajo como herramientas efectivas que permitan promover la igualdad de género en el contexto laboral*. En cambio, si los hallazgos indicaran que la modalidad de trabajo a distancia no ha tenido un efecto relevante o, incluso, ha acentuado las desigualdades, se pondría de manifiesto la *importancia de acompañar las políticas de flexibilidad laboral con medidas específicas de corresponsabilidad y equidad*.

E. TEMPORALIZACIÓN Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN

Plan de Trabajo

El plan de trabajo para la consecución de los objetivos planteados en esta investigación incluye las siguientes fases:

Fase 1 (Periodo de realización: Septiembre de 2024 a Abril de 2025):

Definición de las principales medidas e indicadores, así como la construcción de diferentes muestras que son la base de los análisis empíricos realizados a lo largo del desarrollo de la investigación. En esta fase se han tomado las decisiones relativas a los principales enfoques teóricos que mejor se ajustan a los análisis empíricos. Ello ha requerido una exhaustiva revisión de literatura académica, así como de la normativa aplicable.

En esta fase se ha recopilado la información necesaria para el estudio a través de datos secundarios procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), así como información primaria a través de personal experto.

Dado el amplio periodo temporal abarcado en la investigación, 29 años desde 1996 hasta 2024, el proceso de construcción de las bases de datos ha sido especialmente complejo por los cambios habidos en el cuestionario y la metodología de la EPA, así como los diversos cambios que han afectado a las estimaciones de población y las correspondientes implicaciones sobre los factores de elevación de la encuesta. También ha habido cambios importantes en las clasificaciones oficiales de educación, ocupaciones y actividades económicas. Por otro lado, se ha querido extender el análisis lo máximo posible hasta el cuarto trimestre de 2024, el cual no estuvo disponible hasta abril de 2025.

Posteriormente se han construido las bases de datos para llevar a cabo el análisis estadístico y econométrico. Resumidamente, se han elaborado dos tipos de bases de datos. Una primera base de datos para realizar el *análisis de carácter descriptivo* a través de la fusión de secciones cruzadas de los microdatos trimestrales y las correspondientes homogeneizaciones de clasificaciones y factores de elevación, así como cambios en la codificación de variables. La perspectiva del hogar es fundamental en la investigación llevada a cabo. Ello requiere tratamientos especiales de los microdatos de la EPA y la generación de variables relativas a la composición del hogar (si hay hijas y/o hijos y sus edades, las características personales y laborales de los miembros del hogar, etc.).

El segundo tipo de base de datos utilizado, más complejo en su elaboración, implica la construcción de un pseudo-panel a través de un procedimiento de *emparejamiento* tal y como se explica en la sección F.2. de esta memoria.

Las actuaciones llevadas a cabo en esta fase han sido:

1. Revisión de literatura: Maite Blázquez y Ainhoa Herrarte.
2. Revisión de normativa: Ainhoa Herrarte.
3. Definición de indicadores: Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.
4. Consulta y adquisición de datos secundarios a partir de microdatos de la Encuesta de Población Activa: Ainhoa Herrarte
5. Elaboración y depuración de las bases de datos para el análisis descriptivo: Ainhoa Herrarte.
6. Elaboración y depuración de las bases de datos para la construcción de un pseudo-panel para el análisis econométrico: Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.

7. Programación informática en *Stata* para la construcción del pseudo-panel: Ana Moro-Egido.
8. Programación informática en *Stata* para la estimación de modelos econométricos: Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.

Fase 2 (Periodo de realización: Marzo de 2025 a junio de 2025):

En esta fase se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

1. Especificación de los *modelos económicos y econométricos* más adecuados para alcanzar los objetivos. Se han seleccionado las técnicas econométricas presentadas en la sección de metodología para abordar las distintas hipótesis de partida. Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.
2. *Análisis descriptivo de indicadores del mercado laboral* atendiendo a las características familiares y la incidencia del teletrabajo en el empleo. Maite Blázquez y Ainhoa Herrarte.
3. Estimación de los modelos econométricos incluyendo los diferentes *refinamientos* que han ido surgiendo a lo largo de la investigación, tales como inclusión de nuevas variables explicativas y los análisis de heterogeneidad que se han considerado necesarios durante el desarrollo de la investigación. Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.
4. Asistir a *seminarios* y *conferencias* y *visitar a personal experto* de otros centros de investigación, así como a personal experto del ámbito no académico para obtener información cualitativa. Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.

Fase 3 (Julio a Diciembre de 2025):

En esta fase se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

1. *Presentación de resultados* en congresos y asistencia a conferencias para contactar con expertos y discutir resultados. Los resultados preliminares del proyecto han sido presentados en el congreso internacional *SASE 2025 Annual Conference*, celebrado en Montreal (Canadá) del 9 al 12 de julio de 2025. Maite Blázquez, Ainhoa Herrarte y Ana Moro-Egido.
2. La preparación de *documentos científicos* con los resultados de la investigación. En paralelo a la realización de la memoria final de investigación de este proyecto, las tres investigadoras están elaborando un artículo académico para su difusión internacional en congresos científicos a lo largo de 2026, así como su publicacióMn en abierto como documento de trabajo en SSRN y el posterior envío a revistas especializadas de reconocido prestigio e impacto internacional.

Cronograma																
	2024				2025											
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Fase 1																
1. Revisión bibliográfica																
2. Revisión de normativa																
3. Definición de indicadores																
4. Consulta y adquisición de datos secundarios																
5. Construcción de bases de datos con información secundaria para análisis descriptivo																
6. Construcción de pseudo-panel para análisis econométrico																
Fase 2																
7. Análisis descriptivo																
8. Discusión con expertos académicos y no académicos																
9. Especificación de modelos																
10. Análisis econométrico: estimaciones																
11. Esbozar implicaciones de política económica																
Fase 3																
12. Elaboración de documentos de trabajo																
13. Difusión de resultados en congresos científicos																
14. Difusión de resultados en seminarios																

F. METODOLOGÍA Y FUENTES

F1. Metodología

El enfoque metodológico ideal para estimar el efecto causal de tener hijas y/o hijos sobre el empleo y las horas trabajadas (o cualquier otro indicador laboral) sería la realización de un experimento aleatorio, es decir, que las investigadoras pudieran aleatorizar la maternidad/paternidad en un experimento controlado. Dado que esto no resulta factible, es necesario buscar estrategias metodológicas que permitan aproximar el análisis a lo que sería un experimento aleatorio controlado. Una estrategia ampliamente utilizada en la literatura es comparar los resultados laborales de "mujeres con hijas y/o hijos" con "mujeres sin hijas y/o hijos" (Waldfogel, 1997, 1998a, Anderson et al., 2002, Amuedo-Dorantes and Kimmel, 2005, Pal and Waldfogel, 2016, Goldin et al., 2024, entre otros muchos).

Más recientemente, Kleven, Landais y Søgaard (2019) han propuesto una *estrategia econométrica* alternativa *para estimar el efecto causal del hecho de tener hijas y/o hijos, utilizando datos longitudinales y un enfoque basado en estudios de eventos*. En esta investigación seguiremos dicho enfoque para e*stimar la penalización de la maternidad en términos de horas de trabajo remunerado*[6]. No obstante, como se explica en el siguiente apartado F.2. de fuentes de información utilizadas, los datos necesarios para abordar dicho objetivo en España son de carácter transversal, por lo que no es posible realizar un estudio de eventos utilizando datos de panel y, por ello, se construirá un pseudo-panel a través de un procedimiento de emparejamiento siguiendo la reciente propuesta desarrollada por Kleven (2022).

Como se demuestra en Kleven (2022), comparando los resultados de la estimación de la **penalización por maternidad** (*child penalty*) en un estudio de eventos real con datos longitudinales y los derivados del pseudo-panel, los resultados son muy similares, si bien la precisión estadística en las estimaciones del pseudo-panel es mayor debido al mayor tamaño muestral que arrojan los datos de corte transversal. Este enfoque de pseudo-eventos permite estimar la penalización por maternidad para un buen número de países (Kleven et al., 2025). En concreto, l*a metodología basada en pseudo-eventos nos permite estimar cambios bruscos en las horas trabajadas1 para mujeres y hombres que suceden en torno a un evento que tiene lugar en $\tau = 0$, en este caso, el nacimiento de la primera hija o hijo*. Consideramos una ventana de 10 años en torno a dicho evento (5 años antes y 5 años después del nacimiento), por lo que el evento temporal τ irá desde -5 a +5. Tal y como proponen Kleven, Landais y Søgaard (2019), estimamos la siguiente ecuación de forma independiente para mujeres y para hombres:

$$H_{is}^{g} = \alpha^{g} \cdot D_{i\tau}^{Event} + \beta^{g} \cdot D_{is}^{Age} + \gamma^{g} \cdot D_{is}^{Year} + X_{ki} + \upsilon_{it}^{g} \qquad (1)$$

donde H_{is}^{g} es el número de horas de trabajo remunerado realizadas por el individuo *i*, del género *g (m, w)*, en el año *s* (1996-2024).

Dado que analizamos una ventana de diez años en torno al nacimiento, en el lado derecho de la ecuación, el vector $D_{i\tau}^{Event}$ incluye diez variables *dummy* para cada evento temporal τ alrededor del nacimiento (desde $\tau = 5$ hasta $\tau = 5$), siendo el año anterior al nacimiento de la niña o niño la categoría de referencia en las estimaciones ($\tau = 1$)[7]. Los coeficientes del momento del evento $\alpha_{\tau}^{g} \in \alpha^{g}$ miden, por tanto, el efecto del nacimiento de la niña o niño

6 En una primera fase del estudio nos centramos en los efectos del nacimiento de la primera hija o hijo sobre la probabilidad de empleo (margen extensivo de la oferta laboral).

7 La penalización puede medirse respecto a cualquier momento anterior al evento del nacimiento, es decir, entre $\tau = -5$ y $\tau = -1$, no observándose diferencias significativas en los resultados. Ver Kleven (2022).

sobre la persona *i* del género *g* en el año del evento τ, desde $\tau = 0$ (momento del nacimiento) hasta $\tau = 5$ (5 años después), en relación con el momento de referencia ($\tau = 1$).

De este modo, si los coeficientes estimados $\alpha^{g}_{\tau=0}$, $\alpha^{g}_{\tau=1}$, ... $\alpha^{g}_{\tau=5}$ son negativos y estadísticamente significativos, indicaría que existe una penalización por nacimiento en términos de horas de trabajo para el individuo i del género g, τ momentos después del nacimiento. Es decir, indicaría que la persona i del género g ha reducido sus horas trabajadas después de haber tenido su primera hija o hijo.

Los términos segundo y tercero de la ecuación (1) incluyen un conjunto de efectos fijos de edad y año de la encuesta, para controlar de forma no paramétrica las tendencias del ciclo vital (no todas las personas tienen su primera hija o hijo a la misma edad) y las tendencias del ciclo económico (las horas trabajadas durante un periodo de recesión económica son diferentes de las trabajadas cuando la economía se encuentra en expansión). En relación con el ciclo económico, se añade también como variable explicativa el crecimiento interanual del PIB real trimestral y, debido al comportamiento estacional de las horas trabajadas, se incluyen variables *dummy* referidas al trimestre de la encuesta. Las diversas realidades económicas, mercados laborales y tradiciones culturales de cada región determinan las normas sociales de género, traduciéndose en regiones más conservadoras y otras más igualitarias[8]. Por ello, se incluyen también en las estimaciones efectos fijos de provincia (52 provincias).

Es preciso matizar la diferencia entre el año del evento τ, que hace únicamente referencia a los años antes y después del nacimiento y, por tanto, sus valores van de -5 a +5 para todos los individuos, y el año s de observación de las horas trabajadas (año de la encuesta, s), que en este caso podrá variar entre 1996 y 2024. Por ejemplo, dado que las personas tienen hijas y /o hijos en diferentes momentos del tiempo y a edades distintas, para una persona el evento $\tau = 0$ (nacimiento de la primera hija o hijo) se producirá, por ejemplo, en el año *s* 2000 cuando tenía una edad de 30 años y, para otra persona, el evento $\tau = 0$ se producirá en el año *s* 2010 cuando tenía 26 años.

Finalmente, el vector X_{ki} incluye, para cada individuo *i*, un conjunto de variables explicativas referidas a las características sociodemográficas y laborales de la pareja (edad, nacionalidad, nivel formativo, jornada laboral, tipo de contrato, situación profesional, ocupación), así como la duración del permiso de paternidad remunerado, pues éste ha cambiado significativamente durante el periodo analizado. Hasta el año 2006, el permiso de paternidad para los padres no existía, si bien los padres disponían de 2 días de permiso remunerado por motivo de nacimiento (ampliable a 4 días en caso de desplazamiento). Con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, se establece a partir de 2007 el permiso de paternidad remunerado en dos semanas y ha ido incrementándose gradualmente hasta alcanzar las 16 semanas a partir del año 2021[9].

Como se explica en el siguiente apartado F.2., al no disponer de datos longitudinales, se ha construido un pseudo-panel, y el modelo recogido en la ecuación (1) se ha estimado mediante mínimos cuadrados ordinarios con efectos fijos múltiples[10] (individuo, edad, año de la encuesta y provincia), incluyendo clúster de error a nivel de individuo. Una vez estima-

8 Por ejemplo, utilizando datos de la Encuesta de Empleo de Tiempo española para el periodo 2009–2010, Altuzarra, Gálvez Gálvez y González Flores (2018) observan que la brecha de género en el tiempo de cuidado infantil varía por CCAA y es menor en regiones como La Rioja, Cataluña y País Vasco.

9 La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, reconoció por primera vez el derecho individual y exclusivo de los padres a disfrutar de trece días de permiso de paternidad, que pueden ampliarse en caso de partos múltiples en dos días más por cada hija o hijo adicional. A partir de 2017, los permisos de paternidad se han ido ampliando gradualmente a cuatro semanas (2017), cinco semanas (julio de 2018), ocho semanas (abril de 2019) y doce semanas (enero de 2020). A partir de enero de 2021, el permiso de paternidad es igual al permiso de maternidad (dieciséis semanas). Ver Recio, Castellanos y Jiménez (2024).

10 Las regresiones se realizan en *Stata* mediante el paquete reghdfe (regresión lineal con múltiples efectos fijos o absorbidos).

da la ecuación (1) para mujeres y hombres de forma separada, la penalización P^{g}_{τ} para cada género *g* asociada al nacimiento de la primera hija o hijo se calcula según la ecuación (2):

$$P^{g}_{\tau} \equiv (\alpha\hat{}^{g}_{\tau}) / E[H\hat{}^{g}_{is} \mid \tau] \qquad (2)$$

donde $E[H\hat{}^{g}_{is} \mid \tau]$ es la media de las horas estimadas para la persona *i* del género *g* en los momentos τ anteriores al nacimiento (-5 a -1). Finalmente, la penalización por maternidad se calcula como queda recogido en la ecuación (3):

$$\text{Child Penalty} \equiv E[P^{m}_{\tau} - P^{w}_{\tau} \mid \tau \geq 0] - E[P_\tau\hat{}m - P^{m}_{\tau} - P^{w}_{\tau} \mid \tau < 0] \qquad (3)$$

donde $P^{m}_{\tau} - P^{w}_{\tau}$ es la diferencia entre la potencial penalización en horas trabajadas entre mujeres y hombres después ($\tau \geq 0$) y antes del nacimiento ($\tau < 0$). Dicha diferencia se expresa como porcentaje respecto al valor medio de las horas trabajadas por las mujeres. En consecuencia, *la penalización por maternidad mide el porcentaje en el que las mujeres se quedan por detrás de los hombres en horas trabajadas debido al nacimiento de la primera hija o hijo en el momento del evento* τ.

Para analizar el posible papel mediador del teletrabajo como atenuante de la penalización asociada a la maternidad, se estima la ecuación (4), que se corresponde con la ecuación (1) incluyendo además la variable $TW_{i.kj,s}$ y la correspondiente interacción con cada una de las variables dummy recogidas en el vector $D^{Event}_{i\tau}$.

$$H^{g}_{is} = \alpha^{g} \cdot D^{Event}_{i\tau.} + \beta^{g} \cdot D^{Age}_{is} + \gamma^{g} \cdot D^{Year}_{is} + \delta^{g} \cdot TW_{i.kj,s} + \theta^{g} \cdot TW_{i.kj,s} * D^{Event}_{i\tau.} + X_{ki} + \upsilon^{g}_{it} \qquad (4)$$

Nuevamente se realizan estimaciones independientes para mujeres y hombres y, posteriormente, se calcula la penalización por maternidad según las ecuaciones (2) y (3).

Como se explica en el siguiente apartado F.2., la variable $TW_{i.kj,s}$ recoge el indicador de adaptación al teletrabajo *EBTI* desarrollado por Blázquez, Herrarte y Moro-Egido (2023) para el tipo de empleo *kj* en el que está ocupado el individuo *i*, en el año de la encuesta *s*. Debido a los datos disponibles sobre el teletrabajo, este análisis se realiza para el periodo 2011-2024.

F2. Bases de datos y principales variables

Para llevar a cabo el estudio planteado en esta investigación, utilizamos los microdatos de corte transversal de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) para el periodo 1996-2024. La EPA constituye la estadística más importante para el análisis del mercado de trabajo en España. Esta encuesta, realizada con la misma metodología para todos los países europeos, se realiza sobre una muestra de unos 60.000 hogares cada trimestre y en ella participan aproximadamente 180.000 individuos[11]. Se trata de un panel rotativo en el que cada hogar de la encuesta permanece durante un periodo de seis trimestres. No obstante, la información contenida en los archivos longitudinales, además de tener un tamaño muestral inferior para garantizar el anonimato de los encuestados, no proporciona información sobre las características del hogar, imposibilitando analizar los efectos de la maternidad/paternidad sobre ninguna variable[12]. En la sexta y última entrevista, las personas encuestadas cumplimentan un cuestionario más extenso. A partir de este último cuestionario se elabora la "submuestra anual de la EPA", disponible para el periodo 2006-2024. A efectos de este estudio, el último cuestionario proporciona in-

11 En las últimas olas el número de viviendas encuestadas es de alrededor de 55.000 y el de personas de 130.000.

12 Los datos longitudinales de la EPA presentan limitaciones adicionales, pues además de no aportar información sobre características familiares imprescindibles para esta investigación, el nivel de desagregación en variables clave es limitado (ocupación, actividad económica y país de nacimiento, entre otras).

formación sobre el trabajo desde casa, lo que permite construir un indicador de teletrabajo para medir la capacidad de adaptación al teletrabajo de un tipo de empleo concreto.

Concretamente, para poder analizar el efecto del teletrabajo sobre las horas trabajadas, utilizaremos el *índice de Teletrabajo Basado en la Evidencia empírica (EBTI)* propuesto por Blázquez, Herrarte y Moro-Egido (2023). Sucintamente, dicho indicador utiliza información individual para toda la muestra de personas que estaban ocupadas en 2020 (excluido el primer trimestre), obtenida a partir de la pregunta de la EPA en la sexta encuesta sobre haber trabajado desde el domicilio en las cuatro semanas anteriores a la semana de referencia de la entrevista. En concreto, se calcula el *EBTI* para tipos específicos de empleos, que se definen por combinaciones de ocupación y actividad económica. Para ello, se construye una matriz ocupación–actividad a nivel de 2 dígitos según la CNO-2011 y la CNAE-2009, respectivamente. Así, se dispone de información sobre el "trabajo desde el domicilio" para 62 ocupaciones y 87 actividades económicas, resultando en más de 1.800 tipos de empleos. Para cada una de estas combinaciones (ocupación–actividad) o estratos, se puede identificar a quienes trabajaron desde casa más de la mitad de los días, quienes trabajaron desde casa ocasionalmente y quienes nunca trabajaron desde casa en las cuatro semanas anteriores a la semana de referencia de la encuesta. Es preciso señalar que, dado que el cálculo del *EBTI* se basa en información de dos clasificaciones, CNO-2011 y CNAE-2009, el indicador *EBTI* puede utilizarse como medida de la capacidad de adaptación al teletrabajo para el periodo en el que ambas clasificaciones están vigentes, es decir, para el periodo 2011-2024. Para periodos anteriores sería necesario realizar las correspondientes correspondencias entre clasificaciones con las limitaciones estadísticas que ello supone[13].

Medir la capacidad de adaptación de un determinado tipo de empleo al teletrabajo es una tarea compleja que requiere un amplio conocimiento de las tareas asociadas a cada tipo de empleo, así como de las características específicas de la empresa donde se va a desarrollar ese trabajo. Un *indicador* que se ha utilizado ampliamente en la literatura *para clasificar empleos entre teletrabajables y no teletrabajables* es el indicador de teletrabajo elaborado por Dingel y Neiman (2020), el cual fue desarrollado para el caso americano y que no resulta directamente transferible a otros países.

Frente a dicho indicador, una diferenciación importante del *índice de teletrabajo EBTI* es que está *basado en la evidencia real de "trabajo desde casa" observada en España durante el primer año de la pandemia (2020), cuando el teletrabajo alcanzó su pico máximo en Europa y España.* La principal ventaja de utilizar un **enfoque basado en la evidencia** es que no sólo *permite considerar la posibilidad de realizar desde casa las tareas asociadas a una determinada ocupación y actividad económica*, sino que también *refleja la capacidad real de las empresas para adaptarse al teletrabajo*. Es decir, un determinado "puesto de trabajo" podría considerarse "teletrabajable" desde un punto de vista teórico (por las tareas asociadas al mismo), pero cuando se lleva a la práctica teniendo en cuenta las características específicas de la empresa (su tamaño, desarrollo tecnológico, tipo de clientela, la región en la que se encuentra, etc.), la realidad puede ser diferente. Por tanto, frente a otros indicadores de teletrabajo propuestos en la literatura, como el mencionado de Dingel y Neiman, el *EBTI* es un indicador de adaptación al teletrabajo. Una ventaja adicional del *EBTI* es que puede reproducirse fácilmente para otros países, lo que facilita las comparaciones internacionales.

En concreto, el índice de adaptación al teletrabajo *EBTI* se define del siguiente modo:

$$EBTI_{kj} = \sum_{k=1}^{n} \sum_{j=1}^{m} (Tu_{k,j} + 0.25To_{k,j})/E_{k,j}) \times 100$$

13 La transferencia de ocupaciones y actividades económicas de una clasificación a otra conduce a la pérdida de información en cada etapa de la transformación e introduce sesgos inevitables (véase Fernández-Álvaro, 2018; Palomino et al., 2020).

donde $Tu_{k,j}$ y $To_{k,j}$ son, respectivamente, el número de trabajadores que "habitualmente trabajaron desde casa" y que "ocasionalmente trabajaron desde casa" en el mes anterior a la semana de referencia de la encuesta en la ocupación *k* y en la actividad económica *j*. $E_{k,j}$ recoge el empleo total en la ocupación *k* y la actividad económica *j*. Por tanto, el indicador considera al 100% de quienes trabajaron habitualmente desde casa en 2020 (más de la mitad de los días) y al 25% de quienes lo hacían ocasionalmente. Por tanto, el indicador *EBTI* toma valores entre 0 y 100, donde los valores más altos del índice en un determinado tipo de empleo *k,j* reflejan una mayor capacidad de adaptación de ese tipo de empleo al teletrabajo.

La **muestra objeto de estudio** parte de parejas heterosexuales que tienen una sola hija o hijo y cuya edad de la madre/padre en el momento del nacimiento está entre 25 y 54 años. La restricción de 25 años es importante debido a la escasa historia laboral de las personas más jóvenes, especialmente aquellas con estudios superiores que se incorporan más tarde al mercado laboral[14]. El primer paso para poder realizar un estudio de pseudo-eventos es construir un pseudo-panel, utilizando una muestra de parejas heterosexuales "sin hijas y/o hijos" como contrafactual. Para ello seguiremos la propuesta desarrollada por Kleven (2022) basada en un procedimiento de emparejamiento que permite identificar personas similares –con y sin hijas y/o hijos– a partir de un conjunto amplio de variables sociodemográficas. Se trata de una adaptación más refinada de la idea original de cohortes sintéticas desarrollada por Deaton (1985). En esta investigación, las variables que utilizamos para realizar el emparejamiento son: el género, el nivel formativo (diferenciando entre "Primaria o inferiores", "Secundaria 1ª etapa", "Secundaria 2ª etapa" y "Superiores"), el país de nacimiento (diferenciando entre España, Europa, África, Norteamérica, Latinoamérica, Asia y Resto) y la región de residencia (considerando 18 comunidades autónomas)[15].

Además de estas variables, la principal variable para realizar el emparejamiento a lo largo del tiempo y construir así el pseudo-panel, es el año *t* de nacimiento del individuo *i*. Esto permite garantizar que una persona con unas características determinadas (sexo, nivel formativo, país de nacimiento y CCAA de residencia) nacida en el año *t*, tenga una edad diferente en cada año *s* de la entrevista. Es decir, el individuo *i* nacido en el año *t* y encuestado en el año *s*, tendrá una edad "a" en el año *s* de la encuesta y el individuo contrafactual (nacido en el mismo año *t*) tendrá una edad "a+1" en el año de la encuesta "*s+1*". Dado que analizamos cinco años antes y cinco años después en torno al nacimiento de la primera hija o hijo, la construcción del pseudo-panel selecciona personas gemelas sin hijas y/o hijos para los cinco años anteriores al nacimiento y personas (gemelas) con una sola hija o hijo para los cinco años posteriores al primer nacimiento. Para el emparejamiento de las personas con hijas y/o hijos, además del año de nacimiento de la madre/padre, se tiene en cuenta el año *z* de nacimiento de la primera hija o hijo. Así, las personas encuestadas en el año *s* de la entrevista, cuya primera hija o hijo nació en el año *z*, siendo *z=s*, se emparejan en los años de la encuesta *s+1, s+2 ... s+5* con personas gemelas con una única hija o hijo nacida también en el año *z*, por lo que el procedimiento de emparejamiento garantiza el cambio temporal de la edad de la madre/padre, y también, el cambio temporal de la edad de la hija o hijo (*z, z+1 .... z+5*). En resumen, diferenciamos entre el año *t* de nacimiento del individuo adulto, el año *z* de nacimiento de la hija o hijo y el año *s* de la encuesta.

Dado que una madre/padre puede tener múltiples coincidencias posibles, siempre que haya más de una persona sin hijas y/o hijos en la celda específica de observables (sexo, año de nacimiento *t*, año de nacimiento de la hija o hijo *z*, nivel formativo, país de nacimien-

14 Kleven (2022) señala que el enfoque de estudio de eventos es menos adecuado para estudiar el impacto de los nacimientos en personas muy jóvenes debido al limitado historial laboral previo al nacimiento en estos casos.

15 Las variables utilizadas por Kleven (2022) son: género, nivel formativo (1ª etapa de secundaria o inferiores, secundaria 2ª etapa, estudios post-secundarios no universitarios, estudios universitarios), estado civil (persona casada conviviendo con pareja, casada con pareja ausente/separada/divorciada/viuda, soltera), raza (blanca no hispana, negra no hispana, hispana, y otras –fundamentalmente asiáticas–) y estado de residencia (51 estados).

to y CCAA de residencia), el emparejamiento se realiza con todos los posibles individuos, ponderando a cada uno por *1/k*, siendo *k* el tamaño de la celda correspondiente.

Los datos disponibles para el análisis cubren el periodo 1996-2024, por lo que el año *z* de nacimiento de la primera hija o hijo se encuentra entre 2001 y 2019, garantizando así que pueden emparejarse con individuos "gemelos" en los cinco años anteriores al nacimiento (1996-2000) y en los cinco años posteriores (2020-2024). Para poder analizar los efectos del teletrabajo, se añaden además las personas cuya primera hija o hijo nació entre 2020 y 2021, si bien para estos, los momentos post-nacimiento se limitan a cuatro y tres años respectivamente.

La muestra de partida original está formada por 3.283.214 personas que conviven en parejas heterosexuales con edades entre 25 y 54 años, y que, o bien tienen una sola hija o hijo nacida entre 2001 y 2021, o bien no tienen hijas o hijos (50% mujeres y 50% hombres). Tras el proceso de emparejamiento y depuración de los datos, la muestra final queda en 1.733.109 individuos, de los que el 89,8% están ocupados. El análisis del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre la probabilidad de estar en la situación de persona ocupada llevado a cabo en la sección G.2.1., se realiza sobre esta muestra de 1.733.109 personas.

El estudio del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas llevado a cabo en la sección G.2.2., se centra en las personas ocupadas para las que se dispone de información sobre las horas semanales habitualmente trabajadas (para ella o él y para su pareja) formado por 1.413.591 personas. Aunque la muestra original de partida está formada por 50% de mujeres y 50% de hombres, tras el procedimiento de emparejamiento, así como debido a las diferencias de empleo entre mujeres y hombres, en esta última muestra, el 46,3% son mujeres y el 53,7% son hombres. La mayoría de la muestra (52,5%) posee estudios superiores o terciarios, mientras que el 26% tiene estudios primarios o inferiores y el 21,4% restante tiene estudios secundarios. Desde el punto de vista de la nacionalidad, el 97,9% tienen la española, mientras que el resto tienen nacionalidad extranjera o bien poseen doble nacionalidad. Finalmente, para el 82,1% de la muestra, la pareja está ocupada, pero dada la menor tasa de empleo de las mujeres, esta cifra resulta del 74,8% entre los hombres con pareja femenina y del 90.6% entre las mujeres con pareja masculina.

Como se ha mencionado anteriormente, el análisis de los efectos de la incidencia del teletrabajo en el empleo se limita al subperiodo 2011-2024, reduciéndose la muestra de personas ocupadas con información sobre las horas habituales trabajadas a 326,465 en este caso.

G. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de la investigación estructurados en dos apartados: G.1. y G.2. En el primero de ellos se lleva a cabo un análisis preliminar, de carácter descriptivo, que sirve de punto de partida para comprender la evolución de la oferta laboral de mujeres y hombres en España entre 1996 y 2024, en función de la situación familiar, así como de la incidencia del teletrabajo en el puesto de trabajo que ocupan. La muestra de análisis, en este caso, está formada por personas con edades entre 25 y 64 años que sean, bien la persona de referencia del hogar, o bien la pareja de la misma. Como se verá a lo largo del apartado G.1., de este análisis de carácter descriptivo se deriva que *existen diferencias de género notables respecto a cómo la presencia de hijas y/o hijos en el hogar influye sobre la oferta laboral de mujeres y hombres, observándose una reducción de la oferta laboral femenina cuando hay hijas y/o hijos en el hogar*. Este análisis preliminar evidencia que, en general, *las mujeres ocupadas en puestos de trabajo con alta incidencia de teletrabajo presentan mejores resultados que las ocupadas en empleos donde el teletrabajo es menos habitual, incluso en presencia de hijas y/o hijos pequeñas, lo que se traduce en menores diferencias de género en los empleos caracterizados por mayores posibilidades de acceso al teletrabajo*.

Sin embargo, para poder extraer conclusiones robustas sobre los efectos de la maternidad/paternidad sobre la oferta laboral y el potencial efecto positivo del teletrabajo para reducir la penalización laboral asociada a la presencia de hijas y/o hijos, es preciso llevar a cabo un análisis econométrico que permita considerar conjuntamente los principales factores determinantes de la oferta laboral, tratando de aislar el efecto de interés (tener hijas y/o hijos y la posibilidad de teletrabajar en el empleo) del resto de factores explicativos. En el apartado G.2. se lleva a cabo dicho análisis econométrico siguiendo el enfoque metodológico expuesto en la sección F.1. *Los resultados muestran que antes del nacimiento de la primera hija o hijo, la probabilidad de empleo de mujeres y hombres es estable, pero al año siguiente del nacimiento, el empleo femenino disminuye notablemente y el masculino sube ligeramente*. Aunque hay recuperación parcial a partir del segundo año del nacimiento, *el empleo femenino no recupera los valores previos, mientras los hombres consolidan una trayectoria ascendente*. Como aspecto positivo a destacar, es que, a lo largo del periodo 1996-2024, se observa una evolución decreciente en la penalización global relativa por maternidad: del 29.1% en los primeros años, al 18% en los últimos.

En horas trabajadas, las mujeres reducen su jornada tras el nacimiento y siguen recortándola durante cinco años, mientras que los hombres la aumentan. Al contrario que en términos de empleo, la penalización global relativa por maternidad en horas crece levemente a lo largo del periodo estudiado (7.8% en 1996-2010 frente a 9.6% en 2011-2024). Respecto al efecto del teletrabajo, los resultados indican que *la penalización global por maternidad es menor en los empleos con alta incidencia de teletrabajo* (6.6%) que en los de baja incidencia (9.6%), pero la diferencia solo resulta significativa al año siguiente del nacimiento. En los hombres, por el contrario, no se aprecian cambios en su oferta laboral ligados a la incidencia del teletrabajo.

El análisis econométrico examina también potenciales efectos heterogéneos de la incidencia del teletrabajo en función del nivel formativo de hombres y mujeres, y también en función de las características laborales de su pareja (situación laboral y situación profesional en el caso de que la pareja esté ocupada). Se concluye que *las mujeres con estudios terciarios que trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo muestran las menores penalizaciones por maternidad en su oferta laboral, pero el efecto es limitado, pues sigue existiendo penalización transcurridos 5 años desde el nacimiento*.

La reducción de las horas trabajadas por las mujeres tras el nacimiento sólo se produce si la pareja está ocupada. Si la pareja masculina no tiene empleo remunerado, las mujeres incrementan su oferta laboral tras el nacimiento, pero únicamente en contextos con alta incidencia de teletrabajo. Finalmente, se observan también matices al considerar la situación profesional de la pareja. Las mujeres cuya pareja es empresario o trabajador autónomo, son quienes enfrentan mayores penalizaciones por maternidad en términos de horas trabajadas, mientras que si la pareja es asalariado del sector público la penalización tiende a ser menor.

Del análisis econométrico se concluye que **el teletrabajo actúa como factor amortiguador de la penalización por maternidad, pero no la elimina, lo que sugiere que persisten factores estructurales del mercado laboral que continúan penalizando en mayor medida a las mujeres tras la llegada de las hijas y/o hijos**.

G.1. Análisis descriptivo de la oferta laboral

Comenzamos el estudio de las diferencias laborales de género asociadas a la maternidad/paternidad con un análisis descriptivo de los principales indicadores del mercado de trabajo: tasa de actividad, tasa de paro, tasa de empleo y horas habituales trabajadas semanalmente. Para cada indicador se presentan resultados desagregados en función de si las personas tienen hijas y/o hijos o no, y para aquellas que tienen, se diferencia entre quienes tienen menores de 6 años y aquellas con hijas y/o hijos de 6 o más años. Para hacer esta diferenciación se considera la edad de la hija y/o hijo menor. La distinción relativa a la edad de llas hijas y/o hijos es muy relevante, pues a partir de los 6 años la escolarización es obligatoria, lo que hace que se reduzca el número de horas necesarias de cuidados por parte de las familias, permitiéndoles a ambos poder dedicar más horas al trabajo remunerado.

En el análisis relativo a las horas trabajadas, se diferencia además entre las personas ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, y aquellas ocupadas en empleos con baja incidencia del teletrabajo. Es importante precisar que el hecho de trabajar en un empleo con alta incidencia del teletrabajo, no implica necesariamente que la persona haya trabajado desde su domicilio en la semana de referencia de la encuesta. Para todos los casos, el colectivo de referencia son las personas con edades entre 25 y 64 años que sean, bien la persona de referencia del hogar, o bien la pareja de la misma.

G.1.1. Participación laboral: Tasa de actividad

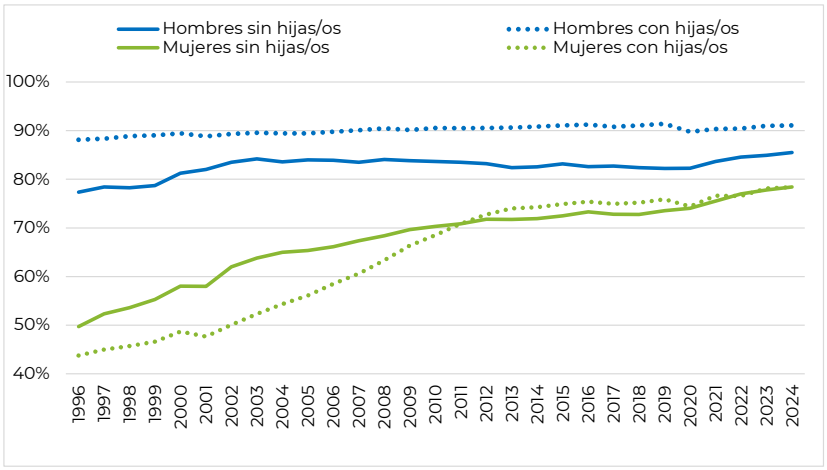
Como puede apreciarse en la Gráfica 1, la tasa de actividad de los hombres –tengan hijas y/o hjios o no– y durante todo el periodo considerado (1996-2024), es siempre superior a la de las mujeres, si bien las diferencias han ido mitigándose con el tiempo. Mientras que en 1996 los hombres sin hijas y/o hijos tenían una tasa de actividad 27,7 puntos porcentuales (pp) superior a la de las mujeres sin hijas y/o hijos, en 2024 dicha diferencia se ha reducido a 7.1 pp. Como se observa en la gráfica, las diferencias entre mujeres y hombres resultan mucho más pronunciadas entre quienes tienen hijas y /o hijos. Así, la tasa de actividad de los hombres con hijas y/o hijos en 1996 era 44,4 puntos más alta que la de las mujeres con hijas y /o hijos, y en 2024 sigue siendo todavía elevada, aunque también la brecha de género se ha reducido progresivamente hasta los 12,7 pp. Como puede apreciarse, a pesar de la tendencia decreciente en la brecha de género en participación laboral, el diferencial es más acusado entre quienes tienen hijas y/ o hijos.

Puede observarse que mientras que el factor maternidad lleva asociado menores tasas de participación laboral entre las mujeres, el factor paternidad actúa en sentido contrario, pues los hombres con hijas y/o hijos –dado su rol habitual de cabeza de familia– registran habitualmente mayores tasas de actividad que los hombres sin hijas y/o hijos.

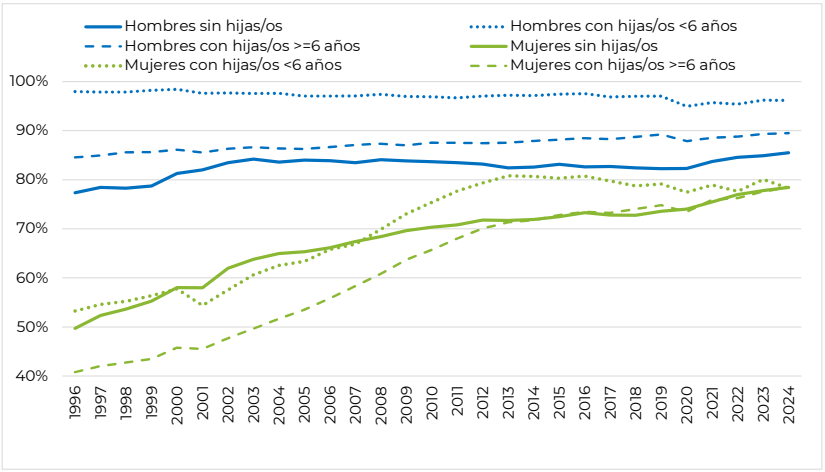
Observando la evolución de la tasa de actividad femenina, un aspecto que destacar es que *la tasa de actividad de las mujeres sin hijas y/o hijos venía siendo mayor a la de las mujeres con hijas y/o hijos hasta el año 2010, si bien se aprecia una convergencia entre ambas a partir de 2011*, invirtiéndose incluso la relación entre ellas, es decir, *observándose mayores tasas de participación laboral entre las mujeres con hijas y/o hijos*. Este cambio fue el resultado del denominado **efecto de la "trabajadora añadida"** (Lundberg, 1985), pues *debido a la crisis económica de 2008-2013 que afectó mayoritariamente al sector de la construcción y por ello a los hombres, se produjo la incorporación de muchas mujeres al mercado de trabajo* para compensar la pérdida de ingresos derivada de la situación de desempleo de muchos hombres (Congregado, Golpe y van Stel, 2011; Bredtmann, Otten, y Rulff, 2017; Addabbo, Rodríguez-Modroño y Gálvez-Muñoz, 2015). Asimismo, cabe señalar que, *desde el año 2020, no se aprecian diferencias significativas en la participación laboral de las mujeres con y sin hijas y/o hijos*.

Gráfica 1. *Tasa de actividad según características familiares y edad de hija o hijo menor. 25-64 años.*

1A



1B Incorpora el dato específico de quienes tienen menores de 6 años



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Al considerar en el análisis la edad de las hijas y/o hijos, se confirma que los hombres con hijas y/o hijos registran siempre las tasas de actividad más elevadas y, especialmente, los hombres con hijas y/o hijos pequeñas (menores de 6 años), cuya tasa de actividad se acerca al 100%, reflejando que el rol habitual del hombre como cabeza de familia se acentúa cuando hay hijas y/o hijos en el hogar.

En el caso de las mujeres, hasta el año 2011, la participación laboral de quienes no tenían hijas y/o hijos superaba la de las mujeres con hijas y/o hijos. A partir del año 2008 se aprecia como la tasa de actividad de las mujeres con hijas y/o hijos pequeñas comienza a superar a la de las mujeres sin hijas y/o hijos. Resulta también significativo *el fuerte aumento de la tasa de actividad de las mujeres con hijas y/o hijos mayores de 6 años*, que *termina por reducir totalmente la brecha respecto a las mujeres sin hijas y/o hijos en el año 2013*. Como se señaló anteriormente, el efecto del trabajador añadido es el motivo subyacente a dicho cambio.

G.1.2. Tasa de paro

Respecto a la tasa de paro, recogida en la Gráfica 2, durante el periodo considerado 1996-2024, los hombres con hijas y/o hijos registran menores tasas de paro que las mujeres, y también menores que los hombres sin hijas y /o hijos, nuevamente debido a su rol en el hogar como cabeza de familia. Por su parte, *las mujeres con hijas y/ o hijos constituyen sistemáticamente el colectivo con mayores tasas de desempleo. Este patrón se asocia a las restricciones que afrontan en su oferta laboral, dado que suelen asumir en mayor medida el cuidado de las hijas y/o hijos*. Estas limitaciones reducen el abanico de empleos compatibles con sus circunstancias y, en consecuencia, dificultan la salida del desempleo.

Durante la Gran recesión (2008-2013), la tasa de paro aumentó significativamente para todos los colectivos, especialmente – en más de 15 pp – para los hombres (con y sin hijas y/ o hijos) y también para las mujeres con hijas y/ o hijos. Por el contrario, *el aumento de la tasa de paro de las mujeres sin hijas y/ o hijos fue de menor magnitud* (unos 10 pp). Este resultado resulta especialmente destacable, pues una conclusión habitual de las investigaciones sobre los efectos de la Gran Recesión sobre el mercado laboral español, es que las mujeres se vieron menos impactadas por la crisis económica (Permanyer y Treviño, 2013). Sin embargo, como se observa al introducir en el análisis aspectos familiares, la conclusión varía sustancialmente ya que, concretamente, *las mujeres con hijas y/ o hijos se vieron tan afectadas por la crisis como los hombres*. Mientras que l*a mayor presencia de los hombres en el sector de la construcción* – en el que se perdieron más de 1,7 millones de empleos– *explica el fuerte aumento de la tasa de paro masculina*, este no puede ser el factor explicativo del notable aumento de la tasa de paro de las mujeres con hijas y/ o hijos. Ello sugiere que *la destrucción de empleo que afectó al resto de sectores económicos, se concentró desproporcionadamente en mujeres con hijas y/ o hijos frente a mujeres sin hijas y/ o hijos, debido tanto a la mayor precariedad laboral previa de las mujeres con hijas y/ o hijos (mayores tasas de temporalidad), como también a una potencial mayor preferencia del mercado laboral hacia trabajadoras que estuvieran disponibles un mayor número de horas*. Debe recordarse que, según la EPA, el porcentaje de mujeres que declaran no poder trabajar más horas por motivos familiares es superior al de los hombres.

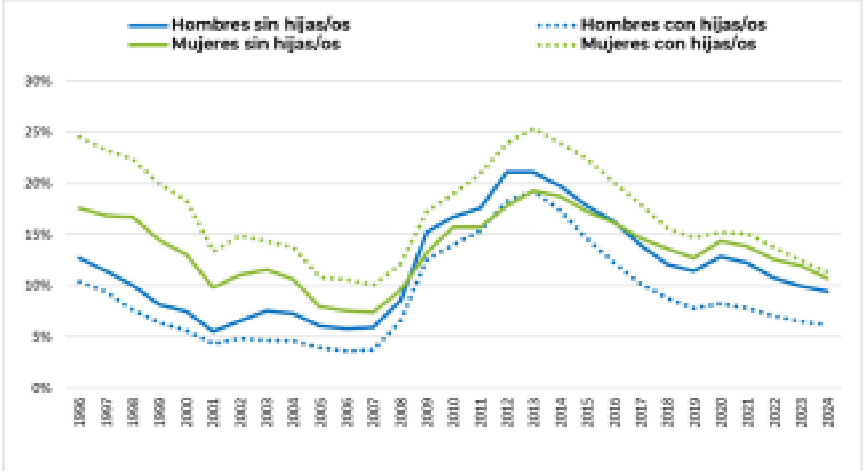
Introduciendo en el análisis la edad de la hija o hijo menor, se constata que *la mayor tasa de paro durante todo el periodo analizado la registran las mujeres con hijas y/ o hijos menores de 6 años, seguida por la tasa de paro de aquellas con hijas y/ o hijos mayores de 6 años*. La explicación reside, por un lado, en la menor disponibilidad de horas para trabajar de las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños y, por otro, en la edad de dichas mujeres, ya que en promedio las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños son más jóvenes que las mujeres cuyo hijo menor es mayor de 6 años, y, como es bien conocido, los jóvenes registran tasas de paro más elevadas que la población de mayor edad. Es destacable que las diferencias en *la tasa de paro entre unas y otras vienen reduciéndose desde 2013 hasta prácticamente eliminarse en 2024*.

En el caso de los hombres, prácticamente no existen diferencias en la tasa de paro de los que tienen hijas y/o hijos pequeñas y los que tienen hijas y/o hijos mayores de 6 años, lo que sugiere que, el mayor número de horas de cuidados que requieren las hijas y/o

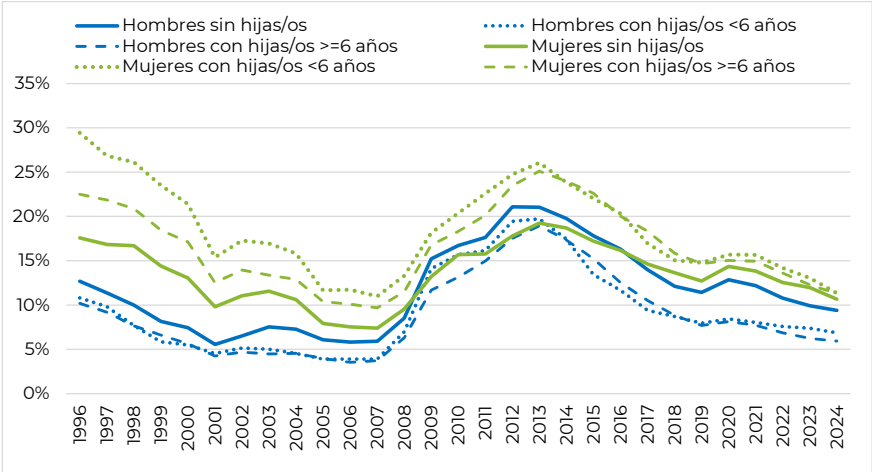
hijos menores de 6 años no influye sobre su tasa de desempleo y que, por tanto, *la mayor dedicación al cuidado de los hijos es asumida por sus parejas femeninas*. Este resultado es coherente con los resultados de la literatura basados en encuestas de uso del tiempo, las cuales señalan que son las mujeres quienes se ocupan mayoritariamente del cuidado de las hijas y/o hijos, especialmente cuando son pequeñas (García-Román y Cortina, 2015; Cano, 2019).

Gráfica 2. *Tasa de paro según características familiares y edad de hija o hijo menor. 25-64 años.*

2A



2B Incorpora el dato específico de quienes tienen menores de 6 años



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

G.1.3. Tasa de empleo

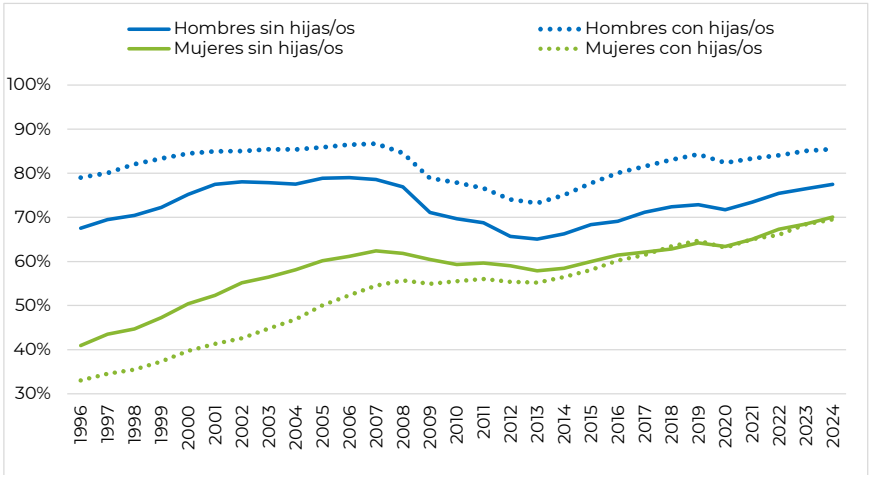
Al examinar la tasa de empleo —porcentaje de personas ocupadas sobre la población en edad de trabajar— recogida en la Gráfica 3, se aprecian patrones similares a los observados en la tasa de actividad. En primer lugar, a lo largo de todo el periodo considerado, *los hombres registran sistemáticamente mayores tasas de empleo que las mujeres, debido, por un lado, a su mayor tasa de actividad y, por otro, a su menor tasa de paro*. Esta pauta del caso español es similar a la observada en la mayoría de los países avanzados (Gomes y Rijal, 2024; OCDE, 2025).

Se aprecia además un d*escenso notable de las diferencias de género*. Mientras que en 1996 los hombres sin hijas y/ o hijos tenían una tasa de empleo 26,6 pp superior a la de las mujeres sin hijas y/ o hijos, dicha diferencia se redujo a 7,4 pp en 2024. Por otra parte, se

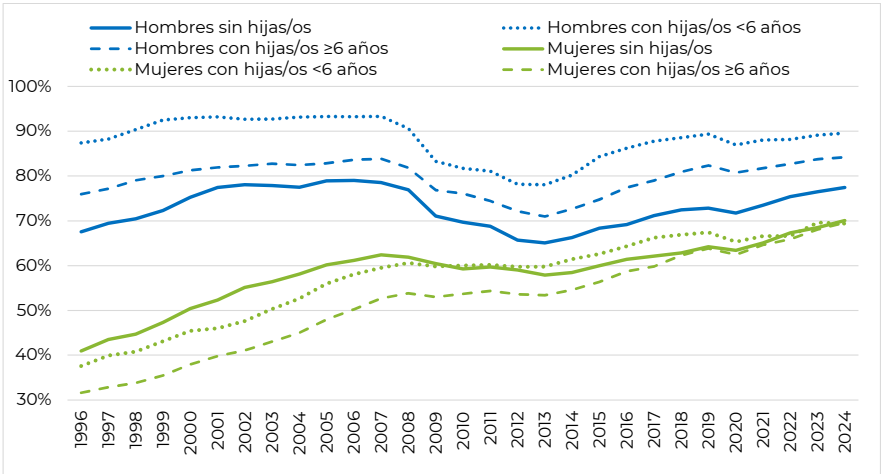
observa que **la brecha de género es especialmente acusada para las mujeres con hijas y/ o hijos**, para quienes la diferencia era de 46 pp en 1996 y, aunque en 2024 el diferencial se ha reducido notablemente, todavía sigue siendo muy elevado. En 2024 las mujeres con hijas y/ o hijos tenían una tasa de empleo 15,9 pp inferior a la de sus homólogos masculinos.

Gráfica 3. *Tasa de empleo según características familiares y edad de hija o hijo menor. 25-64 años.*

3A



3B Incorpora el dato específico de quienes tienen menores de 6 años



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

En segundo lugar, cabe destacar que *los hombres con hijas y/ o hijos registran sistemáticamente tasas de empleo más altas que los hombres sin hijas y/ o hijos, con un diferencial estable a lo largo del tiempo* de en torno a 9 pp. Por el contrario, *las mujeres con hijas y/ o hijos presentan habitualmente tasas de empleo inferiores a las de las mujeres sin hijas y/ o hijos*. Este patrón es coherente con la persistencia del rol de los hombres como principal proveedor de ingresos del hogar y con los peores resultados laborales de las madres –menor tasa de actividad y mayor desempleo– asociados a su mayor asunción de las responsabilidades de cuidados. Sin embargo, *se ha producido una convergencia clara entre ambas a partir de la crisis económica iniciada en 2008*. Aproximadamente, en 2008 comienza a reducirse la brecha en la tasa de empleo entre mujeres sin hijas y/ o hijos y mujeres con hijas y/ o hijos, hasta situarse en niveles muy similares a partir de 2017. En 2024, la tasa de empleo de las mujeres sin hijas y/ o hijos fue tan solo 0,5 pp superior a la de las mujeres con hijas y/ o hijos.

Al introducir en el análisis la edad de la hija y/o hijo menor, se observa que, en el caso de los hombres, aquellos con hijas y/ o hijos menores de 6 años son quienes registran mayores tasas de empleo. En el caso de las mujeres con hijas y/ o hijos menores de 6 años, su tasa de empleo resulta también superior a la de las mujeres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años. Pero en este caso, dicha tasa fue inferior hasta el año 2009 a la de las mujeres sin hijas y/ o hijos. Como puede apreciarse en la Gráfica 3B, *a partir de 2010, la tasa de empleo de las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños supera a la del resto de mujeres, resultado de los efectos de la Gran Recesión sobre el empleo masculino y el consecuente efecto de la trabajadora añadida* ya mencionado.

G.1.4. Horas habituales trabajadas

Centrando el análisis en las horas habituales trabajadas[16] mostradas en la Gráfica 4, se observan varios hechos. En primer lugar, *los hombres trabajan en promedio un mayor número de horas semanales que las mujeres. En segundo lugar, los hombres con hijas y/ o hijos trabajan más horas que los hombres sin hijas y/ o hijos*. De manera inversa, se constata que *las mujeres con hijas y/ o hijos trabajan menos horas que las mujeres sin hijas y/ o hijos*. Estas evidencias se mantienen a lo largo de todo el periodo analizado 1996-2024, observándose también una tendencia generalizada a la reducción del número de horas trabajadas, algo más acusada entre los hombres sin hijas y/ o hijos.

A pesar de esta reducción generalizada del número de horas en todos los colectivos, es destacable que *las diferencias entre las mujeres con hijas y/ o hijos y los hombres (tengan hijos o no), así como con las mujeres sin hijas y/ o hijos, se han mantenido bastante estables a lo largo del periodo*. En 1996, las mujeres con hijas y/ o hijos trabajaban en promedio 5,9 horas menos que los hombres con hijas y/ o hijos y 5.3 horas menos que los hombres sin hijas y/ o hijos; mientras que frente a las mujeres sin hijas y/ o hijos la diferencia era de 1,2 horas. En 2024, la diferencia frente a los hombres con hijas y/ o hijos y las mujeres sin hijas y/ o hijos se mantiene prácticamente inalterada en 5,9 y 1,3 horas respectivamente. Tan sólo se ha reducido –y muy modestamente– el diferencial en horas trabajadas frente a los hombres sin hijas y/ o hijos hasta las 4,6 horas.

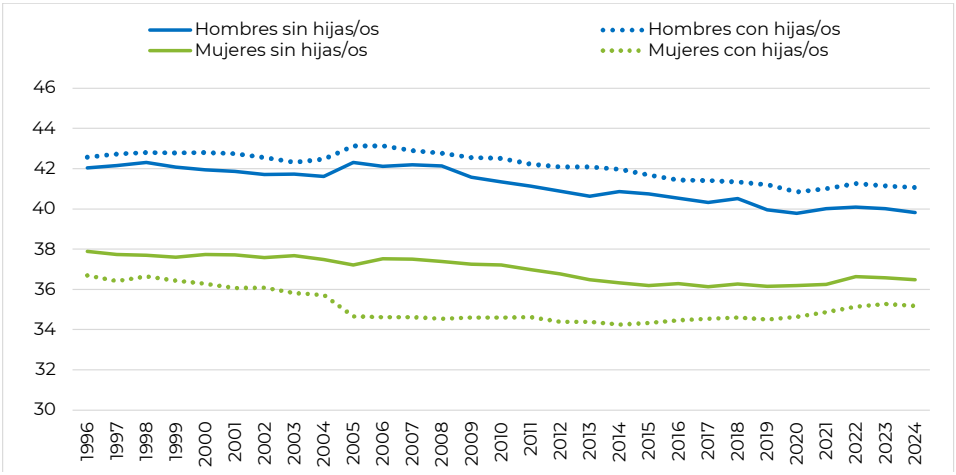
Al considerar la edad de la hija o hijo menor, se constata que **las mujeres con hijas y/o hijos son el colectivo que trabaja habitualmente un menor número de horas, pero las diferencias frente al resto de grupos son aún más acusadas cuando el hijo menor tiene menos de 6 años**. Así, las mujeres con menores menos de 6 años, trabajan en promedio 2 horas menos que las mujeres sin hijas o hijos, 6 horas menos que los hombres con hijas o hijos pequeñas, y casi 7 horas menos que los hombres con hijas o hijos mayores de 6 años.

En el caso de los hombres, se confirma lo señalado anteriormente y con independencia de la edad de la hija o hijo menor, *los hombres con hijas o hijos trabajan siempre más horas que los hombres sin hijas o hijos*. Sin embargo, cabe destacar un cambio de tendencia importante *a partir de 2009-2010, pues a partir de ese momento, los hombres con hijas o hijos menores de 6 años comienzan a trabajar un menor número de horas que los hombres con hijas o hijos mayores de 6 años*. Si bien este análisis descriptivo no permite extraer conclusiones causales, uno de los factores que *podría haber influido en este cambio de tendencia* es *la implantación del permiso de paternidad de 2 semanas a partir del año 2007* y que ha ido incrementándose gradualmente hasta igualarse al de las mujeres en 2021.

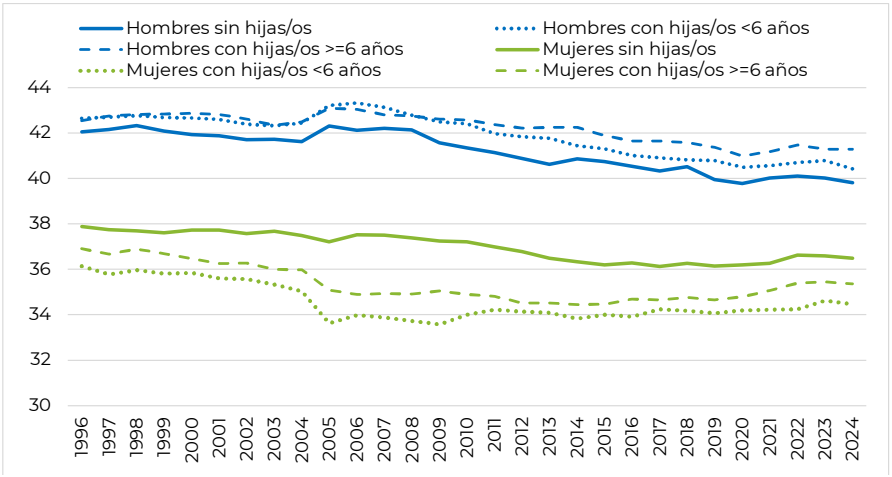
16 La EPA ofrece información sobre las horas habituales trabajadas, las horas efectivas trabajadas y las horas en contrato (sólo para asalariados). Dado que las horas efectivas están afectadas por periodos de vacaciones, bajas temporales por enfermedad y otros factores, todo el análisis se realiza en base a las horas habituales trabajadas semanalmente.

Gráfica 4. *Horas habituales trabajadas según características familiares y edad de hija o hijo menor. Personas ocupadas, 25-64 años.*

4A



4B



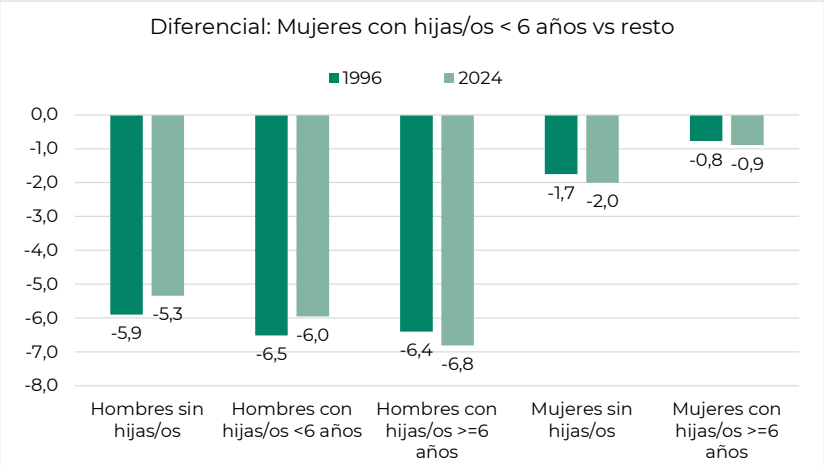
Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Al comparar el diferencial en *horas trabajadas de las mujeres con hijas o hijos pequeñas* frente al resto de colectivos, puede apreciarse que se ha reducido ligeramente frente a los hombres sin hijas o hijos y a los hombres con hijas o hijos pequeñas (Gráfica 5). Sin embargo, *se ha ensanchado la brecha frente a los hombres con hijas o hijos mayores de 6 años, así como frente al resto de mujeres (sin o con hijas /hijos mayores de 6 años)*.

Teniendo en cuenta el diferencial de género existente en tasa de actividad y tasa de empleo comentados anteriormente, resulta pertinente examinar la oferta laboral de mujeres y hombres considerando conjuntamente el margen extensivo (empleo) y el margen intensivo (horas trabajadas). Así, en la Gráfica 6 se muestran las horas habituales trabajadas por unas personas y otras para el total de la población de 25 a 64 años, computando con cero horas si la persona no trabaja. *Se confirman los hechos ya mencionados*: los hombres con hijas y/ o hijos son quienes trabajan un mayor número de horas (34,9 horas en 2024), mientras que las mujeres con hijas y/ o hijos son quienes trabajan menor número de horas (24,3 horas en 2024). Observando la evolución a lo largo del tiempo, *se aprecia un descenso generalizado de la brecha en la oferta laboral de las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños frente al resto*. Si en 1996 las mujeres con hijas y/ o hijos trabajaban 21,5 horas menos que los hombres, en 2024, dicho diferencial se ha reducido a 10,6 horas. No obstante, como se ha señalado anteriormente, *la causa principal de esta reducción se encuentra en el*

margen extensivo (aumento de la tasa de empleo de las mujeres con hijas y/ o hijos), mientras que el margen intensivo (número de horas trabajadas entre las ocupadas) apenas se ha alterado.

Gráfica 5. *Diferencial en horas trabajadas de las mujeres con hijas o hijos menores de 6 años frente al resto de colectivos. 25-64 años.*

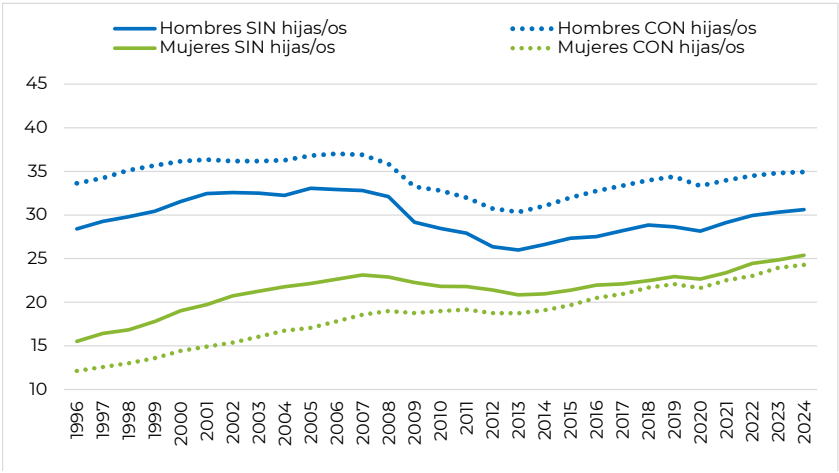


Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

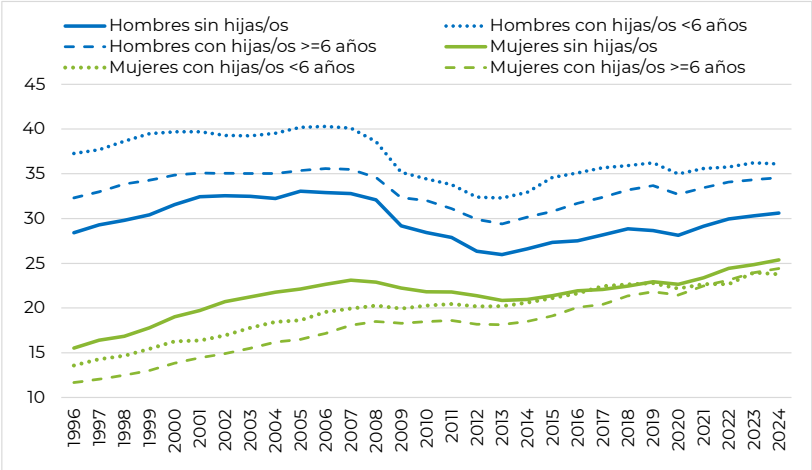
A introducir en el análisis la edad de la hija o hijo menor, el mayor número de horas trabajadas se registra entre los hombres con hijas y/ o hijos pequeños, seguido por los hombres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años. En el caso de las mujeres, las cifras más bajas las registran las mujeres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años (fruto de su menor tasa de empleo), seguidas por las mujeres con hijas y/ o hijos pequeñas. No obstante, en este caso se aprecia una clara convergencia a partir del año 2014, pues se equipara la oferta laboral de las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños y la de las mujeres sin hijas y/ o hijos, manteniéndose en cifras similares hasta el año 2020. A partir de 2021, empieza a observarse nuevamente una brecha entre las mujeres sin hijas y/ o hijos y las que sí tienen hijos, si bien las diferencias parecen haber desaparecido prácticamente al comparar mujeres con hijas y/ o hijos pequeños y mujeres con hijas y/ o hijos a partir de 6 años.

Gráfica 6. *Horas habituales trabajadas según características familiares y edad de la hija o hijo menor. Personas ocupadas y no ocupadas 25-64 año.*

6A

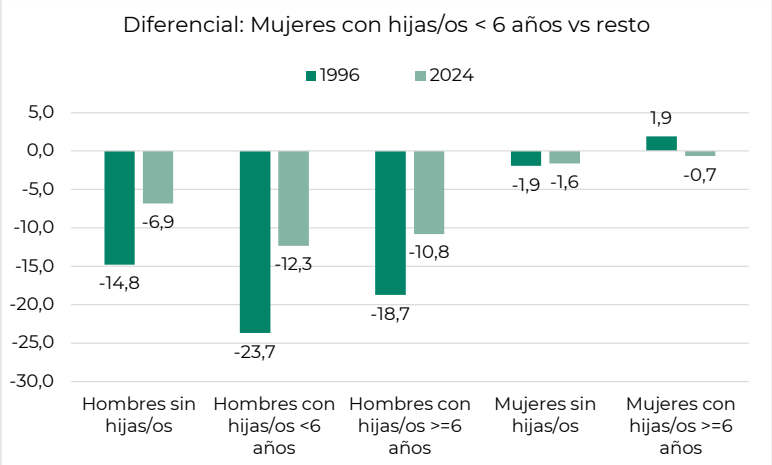


6B



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Gráfica 7. *Diferencial en horas trabajadas de las mujeres con hijas o hijos menores de 6 años frente al resto de colectivos. Personas ocupadas y no ocupadas, 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

G.1.5. Desajustes de la oferta laboral

G.1.5.1. Personas ocupadas que desean trabajar más horas

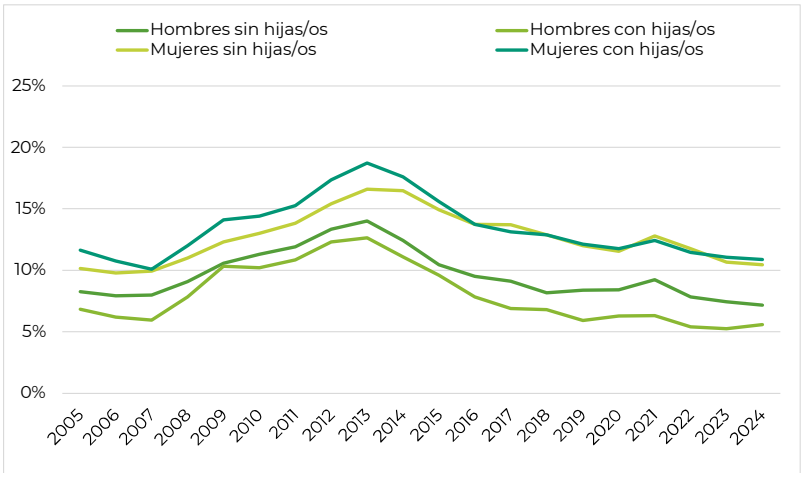
A priori, el menor número de horas trabajadas podría ser el resultado de una preferencia individual. Sin embargo, *cuando se examina el porcentaje de personas ocupadas que declara que desearía trabajar más horas, se observa que entre las mujeres dicha proporción es mayor* (Gráfica 8). Es decir, que **detrás del menor número de horas trabajadas por las mujeres se encuentra, entre otros factores, el hecho de no poder encontrar un trabajo acorde a sus preferencias**. Es preciso señalar que hasta los años 2015-2016, la mayor incidencia de este indicador se producía entre las mujeres con hijas y/ o hijos, si bien las diferencias entre mujeres con hijas y/ o hijos y mujeres sin hijas y/ o hijos se han eliminado desde entonces. *En el caso de los hombres con hijas y/ o hijos, su oferta laboral se ajusta más a sus preferencias individuales*, pues los hombres con hijas y/ o hijos son quienes trabajan más horas como ya señalamos anteriormente, y también son quienes declaran en menor proporción que desearían trabajar más horas.

Al introducir la edad de los hijos como variable explicativa, se observa un patrón algo diferente. **El mayor desajuste en la oferta laboral de las mujeres se produce entre quie-**

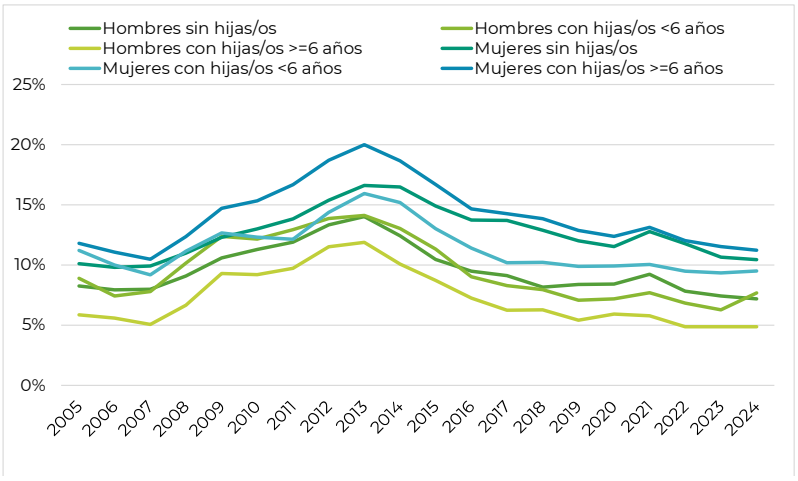
nes tienen hijas y/ hijos mayores de 6 años. En 2024, más del 11% de las mujeres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años declara que desearía trabajar más horas. Este resultado podría reflejar el hecho de que mientras las hijas y/o hijos son pequeñas, muchas mujeres reducen su jornada laboral o incluso abandonan temporalmente el mercado laboral, pero *una vez que las hijas y/o hijos alcanzan una determinada edad y no requieren tantos cuidados, desean recuperar las horas trabajadas antes de tener hijas y/ hijos, pero les resulta más complicado el poder hacerlo. La depreciación del capital humano asociada a largos periodos de ausencia del mercado laboral se traduce en una penalización del mercado de trabajo que reduce la probabilidad individual de empleo* (Cebrián y Moreno, 2015).

Gráfica 8. *Porcentaje de personas ocupadas que desearían trabajar más horas, 25-64 años.*

8A



8B



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

G.1.5.2. Subempleo

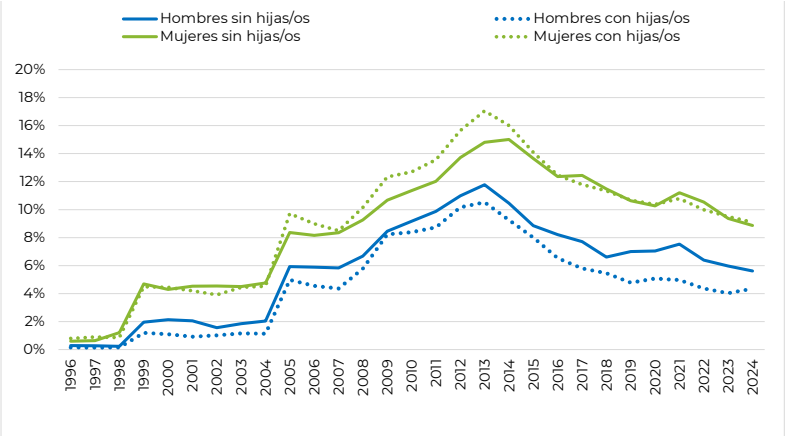
En la Gráfica 9 se muestra la incidencia del subempleo por insuficiencia de horas. En la EPA se define el *subempleo por insuficiencia de horas* como *las personas ocupadas que desean trabajar más horas y están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas trabajadas son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan las personas ocupadas a tiempo completo en la rama de actividad en la que tienen su empleo principal*. Como se desprende de la evolución de la variable personas ocupadas subempleadas sobre el total de ocupadas para el periodo 1996-2024, existe una clara tendencia ascenden-

te hasta los años 2013-2014 asociada a la Gran recesión, seguida de un descenso progresivo motivado por el inicio de la recuperación económica en 2014.

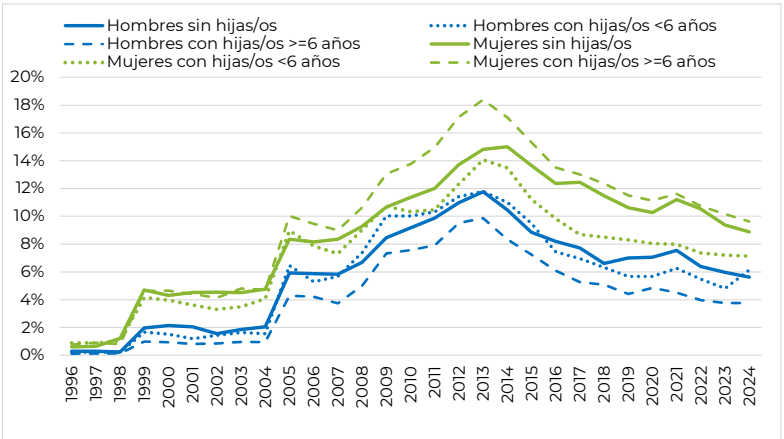
Se evidencia nuevamente la *persistencia de una brecha de género en relación a la incidencia del subempleo*. En todo el período analizado, **las mujeres presentan mayores tasas de subempleo que los hombres, con diferencias que se amplían en los años de crisis.** Un aspecto significativo para destacar son las diferencias de género encontradas respecto a cómo afecta la presencia de hijas y/o hijos a la incidencia del subempleo. M*ientras que en el caso de las mujeres la presencia de hijas y/o hijos está, por lo general, relacionada con mayores niveles de subempleo, entre los hombres ocurre lo contrario*. En concreto, las mujeres con hijas y/ o hijos son el grupo con mayor incidencia de subempleo, alcanzando valores cercanos al 18% en 2013–2014, mientras que las mujeres sin hijas y/ o hijos rondan el 15% en ese mismo período. Para los hombres, en ese mismo periodo, la incidencia del subempleo se sitúa en el 10–12% pero, en este caso, son los hombres sin hijas y/ o hijos los que registran unos valores mayores.

Gráfica 9. *Personas ocupadas subempleadas (%) según características familiares y edad de la hija o hijo menor. 25-64 años.*

9A



9B



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Tras el pico de los años 2013–2014, se ha producido una reducción sostenida de la incidencia del subempleo, si bien en 2024 los niveles son todavía superiores a los observados a mediados de los años noventa. Sin embargo, cabe destacar que *en 2024 no hay diferencias en la incidencia del subempleo dentro del colectivo femenino, con tasas prácticamente*

iguales entre mujeres con y sin hijas y/ o hijos, mientras que en el caso de los hombres, la incidencia del subempleo sigue siendo mayor entre aquellos sin hijas y/ o hijos.

Cuando distinguimos por la edad de la hija o hijo menor, se observa que *la mayor incidencia del subempleo entre las mujeres con hijas y/ o hijos se debe al subgrupo de aquellas con hijas y/ o hijos mayores de 6 años*. Así, para el año 2013, momento en el que se alcanza el valor más alto de todo el periodo, se observa una tasa de subempleo ligeramente superior al 18% entre este subgrupo. Sin embargo, para las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños, (menos de 6 años) dicho valor ronda el 14%, estando incluso por debajo del correspondiente al de las mujeres sin hijas y/ o hijos. Por el contrario, entre *el colectivo masculino, son los hombres con hijas y/ o hijos de más de 6 años* los que registran la menor incidencia del subempleo, en torno al 10%. Además, es este colectivo el que *registra los valores más bajos a lo largo de todo el periodo analizado*. Por último, cabe destacar que, al finalizar el periodo analizado –año 2024– las mujeres con hijas y/ o hijos de más de 6 años apenas muestran diferencias con respecto a las que no tienen hijos en cuanto a la incidencia del subempleo, mientras que aquellas con hijas y/ o hijos menores de 6 años muestran valores más bajos. Para el caso de los hombres, siguen siendo los hombres con hijas y/ o hijos de más de 6 años los que presentan las tasas más bajas.

G.1.6. Influencia del teletrabajo sobre la oferta laboral

En este apartado realizamos un análisis descriptivo de la influencia del teletrabajo sobre la oferta laboral y la capacidad de esta característica laboral para reducir las brechas de género en el mercado laboral atendiendo a la situación familiar. Se analizan, en primer lugar, las horas habituales trabajadas, así como un conjunto de indicadores relativos a desajustes de la oferta laboral (personas ocupadas que desearían trabajar más horas, empleo parcial involuntario, jornada parcial por motivo de cuidados y tasa de subempleo).

G.1.6.1. Horas trabajadas

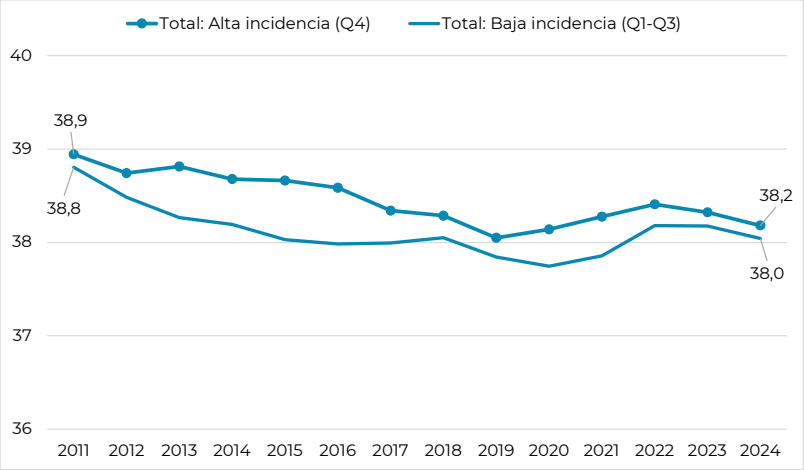
En la Gráfica 10 se recogen las *horas trabajadas* por las personas ocupadas de 25 a 64 años, diferenciando entre dos tipos de empleos: empleos con alta incidencia de teletrabajo según el indicador *EBTI* expuesto en la sección F.2. y empleos con baja incidencia de teletrabajo. *Se han considerado como empleos con alta incidencia de teletrabajo aquellos cuyo índice EBTI se encuentra en el cuarto cuartil (mayor que 22,2)*, mientras que los que están en los cuartiles 1 a 3 se han clasificado como de baja incidencia. En este caso, el análisis debe limitarse al periodo 2011-2024, pues como ya se señaló en la sección F.2. el indicador *EBTI* sólo puede calcularse a partir del año 2011[17]. En este punto, es importante recalcar nuevamente que *el indicador EBTI es una medida que refleja la capacidad de adaptación al teletrabajo de un determinado tipo de empleo definido por el cruce ocupación-actividad económica*. No debe confundirse, por tanto, con el hecho de que una persona haya teletrabajado o no en la semana de referencia de la encuesta. Es decir, una persona ocupada que declare no trabajar desde casa habitualmente puede llevar asociado un valor alto del indicador *EBTI* si esa persona está ocupada en un empleo (cruce ocupación-actividad económica) con un porcentaje elevado de personas que sí trabajan con frecuencia desde casa. Como ya se señaló, el *EBTI* aporta información para más de 1.800 tipos de empleo.

Como puede apreciarse en la Gráfica 10, aunque el número medio de horas trabajadas en los empleos con alta incidencia de teletrabajo (línea verde marcada con círculos) es siempre mayor que en los empleos de baja incidencia, las diferencias entre ambos tipos de empleo resultan muy poco significativas, tan sólo 0,34 horas en promedio.

17 Como se explica en la sección F.2., el indicador de teletrabajo *EBTI* se calcula con información de la CNAE-2009 y la CNO-2011. Dado que no hay una correspondencia exacta entre las ocupaciones de la CNO-2011 y la CNO -1994, el indicador *EBTI* sólo puede calcularse a partir de 2011.

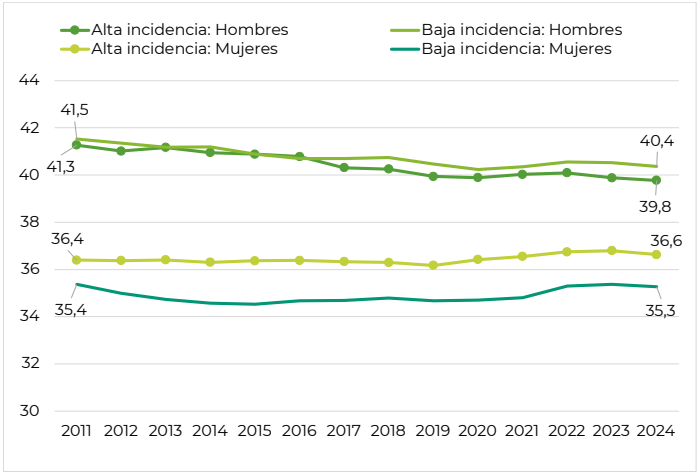
Sin embargo, cuando en el análisis se diferencia por género, se aprecia un patrón claramente diferente entre hombres y mujeres. Así, *en el caso de los hombres apenas hay diferencias en las horas trabajadas en ambos tipos de empleo*, incluso las horas medias son algo superiores en los empleos con baja incidencia de teletrabajo (Gráfica 11). Sin embargo, *en el caso de las mujeres, se observa que quienes trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo, trabajan en promedio significativamente más horas que las mujeres ocupadas en empleos con baja incidencia.* Concretamente, a lo largo del periodo considerado, dicha diferencia resulta para las mujeres de 1,6 horas en promedio. No obstante, se constata nuevamente, que *los hombres trabajan mayor número de horas que las mujeres, tanto en los empleos con menor incidencia de teletrabajo como en los de alta incidencia de teletrabajo*.

Gráfica 10. *Horas habituales trabajadas según la incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Gráfica 11. *Horas habituales trabajadas según género e incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años.*



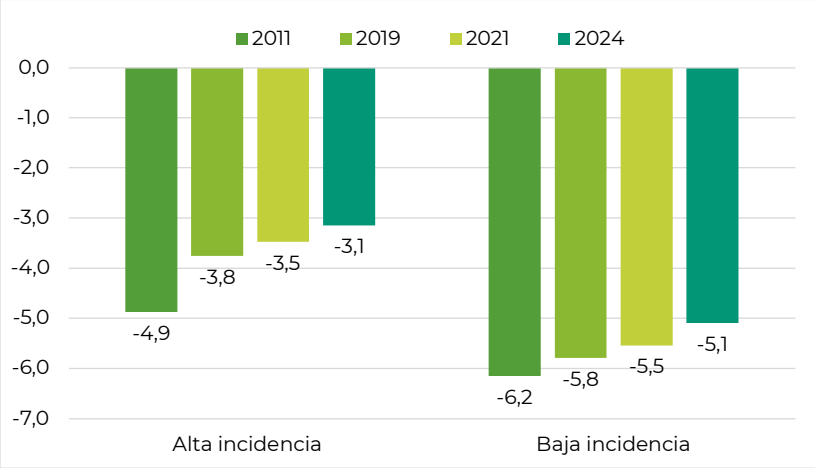
Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

El diferente comportamiento laboral de hombres y mujeres en los empleos con alta incidencia de teletrabajo se traduce en que **la brecha de género en horas trabajadas es mayor en los empleos caracterizados por una baja incidencia de teletrabajo** (Gráfica 12). Así, en 2024, las mujeres ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo trabajaron 3,1 horas menos que los hombres, mientras que en los empleos con baja incidencia la

brecha fue de 5,1 horas. También se confirma la tendencia decreciente en la reducción de la brecha de género en horas trabajadas desde 2011 en ambos tipos de empleo, si bien la reducción ha sido de mayor intensidad en los empleos con alta incidencia. Concretamente, en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, la brecha de género se ha reducido un 35,5% (1,7 horas), mientras que en los empleos con baja incidencia la reducción ha sido del 17,2% (1,1 horas).

En conclusión, este primer análisis descriptivo sugiere que **la mayor flexibilidad asociada al teletrabajo favorece el incremento del margen intensivo (horas trabajadas) de la oferta laboral de las mujeres**. No obstante, al tratarse de un resultado basado en medias y correlaciones descriptivas, no permite extraer conclusiones firmes. Para ello es necesario aislar el efecto del teletrabajo del resto de factores que influyen en la oferta laboral, lo que requiere un análisis econométrico riguroso, como el que se presenta en el apartado G.2.

Gráfica 12. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en horas habituales trabajadas según la incidencia del teletrabajo en el empleo. 25-64 años.*

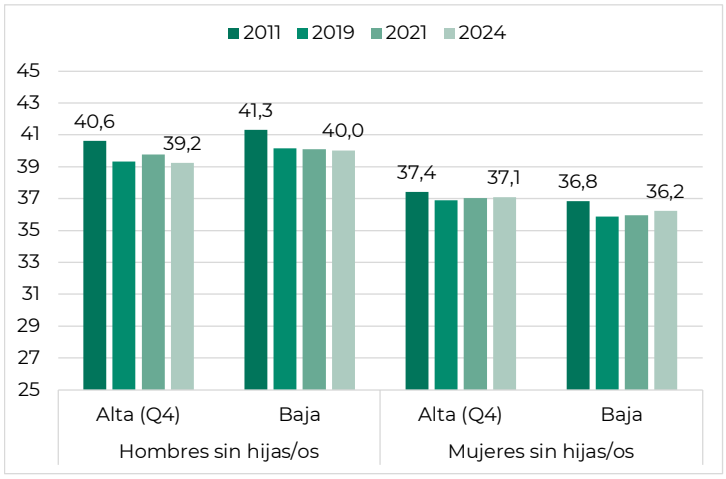


Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

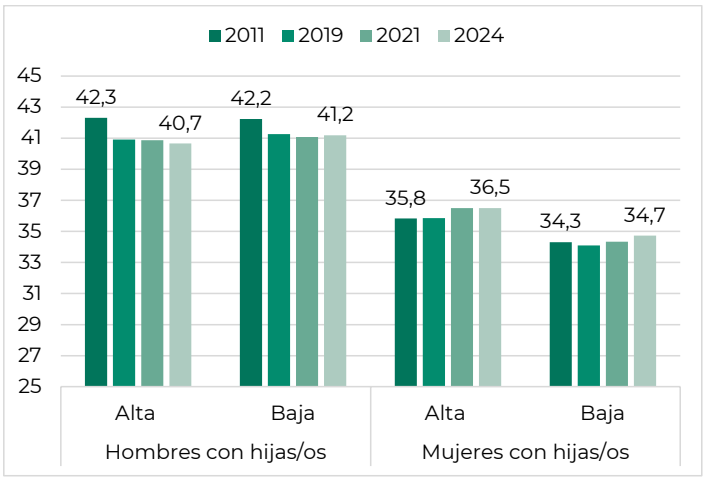
Al distinguir por características familiares, se observan algunas diferencias. *Los hombres sin hijas y/ o hijos trabajan menos horas en los empleos con alta incidencia de teletrabajo que en los de baja incidencia* (si bien la diferencia es poco significativa). En el caso de las mujeres, se confirma lo señalado anteriormente: tanto **las mujeres** sin hijas y/ o hijos como las mujeres con hijas y/ o hijos (con independencia de la edad de éstos) **trabajan más horas cuando están ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo** (Gráfica 13).

Gráfica 13. *Horas habituales trabajadas según características familiares y la incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años.*

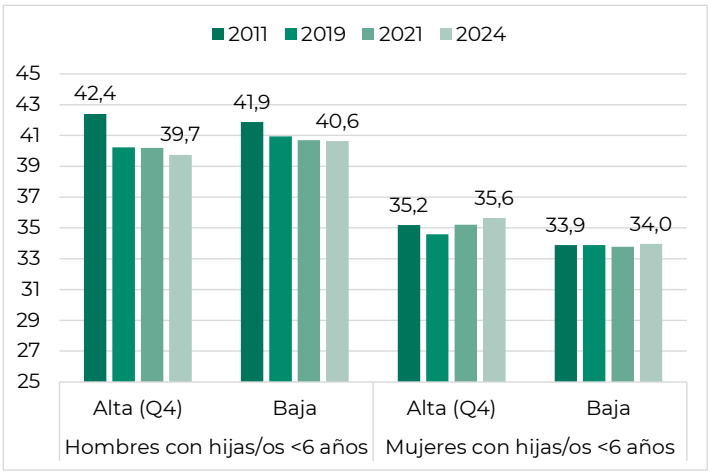
13A



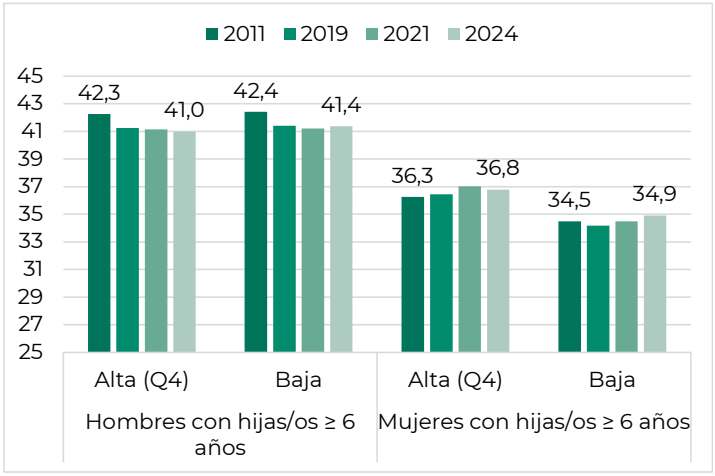
13B



13C



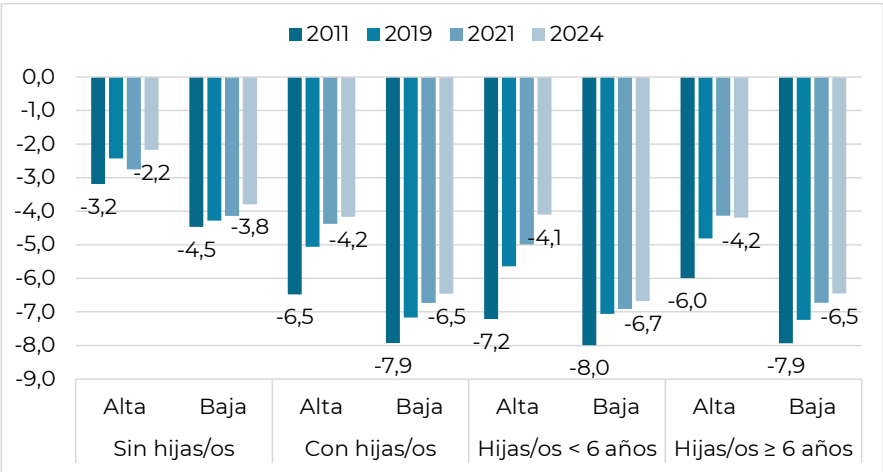
13D



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

La Gráfica 14 muestra la evolución de la brecha de género en las horas habitualmente trabajadas entre mujeres y hombres, diferenciando según la incidencia del teletrabajo y la situación familiar, para los años 2011, 2019, 2021 y 2024. Los valores negativos indican que **las mujeres trabajan, en promedio, menos horas que los hombres en cada categoría analizada**. En primer lugar, cabe destacar que, entre 2011 y 2024, se produce una *reducción gradual de la brecha de género en la mayoría de los segmentos, siendo más acusada en los empleos con alta incidencia de teletrabajo*. A modo de ejemplo, en los hogares sin hijas y/ o hijos, las diferencias pasan de aproximadamente -3 horas a -1 hora; y en los hogares con hijas y/ o hijos, de aproximadamente -4 horas a -2/-3 horas. *En los empleos con baja incidencia de teletrabajo, la reducción es mucho más limitada* y, en 2024, siguen registrándose valores considerablemente elevados (en torno a -6,5 horas en hogares con hijas y/ o hijos).

Gráfica 14. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en horas habitualmente trabajadas según incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Por otro lado, se aprecia que, en términos generales, *la brecha de género es mayor en los empleos con baja incidencia de teletrabajo, independientemente de la situación familiar*. En 2011, por ejemplo, la diferencia alcanza -8,5 horas para el grupo de personas con hijas y/ o hijos y baja incidencia de teletrabajo, frente a -6,5 horas en empleos con alta incidencia. Este patrón se mantiene en los años posteriores, aunque con una tendencia a la reducción: en 2024 la brecha en empleos con baja incidencia y con hijas y/ o hijos se sitúa

en torno a -6,5 horas, mientras que en los de alta incidencia se reduce a aproximadamente -4 horas.

La desagregación por edad de las hijas y/o hijos refuerza esta dinámica. *Las mayores diferencias se registran entre quienes tienen hijas y/o hijos menores de 6 años y trabajan en empleos con baja incidencia de teletrabajo*, con valores próximos a -8 horas en 2011 y -6,7 horas en 2024. En contraste, *en empleos con alta incidencia, la brecha de género para este grupo se reduce* ampliamente desde -7.2 en 2011 a -4.1 en 2024. Estos resultados sugieren que **la posibilidad de teletrabajar contribuye a mitigar las desigualdades de género, especialmente en aquellos casos en los que las responsabilidades familiares son más intensas**.

Los datos para el año 2021 merecen especial atención, ya que coincide con la fase tras la pandemia de COVID-19, cuando el teletrabajo se expandió de forma extraordinaria. Como puede observarse, entre las personas con hijas y/ o hijos, la brecha de género en ese año frente a 2019 se redujo de manera notable en empleos con alta incidencia de teletrabajo (de -5,1 en 2019 a -4,4 en 2021), lo que sugiere que *la flexibilidad espacial y horaria actuó como un mecanismo compensador frente a las restricciones derivadas de la conciliación laboral y familiar*. Sin embargo, la persistencia de diferencias en empleos con baja incidencia de teletrabajo, indica que *la capacidad de ajustar la jornada sigue dependiendo de la estructura ocupacional y de la distribución de las tareas de cuidado dentro del hogar*.

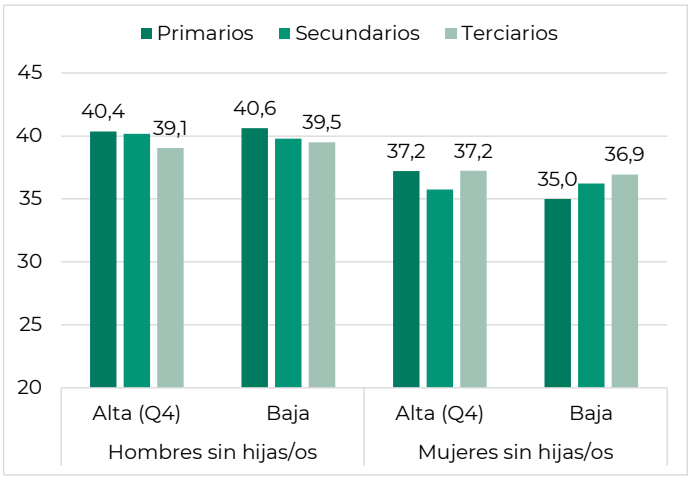
En conjunto, los resultados sugieren que **el teletrabajo puede contribuir a reducir las desigualdades en el tiempo trabajado, aunque no las elimina**. Este hallazgo es consistente con la literatura sobre conciliación y segmentación laboral, que señala que *la disponibilidad de modalidades flexibles tiende a beneficiar especialmente a quienes asumen mayores cargas de cuidado, pero no corrige las desigualdades estructurales en la organización del trabajo* (Chung y van der Horst, 2018; Chung, 2018). No obstante, es preciso remarcar nuevamente que, esta evidencia preliminar de carácter descriptivo no permite extraer conclusiones definitivas sobre la capacidad del teletrabajo para mitigar los efectos negativos de la maternidad sobre la oferta laboral femenina. El análisis econométrico llevado a cabo en la sección G.2. permitirá contrastar el efecto del teletrabajo como elemento moderador de las diferencias de género en relación con la penalización por maternidad de manera rigurosa.

Un aspecto que podría explicar el mayor número de horas trabajadas observadas en los empleos con alta incidencia de teletrabajo podría ser el diferente nivel formativo de las personas ocupadas en estos empleos. Por ello, se hace necesario introducir como variable explicativa adicional el nivel de estudios. Así, en la Gráfica 15, se muestran las horas trabajadas en el año 2024, distinguiendo entre estudios primarios (obligatorios), secundarios y terciarios, así como la incidencia del teletrabajo en el empleo.

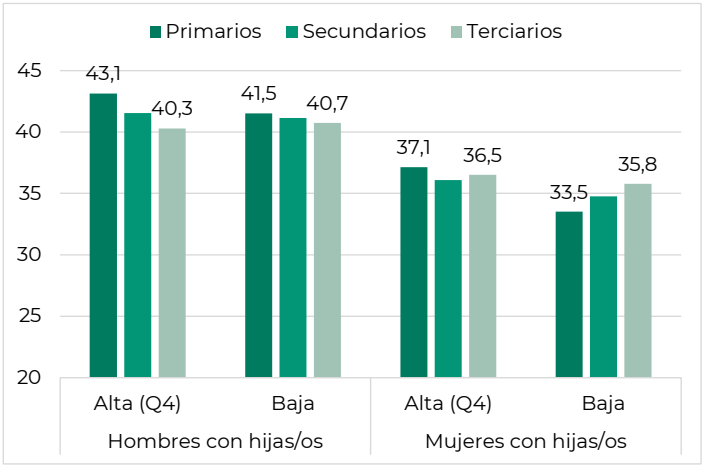
Para los hombres, en general, el número de horas trabajadas es mayor entre quienes tienen estudios primarios o secundarios. Para las mujeres, por el contrario, el número de horas trabajadas suele ser mayor entre quienes poseen estudios terciarios. No obstante, se mantiene el patrón observado en los análisis previos, pues *para todos los niveles educativos el número de horas trabajadas resulta mayor en los empleos con alta incidencia de teletrabajo*. El valor más alto se observa entre los hombres con estudios primarios e hijos mayores de 6 años ocupados en empleos con alta incidencia de teletrabajo, quienes trabajan en promedio 43,5 horas semanales. Por el contrario, las mujeres con estudios primarios y con hijas y/ o hijos, ya sean mayores o menores de 6 años, y ocupadas en empleos con baja intensidad de teletrabajo, son las que registran el menor número de horas habituales de trabajo (33,5 horas).

Gráfica 15. *Horas habituales trabajadas según características familiares, nivel formativo e incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años.*

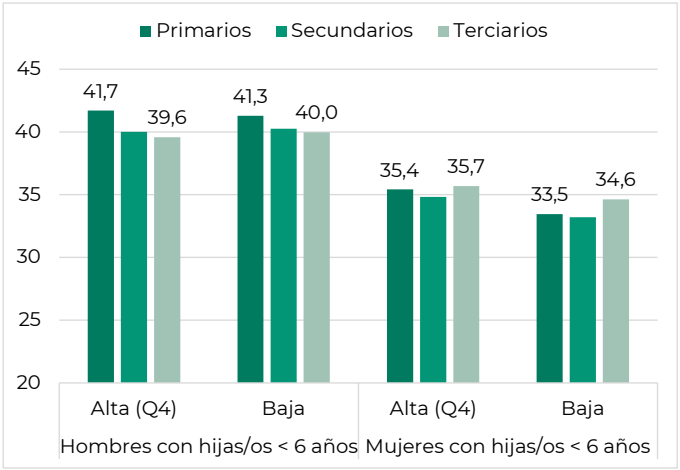
15A



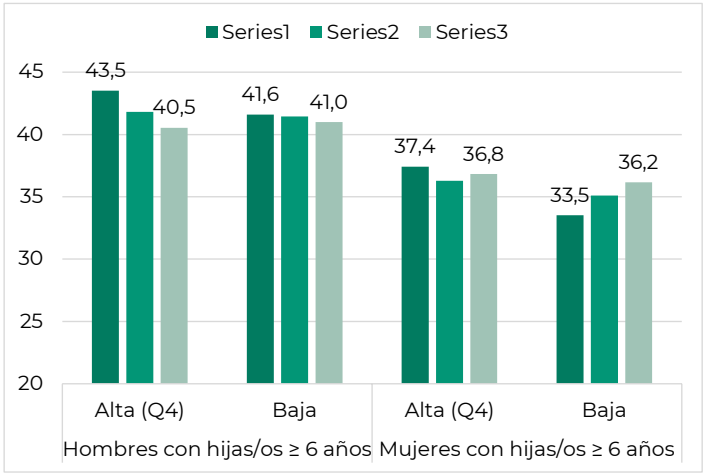
15B



15C



15D

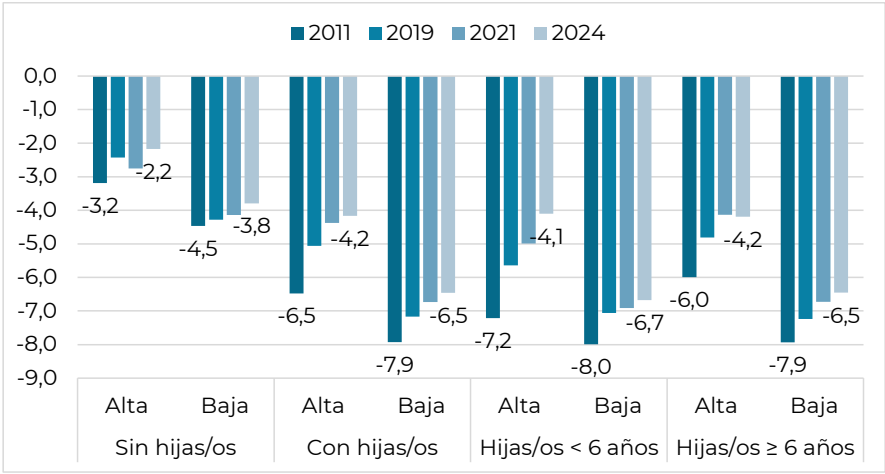


Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

La Gráfica 16 confirma esta desigualdad mediante la brecha de género: en todos los grupos, los valores son negativos, lo que refleja una vez más que *las mujeres trabajan, de manera habitual, menos horas que los hombres*. De nuevo, vemos cómo *las diferencias más pronunciadas se producen en los niveles primarios y en contextos de baja incidencia de teletrabajo*, especialmente *en hogares con hijas y/ o hijos menores de 6 años* (-7,8 horas) y con hijas y/ o hijos mayores de 6 años (-8.1 horas). En cambio, en los niveles educativos terciarios, la brecha se reduce a valores cercanos a -2 horas.

En definitiva, los resultados proporcionan evidencia de que *la brecha de género en horas habituales de trabajo viene parcialmente condicionada por el nivel formativo*, siendo los niveles formativos más bajos los que presentan las mayores diferencias entre hombres y mujeres. El teletrabajo aparece como un factor que podría reducir estas diferencias, pero los datos reflejan que incluso en contextos de alta incidencia de teletrabajo, las brechas de género persisten. Por tanto, **al objeto de avanzar hacia una mayor igualdad, serían necesarias políticas que combinen la promoción del teletrabajo con medidas de conciliación, corresponsabilidad y formación, especialmente dirigidas a los niveles educativos más bajos**.

Gráfica 16. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en horas habitualmente trabajadas según características familiares, nivel formativo e incidencia del teletrabajo en el empleo. Personas ocupadas 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

A continuación, profundizamos en el análisis de la influencia del teletrabajo sobre diversos indicadores relacionados con desajustes de la oferta laboral: personas ocupadas

que desean trabajar más horas, empleo a tiempo parcial involuntario, jornada parcial por motivo de cuidados y subempleo por insuficiencia de horas.

G.1.6.2. Personas ocupadas que desean trabajar más horas

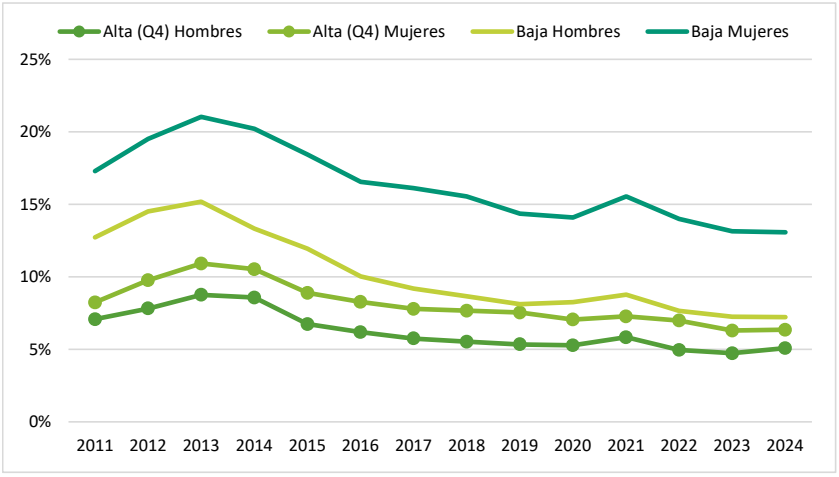
Como cabría esperar, *el porcentaje de personas ocupadas que desean trabajar más horas se concentra en aquellos empleos con baja incidencia de teletrabajo*, dado que, como se ha señalado previamente, en estos puestos el número de horas habitualmente trabajadas tiende a ser menor (Gráfica 17). Este patrón puede interpretarse como *reflejo de una mayor incidencia de jornadas parciales involuntarias en ocupaciones menos susceptibles de realizarse en remoto*, lo que sugiere una relación entre la naturaleza del puesto y las limitaciones en la oferta de horas.

Asimismo, se observa que **las diferencias de género —favorables a los hombres— son significativamente más pronunciadas en los empleos con baja presencia de teletrabajo**. Esta brecha podría vincularse tanto a la segregación ocupacional y sectorial, como a la *distinta distribución de responsabilidades en el cuidado de hijas y/o hijos, que condiciona la disponibilidad y la decisión/preferencia individual por ampliar la jornada laboral*.

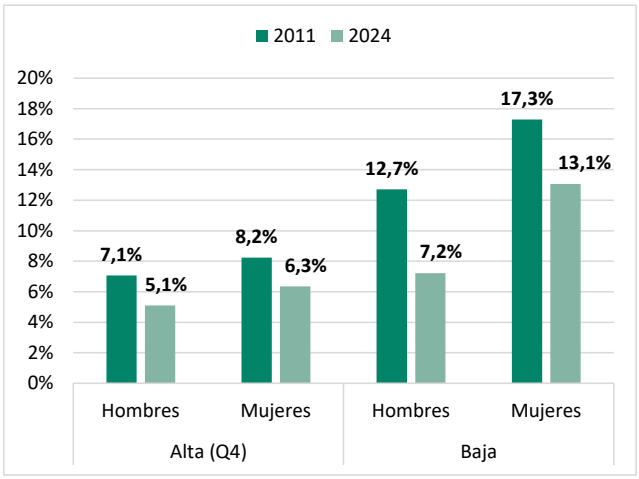
En contraste, en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, *el porcentaje de mujeres que declara querer trabajar más horas, independientemente de la disponibilidad, también supera al registrado entre los hombres*, pero en este caso la brecha promedio entre hombres y mujeres es inferior a 2 pp, mientras que en los empleos con baja incidencia dicha diferencia supera los 6 pp. Esta menor disparidad en empleos con mayor incidencia de teletrabajo podría asociarse a *una mayor flexibilidad horaria*, pero también a la *posibilidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, reduciendo así las restricciones que habitualmente afrontan las mujeres* en otros segmentos del mercado laboral. Debe señalarse además que, con independencia de la jornada laboral, **el cómputo total de horas dedicadas al trabajo se reduce cuando existe la posibilidad de trabajar desde el domicilio por la eliminación de los costes de desplazamiento al puesto de trabajo** (OCDE, 2023; Aksoy et al., 2023; Bloom, 2024)

Gráfica 17. *Personas ocupadas que desesarían trabajar más horas según incidencia del teletrabajo, porcentaje. 25-64 años.*

17A



17B

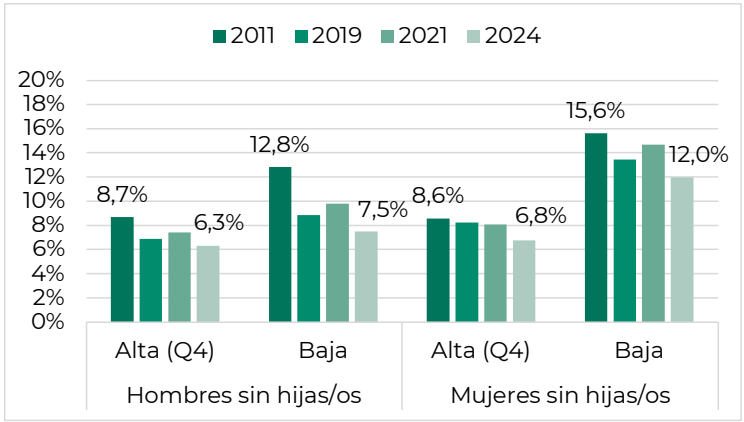


Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

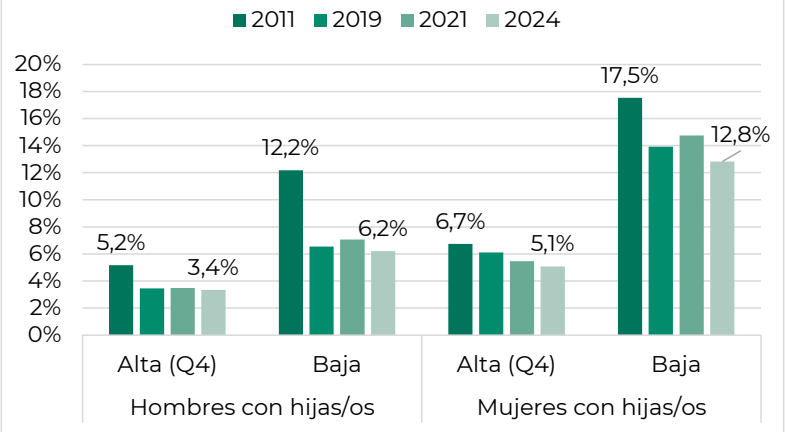
La Gráfica 18 recoge la evolución del porcentaje de personas ocupadas que desearían trabajar más horas, diferenciando por características familiares y por la incidencia del teletrabajo en los años 2011, 2019, 2021 y 2024. Se observa que *el deseo de ampliar la jornada laboral es, con carácter general, mayor entre las personas ocupadas en empleos con baja incidencia de teletrabajo, independientemente del género y la situación familiar*. No obstante, cabe señalar que entre las personas ocupadas en empleos con baja intensidad de teletrabajo se observa un claro descenso en el deseo de aumentar la jornada laboral entre 2011 y 2024, es decir, que la participación laboral efectiva tiende a ajustarse a la jornada laboral preferida, consecuencia de la recuperación económica iniciada a partir de 2014. En 2024, *los valores más elevados corresponden a las mujeres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años (18,8%) empleadas en puestos con baja incidencia de teletrabajo*. Por el contrario, el valor más bajo en el deseo de trabajar más horas, para este mismo año, corresponde a los hombres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años que están ocupados en empleos con alta incidencia de teletrabajo.

Gráfica 18. *Porcentaje de personas ocupadas que desearían trabajar más horas según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años.*

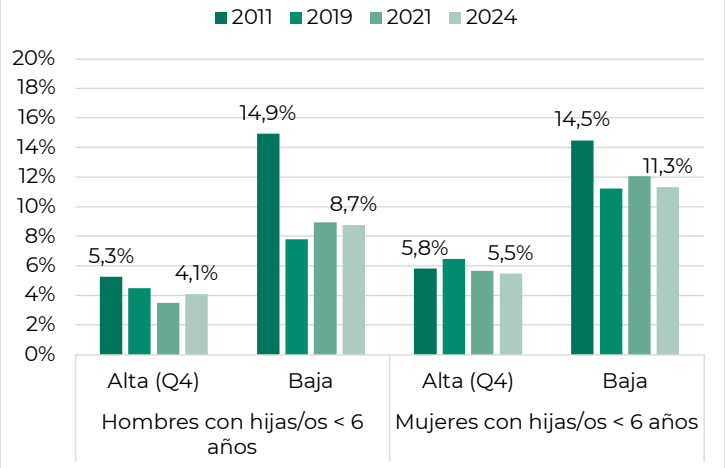
18A



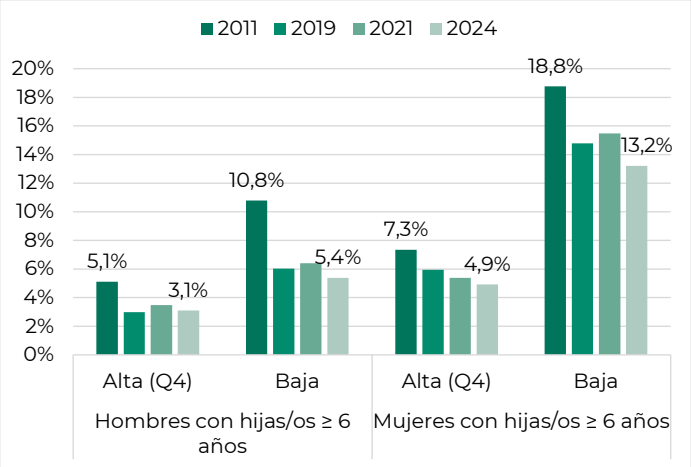
18B



18C



18D

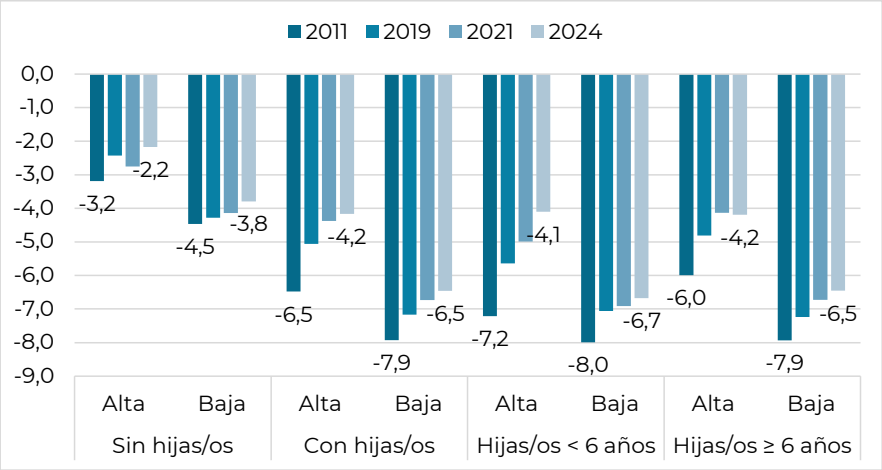


Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Podemos concluir, por tanto, que existen diferencias de género y situación familiar significativas en el deseo de trabajar más horas. *Las mujeres con hijas y/ o hijos, sobre todo cuando son mayores de 6 años, presentan los niveles más altos de deseo de trabajar más horas*. Por otro lado, **el teletrabajo, al facilitar la conciliación entre vida laboral y personal, parece disminuir la presión por aumentar la jornada laboral, ya que permite reorganizar tiempos y reducir costes asociados al trabajo presencial (desplazamientos, cuidados)**.

La Gráfica 19 refleja la evidencia de la brecha de género en todos los grupos analizados en cuanto al deseo de trabajar más horas. Las diferencias son especialmente pronunciadas en empleos con baja incidencia de teletrabajo, independientemente de la presencia o no de hijos en el hogar. Sin embargo, cuando se realiza el análisis atendiendo a la edad de las hijas y/o hijos, se observa que *la brecha es notablemente más elevada en empleos con baja incidencia de teletrabajo cuando hay hijas y/o hijos mayores de 6 años* (7,8 pp en el año 2024).

Gráfica 19. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en el porcentaje de personas ocupadas que desearía trabajar más horas según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

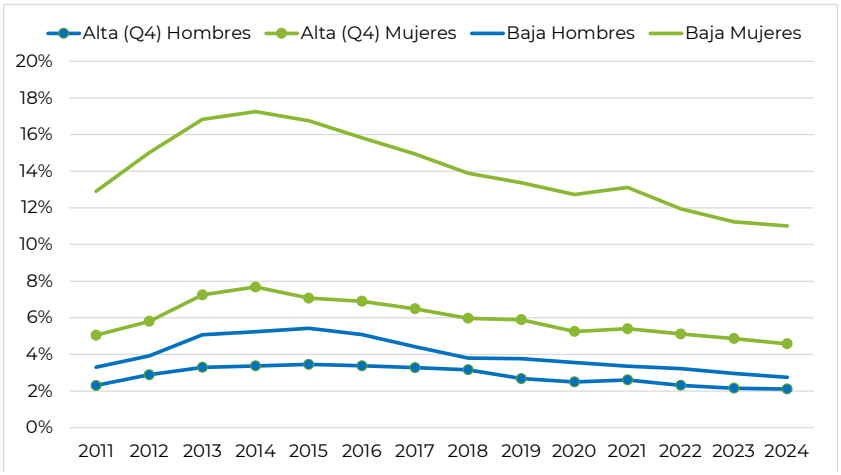
G.1.6.3. Empleo a tiempo parcial involuntario

El *empleo a tiempo parcial involuntario* (porcentaje de personas ocupadas a tiempo parcial debido a que no han podido encontrar un trabajo a jornada completa sobre el total de personas ocupadas) *es mayor entre las mujeres que entre los hombres*. Además, *la incidencia de este tipo de empleo es mayor en los empleos con baja incidencia de teletrabajo*, tanto para hombres como para mujeres (Gráfica 20). Sin embargo, cabe destacar que **las diferencias son mucho más acusadas entre las mujeres que entre los hombres**. Es decir, *las mujeres que trabajan en empleos con baja incidencia de teletrabajo se ven mucho más expuestas que los hombres al empleo parcial involuntario*. Así, en el año 2024, el 11% de las mujeres ocupadas en empleos con baja incidencia de teletrabajo se encontraban en situación de empleo parcial involuntario, reduciéndose al 4,6% entre las mujeres ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo. Para los hombres, sólo el 2,7% eran ocupados a tiempo parcial involuntario en los empleos de baja incidencia de teletrabajo y el 2,1% en los empleos de alta incidencia.

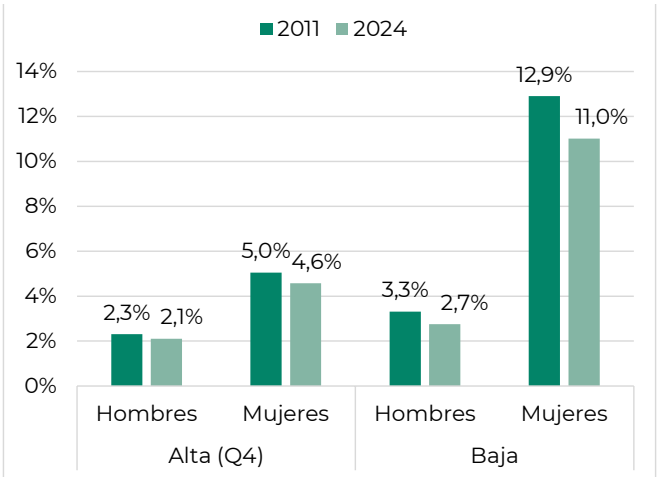
Respecto a la evolución observada *entre 2011 y 2024, se observa una reducción tanto en los niveles absolutos de empleo parcial involuntario como en la brecha de género*, si bien *persisten desigualdades significativas*. **Esta mejora puede relacionarse con cambios en el mercado laboral y la expansión del teletrabajo, que introduce cierta flexibilidad en la organización del tiempo**.

Gráfica 20. *Empleo a tiempo parcial involuntario según género e incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas).. 25-64 años.*

20A



20B



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

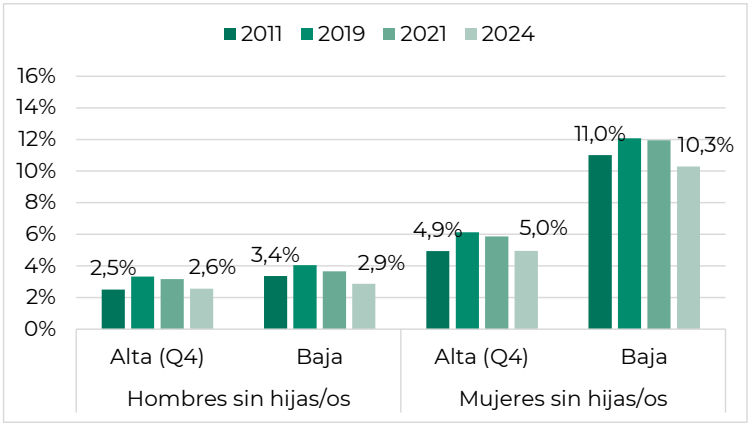
Al introducir las características familiares en el análisis, se aprecia que nuevamente son *las mujeres con hijas y/ o hijos el colectivo más desfavorecido, pues el tiempo parcial involuntario alcanza sus valores máximos entre las madres, y más aún si trabajan en empleos con baja incidencia de teletrabajo*. Considerando la edad de las hijas y/o hijos, el empleo parcial involuntario es aún mayor entre quienes tienen hijas y/o hijos de más de 6 años, con cifras superiores al 14% en 2011 y al 11% en 2024, y la brecha de género también alcanza su valor máximo en este grupo. Una posible explicación a estos peores resultados observados entre las madres de hijas y/o hijos mayores de 6 años, es el hecho de que si cuando las hijas y/o hijos eran más pequeñas redujeron su jornada laboral o incluso abandonaron temporalmente el mercado laboral, *una vez que las y los menores no requieren tantos cuidados y ellas quieren retomar su actividad laboral previa, se enfrentan a mayores dificultades para encontrar un empleo acorde a sus preferencias, pues el mercado laboral penaliza la depreciación del capital humano asociada a una menor experiencia acumulada*.

En definitiva, **la concentración del empleo parcial involuntario en mujeres, especialmente en contextos de baja incidencia de teletrabajo y presencia de menores, refleja la persistencia de roles de género en la distribución del trabajo y los cuidados**. **El teletrabajo aparece como un factor moderador**: *su mayor incidencia se asocia con*

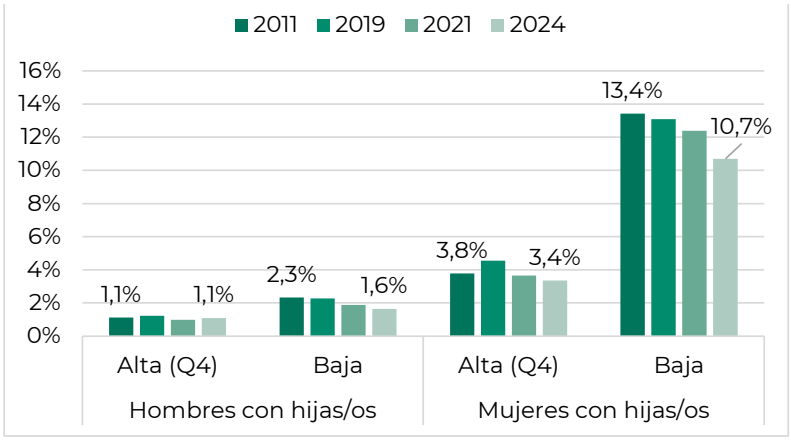
menores niveles de empleo parcial involuntario y con una reducción de la brecha de género, al facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar. Sin embargo, los datos sugieren que esta herramienta no elimina las desigualdades estructurales, vinculadas a la segregación ocupacional y las normas de género que tienden a minorar la corresponsabilidad de los padres.

Gráfica 21. *Empleo a tiempo parcial involuntario según características familiares e incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas). 25-64 años.*

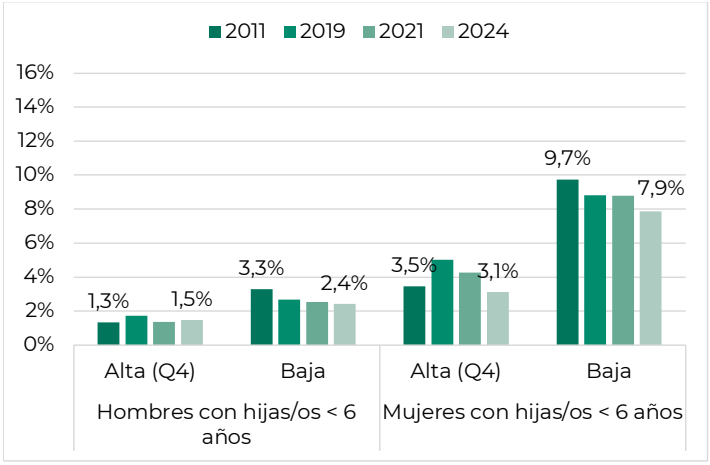
21A



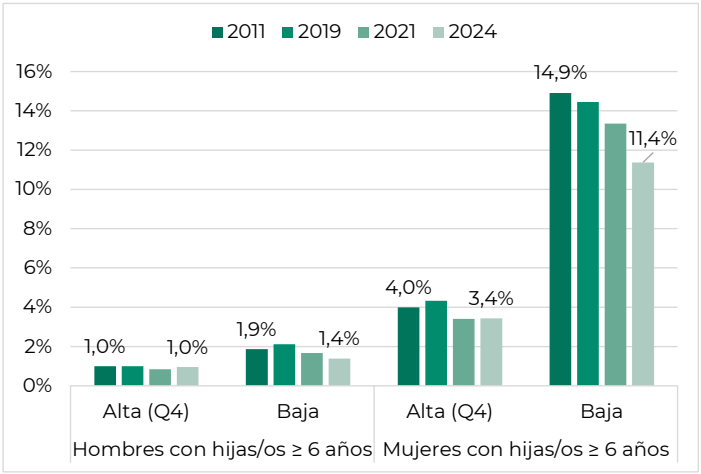
21B



21C

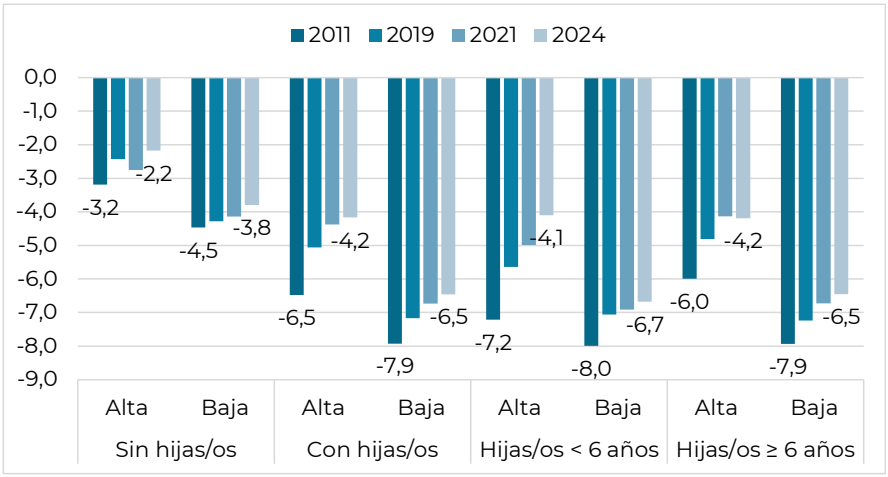


21D



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Gráfica 22. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en el empleo parcial involuntario según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

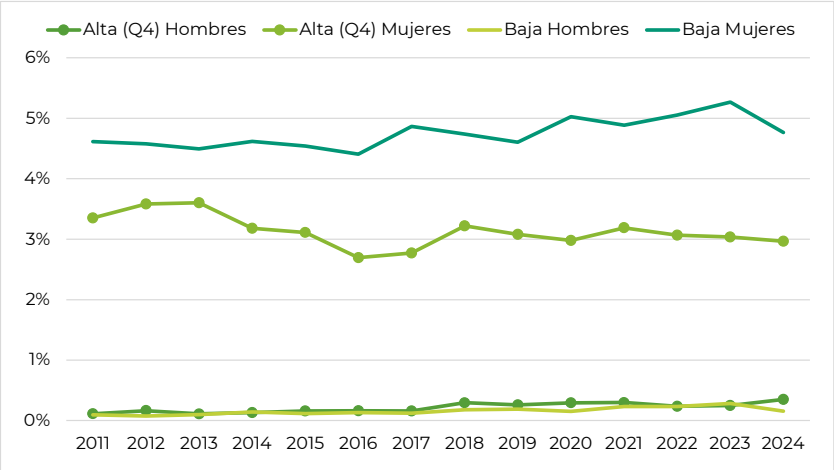
G.1.6.4. Jornada parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares

Los datos mostrados en la Gráfica 23 evidencian una *marcada desigualdad de género en la reducción de jornada por motivo de cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares*. En 2024, **las mujeres presentan porcentajes significativamente superiores a los hombres en cualquier tipo de empleo**, tanto con alta como con baja incidencia de teletrabajo (3% frente a 0.3% en alta incidencia de teletrabajo, y 4.8% frente a 0.2% en baja incidencia). La serie temporal confirma esta brecha: mientras que los hombres se mantienen en niveles residuales (inferiores al 0.3% durante todo el período), las mujeres muestran una ligera tendencia descendente en empleos con alta incidencia de teletrabajo (del 3.4% en 2011 al 3% en 2024) y un incremento moderado en empleos con baja incidencia, alcanzando un máximo cercano al 5% en los últimos años.

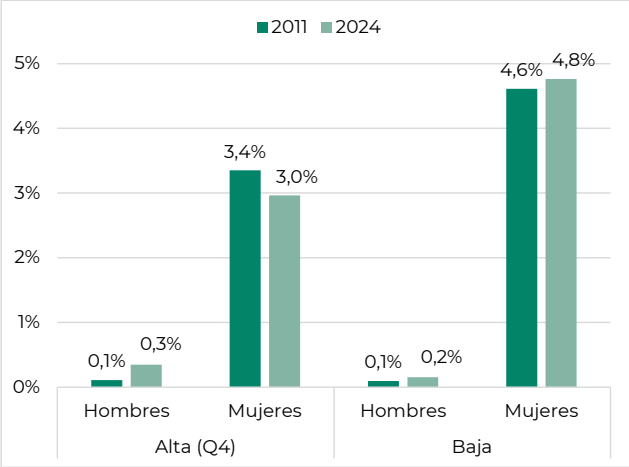
Estos resultados reflejan la persistencia de roles de género en la organización del tiempo laboral y familiar. *La mayor incidencia de empleo parcial por cuidados entre las mujeres, especialmente en contextos de baja incidencia de teletrabajo, sugiere que la falta de flexibilidad laboral y de servicios de cuidado formales obliga a reducir la jornada para compatibilizar responsabilidades familiares*.

Gráfica 23. *Personas ocupadas que desesarían trabajar más horas según incidencia del teletrabajo, porcentaje. 25-64 años.*

23A



23B



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

El teletrabajo aparece como un factor moderador: *en los grupos con alta incidencia, la proporción de mujeres en empleos a tiempo parcial por cuidados desciende levemente*, lo que sugiere que esta modalidad laboral *contribuye a mejorar la conciliación*. Sin embargo, **su efecto es limitado y no corrige la desigualdad estructural, probablemente vinculada a la falta de corresponsabilidad y a la segmentación del mercado laboral**.

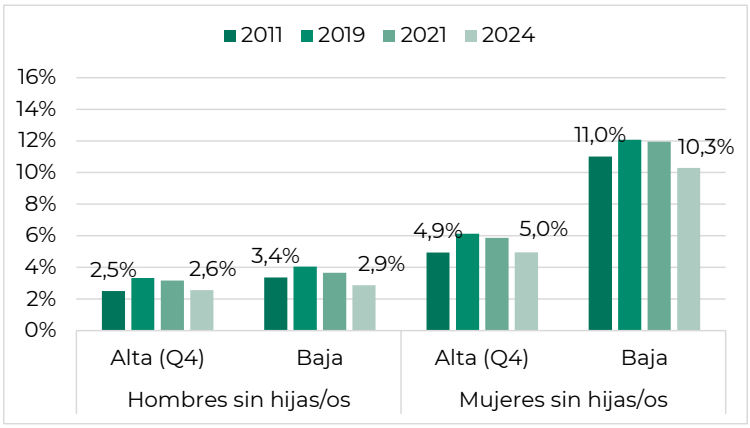
Examinamos a continuación el empleo a tiempo parcial motivado por cuidado de hijas y/o hijos y/o familiares y la brecha de género correspondiente, considerando la incidencia del teletrabajo y las características familiares. La Gráfica 24 muestra que *el empleo parcial por cuidados afecta principalmente a las mujeres en contextos de baja incidencia de teletrabajo y presencia de hijas y/o hijos pequeñas*. En los empleos con baja incidencia de teletrabajo se observa que, en 2024, las mujeres con hijas y/ o hijos alcanzan un valor del 8,5%, siendo las mujeres con hijas y/ o hijos menores de 6 años quienes muestran el valor más elevado (18,4%), seguidas con cifras muy inferiores por las mujeres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años (5,9%). En contraste, los hombres presentan porcentajes prácticamente nulos (inferiores al 1% en todos los grupos), lo que evidencia una **marcada desigualdad en la distribución de responsabilidades familiares dentro del hogar**.

La comparativa entre mujeres con y sin hijas y/ o hijos arroja un resultado más evidente, pues *se observa un claro descenso del empleo parcial por responsabilidades de cuidados entre las mujeres con hijas y/ o hijos pequeños, pero únicamente en los empleos con alta incidencia de teletrabajo*. Así, en el año 2011 este tipo de empleo parcial afectaba al 11,6% de las mujeres con hijas y/ o hijos menores de 6 años ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, reduciéndose al 9,2% en el año 2024. Sin embargo, *en los empleos donde la posibilidad de teletrabajar es baja, el empleo a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o familiares se ha incrementado respecto a 2011* (del 17,2% al 18,4%). Es destacable también el aumento observado de la jornada parcial por cuidado de hijas, hijos y/o familiares entre los hombres con hijas y/ o hijos pequeños en ambos tipos de empleos, pero especialmente *en los empleos con alta incidencia de teletrabajo en los que la tasa masculina de empleo parcial por cuidados se ha elevado* del 0.4% al 1.9%.

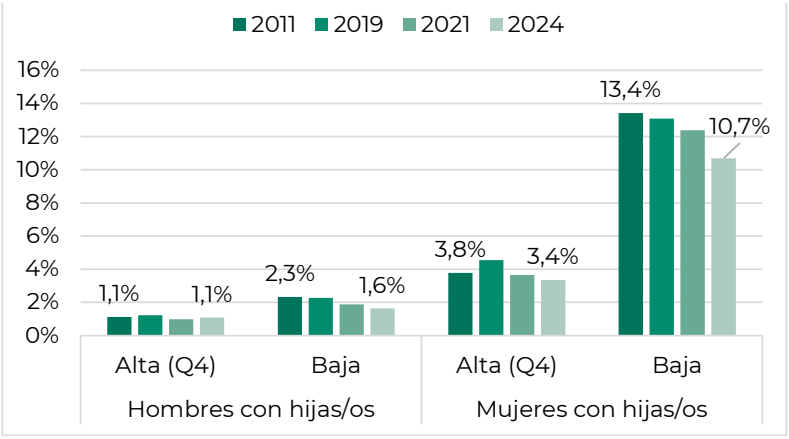
Aunque el diferencial de género sigue siendo muy notable, estos resultados sugieren, una vez más, que la mayor flexibilidad laboral que conlleva el teletrabajo tiende a facilitar el incremento de la oferta laboral femenina (no siendo tan necesaria una reducción de jornada) a la vez que favorece una mayor implicación de los padres en el cuidado de las hijas y/ o hijos. En el caso de los hombres, además de la mayor flexibilidad laboral asociada al teletrabajo, ha podido influir la *equiparación del permiso pagado de paternidad a partir de 2021* pero, en cualquier caso, es destacable que el aumento observado del empleo parcial por motivo de cuidados entre los hombres es más acusado en los empleos con alta incidencia de teletrabajo.

Gráfica 24. *Personas ocuapadas a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares según incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas). 25-64 años.*

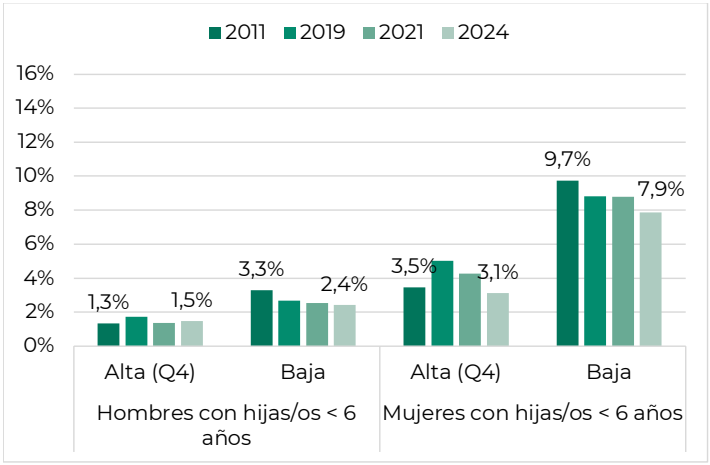
24A



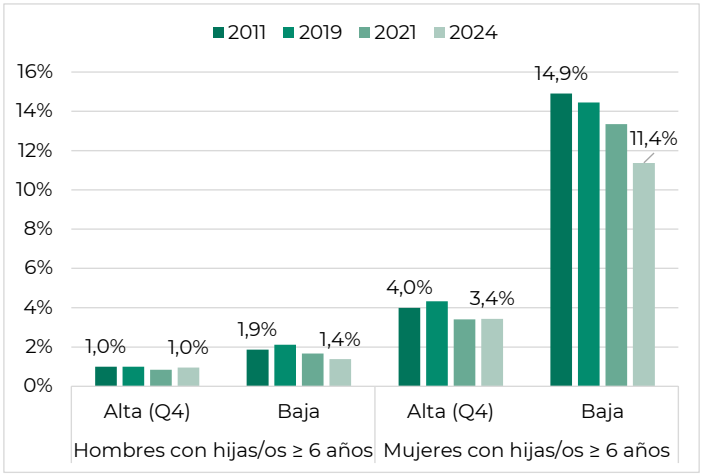
24B



24C



24D



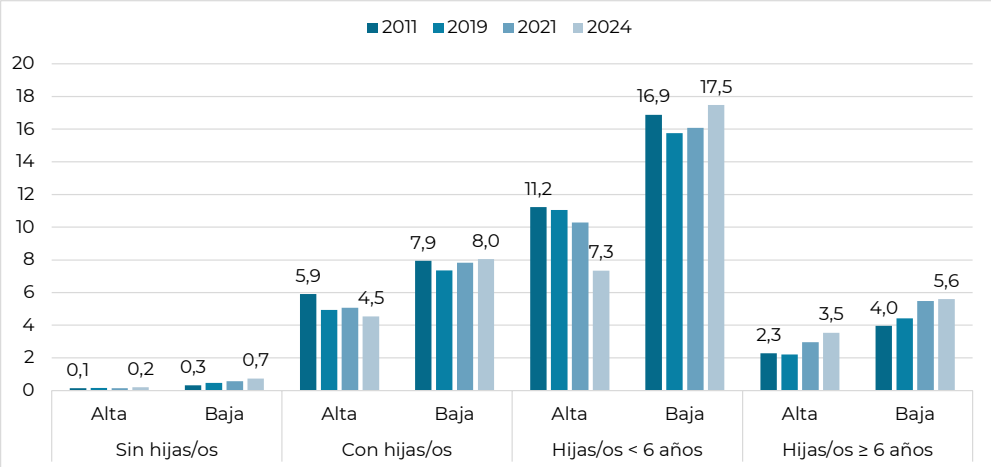
Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

La Gráfica 25 confirma la desigualdad de género en todos los grupos, pues los valores son siempre positivos, indicando que l*as mujeres presentan mayor incidencia de este tipo de empleo parcial que los hombres*. Como puede apreciarse en la Gráfica, *las diferencias son más pronunciadas en los hogares con hijas y/ o hijos menores de 6 años y baja incidencia de teletrabajo*, superando la brecha de género los 17 pp en el año 2024.

Al considerar la evolución *entre 2011 y 2024, podemos destacar que se ha producido una reducción de la brecha de género entre las personas ocupadas en puestos de alta incidencia de teletrabajo con hijas y/ o hijos pequeñas* (de 11.2 pp en 2011 a 7.3 pp en 2024), mientras que, *entre las personas ocupadas en contextos de baja incidencia de teletrabajo, la brecha de género se ha incrementado* de 16.9 pp en 2011 a 17.5 pp en 2024.

La brecha de género se mantiene estable, o incluso se amplía, entre quienes no tienen hijas y/o hijos y entre las personas ocupadas con hijas y/ o hijos mayores de 6 años. Este patrón se produce *con mayor intensidad en los empleos con menor incidencia de teletrabajo*.

Gráfica 25. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en empleo a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

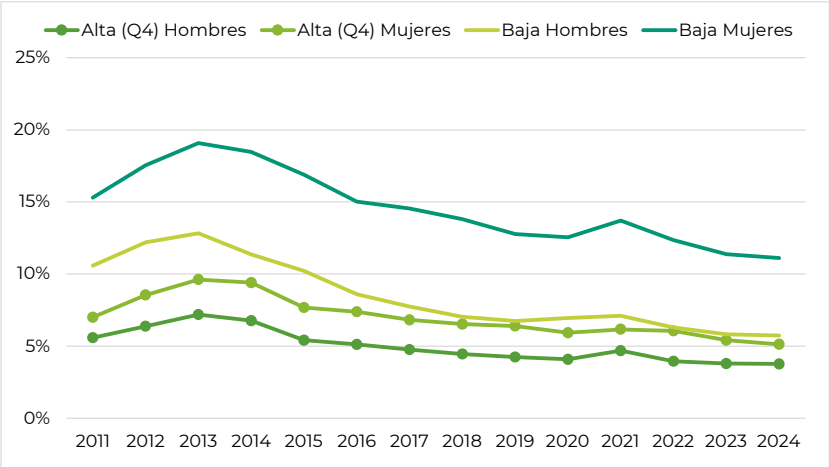
Por tanto, las Gráficas 24 y 25 muestran una vez más la *persistencia de roles de género en la organización del tiempo y la carga de cuidados*. **El teletrabajo aparece como un factor que podría facilitar la conciliación, pero los datos muestran que incluso en contextos de alta incidencia de teletrabajo, las mujeres siguen siendo las principales afectadas por el empleo parcial por cuidados**.

G.1.6.5. Subempleo

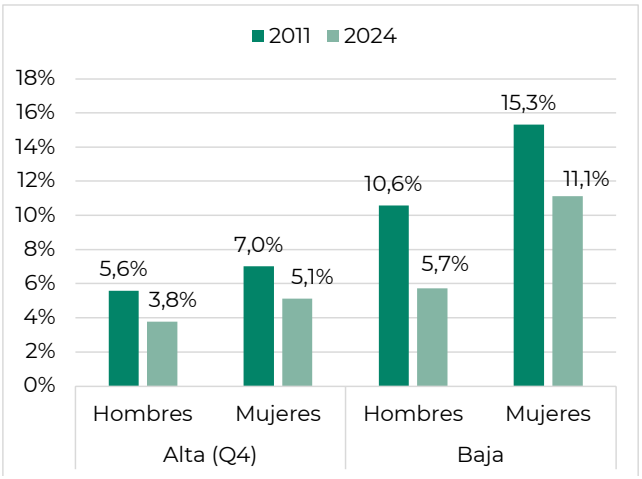
Todo lo anterior, se traduce en *mayores cifras de subempleo entre las mujeres* (Gráfica 26). No obstante, *el teletrabajo surge nuevamente como elemento amortiguador*, pues *el subempleo resulta mayor entre las personas ocupadas en empleos con baja incidencia de teletrabajo, pero con mayor intensidad entre las mujeres*, observándose un gran diferencial no sólo respecto a los hombres, sino también respecto a las mujeres ocupadas en puestos con alta incidencia de teletrabajo.

Gráfica 26. *Personas ocupadas que desesarían trabajar más horas según incidencia del teletrabajo, porcentaje. 25-64 años.*

26A



26B



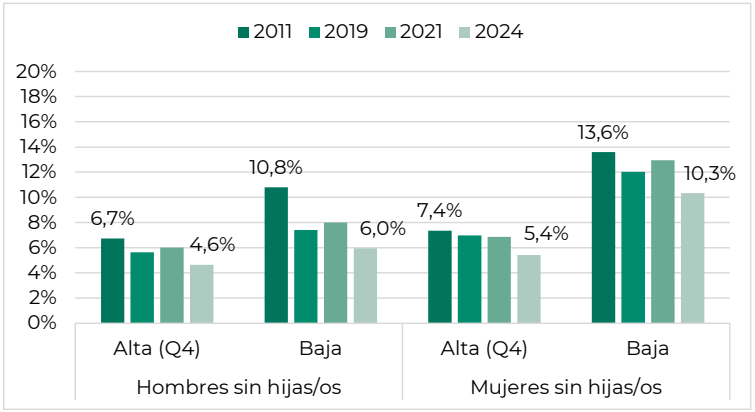
Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Entre los hombres, el subempleo también resulta mayor en los empleos con baja incidencia de teletrabajo, pero la diferencia frente a quienes trabajan en empleos de alta incidencia es mucho menor que la observada entre las mujeres. Por tanto, también en lo que atañe al subempleo, las diferencias de género son más acusadas en los empleos caracterizados por escasa incidencia del teletrabajo. Por último, es destacable que, a pesar de la tendencia decreciente que viene mostrando el subempleo desde el inicio de la recuperación económica en 2014, en el caso de las mujeres ocupadas en empleos de baja incidencia de teletrabajo sigue superando el 11% en el año 2024.

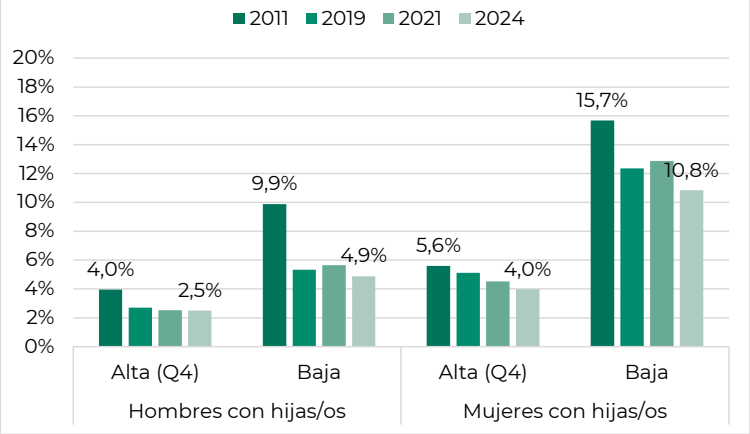
En las siguientes dos Gráficas 27 y 28, se analiza nuevamente la tasa de subempleo en distintos momentos entre 2011 y 2024, introduciendo las características familiares y la incidencia del teletrabajo. En la Gráfica 27 puede observarse que *el subempleo afecta tanto a mujeres como a hombres, pero con mayor intensidad a las mujeres, especialmente en contextos de baja incidencia de teletrabajo y presencia de hijas y/o hijos, especialmente cuando tienen 6 o más años*. **La posibilidad de teletrabajar es un factor que parece incidir en la tasa de subempleo, siendo los empleos con baja intensidad de teletrabajo los que presentan los valores más altos**, tanto para hombres como para mujeres, y con independencia de la presencia o no de hijas y/ o hijos.

Gráfica 27. *Personas ocuapadas a tiempo parcial por cuidado de hijas, hijos y/o resto de familiares según incidencia del teletrabajo (% sobre personas ocupadas). 25-64 años.*

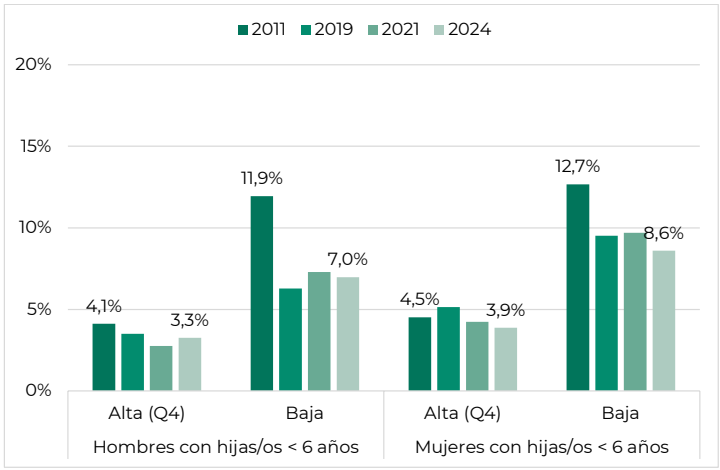
27A



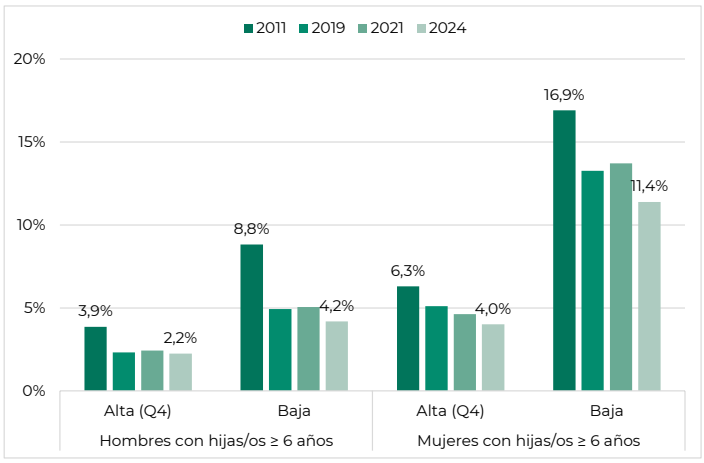
27B



27C



27D

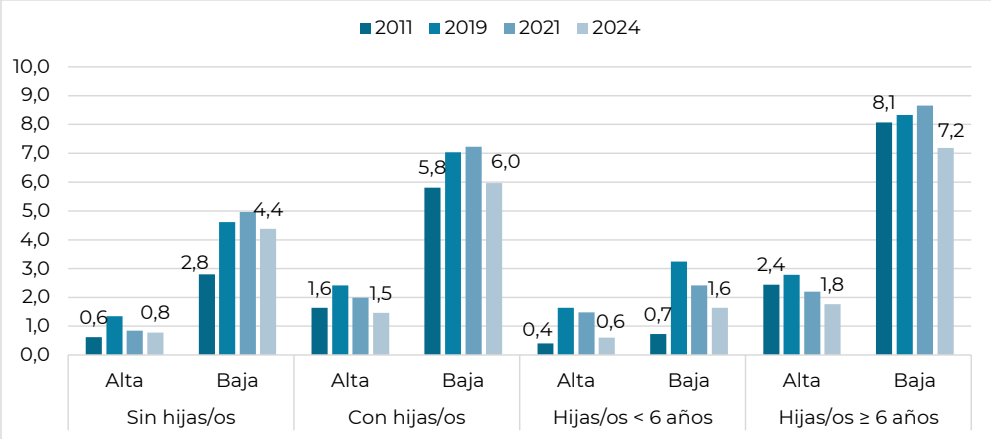


Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

Como ya señalamos, en general, la tasa de subempleo ha experimentado un descenso entre 2011 y 2024, descenso que es especialmente significativo en los empleos con baja incidencia del teletrabajo debido a los altos niveles de partida. En 2024, *los valores más elevados del subempleo corresponden a mujeres con hijas y/ o hijos mayores de 6 años ocupadas en empleos con baja incidencia de teletrabajo* (11,4%). Para el colectivo masculino el valor más alto en la tasa de subempleo en 2024 (7%) se registra entre hombres con hijas y/ o hijos menores de 6 años ocupados en empleos con baja incidencia de teletrabajo.

La Gráfica 28 confirma las diferencias anteriores a través de la brecha de género. En todos los grupos los valores son positivos, lo que indica que **las mujeres presentan mayores tasas de subempleo que los hombres**. *Las diferencias más pronunciadas se observan en hogares con hijas y/ o hijos mayores de 6 años y baja incidencia de teletrabajo* (8.1 pp en 2011), aunque en 2024 la brecha se reduce, situándose en torno a 7 puntos en los grupos más afectados.

Gráfica 28. *Brecha de género (Mujeres – Hombres) en tasas de subempleo según características familiares e incidencia del teletrabajo. 25-64 años.*



Fuente: Elaboración propia, microdatos Encuesta de Población Activa (INE)

G.2. Análisis econométrico: Efectos del nacimiento de la primera hija o hijo sobre la oferta laboral

Del análisis descriptivo llevado a cabo en el apartado anterior G.1., se concluye que existen diferencias de género notables respecto a cómo la presencia de hijas y/o hijos en el hogar influye sobre la oferta laboral de mujeres y hombres, observándose una *reducción de la oferta laboral de las mujeres cuando hay hijas y/o hijos en el hogar*. Se han evidenciado diferencias en el comportamiento laboral y en las restricciones asociadas a la oferta laboral de las mujeres en función de la incidencia del teletrabajo en el puesto de trabajo, apreciándose mejores resultados, en general, para las mujeres ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, incluso en presencia de hijas y/ o hijos pequeñas.

Sin embargo, para extraer conclusiones robustas sobre los efectos de la maternidad y la paternidad en la oferta laboral –y sobre el posible papel mitigador del teletrabajo en la reducción de la penalización asociada a la presencia de hijas y / o hijos– es necesario realizar un análisis econométrico que considere simultáneamente los principales determinantes de la oferta laboral. De este modo, puede aislarse el efecto de interés (tener hijas y/ o hijos y la posibilidad de teletrabajar) del resto de factores explicativos.

Por ello, en esta sección se realiza un *análisis econométrico del efecto de tener la primera hija o hijo sobre la oferta laboral de hombres y mujeres y las potenciales diferencias en función de la incidencia del teletrabajo en el puesto de trabajo*. Para ello seguiremos la metodología expuesta en el apartado F.1. basada en el estudio de eventos, siendo el nacimiento de la primera hija o hijo el evento de interés.

Comenzamos analizando el margen extensivo de la oferta laboral (probabilidad de empleo) en torno al nacimiento de la primera hija o hijo, cinco años antes y cinco años después, para después analizar el margen intensivo (número de horas trabajadas). Como se explicó en el apartado F.2., la muestra de partida está formada por parejas heterosexuales

que tienen una única hija o hijo (o ninguna) y en las que la edad de la madre/padre en el momento del nacimiento estuviese comprendida entre los 25 y los 54 años. Concretamente, se incluyen individuos cuya primera hija o hijo nació entre 2001 (para quienes el periodo analizado estará definido por los cinco años previos al nacimiento 1996-2000 y los cinco siguientes 2002-2006) y 2019 (para quienes el periodo del evento está definido por los años 2014 a 2024). Se añaden además las personas cuya primera hija o hijo nació en 2020 y 2021, si bien para estos dos casos los años posteriores al nacimiento se limitan a cuatro y tres, respectivamente, al no disponer de más información en el momento de realizar este informe.

G.2.1. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre el margen extensivo de la oferta laboral: Empleo

Para analizar el margen extensivo de la oferta laboral definimos una variable binaria que toma el valor 1 si la persona está ocupada y valor cero si no lo está, por lo que estas estimaciones aportan información sobre la tasa de empleo. Las variables explicativas incluyen diez momentos en torno al nacimiento de la primera hija o hijo, así como otros factores que afectan a la oferta laboral (características personales y laborales de la pareja, crecimiento del PIB real, duración del permiso de paternidad pagado). Se incluyen también efectos fijos múltiples de individuo, edad, trimestre, año de la encuesta y provincia de residencia. Los resultados de las estimaciones independientes para mujeres y para hombres de la probabilidad de estar en situación de persona ocupada quedan recogidos en la Tabla 1.

Antes de analizar los efectos específicos del nacimiento de la primera hija o hijo, es interesante comentar algunos de los resultados de la Tabla 1. En primer lugar, se observa que *las características personales de la pareja influyen sobre la oferta laboral tanto de las mujeres como la de los hombres*. En general, se observa que **cuanto mayor es el nivel de estudios de la pareja, mayor es la participación laboral individual, especialmente en el caso de las mujeres**. Esta relación positiva –aunque no es causal– puede estar relacionada con varios factores. Por un lado, el conocido efecto del "emparejamiento selectivo" (Becker, 1973; Fernández y Rogerson, 2001; Greenwood et al., 2014), por el cual las personas suelen emparejarse con otras personas con características similares (nivel educativo, estatus social, etc.) y, dado que las personas con mayor nivel formativo experimentan mayores probabilidades de empleo, esto puede explicar la asociación positiva observada entre el nivel educativo de la pareja y la probabilidad de empleo individual. Por otro lado, *las personas con mayor nivel educativo poseen actitudes más igualitarias y están más concienciadas sobre la necesidad de compartir las tareas domésticas y de cuidados* (Gracia, 2014; Rivera-Garrido, 2022) favoreciendo así la participación laboral de su pareja, lo que también podría explicar el hecho de que la probabilidad de empleo individual se incremente cuanto mayor sea el nivel formativo de su pareja. También se aprecian resultados interesantes respecto a la situación profesional de la pareja. En el caso de las mujeres, y tomando como referencia a las parejas masculinas con una jornada laboral de 35-40 horas, *la probabilidad de empleo de la mujer tiende a ser mayor si la pareja trabaja a tiempo parcial*. Por el contrario, *se reduce si la pareja masculina trabaja largas jornadas por encima de 40 horas semanales*. En el caso de los hombres, se observan resultados similares en la mayoría de los casos, si bien el hecho de que su pareja femenina trabaje más de 40 horas semanales es cuantitativamente pequeño y estadísticamente poco significativo.

Tabla 1. *Efecto del nacimiento de la primera hija /hijo sobre la probabilidad de tener empleo. Periodo 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021).*

	Mujeres		Hombres	
Probabilidad de Empleo	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
5 años antes	0.004		-0.005	
4 años antes	-0.001		-0.004	

	Mujeres		Hombres	
Probabilidad de Empleo	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
3 años antes	0.001		0.002	
2 años antes	-0.002		-0.004	
1 año antes	Ref.		Ref.	
Año del nacimiento	-0.138	***	0.012	***
1 año después	-0.160	***	0.012	***
2 años después	-0.124	***	0.013	***
3 años después	-0.110	***	0.016	***
4 años después	-0.115	***	0.011	**
5 años después	-0.116	***	0.014	***
Nivel formativo de la pareja				
Primaria e inferiores	Ref.		Ref.	
Secundaria 1ª et.	0.034	***	0.021	**
Secundaria 2ª et.	0.064	***	0.042	***
Superiores	0.057	***	0.053	***
Nacionalidad de la pareja				
Española	Ref.		Ref.	
Doble nacionalidad	-0.008		-0.010	
Extranjera	-0.014		-0.042	***
Edad de la pareja (años)	-0.003	***	-0.001	***
Situación laboral pareja				
Persona ocupada 35-40 hrs. semanales	Ref.		Ref.	
Persona ocupada 1-15 hrs.	0.049	***	0.015	**
Persona ocupada 16-25 hrs.5 hrs.	0.014		0.019	***
Persona ocupada 26-34 hrs.5 hrs.	0.020	*	0.014	***
Persona ocupada > 40 horas	-0.022	***	-0.008	*
Persona parada	-0.039	***	-0.039	***
Persona inactiva	-0.016		0.029	***
Situación profesional de la pareja				
Persona asalariada sector público indefinida	Ref.		Ref.	
Persona no asalariada	0.002		0.000	
Persona asalariada sector público temporal	0.031	**	-0.010	*
Persona asalariada sector privado indefinida	0.002		0.001	
Perona asalariada sector privado temporal	-0.005		-0.017	***
PIB real (crecimiento)	0.104	***	0.192	***
Duración permiso paternidad	0.001		0.002	
Ocupación pareja	Sí		Sí	
Efectos fijos año encuesta	Sí		Sí	
Efectos fijos individuo [(a)]	Sí		Sí	

	Mujeres		Hombres	
Probabilidad de Empleo	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Efectos fijos edad	Sí		Sí	
Efectos fijos provincia de residencia	Sí		Sí	
Efectos fijos trimestre	Sí		Sí	
N	866.288		866.821	

*** Significativo al 1%, ** 5%, * 10%.

(a) Estimaciones basadas en un pseudo-panel donde se emparejan individuos con características similares en género, año de nacimiento, año de nacimiento de la primera hija / hijo, nivel formativo, país de nacimiento y comunidad autónoma de residencia.

Los resultados del efecto de tener la primera hija o hijo se muestran en las Gráficas 29A y 29B. En el eje horizontal se representan diez momentos en torno al nacimiento de la primera hija o hijo, siendo el evento 0 el año del nacimiento que se representa en la Gráfica con una línea vertical. A la derecha de esta línea vertical, se muestran los cinco años posteriores al nacimiento y a la izquierda los cinco anteriores. La categoría de referencia en las estimaciones es el año anterior al nacimiento de la primera hija o hijo (evento $\tau = -1$), por lo que el momento −1 no aparece en el eje horizontal. Las líneas representan los coeficientes estimados de cada evento frente a la categoría de referencia. *Un coeficiente negativo indica que la oferta laboral se reduce frente al valor observado un año antes de tener la primera hija o hijo, mientras que un coeficiente positivo indica que la oferta laboral se incrementa.* Para facilitar la interpretación de los resultados se añade en todos los casos una Gráfica adicional –Gráfica 29B– que recoge la probabilidad de empleo estimada (tasa de empleo) para mujeres y hombres en cada uno de los momentos en torno al nacimiento. Dicha probabilidad se calcula tomando como referencia la probabilidad de empleo estimada en el evento −1 (un año antes del nacimiento; $\tau = -1$) y sumando a dicha probabilidad los coeficientes estimados para cada uno de los eventos anteriores (−5 a −2) y posteriores (0 a 5).

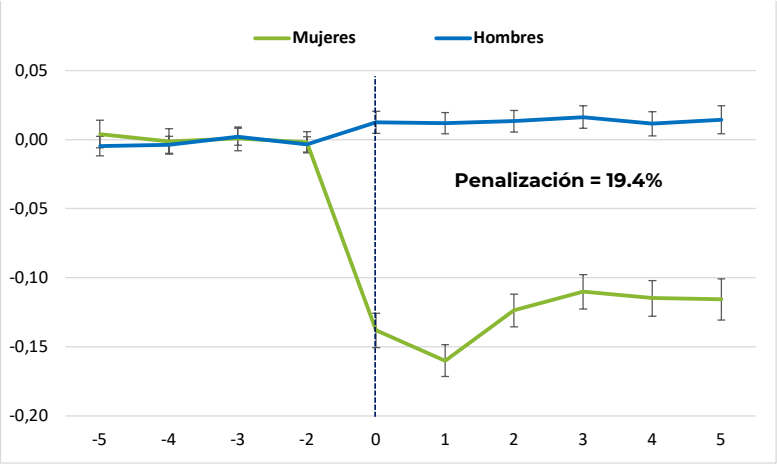
Tal y como se ha observado en otros trabajos basados en estudios de eventos (Kleven et al., 2019, Kleven, 2022; De Quinto, Hospido y Sanz, 2021), los resultados obtenidos para España durante el periodo 1996-2024, reflejan que *durante los años previos al nacimiento de la primera hija o hijo, la probabilidad de empleo de mujeres y hombres se mantiene bastante estable en sus niveles correspondientes y, por tanto, la brecha de género apenas varía. Sin embargo, en el año del nacimiento, se produce una drástica reducción* de casi 14 puntos porcentuales en la probabilidad de empleo de las mujeres, mientras que para los hombres se incrementa ligeramente en torno a 1 pp, con niveles de confianza muy elevados (99%).

Un año después del nacimiento de la primera hija o hijo, la probabilidad de empleo femenina se reduce en otros 2 pp adicionales, y aunque comienza a recuperarse a partir del segundo año ($\tau = 2$), *nunca llega a alcanzar los valores previos al nacimiento a lo largo del periodo considerado,* situándose cinco años después en una tasa de empleo en torno a 11.6 pp inferior a la que tenían antes de tener hijos.

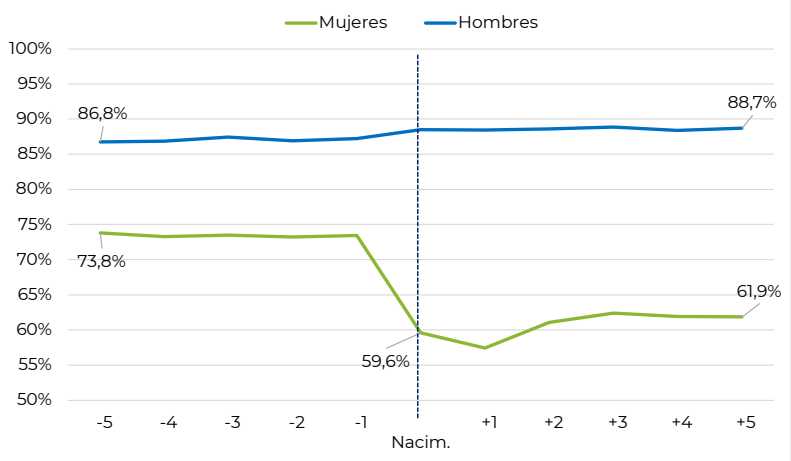
En sentido contrario evoluciona la *probabilidad de empleo de los hombres cinco años después del momento de nacer su primera hija o hijo*, pues se sitúa 1.4 pp *por encima de la que tenían antes de que naciera*. Así, como puede apreciarse en la Gráfica 29B, la tasa de empleo de las mujeres un año antes del nacimiento era del 73,4%, reduciéndose al 59,6% el año de tener la primera hija o hijo y al 61,9% cinco años después del nacimiento. En el caso de los hombres, no sólo parten de tasas de empleo más altas que las mujeres antes del nacimiento (87.2%), sino que, además, su tasa de empleo se incrementa durante los cinco años posteriores, situándose en promedio en el 88,7% cinco años después. Este diferente comportamiento se traduce en un *ensanchamiento de la brecha de género en tasa de*

empleo, pues la diferencia entre mujeres y hombres un año antes de tener hijas y/ hijos era de 13,8 pp y se eleva hasta 26,8 pp cinco años después de tener la primera hija o hijo..

Gráfica 29A. *Efecto del nacimiento de la primera hija/ hijo sobre la probabilidad de empleo.*



Gráfica 29B. *Probabilidad de empleo en torno al nacimiento de la primera hija/ hijo..*



Nota: Para calcular la probabilidad de empleo en cada uno de los eventos se toma como referencia la probabilidad de empleo estimada en el evento -1 (un año antes del nacimiento; $\tau = -1$) y a dicha probabilidad se le suman los coeficientes estimados de cada uno de los eventos anteriores (-5 a -2) y posteriores (0 a 5).

Utilizando el enfoque de Kleven (2022) para estimar la penalización asociada a la maternidad según la ecuación 3 de la sección metodológica F.2., calculamos la diferencia entre la **penalización** relativa **por maternidad** de las mujeres (en torno al -18%) y la **prima** relativa **por paternidad** observada entre los hombres después del nacimiento (en torno al 2%), obteniendo así una penalización por maternidad en términos de empleo del 19.4%.

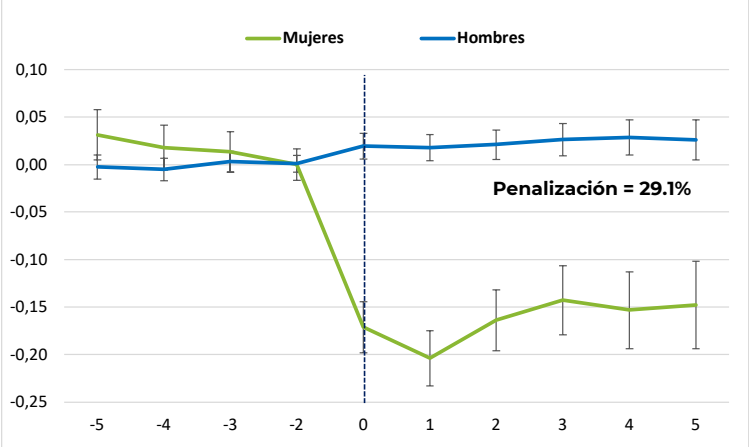
Para determinar si la probabilidad de empleo tras el nacimiento de la primera hija o hijo se ha reducido o ampliado con el transcurso de los años, se han generado cuatro sub-muestras de análisis independientes, cada una de las cuales incluye muestras de personas cuya primera hija o hijo nació durante varios años consecutivos (entre 2001 y 2005; entre 2006 y 2010; entre 2011 y 2015; entre 2016 y 2021). Para facilitar la comparativa a lo largo del tiempo, se añade un Gráfica de barras en el panel de la Gráfica 30A5 que incluye, para las 5 muestras (global y 4 submuestras), el coeficiente correspondiente al momento del nacimiento y el correspondiente a 5 años después, siendo la categoría de referencia en todas ellas el año anterior al nacimiento de la primera hija o hijo

Como puede apreciarse en la Gráfica 30A, *la dinámica del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre la probabilidad de empleo (tasa de empleo) es similar a la observada para el periodo completo 1996-2024*. Así, puede verse como **las mujeres reducen significativamente su probabilidad de empleo en el año del nacimiento, mientras que los hombres, en general, lo incrementan**. Se observa además que, *a partir del segundo año tras el nacimiento, la probabilidad de empleo de las mujeres se recupera parcialmente, no llegando a recuperar en todo el periodo los valores pre-maternidad*.

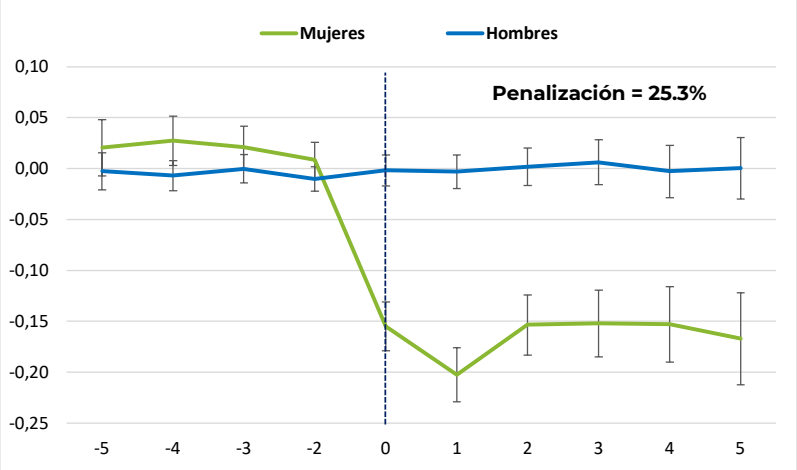
Sin embargo, a lo largo del periodo considerado puede apreciarse una tendencia decreciente en la caída de la probabilidad de empleo que experimentan las mujeres en el año del nacimiento de la primera hija o hijo, reflejando así una *reducción de la penalización por maternidad en términos de empleo*. Concretamente, en la primera submuestra de personas cuya primera hija o hija nació entre 2001 y 2005, el coeficiente estimado es 0,171, indicando una caída de la probabilidad de empleo de 17,1 pp, mientras que dicho coeficiente se reduce hasta 0,127 en la última submuestra analizada (personas nacidas entre 2016 y 2021), reflejando en este caso un descenso de la probabilidad de empleo de 12,7 pp.

Gráfica 30A. *Evolución del efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre la probabilidad de empleo.*

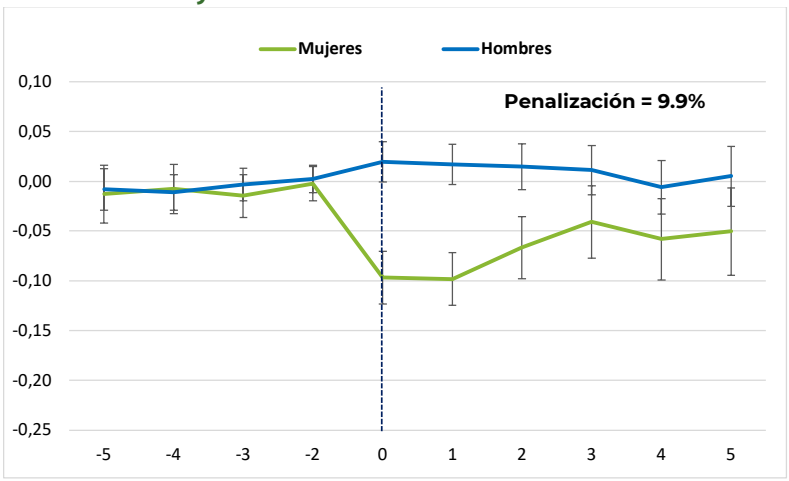
30A1. Nacimientos entre 2001 y 2005



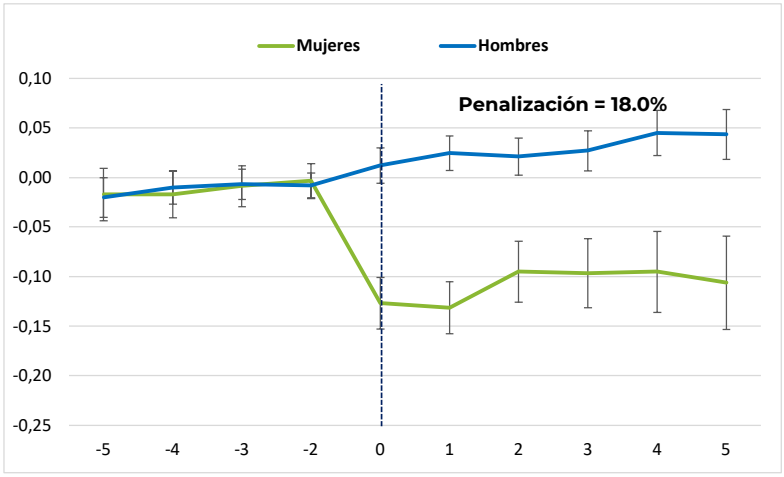
30A2. Nacimientos entre 2006 y 2010



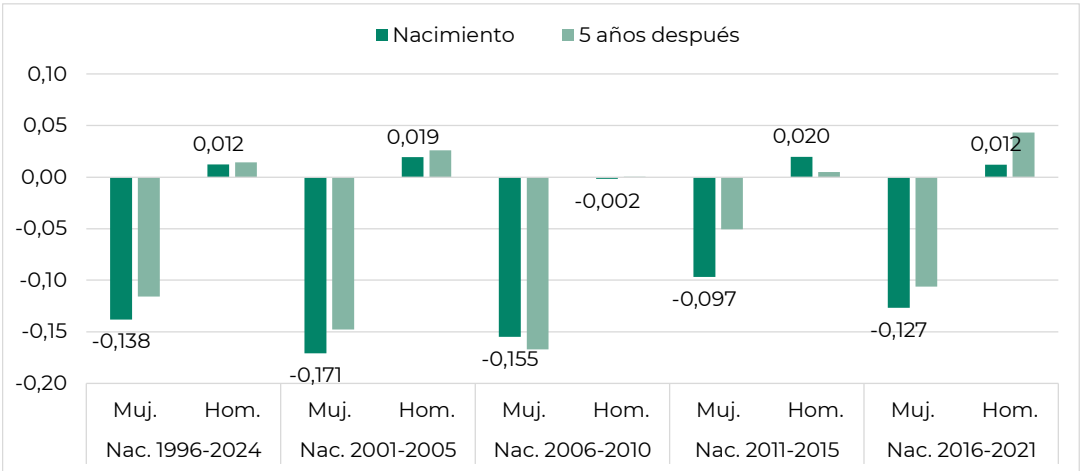
30A3. Nacimientos entre 2011 y 2015



30A4. Nacimientos entre 2016 y 2021



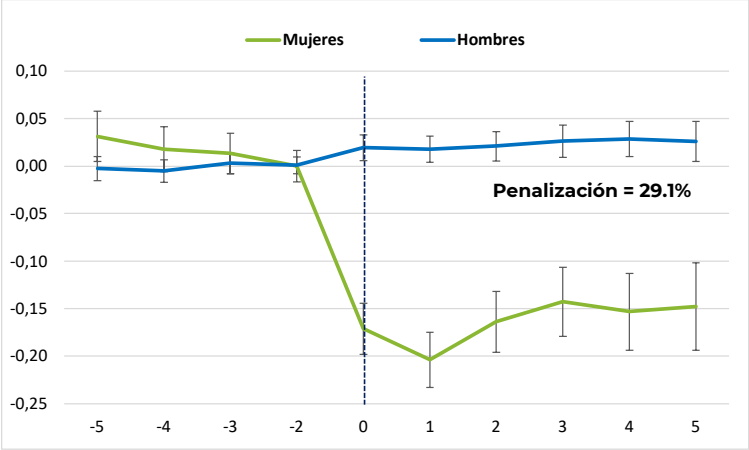
30A5



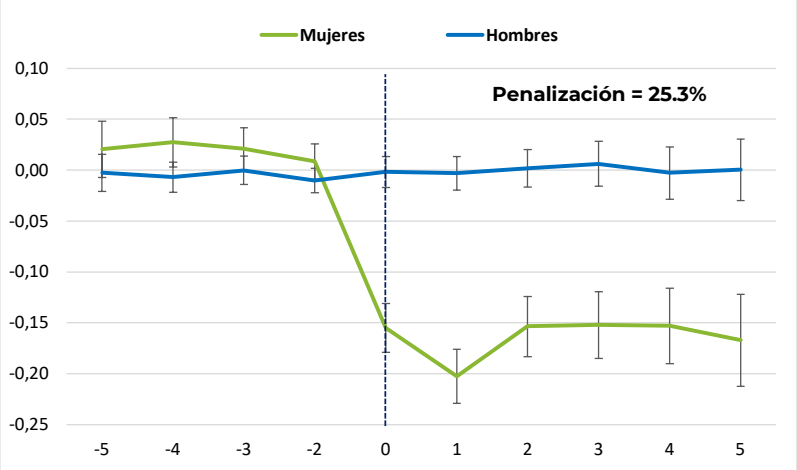
Dado que el periodo analizado cubre un total de 29 años durante los cuales ha habido cambios relevantes en el ciclo económico, las probabilidades globales de empleo a lo largo del periodo han experimentado cambios importantes. Así, para la submuestra de individuos con hijas y/ o hijos nacidas entre 2001 y 2005 (que incluyen los años desde 1996 hasta 2010) la probabilidad de empleo de los hombres es mayor que en el resto de los años. Esto es debido a que la crisis de 2008-2013 afectó principalmente a los hombres al concentrarse en el sector de la construcción. Por el contrario, **las cifras de empleo más altas para las mujeres se registran en los últimos años analizados**.

Gráfica 30B. *Evolución del efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre la probabilidad de empleo.*

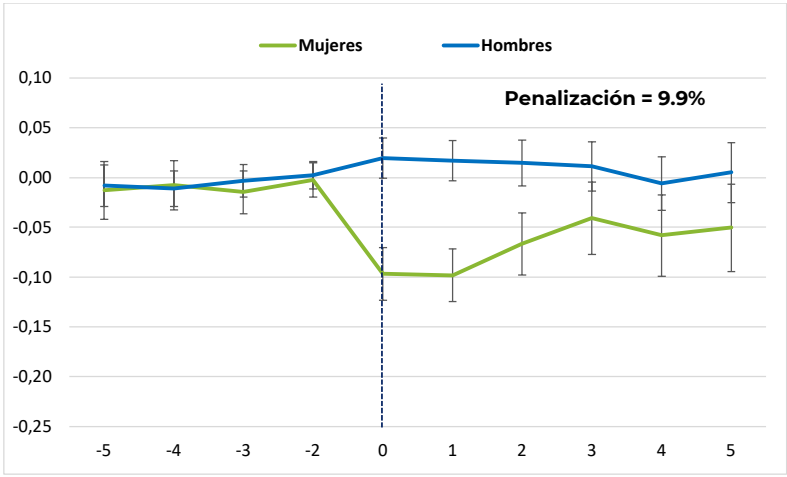
30B1. Nacimientos entre 2001 y 2005



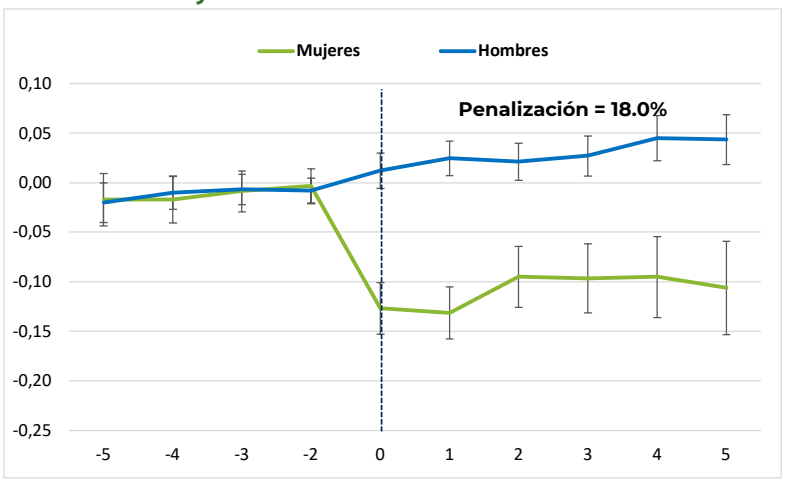
30B2. Nacimientos entre 2006 y 2010



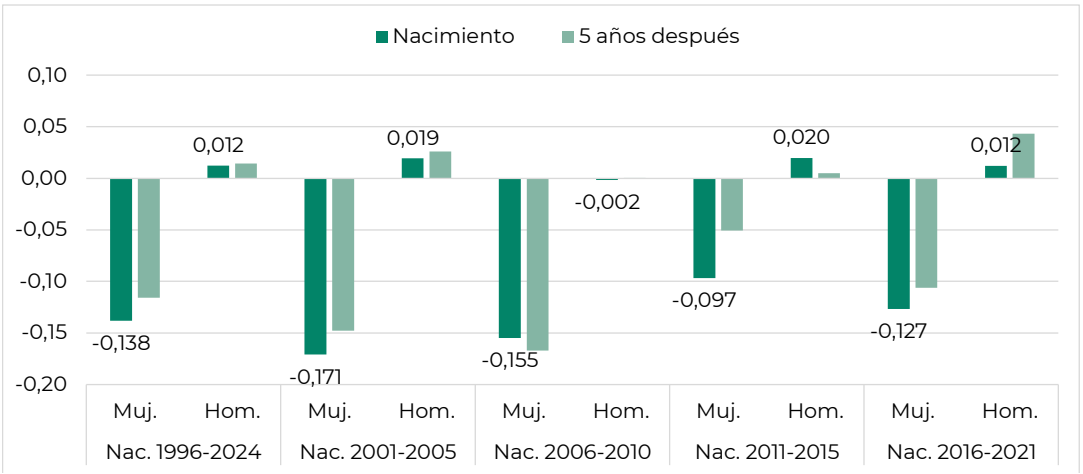
30B3. Nacimientos entre 2010 y 2015



30B4. Nacimientos entre 2016 y 2021



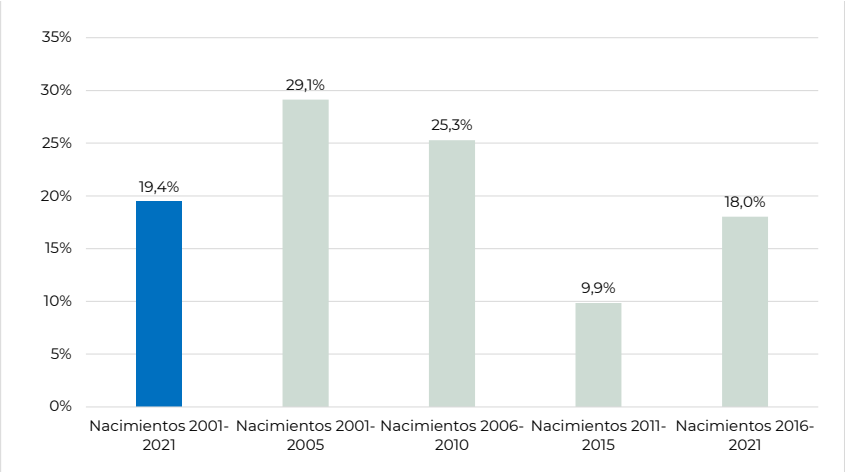
30B5



Finalmente, en la Gráfica 31 se muestra la evolución de la *penalización global relativa por maternidad en términos de empleo* calculada a partir de la comparación entre la penalización experimentada por las mujeres (en términos relativos respecto a su tasa de empleo previa al nacimiento) y la prima relativa experimentada por los hombres, confirmándose la tendencia decreciente comentada anteriormente[18]. Si durante los primeros años analizados la penalización global por maternidad era del 29,1%, en los últimos años se ha reducido al 18%. **El resultado observado en la submuestra de nacimientos entre 2011 y 2015 no debe interpretarse como una mejora de las condiciones laborales para las mujeres con hijas y/ o hijos, sino que es el resultado del momento del ciclo económico analizado**. Concretamente, la submuestra de nacidos entre 2011 y 2015 abarca el periodo comprendido entre 2006 y 2020, es decir, desde dos años antes del inicio de la Gran Recesión hasta los años posteriores de recuperación económica (e incluso los efectos de la pandemia del COVID-19 en 2020). Como puede apreciarse en el panel de la Gráfica 30B5, la tasa de empleo de los hombres en ese periodo (antes y después del nacimiento de la primera hija o hijo) es la más baja de todas las observadas en el resto de subperiodos analizados debido al fuerte impacto de la Gran Recesión sobre el sector de la construcción. Por el contrario, a consecuencia del efecto de la trabajadora añadida ya mencionado (incorporación de la mujer al trabajo remunerado para compensar la pérdida de ingresos familiares derivada del desempleo masculino), la probabilidad de empleo de las mujeres es algo superior en la submuestra de nacimientos entre 2011 y 2015 que en el resto de subperiodos, y la penalización absoluta asociada a la maternidad es también menor por el mismo motivo de la necesidad de complementar los ingresos del hogar.

18 Ver ecuación (3), apartado F.1.

Gráfica 31. *Evolución de la penalización global relativa por maternidad en términos de empleo. 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021).*



Nota: Para calcular la probabilidad de empleo en cada uno de los eventos se toma como referencia la probabilidad de empleo estimada en el evento -1 (un año antes del nacimiento; $\tau = -1$) y a dicha probabilidad se le suman los coeficientes estimados de cada uno de los eventos anteriores (-5 a -2) y posteriores (0 a 5).

G.2.2. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre el margen intensivo de la oferta laboral: Horas trabajadas

A continuación, se estudia el efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas por mujeres y hombres. En este caso, *dado que las horas trabajadas sólo pueden observarse para la población ocupada, el análisis se realiza sobre la población condicionada a estar ocupada, omitiéndose por tanto el posible efecto de la maternidad/paternidad sobre el abandono temporal o permanente del mercado laboral*. Los resultados de las estimaciones se muestran en la Tabla 2.

Antes de analizar los efectos específicos del nacimiento de la primera hija o hijo, comentamos brevemente el efecto de otros factores determinantes de la oferta laboral. En primer lugar, se observan diferencias en las horas trabajadas según la situación laboral, siendo *las personas ocupadas por cuenta propia (empresariado y régimen autónomo), tanto mujeres como hombres, quienes trabajan más horas que el resto de personas ocupadas*. La diferencia es especialmente relevante entre los hombres, pues frente a los asalariados del sector público con contrato indefinido (categoría de referencia en las estimaciones), los hombres trabajan 8 horas semanales más si son empresarios o autónomos. En el caso de las mujeres, la diferencia –también positiva– se sitúa en 3 horas. Se observa además que *la situación laboral de la pareja influye en la oferta laboral individual, especialmente en el caso de las mujeres*. Así, tanto *las mujeres como los hombres trabajan un mayor número de horas si su pareja está desempleada o es inactiva*, lo cual se explica por la necesidad de incrementar los ingresos familiares cuando uno de los miembros de la pareja no tiene empleo. Tomando como referencia a las personas ocupadas que trabajan semanalmente entre 35 y 40 horas, las mujeres incrementan las horas trabajadas en torno a 1,3 horas si la pareja no está ocupada. En el caso de los hombres, el aumento de las horas trabajadas es de 0,6/0,7 si su pareja no trabaja. *Para las mujeres resulta significativo además la inestabilidad del empleo de la pareja, pues la oferta laboral femenina se incrementa* en torno a 0,9 horas semanales si su pareja masculina tiene un empleo temporal en el sector privado. Por el contrario, si la pareja masculina es empresario o trabajador autónomo, las mujeres reducen su oferta laboral en torno a 0,4 horas semanales. Sin embargo, *la situación profesional de la pareja no parece influir sobre la oferta laboral masculina*.

Tabla 2. *Efecto del nacimiento de la primera hija /hijo sobre las horas trabajadas. Periodo 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021).*

	Mujeres		Hombres	
Horas Semanales Trabajadas	Coef.		Coef.	
5 años antes	-0.024		0.051	
4 años antes	0.021		0.035	
3 años antes	0.055		0.057	
2 años antes	-0.043		0.037	
1 año antes	Ref.		Ref.	
Año del nacimiento	-1.164	***	0.172	***
1 año después	-3.049	***	0.312	***
2 años después	-3.222	***	0.198	**
3 años después	-3.232	***	0.251	**
4 años después	-3.317	***	0.354	***
5 años después	-3.231	***	0.342	***
Nivel formativo de la pareja				
Primaria e inferiores	Ref.		Ref.	
Secundaria 1ª et.	0.037		0.216	
Secundaria 2ª et.	0.046		0.318	
Superiores	0.004		0.224	
Nacionalidad de la pareja				
Español a	Ref.		Ref.	
Doble nacionalidad	0.175		-0.086	
Extranjera	0.986	***	0.105	
Edad de la pareja (años)	0.000		0.002	
Situación laboral pareja				
Persona ocupada 35-40 hrs. semanales	Ref.		Ref.	
Persona ocupada 1-15 hrs.	-2.079	***	-0.137	
Persona ocupada 16-25 hrs.5 hrs.	-0.965	***	0.010	
Persona ocupada 26-34 hrs.5 hrs.	-1.334	***	-0.020	
Persona ocupada > 40 horas	1.014	***	2.901	***
Persona parada	1.286	***	0.629	**
Persona inactiva	1.397	***	0.711	***
Situación profesional de la pareja				
Persona asalariada sector público indefinida	Ref.		Ref.	
Persona no asalariada	-0.412	**	-0.142	
Persona asalariada sector público temporal	0.507		0.303	*
Persona asalariada sector privado indefinida	0.246		-0.131	
Perona asalariada sector privado temporal	0.870	***	-0.004	
Situación profesional				
Persona asalariada sector público indefinida	Ref.		Ref.	

	Mujeres		Hombres	
Horas Semanales Trabajadas	Coef.		Coef.	
Persona no asalariada	3.018	***	8.605	***
Persona asalariada sector público temporal	-1.642	***	-0.599	***
Persona asalariada sector privado indefinida	-0.748	***	3.402	***
Perona asalariada sector privado temporal	-3.622	***	2.005	***
PIB real (crecimiento)	0.075		1.366	**
Duración permiso paternidad	-0.018		-0.011	
Ocupación pareja	Sí		Sí	
Ocupación	Sí		Sí	
Sector económico	Sí		Sí	
Efectos fijos año encuesta	Sí		Sí	
Efectos fijos individuo [(a)]	Sí		Sí	
Efectos fijos edad	Sí		Sí	
Efectos fijos provincia de residencia	Sí		Sí	
Efectos fijos trimestre	Sí		Sí	
N	654.736		758.855	

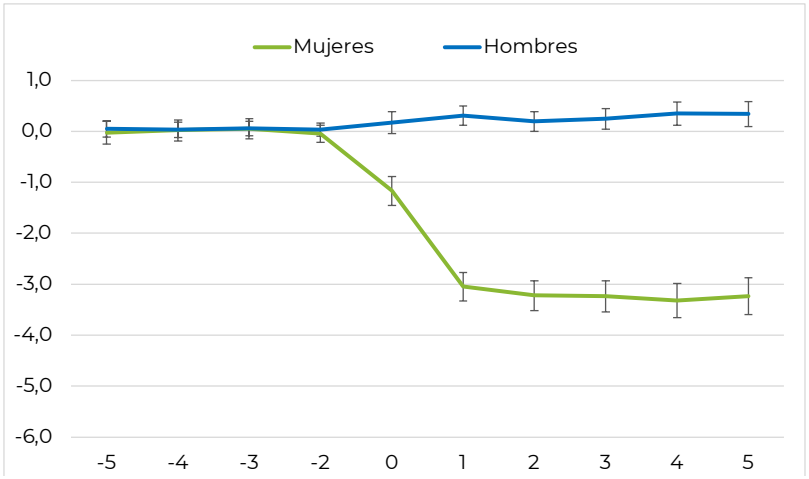
*** Significativo al 1%, ** 5%, * 10%.

(a) Estimaciones basadas en un pseudo-panel donde se emparejan individuos con características similares en género, año de nacimiento, año de nacimiento de la primera hija / hijo nivel formativo, país de nacimiento y comunidad autónoma de residencia.

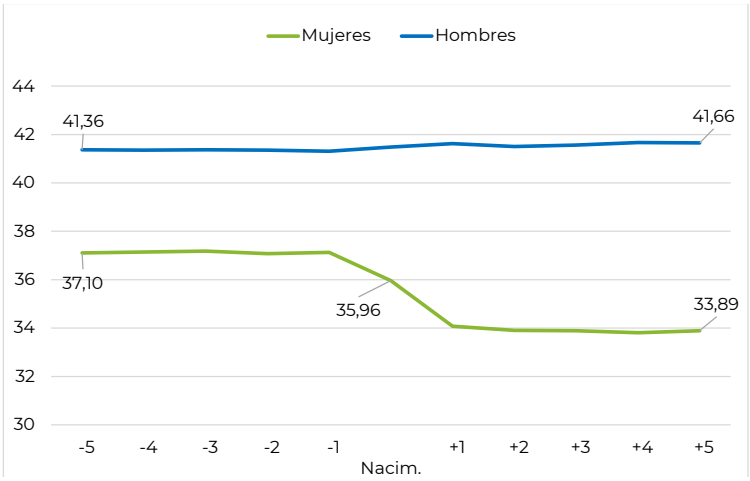
Siguiendo el mismo planteamiento utilizado para analizar el margen extensivo de la oferta laboral, en la Gráfica 32A se muestran los coeficientes estimados de la variable evento tomando como categoría de referencia el año anterior al nacimiento para todo el periodo 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021). Para facilitar la interpretación de resultados, en la Gráfica 32B se recogen las *horas medias trabajadas en torno al nacimiento*. Como puede apreciarse, antes del nacimiento de la primera hija o hijo, las horas semanales trabajadas por los hombres eran 41,4, mientras que las de las mujeres eran 37,1. *Durante los años anteriores al nacimiento de la primera hija o hijo, apenas se produce variación en las horas trabajadas por mujeres y hombres*, manteniéndose estables en torno a los valores mencionados. *Sin embargo, en el año del nacimiento, las mujeres reducen su oferta laboral* en 1,2 horas, situándose así en una media de 36 horas semanales.

Al contrario de lo observado en el análisis de la probabilidad de empleo (tasa de empleo), las horas trabajadas por las mujeres continúan su tendencia decreciente durante los cinco años posteriores al primer nacimiento, reduciéndose hasta 33,9 horas cinco años después. Es decir, cinco años después de haber tenido su primera hija o hijo, las mujeres reducen las horas trabajadas en más de 3 horas respecto a la situación previa al nacimiento. *En el caso de los hombres se observa el fenómeno contrario, y no sólo incrementan su tasa de empleo como se vio en el análisis del margen extensivo de la oferta laboral, sino que además ellos incrementan las horas trabajadas durante los cinco años posteriores al nacimiento de la primera hija o hijo*.

Gráfica 32A. *Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas (personas ocupadas). 1996-2024 (nacimientos entre 2001 y 2021).*



Gráfica 32B. *Horas semanales trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo.*

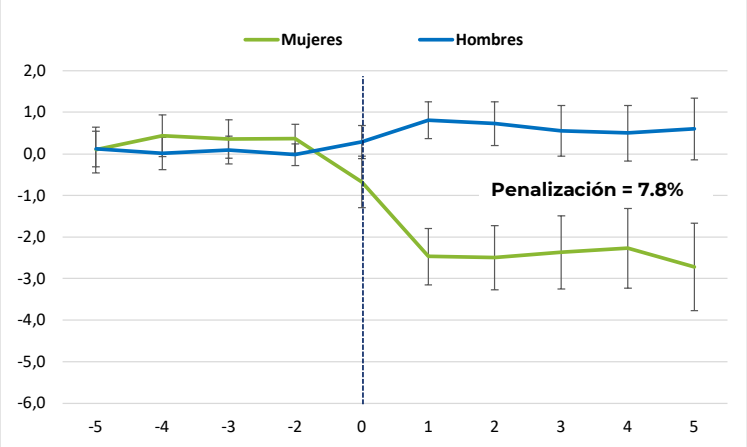


En los siguientes Gráficas 33A y 33B se repite el análisis anterior, pero diferenciando por subperiodos y de los mismos se concluye que la evolución de *la penalización por maternidad en horas trabajadas refleja una leve tendencia ascendente*. Para la muestra de nacimientos entre 2001 y 2005, la penalización en horas semanales el mismo año del nacimiento es de 0,7 horas, pero se sitúa por encima de 1 hora los periodos siguientes, alcanzado una estimación de 1,6 horas menos en la muestra más reciente de nacimientos entre 2016 y 2021 (que abarca el periodo 2011 a 2024).

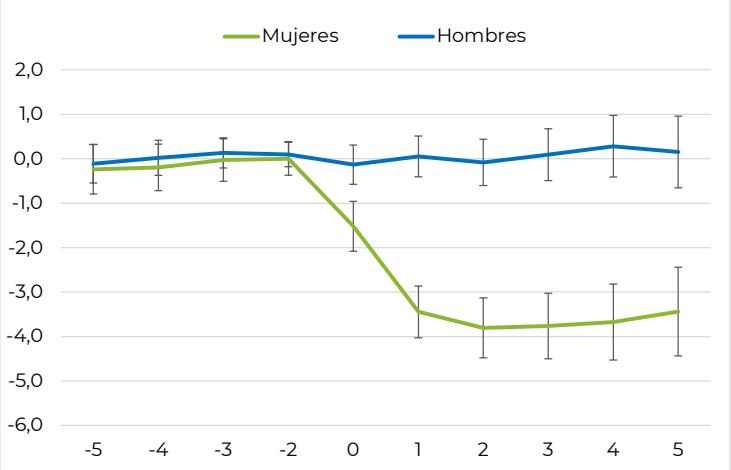
Como ya se ha mencionado, *la penalización en horas trabajadas se intensifica con el tiempo, siendo más acusada cinco años después del nacimiento que al año siguiente del mismo*. Para la primera submuestra analizada (nacimientos entre 2001 y 2005), la penalización para las mujeres era de 2,7 horas, elevándose hasta 3,9 horas en el periodo más reciente (nacimientos entre 2016 y 2021). Este comportamiento es la consecuencia de que *muchas mujeres deciden pasar de un empleo a jornada completa a uno a jornada parcial, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar*. En el caso de los hombres, para cualquiera de los periodos analizados, se observa un aumento de las horas trabajadas de en torno a 0,4 horas.

Gráfica 33A. *Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas semanales trabajadas (Personas ocupadas).*

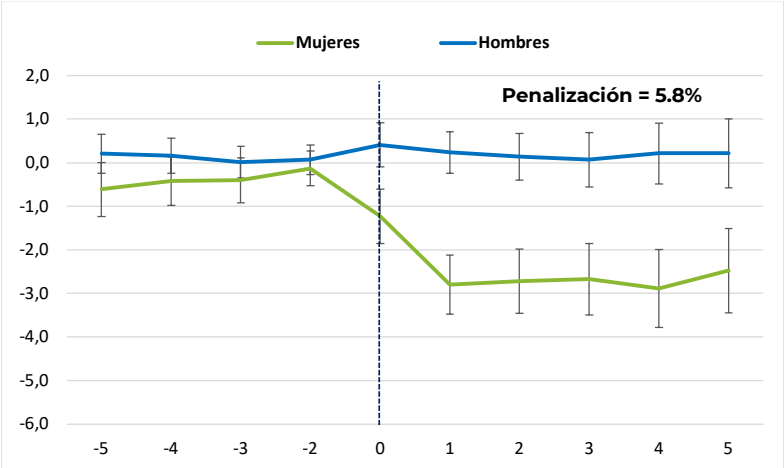
33A1. Nacimientos entre 2001 y 2005



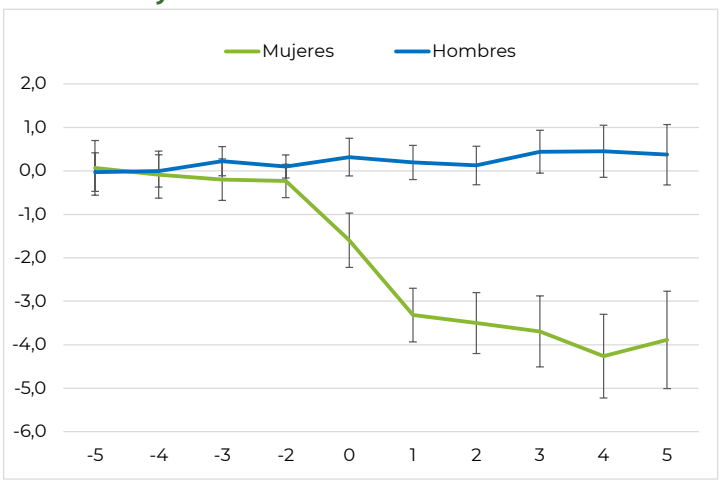
33A2. Nacimientos entre 2006 y 2010



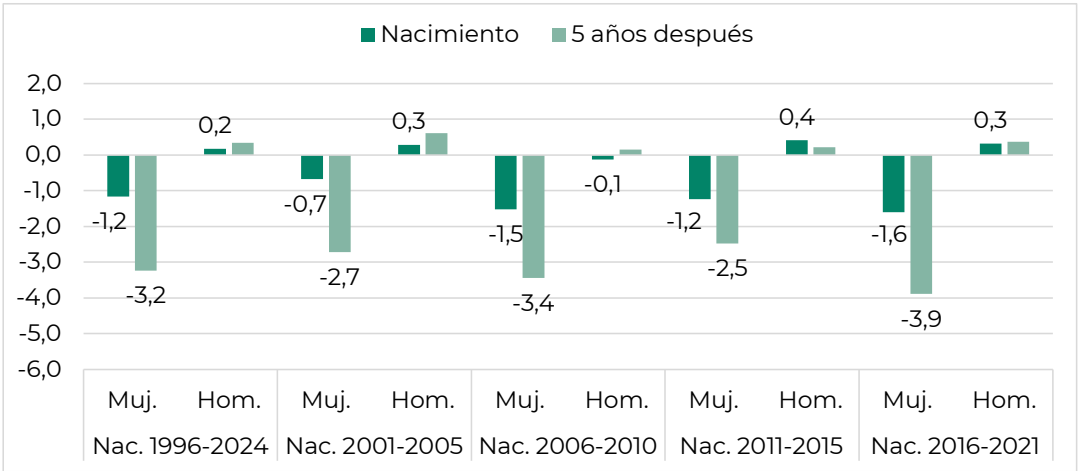
33A3. Nacimientos entre 2010 y 2015



33A4. Nacimientos entre 2016 y 2021

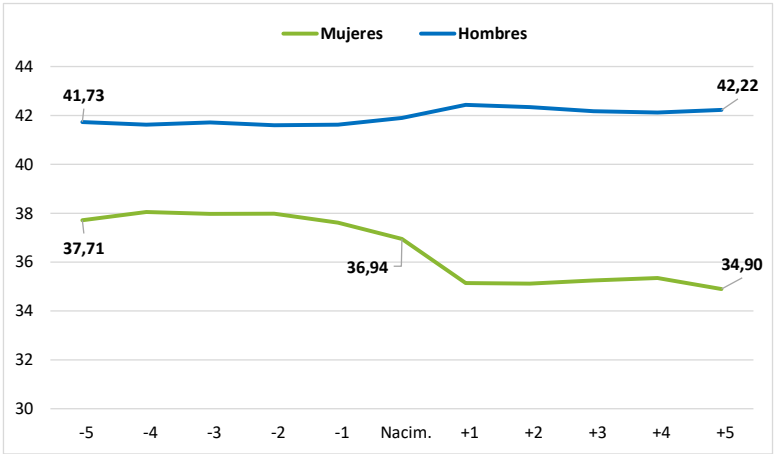


33A5

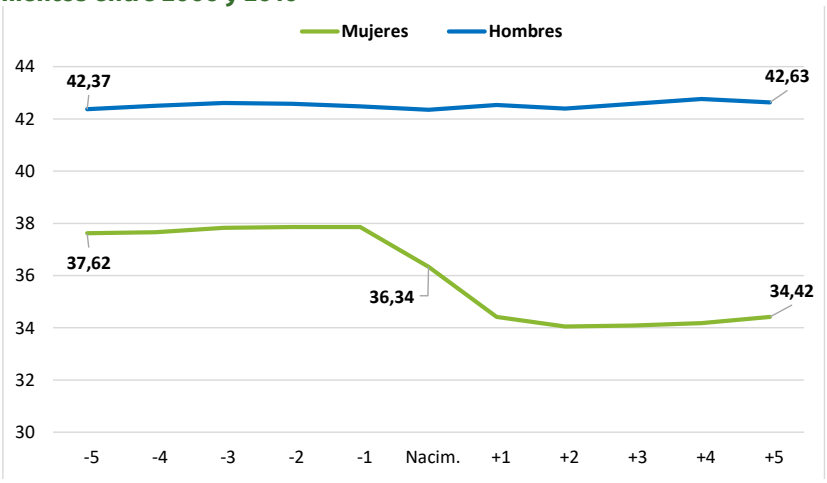


Gráfica 33B. *Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo.*

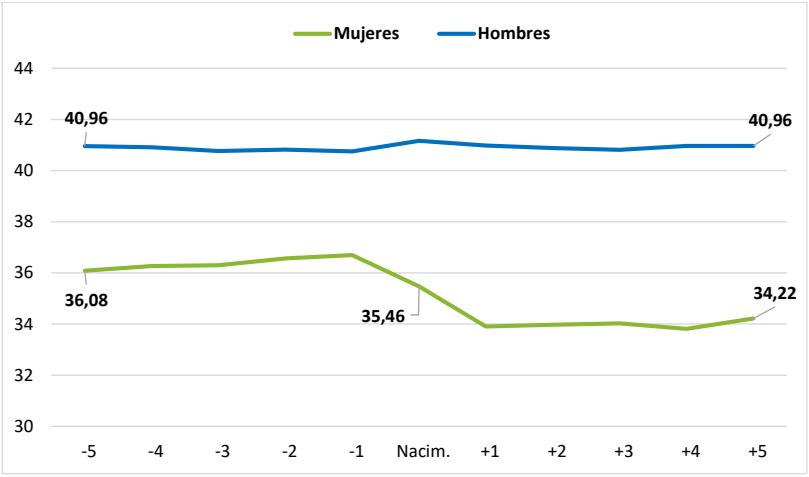
33B1. Nacimientos entre 2001 y 2005



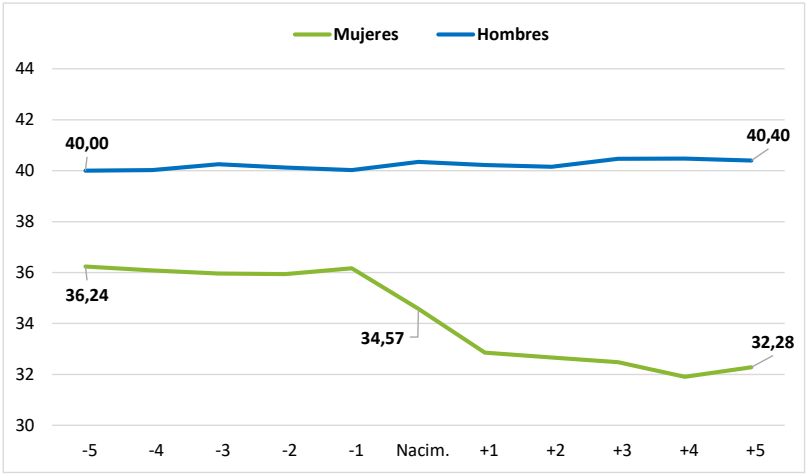
33B2. Nacimientos entre 2006 y 2010



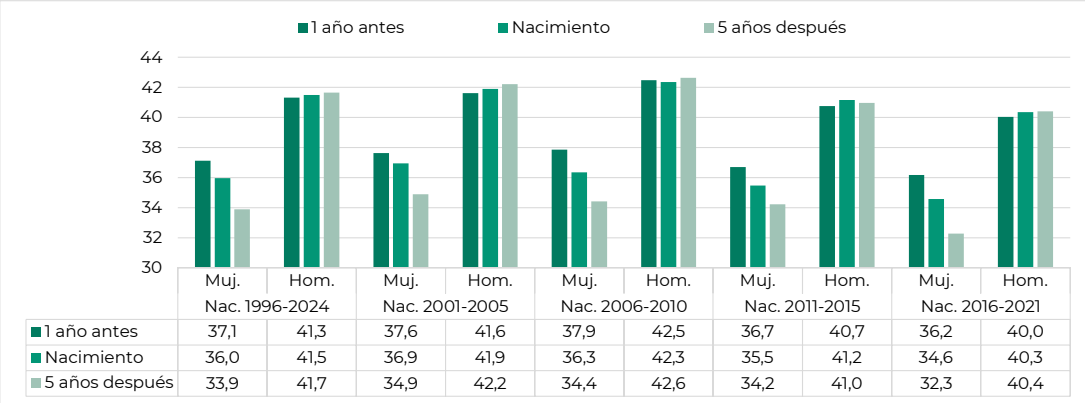
33B3. Nacimientos entre 2010 y 2015



33B4. Nacimientos entre 2016 y 2021



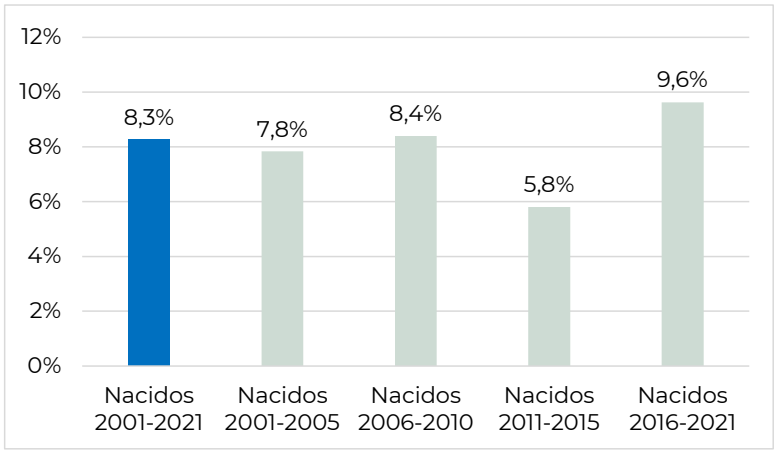
33B5



	Muj. Nac. 1996-2024	Hom. Nac. 1996-2024	Muj. Nac. 2001-2005	Hom. Nac. 2001-2005	Muj. Nac. 2006-2010	Hom. Nac. 2006-2010	Muj. Nac. 2011-2015	Hom. Nac. 2011-2015	Muj. Nac. 2016-2021	Hom. Nac. 2016-2021
1 año antes	37,1	41,3	37,6	41,6	37,9	42,5	36,7	40,7	36,2	40,0
Nacimiento	36,0	41,5	36,9	41,9	36,3	42,3	35,5	41,2	34,6	40,3
5 años después	33,9	41,7	34,9	42,2	34,4	42,6	34,2	41,0	32,3	40,4

El cálculo de la penalización global relativa a partir de la penalización en las horas trabajadas por las mujeres y la prima observada en las horas trabajadas por los hombres, se traduce nuevamente en una **penalización global por maternidad**, en este caso del 8,3% a lo largo de todo el periodo analizado. Dicha penalización *no parece reducirse a lo largo del tiempo, más bien al contrario, pues se observa cierto incremento* desde la submuestra de individuos con hijas y/ o hijos nacidas entre 2001 y 2005, en el que era del 7,8%, hasta el 9,6% estimado para los nacimientos entre 2016 y 2021 (último periodo analizado). Nuevamente, el dato correspondiente a la submuestra de nacimientos entre 2011 y 2015 y que abarca el periodo 2006-2020, resulta atípico por las razones anteriormente expuestas: el fuerte impacto de la Gran Recesión sobre la oferta laboral masculina y el efecto del trabajador añadido entre las mujeres. Ambos hechos repercuten en *una menor penalización por maternidad que en realidad es el resultado de un ciclo económico especialmente adverso para el colectivo masculino y que, por tanto, no debe interpretarse como una mejora de las condiciones laborales para las mujeres con hijas y/ o hijos*.

Gráfica 34. *Evolución de la penalización global relativa por maternidad en horas trabajadas (personas ocupadas). 1996-2024 (nacimientos 2001-2021).*



G.2.3. El teletrabajo como potencial efecto moderador del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas

A continuación, se aborda el análisis del efecto de tener la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas, diferenciando entre empleos con alta incidencia de teletrabajo y empleos con baja incidencia. Tal y como se describió en el apartado G.1., se consideran empleos con

alta incidencia de teletrabajo aquellos que se encuentran en el cuarto cuartil del indicador *EBTI*, es decir, en los que la incidencia del teletrabajo supera el 22,2%. Como se explicó en la sección F.2., es importante recalcar que el indicador *EBTI* es una medida que refleja la capacidad de adaptación al teletrabajo de cada uno de los 1.800 tipos de empleo definidos por el cruce ocupación-actividad económica y no refleja, por tanto, el dato individual (objetivo) de si la persona trabaja o no desde casa con determinada frecuencia. Por tanto, todas las personas ocupadas en el mismo tipo de empleo definido por el cruce ocupación-actividad llevan asociado el mismo valor del *EBTI*, con independencia de si ellas mismas trabajaron o no desde casa.

Dado que el indicador *EBTI* solo puede calcularse a partir del año 2011, el análisis que se presenta a continuación se restringe al *periodo 2011-2024*, incluyendo por tanto a las *personas que tuvieron su primera hija o hijo entre los años 2016 y 2021*. La muestra de análisis está formada en este caso por 326.465 personas de las que 95.365 están ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo (29.2%) y 231.100 lo están en empleos con baja incidencia de teletrabajo (70.8%). Los resultados quedan recogidos en la Tabla 3 y los Gráficas 35 a 37. La Gráfica 35, muestra los coeficientes estimados del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas en empleos con alta y baja incidencia de teletrabajo (panel A y B respectivamente), y en la Gráfica 36 se realiza la comparativa de género para los dos tipos de empleo para facilitar la comparación.

***Tabla 3**. Efecto del nacimiento de la primera hija /hijo sobre las horas trabajadas según incidencia en el teletrabajo. Periodo 2011-2024 (nacimientos entre 2016 y 2021).*

	Alta Incidencia de Teletrabajo				Baja Incidencia de Teletrabajo			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Horas Semanales Trabajadas	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
5 años antes	-0.047		0.264		0.017		-0.043	
4 años antes	0.090		0.499	*	-0.194		-0.043	
3 años antes	0.042		0.373		-0.465		0.263	
2 años antes	0.061		0.034		-0.392	*	0.207	
1 año antes	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Año del nacimiento	-1.304	***	0.226		-1.743	***	0.192	
1 año después	-2.488	***	0.258		-3.526	***	0.157	
2 años después	-2.748	***	-0.108		-3.567	***	0.243	
3 años después	-2.928	***	0.418		-3.698	***	0.434	
4 años después	-3.009	***	0.214		-4.390	***	0.561	
5 años después	-2.674	***	-0.246		-4.129	***	0.424	
Nivel formativo de la pareja								
Primaria e inferiores	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Secundaria 1ª et.	3.372		-0.024		0.037		-0.201	
Secundaria 2ª et.	3.524		0.723		-0.145		0.024	
Superiores	3.640		-0.409		-0.188		-0.044	
Nacionalidad de la pareja								
Española	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Doble nacionalidad	-0.959		0.363		1.012		-0.913	*
Extranjera	-0.099		-0.270		0.978		0.205	

	Alta Incidencia de Teletrabajo				Baja Incidencia de Teletrabajo			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Horas Semanales Trabajadas	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
Edad de la pareja (años)	-0.073		0.038		0.016		0.018	
Situación laboral pareja								
Persona ocupada 35-40 hrs. semanales	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Persona ocupada 1-15 hrs.	-3.699	*	-1.781	***	1.752		0.017	
Persona ocupada 16-25 hrs.5 hrs.	-1.741	*	-1.009	**	-1.059		-0.125	
Persona ocupada 26-34 hrs.5 hrs.	-1.026		-1.001	**	-0.269		-0.026	
Persona ocupada > 40 horas	0.685		1.947	***	0.796	**	2.693	***
Persona parada	-0.218		-0.263		1.167		-0.465	
Persona inactiva	0.341		-0.945		1.151		-0.198	
Situación profesional de la pareja								
Persona asalariada s. público indefinida	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Persona no asalariada	-0.295		-0.689		0.208		-0.323	
Persona asalariada s. público temporal	-0.388		-0.229		1.049		0.676	*
Persona asalariada s. privado indefinida	0.168		-0.818	*	0.575		0.070	
Perona asalariada s. privado temporal	0.965		-0.363		1.063	*	0.115	
Situación profesional								
Persona asalariada s. público indefinida	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Persona no asalariada	0.249		6.289	***	3.118	***	8.692	***
Persona asalariada s. público temporal	-3.212	***	-1.225	**	-2.032	***	0.190	
Persona asalariada s. privado indefinida	0.128		2.595	***	-2.128	***	2.279	***
Perona asalariada s. privado temporal	-4.608	***	-0.459		-4.151	***	0.991	***
PIB real (crecimiento)	0.259		3.424	**	-0.453		0.662	
Duración permiso paternidad	0.011		0.014		-0.018		-0.100	
Ocupación pareja	Sí		Sí		Sí		Sí	
Ocupación	Sí		Sí		Sí		Sí	
Sector económico	Sí		Sí		Sí		Sí	
Efectos personas fijas año encuesta	Sí		Sí		Sí		Sí	
Efectos personas fijas individuo [a]	Sí		Sí		Sí		Sí	
Efectos personas fijas edad	Sí		Sí		Sí		Sí	
Efectos p. fijas provincia de residencia	Sí		Sí		Sí		Sí	
Efectos personas fijas trimestre	Sí		Sí		Sí		Sí	
N	51,206		44,159		106,077		125,023	

**** Significativo al 1%, ** 5%, * 10%.*

(a) Estimaciones basadas en un pseudo-panel donde se emparejan individuos con características similares en género, año de nacimiento, año de nacimiento de la primera hija / hijo nivel formativo, país de nacimiento y comunidad autónoma de residencia.

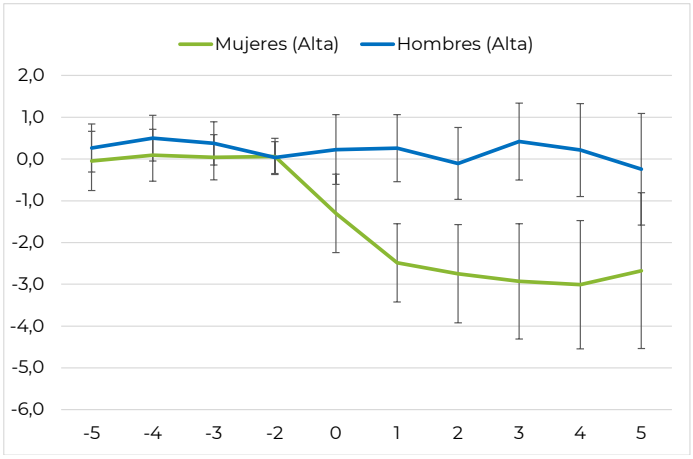
Como puede apreciarse al diferenciar el empleo según la incidencia del teletrabajo, se mantienen las dinámicas observadas para el conjunto de personas ocupadas en am-

bos tipos de empleo: *las mujeres reducen las horas trabajadas en el momento de tener a su primera hija o hijo, mientras que los hombres apenas modifican su oferta laboral*. Además, *la reducción de la oferta laboral de las mujeres se intensifica a medida que pasan más años desde el nacimiento como resultado de la transición de jornada a tiempo completo a jornada a tiempo parcial*.

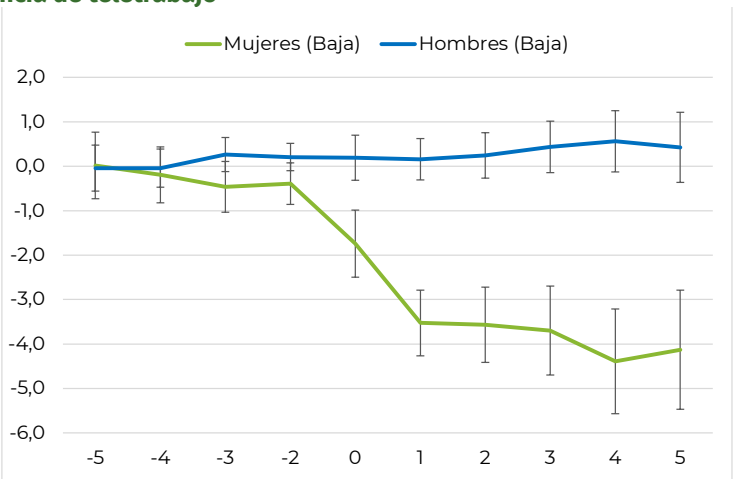
Sin embargo, al comparar específicamente la oferta laboral de las mujeres en ambos tipos de empleo se aprecian diferencias significativas. **En los empleos con baja incidencia de teletrabajo, las mujeres reducen las horas trabajadas con mayor intensidad de lo que lo hacen las que están ocupadas en empleos con alta incidencia**. Así, en el año del nacimiento de la primera hija o hijo, las mujeres ocupadas en empleos de alta incidencia de teletrabajo reducen su oferta laboral en torno a 1,3 horas semanales, mientras que las ocupadas en empleos de baja incidencia lo hacen en 1,74 horas. Es decir, la penalización asociada a la maternidad resulta un 34% más alta en los empleos con baja incidencia de teletrabajo. Cinco años después del momento del nacimiento, quienes estaban ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo reducen su oferta laboral en torno a 2,7 horas semanales, mientras que las mujeres en empleos de baja incidencia lo hacen en más de 4 horas. La penalización para estas últimas resulta por tanto un 54% más elevada que la de las mujeres en empleos con alta incidencia de teletrabajo. Todo ello se traduce en una penalización global por maternidad del 6,6% en los empleos con alta incidencia de teletrabajo y del 9,6% en los empleos de baja incidencia.

Gráfica 35. *Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas en empleos con Alta y Baja incidencia de teletrabajo (Personas ocupadas).*

35A. Alta incidencia de teletrabajo

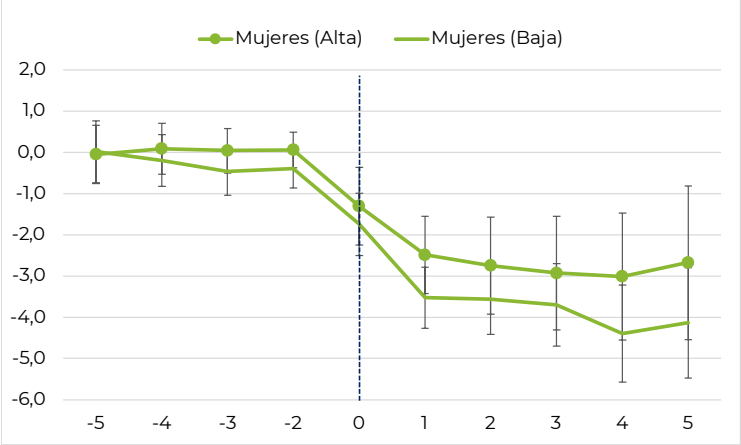


35B. Baja incidencia de teletrabajo

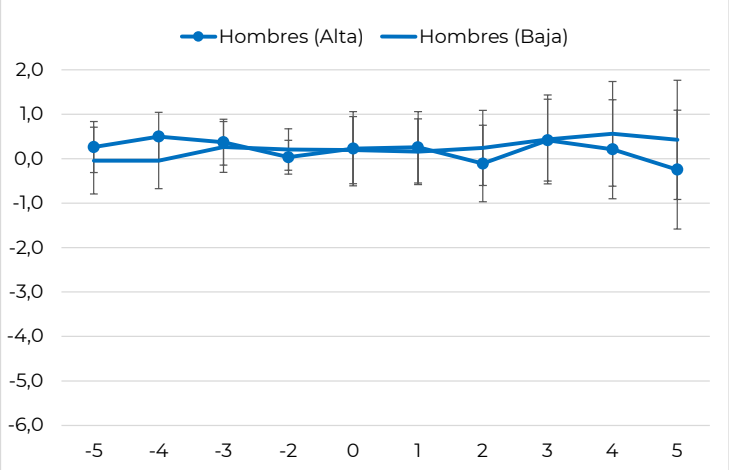


Gráfica 36. *Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas según género e incidencia del teletrabajo en el puesto de trabajo. Personas ocupadas.*

36A.

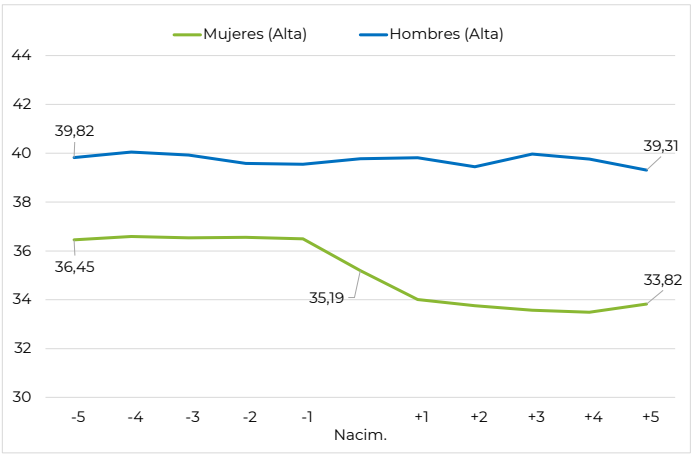


36B.

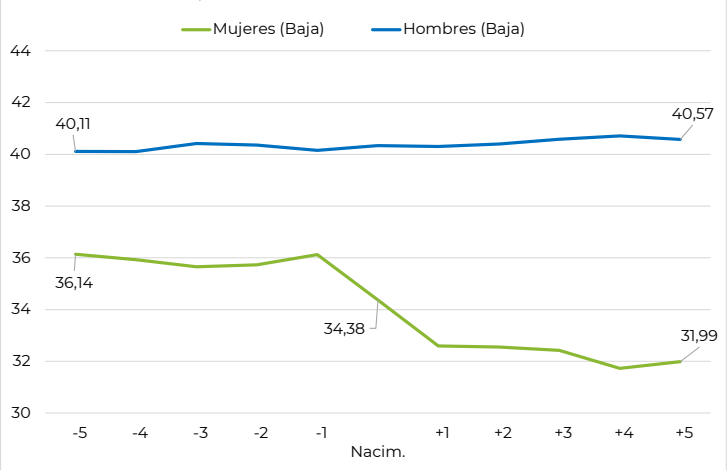


Gráfica 37. *Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según la incidencia del teletrabajo en el empleo Personas ocupadas.*

37A. Alta incidencia de teletrabajo



37B. Baja incidencia de teletrabajo



Estos resultados derivados del análisis econométrico en el que se están controlando el resto de factores que afectan a la oferta laboral, tanto individuales como características de la pareja, así como aspectos macroeconómicos como el crecimiento del PIB y la evolución creciente del permiso pagado de paternidad, reflejan que **el teletrabajo favorece la oferta laboral de las mujeres con hijas y/ o hijos pequeñas, pues, aunque la penalización por maternidad no se elimina, sí se reduce parcialmente**.

Con el fin de contrastar si las diferencias observadas entre los empleos de alta y baja incidencia de teletrabajo en relación con la penalización laboral asociada al nacimiento de la primera hija o hijo entre las mujeres son estadísticamente significativas, se recogen en la Tabla 4 los resultados de estimaciones adicionales. Concretamente, para el conjunto de mujeres ocupadas –trabajen o no en empleos con alta incidencia de teletrabajo– se estiman las horas habituales trabajadas en función de las mismas variables explicativas que en el análisis previo, pero incluyendo además como factor explicativo una variable binaria que toma el valor 1 si está ocupada en un empleo con alta incidencia de teletrabajo (cuartil 4 del indicador *EBTI*) y 0 si el empleo se caracteriza por registrar niveles bajos de incidencia de teletrabajo. Estos resultados se muestran en la columna 1 de la Tabla 4. En la columna 2 de dicha Tabla se replican las estimaciones incluyendo además las interacciones correspondientes entre la variable *dummy* de alta incidencia de teletrabajo y los momentos correspondientes en torno al nacimiento de la primera hija o hijo, siguiendo la especificación de la ecuación (4) presentada en la sección F.1. El análisis se repite para los hombres y los resultados se recogen en las columnas 3 y 4 de la misma Tabla 4.

Como se vio en el análisis descriptivo desarrollado en la sección G1, el número medio de horas trabajadas por las mujeres en los empleos con alta incidencia de teletrabajo era mayor que el observado entre quienes trabajaban en otro tipo de empleos menos expuestos al teletrabajo. Sin embargo, el análisis econométrico recogido en la Tabla 4 arroja el resultado opuesto, pues una vez aislados los efectos del resto de factores explicativos de la oferta laboral, encontramos que *la oferta laboral de las mujeres es algo inferior en los empleos de alta incidencia de teletrabajo (con una diferencia de en torno -0,4 horas), si bien este resultado sólo es estadísticamente significativo al 10%*. En el caso de los hombres, aunque el coeficiente de la variable de teletrabajo también es negativo, no resulta estadísticamente significativo, concluyéndose, por tanto, que *la oferta laboral masculina es similar en ambos tipos de empleos*.

El resultado más relevante de los recogidos en la Tabla 4 se refiere a las estimaciones incluyendo las interacciones de la incidencia del teletrabajo con el momento del tiempo en torno al nacimiento de la primera hija o hijo. En este caso, los coeficientes asociados a los momentos en torno al nacimiento miden el efecto del nacimiento sobre la oferta laboral de

las personas ocupadas en empleos de baja incidencia. Para las personas ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, el efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre la oferta laboral se calcula sumando al coeficiente del momento en torno al nacimiento el coeficiente correspondiente a la interacción con la *dummy* de teletrabajo. Así, **en el caso de las mujeres se confirma la significativa reducción de las horas trabajadas tras la maternidad. Sin embargo, el hecho de trabajar en empleos muy expuestos al teletrabajo actúa como factor moderador, pues conlleva una menor penalización en términos de horas trabajadas**, como refleja el signo positivo del coeficiente de las interacciones tras el nacimiento. Sin embargo, *las diferencias sólo son estadísticamente significativas al año siguiente del nacimiento*. Concretamente, las mujeres ocupadas en empleos con baja incidencia de teletrabajo reducen su oferta laboral en 3,52 horas al año siguiente del nacimiento, mientras que las mujeres que trabajan en puestos más expuestos al teletrabajo reducen su oferta laboral con menor intensidad (2,49 horas). Las diferencias entre unos tipos de empleo y otros se intensifican a los 4 y 5 años, pero no resultan estadísticamente significativas, por lo que *no puede concluirse que el efecto moderador del teletrabajo se extienda más allá del año siguiente al nacimiento*.

***Tabla 4**. Efecto de la incidencia del teletrabajo en el puesto sobre las horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo. Periodo 2011-2024 (nacimientos entre 2016 y 2021).*

	Alta Incidencia de Teletrabajo				Baja Incidencia de Teletrabajo			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Horas Semanales Trabajadas	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
5 años antes	0.046		0.017		-0.024		-0.043	
4 años antes	-0.111		-0.194		-0.002		-0.043	
3 años antes	-0.226		-0.465		0.225		0.263	
2 años antes	-0.260		-0.392	*	0.101		0.207	
1 año antes	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Año del nacimiento	-1.621	***	-1.743	***	0.308		0.192	
1 año después	-3.346	***	-3.526	***	0.185		0.157	
2 años después	-3.527	***	-3.567	***	0.117		0.243	
3 años después	-3.719	***	-3.698	***	0.439	*	0.434	
4 años después	-4.284	***	-4.390	***	0.453		0.561	
5 años después	-3.913	***	-4.129	***	0.344		0.424	
ALTA incidencia teletrabajo	-0.391	*	-		-0.081		-	
5 años antes*ALTA	-		-0.064		-		0.306	
4 años antes*ALTA	-		0.284		-		0.542	
3 años antes*ALTA	-		0.507		-		0.110	
2 años antes*ALTA	-		0.453		-		-0.173	
Año del nacimiento*ALTA			0.440				0.034	
1 año después*ALTA	-		1.038	*	-		0.101	
2 años después*ALTA	-		0.819		-		-0.350	
3 años después*ALTA	-		0.770		-		-0.016	
4 años después*ALTA	-		1.381		-		-0.347	

	Alta Incidencia de Teletrabajo				Baja Incidencia de Teletrabajo			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
Horas Semanales Trabajadas	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.	Coef.	Sig.
5 años después*ALTA	-		1.455		-		-0.670	
N	157,384		157,283		169,275		169,182	

**** Significativo al 1%, ** 5%, * 10%.*

Estimaciones basadas en un pseudo-panel donde se emparejan individuos con características similares en género, año de nacimiento, año de nacimiento de la primera hija/ hijo, nivel formativo, país de nacimiento y comunidad autónoma de residencia.

Controles adicionales no mostrados en la tabla: características personales de la pareja (nivel formativo, nacionalidad, edad), características laborales de la pareja (situación laboral, jornada laboral, situación profesional, ocupación), características del empleo (situación profesional, sector económico, ocupación), crecimiento del PIB real, duración del permiso de paternidad. Efectos fijos de individuo, edad, provincia de residencia, trimestre, año de la entrevista. Todas las variables se incluyen en interacción con la dummy de alta incidencia de teletrabajo..

En el caso de los hombres, ni entre quienes trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo ni los que lo hacen en empleos menos expuestos, ven modificada su oferta laboral tras el nacimiento de la primera hija o hijo. Por tanto, **el teletrabajo reduce la penalización asociada a la maternidad, pero no la elimina**. En otras palabras, *persisten factores estructurales del mercado laboral que continúan penalizando en mayor medida a las mujeres tras la llegada de las hijas y/ o hijos*. Será necesario observar cómo evolucionan la extensión del teletrabajo y las políticas de corresponsabilidad, en particular el permiso de paternidad.

G.2.3.1. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas según el nivel formativo

El capital humano es el principal determinante de la oferta laboral. Por un lado, las personas con mayor nivel educativo están más cualificadas para realizar tareas complejas y, por tanto, son más productivas, lo que se traduce en mayores niveles de empleo entre ellas. Pero, además, las personas más cualificadas están generalmente mejor remuneradas que las menos formadas, lo que eleva el coste de oportunidad para ellas en el caso de no participar en el mercado laboral, o participar, pero con menor intensidad en forma de menor número de horas trabajadas. La literatura académica evidencia que el efecto de la maternidad sobre la oferta laboral puede variar en función del diferente nivel formativo de las personas, si bien los resultados que arroja son diversos. Por un lado, diferentes trabajos para Estados Unidos concluyeron que mientras que no había penalización por maternidad para las madres poco cualificadas, sí existía penalización para quienes tenían estudios secundarios y terciarios (Anderson et al., 2002; Wilde et al., 2010; England et al. 2016; Landivar, 2020; Herrarte y Urcelay, 2022). Pero otros autores han encontrado penalizaciones más elevadas para las mujeres con menor nivel educativo (Amuedo-Dorantes y Kimmel, 2005; Doren, 2019; Gough, 2017).

A la luz de estos trabajos que evidencian la incidencia del nivel formativo, *resulta conveniente examinar la evolución de la oferta laboral en torno al nacimiento de la primera hija o hijo diferenciando por niveles educativos para el caso español*. En este análisis distinguimos entre dos grupos: personas con estudios primarios o secundarios[19] (los cuales representan el 46.8% de la muestra de ocupados) y personas con estudios terciarios (53.2%). Además, para medir el potencial efecto moderador del teletrabajo, se realizan estimaciones independientes para la submuestra de personas ocupadas en puestos con alta incidencia de teletrabajo y aquellas ocupadas en puestos con menor incidencia de trabajo remoto.

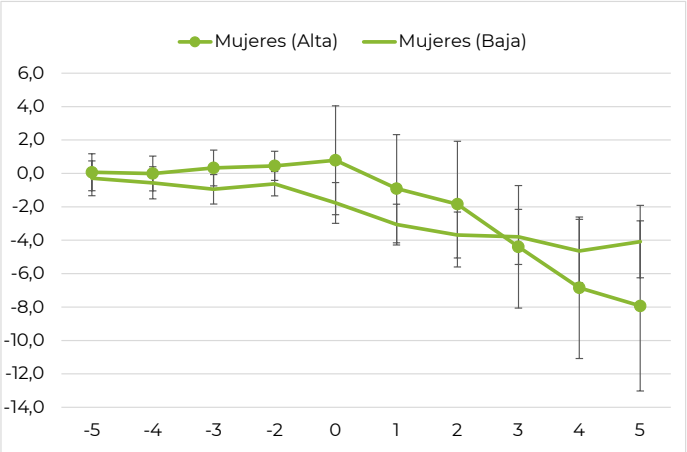
19 No se realizan estimaciones independientes para estudios primarios y secundarios pues el tamaño de la muestra limita la obtención de resultados robustos al diferenciar según la incidencia del teletrabajo. Las personas ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo poseen mayoritariamente estudios terciarios (más del 90%).

Los resultados se presentan en los Gráficas 38 y 39. En la Gráfica 40 se muestra la penalización global relativa por maternidad para los cuatro grupos analizados. Si bien se presentan los resultados para todos los grupos considerados, *el número de observaciones de personas ocupadas con estudios primarios/secundarios en empleos con alta incidencia de teletrabajo es estadísticamente insuficiente*, por lo que los resultados para este grupo no deben tomarse en consideración, ya que las estimaciones son imprecisas y muy sensibles a pequeñas variaciones de la muestra de análisis.

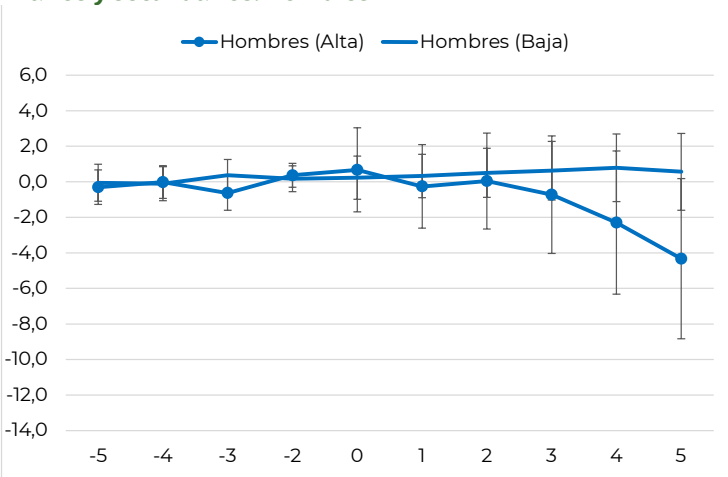
Los resultados indican que *tanto las mujeres con estudios primarios/secundarios, como quienes tienen estudios terciarios presentan una reducción de las horas trabajadas durante los cinco años posteriores al nacimiento de su primera hija o hijo, si bien la reducción es algo menos intensa entre quienes tienen estudios terciarios (excepto en el año inmediatamente posterior al nacimiento)*. De los cuatro grupos analizados, las *mujeres con estudios terciarios que trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo muestran las menores penalizaciones en su oferta laboral*, confirmándose nuevamente que **el teletrabajo actúa como elemento moderador al facilitar la conciliación laboral y familiar**. *Aun así, el efecto del teletrabajo es limitado, pues la penalización en horas trabajadas se mantiene a los cinco años* en torno a 2,4 horas menos que antes de tener la hija ohijo (la reducción es de 3,7 horas en los contextos de baja incidencia de teletrabajo).

Gráfica 38. *Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas semanales trabajadas según incidencia del teletrabajo y nivel formativo 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*

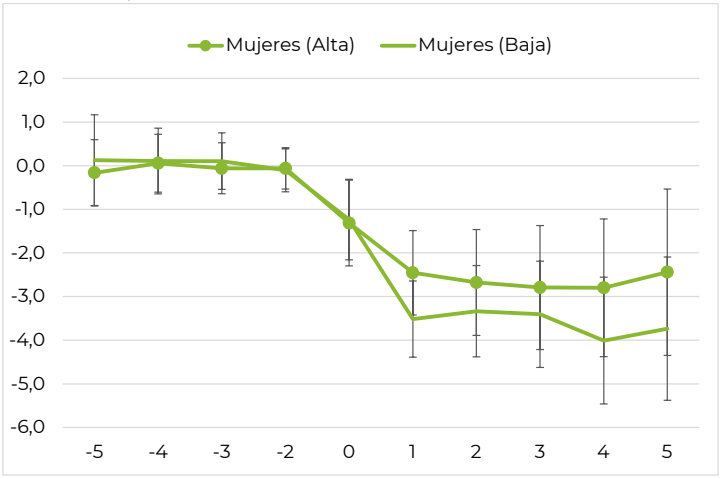
38A. Estudios primarios y secundarios. Mujeres



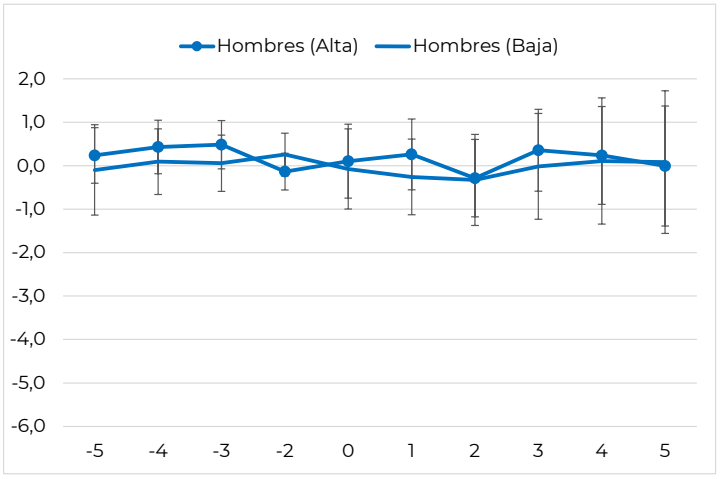
38B. Estudios primarios y secundarios. Hombres



38C. Estudios terciarios. Mujeres

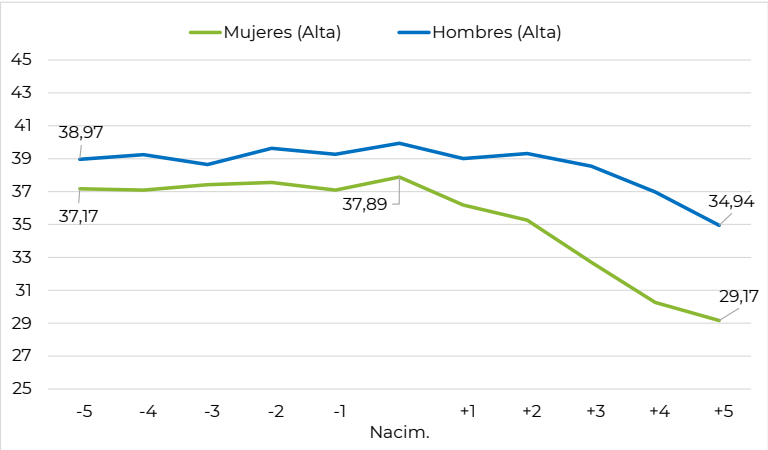


38D. Estudios terciarios. Hombres

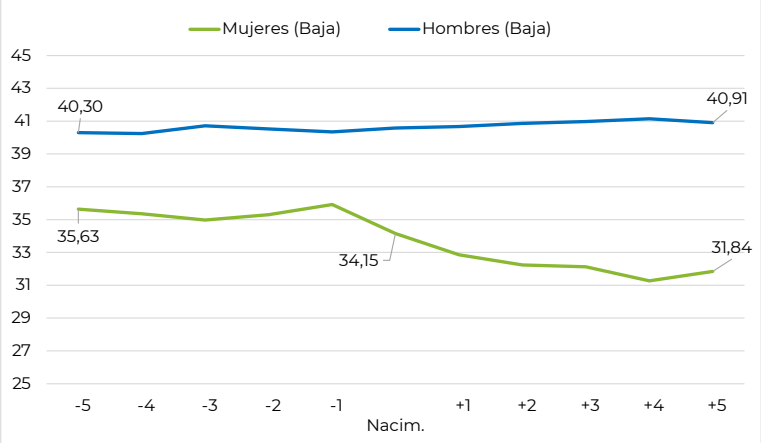


Gráfica 39. *Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y nivel formativo. Personas ocupadas 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*

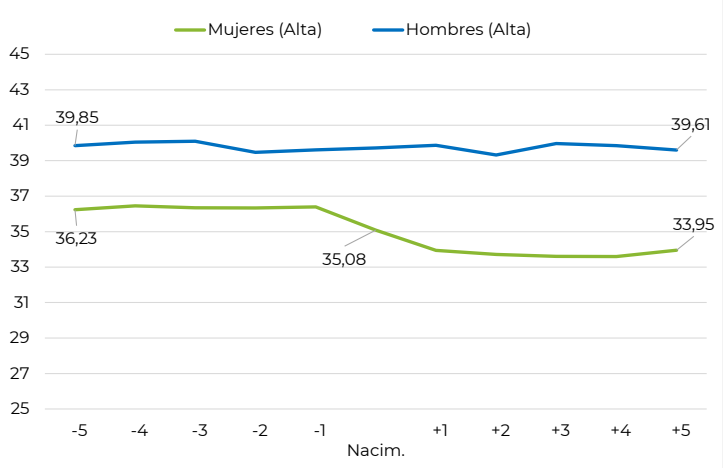
39A. Estudios primarios y secundarios. Alta incidencia del teletrabajo



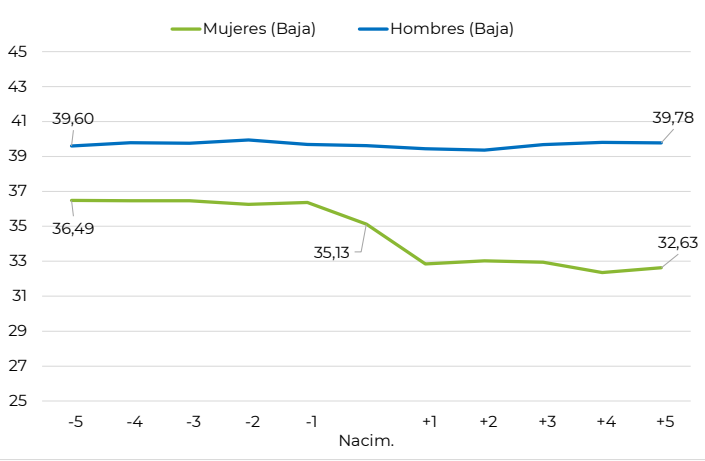
39B. Estudios primarios y secundarios. Baja incidencia del teletrabajo



39C. Estudios terciarios. Alta incidencia del teletrabajo.



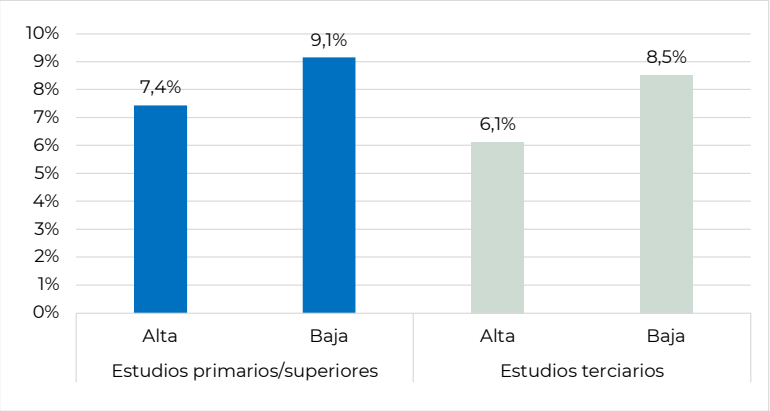
39D. Estudios terciarios. Baja incidencia del teletrabajo.



Para los hombres, la diferenciación del nivel de estudios no arroja grandes cambios frente al caso general. *Con independencia de la incidencia del teletrabajo, los hombres con estudios terciarios no modifican su oferta laboral tras el nacimiento de la primera hija o hijo* (los coeficientes asociados a los años posteriores al nacimiento no resultan estadísticamente significativos). *Para los hombres con estudios primarios/secundarios se aprecia un aumento de la oferta laboral* de 0,5 horas en promedio, aunque sólo hay diferencias estadísticamente significativas –pero bajas– 3 y 4 años después del nacimiento.

En conjunto, la penalización global relativa alcanza los valores mínimos entre la población con estudios terciarios ocupada en empleos con alta incidencia de teletrabajo registrando una penalización del 6,1%, y se eleva al 9,1% entre la población menos cualificada que trabaja en empleos con baja incidencia de teletrabajo.

Gráfica 40. *Penalización global relativa por maternidad según incidencia del teletrabajo y nivel formativo 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*



G.2.3.2. Efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas según características laborales de la pareja

A. Situación laboral de la pareja

Desde la perspectiva del hogar, *la oferta laboral de cada miembro se determina de forma conjunta y, por tanto, las características de ambos integrantes de la pareja influyen mutuamente en esa decisión*. Como se ha visto anteriormente, los resultados de esta investigación confirman que la situación laboral de la pareja masculina influye sobre las horas trabajadas por las mujeres, así como también la situación laboral de la pareja femenina influye sobre las horas trabajadas por los hombres. Por ello, es conveniente examinar la oferta laboral de las mujeres y los hombres en torno al nacimiento de la primera hija o hijo diferenciando en función de si la pareja se encuentra ocupada o, por el contrario, no tiene un trabajo remunerado, es decir, está parada o inactiva. Para ello se han realizado estimaciones independientes (para hombres y mujeres) para una submuestra de personas cuya pareja está ocupada (quienes representan el 81,4% de la muestra total) y para otra submuestra de personas cuya pareja es parada o inactiva (18,6%). Además, para analizar el potencial efecto moderador del teletrabajo, siguiendo el esquema anterior, dentro de cada submuestra (pareja ocupada o no ocupada), se realizan estimaciones separadas para quienes están ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo y para quienes trabajan en otros empleos menos intensivos en esta modalidad de trabajo. Los resultados de estas estimaciones se recogen en los Gráficas 41 y 42.

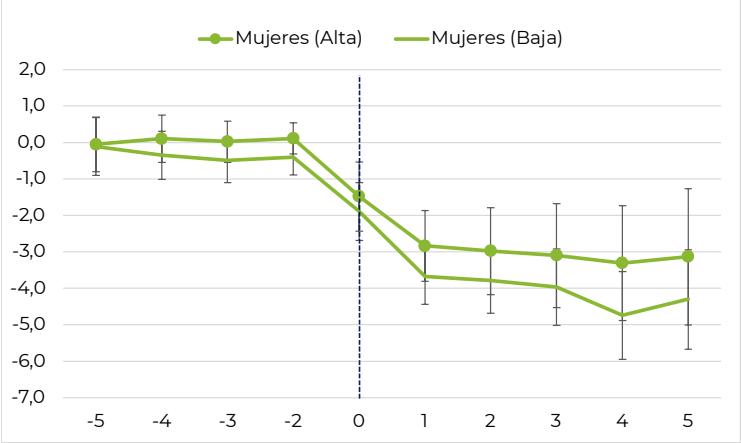
En los análisis previos se ha concluido que *las mujeres reducen las horas trabajadas tras el nacimiento de la primera hija o hijo*. Sin embargo, esta conclusión general debe ser matizada, pues sólo se mantiene *cuando la pareja masculina está ocupada*. Como recoge el panel A de la Gráfica 41, las mujeres cuya pareja está ocupada reducen su oferta laboral cerca de 3 horas al año siguiente de haber tenido su primera hija o hijo, y la reducen aún más una vez transcurridos 5 años desde el nacimiento. *Se confirma también para ellas que la penalización en la oferta laboral tiende a ser menos intensa en los empleos asociados con altos niveles de teletrabajo*. Sin embargo, *en el caso de las mujeres cuya pareja no trabaja, parece producirse el efecto contrario, pues tras el nacimiento se produce un aumento de la oferta laboral femenina, pero solo en contextos con alta inciden-*

cia de teletrabajo y con niveles de significación generalmente bajos (10%). Para las mujeres ocupadas en empleos con baja intensidad de teletrabajo y cuya pareja no trabaja, el hecho de tener una hija o no parece influir sobre su oferta laboral, dada la escasez de significación estadística.

El introducir en el análisis la situación laboral de la pareja permite matizar también las conclusiones previas relativas a los hombres, pues la conclusión general para el subperiodo 2011-2024 era que su oferta laboral no se modificaba tras el nacimiento de la primera hija o hijo. Esta conclusión se mantiene para los hombres cuya pareja femenina está ocupada, con independencia de la intensidad del teletrabajo asociado a su puesto. Sin embargo, *para los hombres ocupados en empleos con baja intensidad de teletrabajo, pero cuya pareja no tiene empleo remunerado, se observa un claro aumento –estadísticamente muy significativo– de las horas trabajadas*: en torno a 1 hora al año siguiente del nacimiento y 2,46 horas 5 años después. El nacimiento de la primera hija o hijo implica más gastos para la unidad familiar por lo que es necesario incrementar la oferta laboral global del hogar para aumentar los ingresos, especialmente en los empleos con menor incidencia de teletrabajo, donde los salarios tienden a ser menores, al concentrarse en ocupaciones menos cualificadas[20]. *Este resultado confirma el rol habitual de los hombres como cabeza de familia en los hogares españoles, especialmente en los segmentos de la población ligados a menores niveles de cualificación que requieren más presencialidad en el empleo y, por tanto, mayor número de horas fuera del hogar*.

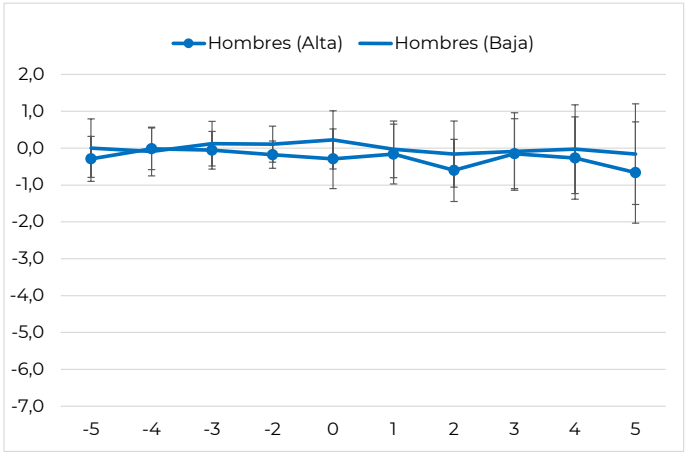
Gráfica 41. *Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y nivel formativo. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*

41A. Pareja ocupada. Mujeres

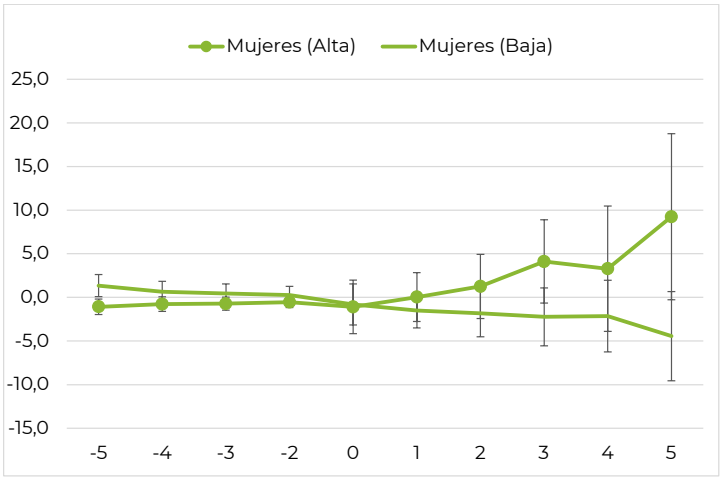


20 La incidencia del teletrabajo medida a través del indicador EBTI triplica el valor medio en las ocupaciones de "Profesionales científicos" y "Directivos y gerentes" y lo duplica entre los "Técnicos y profesionales de apoyo". Por el contrario, el EBTI es muy cercano a cero en las ocupaciones de "Peones", así como entre "Operadores y montadores" y "Conductores y operadores de máquinas móviles" (ver Blázquez, Herrarte y Moro-Egido (2023).

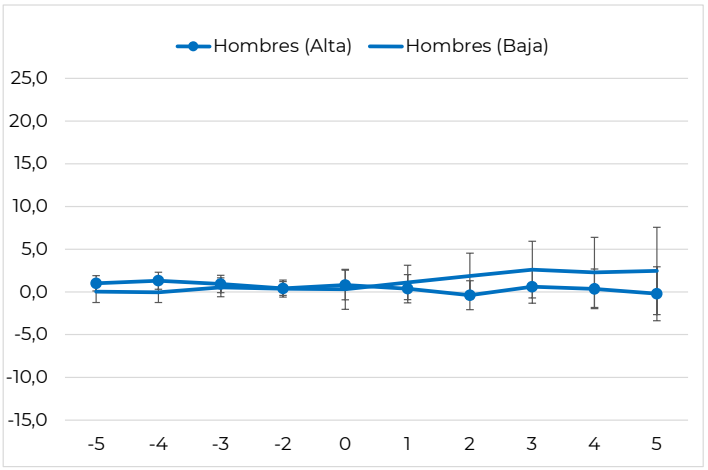
41B. Pareja ocupada. Hombres.



41C. Pareja parada o inactiva. Mujeres.

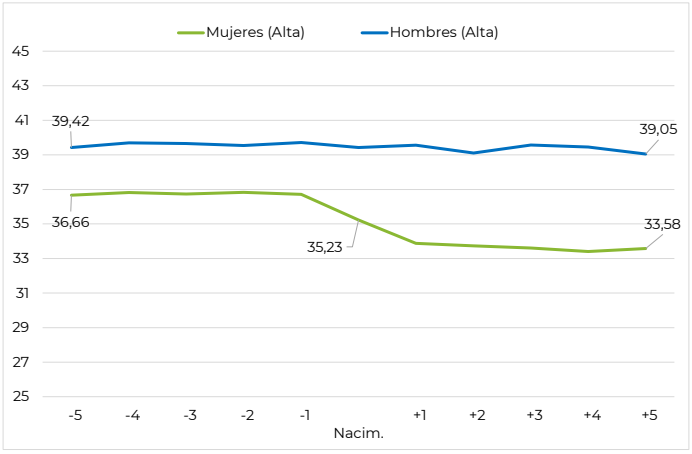


41D. Pareja parada o inactiva. Hombres.

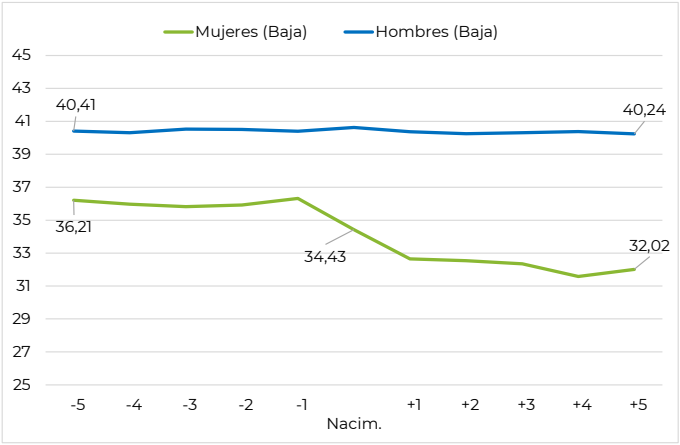


Gráfica 42. *Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y situación laboral de la pareja. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*

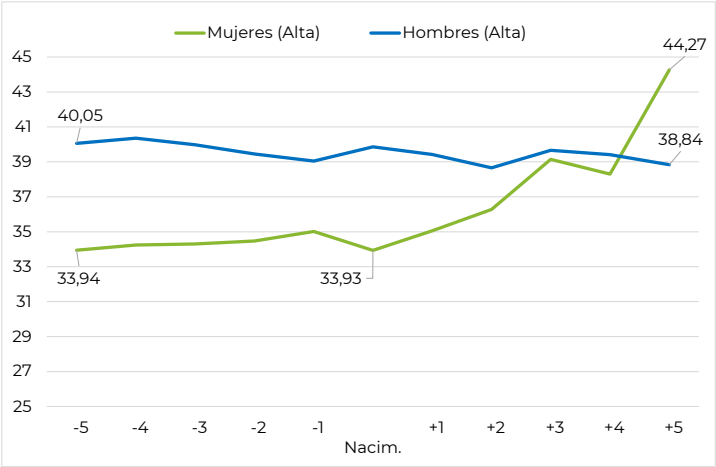
42A. Pareja ocupada. Alta incidencia del teletrabajo



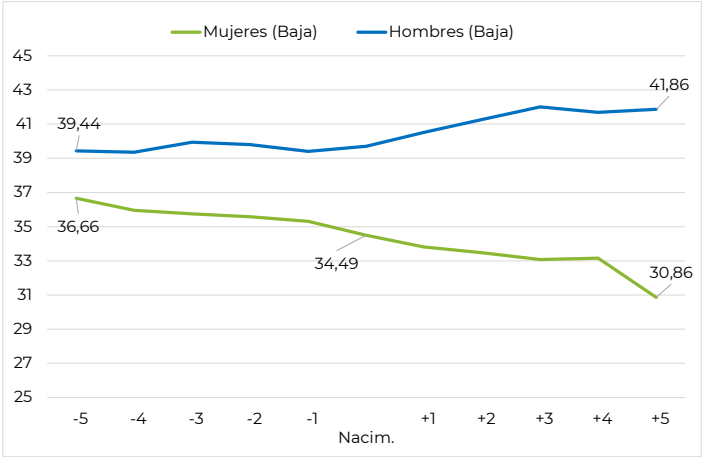
42B. Pareja ocupada. Baja incidencia del teletrabajo.



42C. Pareja parada o inactiva. Alta incidencia del teletrabajo.

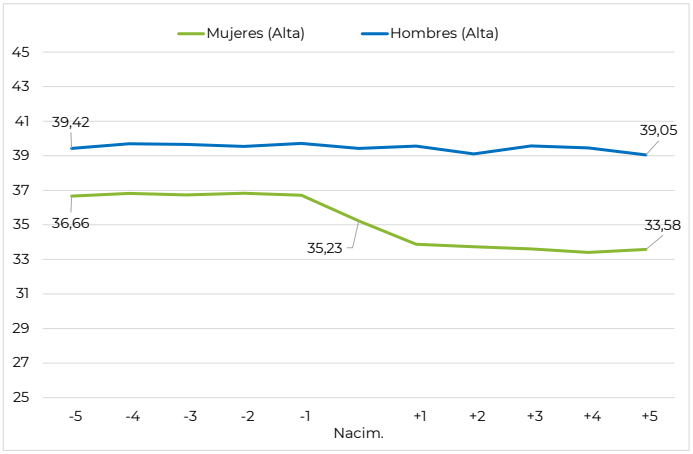


42D. Pareja parada o inactiva. Alta incidencia del teletrabajo.



Finalmente, en la Gráfica 43 se muestra la penalización global relativa por maternidad, que para el caso de las personas con pareja ocupada estaría entre el 7% y el 9%, siendo de mayor cuantía entre las personas ocupadas en empleos de baja incidencia de teletrabajo. En el caso de las personas cuya pareja no trabaja, la penalización relativa por maternidad se eleva al 12% para las ocupadas en empleos con baja incidencia del trabajo.

Gráfica 43. *Penalización global relativa por maternidad según situación laboral de la pareja e incidencia del teletrabajo. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*



B. Situación profesional de la pareja (pareja ocupada)

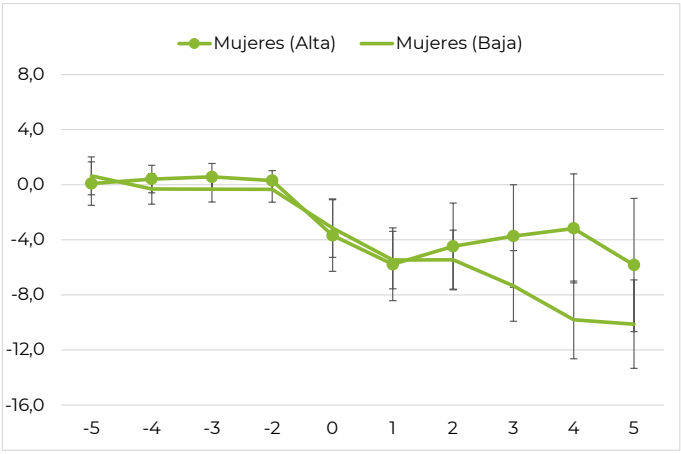
Dentro de las personas ocupadas, una característica laboral importante potencialmente influyente sobre la oferta laboral de la pareja es la situación profesional, pues las condiciones laborales del empresariado y régimen autónomo frente a las personas asalariadas del sector público y del sector privado son habitualmente muy diferentes. Existe evidencia empírica para el caso español que muestra que *la penalización por maternidad es mayor entre las mujeres cuya pareja es trabajador por cuenta propia* (Herrarte y Urcelay, 2022), lo que se justifica por las largas jornadas laborales habituales entre estos trabajadores, que reducen el tiempo que pueden dedicar al cuidado de las hijas y/ o hijos, siendo por tanto sus parejas femeninas quienes asumen la mayor carga de cuidados en el hogar. Del mismo modo, otros trabajos han mostrado quienes trabajan en el sector público disfrutan de mayor flexibilidad que el resto de personas trabajadoras, lo que puede permitirles conciliar mejor la vida laboral y familiar, favoreciendo así la oferta laboral del resto de miembros del hogar (Nielsen, Simonsen y Verner, 2004; Martín-García y Castro-Martín, 2013).

Por ello, a continuación, estudiamos la evolución de la oferta laboral en horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija o hijo, diferenciando según la situación profesional de la pareja. Distinguimos entre tres grupos: personas cuya pareja es no asalariada (empresariado/ régimen autónomo), quienes representan el 10,3% de la muestra, personas cuya pareja es asalariada del sector público (12,8% de la muestra) y personas cuya pareja es asalariada del sector privado (59,8%)[21]. Para analizar el potencial efecto moderador del teletrabajo, se realizan estimaciones independientes para la submuestra de personas ocupadas en puestos con alta incidencia de teletrabajo y aquellas ocupadas en puestos con menor incidencia de trabajo remoto.

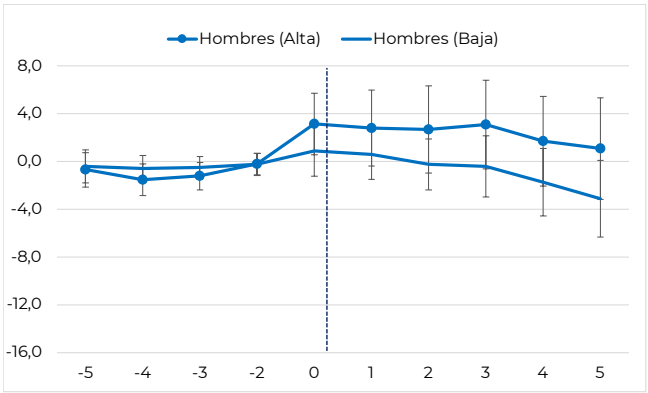
Los Gráficas 44 y 45 recogen los resultados de las estimaciones y en la Gráfica 46 se presenta la penalización global relativa por maternidad para los seis grupos analizados. Aunque se presentan los resultados para todos los grupos considerados, el número de observaciones de personas ocupadas en puestos con alta incidencia de teletrabajo siendo su pareja no asalariada es insuficiente (inferior al 5%) y también es pequeño entre las personas asalariadas del sector privado (5.3% sobre el total), por lo que los resultados para estos dos grupos deben tomarse con cautela, al ser las estimaciones imprecisas y sensibles a pequeñas variaciones de la muestra.

Gráfica 44. *Efecto del nacimiento de la primera hija / hijo sobre las horas trabajadas según incidencia del teletrabajo y situación profesional de la pareja. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*

44A1. Pareja no asalariada. Mujeres

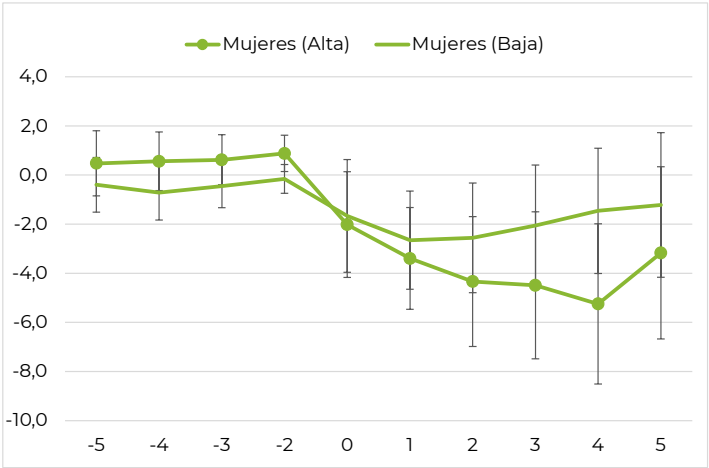


44A2. Pareja no asalariada. Hombres.

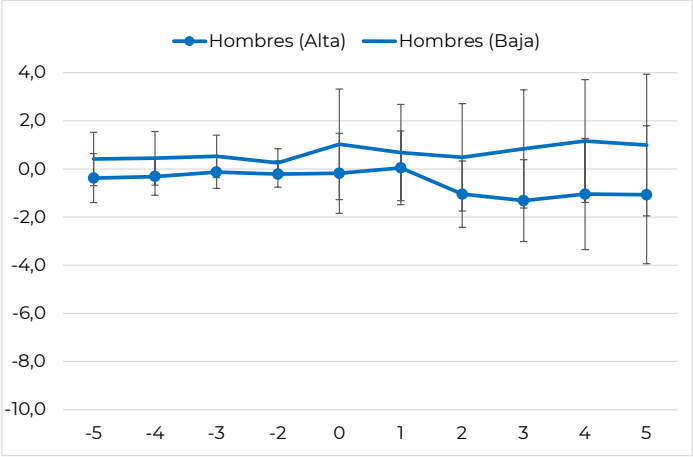


21 El 17.1% restante son personas cuya pareja no está ocupada (parada/inactiva).

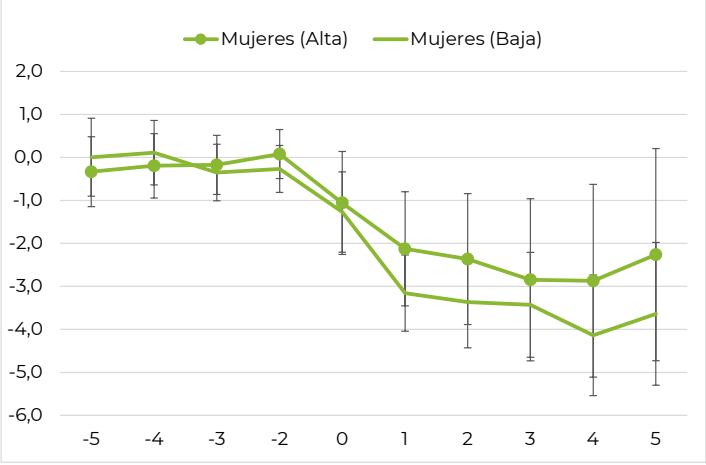
44B1. Pareja asalariada sector público. Mujeres.



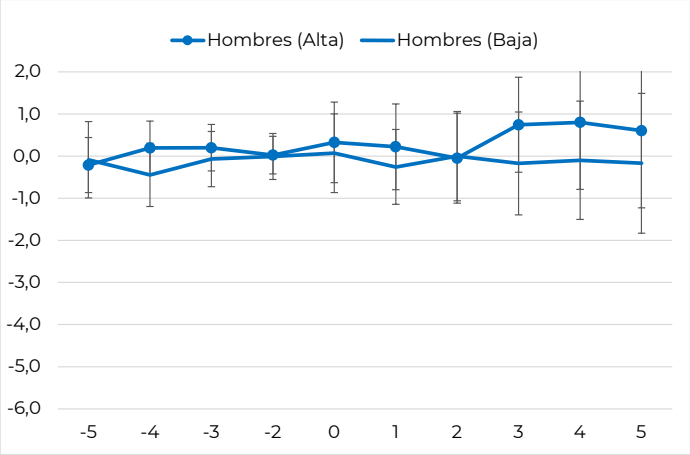
44B2. Pareja asalariada sector público. Hombres.



44C1. Pareja no asalariada. Mujeres.

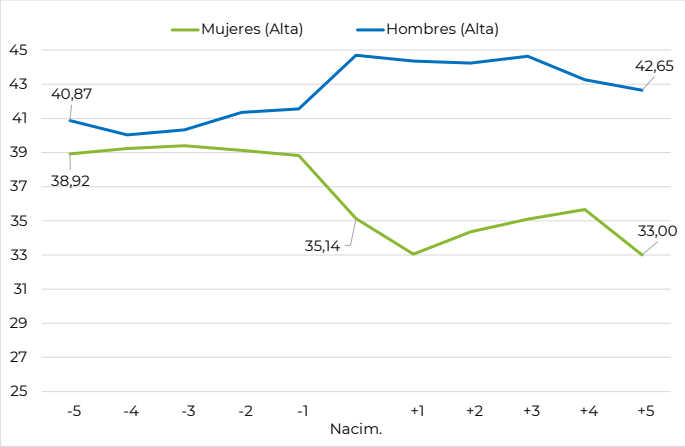


44C2. Pareja no asalariada. Hombres.

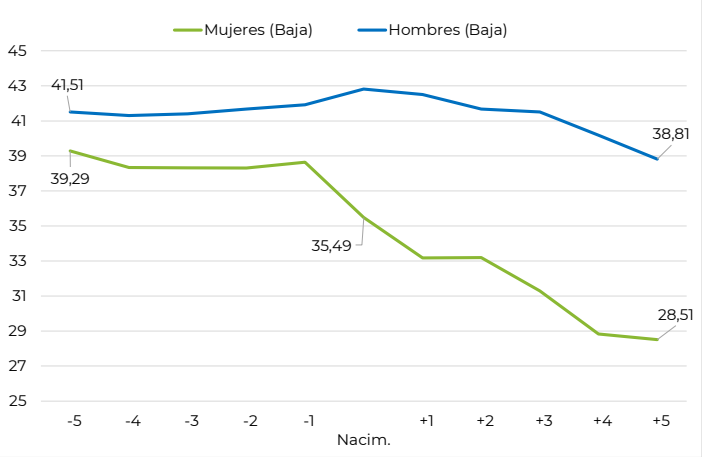


Gráfica 45. *Horas trabajadas en torno al nacimiento de la primera hija / hijo según incidencia del teletrabajo y situación profesional de la pareja. Personas ocupadas,. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*

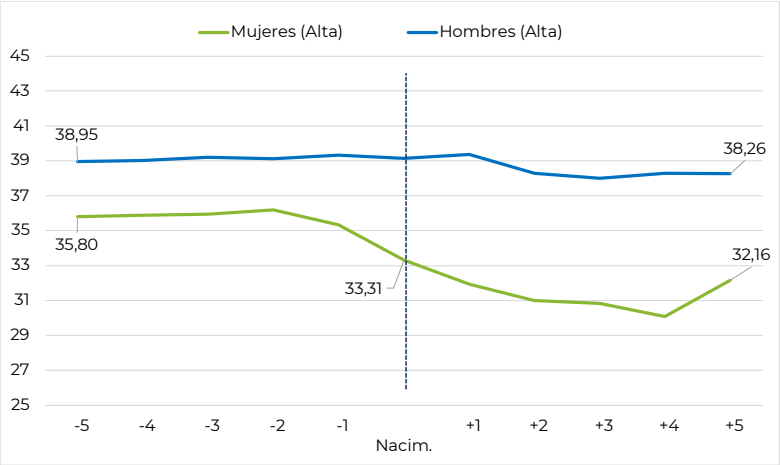
45A1. Pareja no asalariada. Mujeres



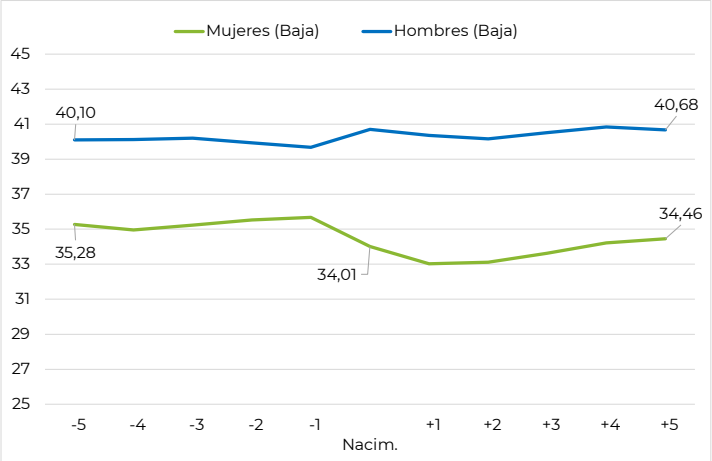
45A2. Pareja no asalariada. Hombres.



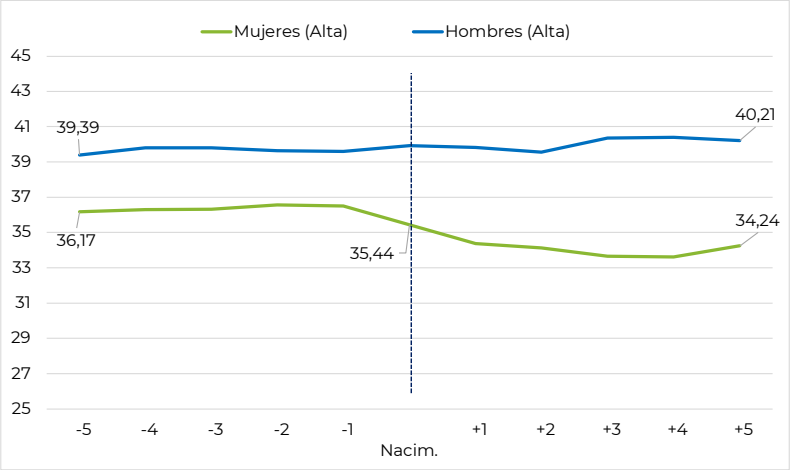
45B1. Pareja asalariada sector público. Mujeres.



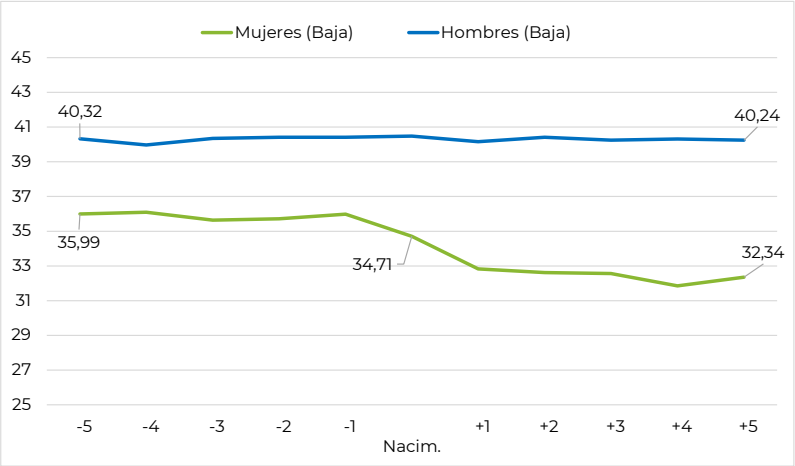
45B2. Pareja asalariada sector público. Hombres.



45C1. Pareja no asalariada. Mujeres.



45C2. Pareja no asalariada. Hombres.

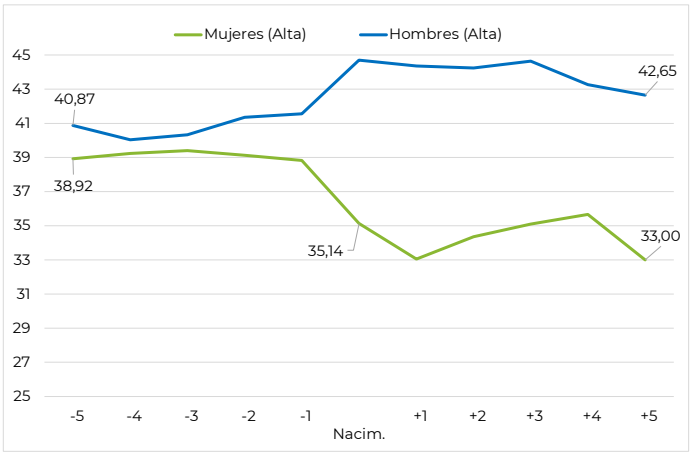


Los resultados confirman la penalización por maternidad en la oferta laboral de las mujeres con independencia de la situación profesional de la pareja. No obstante, se aprecian algunos matices respecto a la intensidad de la reducción de las horas trabajadas. Al año siguiente del nacimiento, las mujeres cuya pareja es empresario o autónomo reducen su oferta laboral en más de 5 horas, mientras que las mujeres cuya pareja trabaja como asalariado en el sector privado la reducen en torno a 2/3 horas. En general, como ya se ha visto en los demás análisis, *la penalización resulta más intensa en los empleos con baja incidencia del teletrabajo* (salvo el caso de personas asalariadas en el sector público para quienes la muestra de análisis es pequeña y las estimaciones, imprecisas).

En el grupo mujeres cuya pareja es asalariada en el sector privado y para quienes la muestra de análisis sí es suficiente, la penalización es de 2 horas si la mujer está ocupada en un empleo con alta incidencia de teletrabajo y de 3 horas si trabaja en un puesto con poca intensidad de teletrabajo. Un aspecto interesante es que *la penalización a los cinco años del nacimiento pierde significatividad en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, mientras que en los empleos de baja incidencia se mantiene en cifras elevadas* (3.6 horas menos que antes del nacimiento) *y sigue siendo estadísticamente muy significativo*.

Para los hombres, la diferenciación de la situación profesional de la pareja no refleja cambios relevantes frente al caso general, pues en todos los casos su oferta laboral no se modifica tras el nacimiento de la primera hija o hijo.

Gráfica 46. *Penalización global relativa por maternidad según incidencia del teletrabajo y situación profesional de la pareja. 2011-2024 (nacimientos 2016-2021).*



En conjunto, *la penalización global relativa alcanza los valores máximos entre las personas cuya pareja trabaja como no asalariado*, para quienes la penalización se estima entre el 18% y el 21%. Por el contrario, *los valores mínimos se registran entre las personas ocupadas en empleos con incidencia baja de teletrabajo cuya pareja es asalariada del sector público*. Es preciso recalcar nuevamente la cautela necesaria respecto a las estimaciones para el subgrupo de personas con pareja no asalariada, pues para este grupo la distinción según la incidencia del teletrabajo arroja estimaciones imprecisas[22].

22 Se han realizado estimaciones según la situación profesional de la pareja sin considerar la distinción del teletrabajo y los resultados confirman que la mayor penalización se produce entre las personas cuya pareja es empresario o autónomo (14.4%), mientras que las cifras más bajas se registran entre quienes la pareja es asalariada del sector público (7.4%). Para los ocupados cuya pareja es asalariado del sector privado, la penalización global relativa estimada es del 8.9%. Para evitar dispersión en la presentación de resultados estas estimaciones no se han recogido en este informe, si bien están disponibles a petición del lector/a.

CONCLUSIONES Y PROSPECTIVA[23]

La persistencia de las brechas de género en el mercado laboral sigue siendo un problema central en las economías avanzadas. A pesar de los progresos en materia de igualdad, *la llegada de la primera hija o hijo se manifiesta como un evento crítico que a menudo acentúa drásticamente las desigualdades de género, penalizando de forma sistemática la trayectoria profesional de las mujeres*.

Si bien en las últimas décadas se han logrado avances significativos hacia la igualdad de género, los desafíos que aún quedan son sustanciales. Además, según manifestó el Secretario General de las Naciones Unidas en abril de 2020, estos avances se vieron en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia del COVID-19. Abordar estos desafíos se ha convertido en una prioridad, no solo por el hecho de que *las desigualdades de género son injustas*, sino porque *suponen además un coste de oportunidad significativo en términos de crecimiento económico*.

La pandemia brindó también una oportunidad para poder adoptar medidas dirigidas a compensar estas desigualdades de género tradicionales que siguen estando presentes en numerosas áreas de las vidas de las mujeres, para así poder construir un mundo más justo y más equitativo. Una de ellas ha sido, sin duda, *la rápida expansión del teletrabajo, que ha permitido aliviar el contexto de destrucción masiva de empleo, no solo durante el confinamiento estricto, sino también en las etapas posteriores*. En general, la pandemia demostró el *enorme potencial del teletrabajo para mejorar las condiciones de vida y laborales de quienes trabajan, especialmente para las madres y padres con hijas y/ o hijos, permitiéndoles conciliar mejor su tiempo de trabajo con su vida privada y familiar*. Esto es lo que sugieren los resultados de esta investigación, que proporcionan evidencia empírica de cómo *esta forma de flexibilidad laboral ha permitido atenuar –si bien modestamente– la brecha de género en horas de trabajo remunerado tras la maternidad* para el caso del mercado laboral español a lo largo de casi tres décadas.

A partir de un análisis descriptivo de los principales indicadores del mercado laboral español, así como un análisis econométrico basado en la metodología de estudio de eventos, en esta investigación se han analizado los efectos de la maternidad y la paternidad en España sobre la oferta laboral –tanto en términos de empleo como en número de horas semanales trabajadas– durante tres décadas: 1996-2024. El enfoque econométrico adoptado permite analizar el comportamiento de la oferta laboral de mujeres y hombres antes y después del nacimiento de la primera hija o hijo. Para ello, se han explotado microdatos de la Encuesta de Población Activa y se ha construido un pseudo-panel para poder realizar un seguimiento longitudinal de las trayectorias laborales de mujeres y hombres durante once años consecutivos (cinco años antes y cinco después del nacimiento de la primera hija o hijo).

A lo largo de todo el periodo se observa una **persistente penalización laboral asociada a la maternidad**, visible en múltiples indicadores como la participación laboral, el empleo, el desempleo y las horas trabajadas. Estos indicadores muestran diferencias en las decisiones iniciales de participación laboral y las dificultades posteriores de acceso al empleo, que se ven notablemente influenciadas por la llegada de las hijas y/ o hijos y la distribución de las responsabilidades de cuidado dentro del hogar. En contraste, la paternidad se correlaciona con mejores resultados laborales para los hombres.

23 Las conclusiones de este trabajo se presentaron en: Blázquez, M., Herrarte, A. and Moro-Egido, A.I. (2026). "The penalty of motherhood in paid work and the potential positive impact of teleworking: evidence from a pseudo-event study". *XVIII Jornadas de Economía Laboral. Universidad de Málaga*, 18-19 Junio 2026. Su publicación en una revista científica está en proceso.

El teletrabajo emerge como un factor relevante que, si bien no elimina las brechas de género existentes, parece mitigarlas, especialmente en lo que respecta a las horas trabajadas y a los desajustes de la oferta laboral, como el empleo parcial involuntario o el subempleo por insuficiencia de horas.

Los principales resultados de la investigación se resumen en los siguientes hitos:

Tasa de actividad

- **La tasa de actividad de los hombres ha sido sistemáticamente superior a la de las mujeres** a lo largo de todo el periodo analizado. No obstante, la brecha de género se ha reducido de manera notable. Entre las personas sin hijas y/ o hijos, la diferencia de género en la tasa de actividad pasó de 27,7 puntos porcentuales (pp) en 1996 a 7.1 pp en 2024.

- **La presencia de hijas y/o hijos en el hogar amplifica esta brecha de forma considerable**. El rol tradicional del hombre como principal proveedor de ingresos se traduce en que la paternidad venga acompañada de una mayor participación laboral, mientras que la maternidad se traduce en una menor tasa de actividad. Durante el periodo analizado, esta brecha también se ha reducido, pero con menor intensidad que entre las personas sin hijas y/ o hijos. En 1996, la diferencia entre madres y padres era de 44,4 pp, cifra que se ha reducido en 2024 a 12,7 pp.

- **A partir de 2010-2011 se produce un cambio de tendencia significativo** y la tasa de actividad de las mujeres con hijas y/ o hijos converge, e incluso supera, a la de las mujeres sin hijas y/ o hijos. Este fenómeno puede atribuirse al denominado "*efecto de la trabajadora añadida*", por el cual muchas mujeres se incorporaron al mercado laboral para compensar la pérdida de ingresos en sus hogares durante la crisis económica de 2008-2013, que afectó mayoritariamente al sector de la construcción y, por ello, a los hombres. Esta tendencia se ha consolidado hasta el punto de que, desde 2020, no se aprecian diferencias significativas en la participación laboral de las mujeres con y sin hijas y/ o hijos.

Tasa de paro

- Se observa un **patrón sistemático: las mujeres con hijas y/ o hijos presentan las tasas de paro más elevadas**, mientras que los hombres con hijas y/ o hijos registran las más bajas. Las restricciones en la oferta laboral femenina derivadas de la mayor asunción de las tareas de cuidado en el hogar, limita el abanico de empleos compatibles y dificulta la salida del desempleo.

- Al diferenciar por la edad de las hijas y/o hijos atendiendo a la edad de la hija o hijo menor, las mujeres con menores de 6 años son quienes históricamente han registrado la mayor tasa de paro, debido a su menor disponibilidad de horas. No obstante, el diferencial en la tasa de paro entre madres con hijas y/ o hijos menores y mayores de 6 años, ha venido reduciéndose progresivamente desde 2013 hasta prácticamente eliminarse en 2024.

Tasa de empleo

- **Los hombres registran tasas sistemáticamente superiores a las de las mujeres** y nuevamente la brecha de genero resulta mayor entre quienes tienen hijos.

- En las últimas tres décadas la brecha de género en tasa de empleo se ha reducido, aunque con diferente intensidad según las características familiares.

- Para las personas sin hijas y/ o hijos, la brecha de género en la tasa de empleo se redujo drásticamente, pasando de 26,6 pp en 1996 a 7,4 pp en 2024.

- *La brecha de género es mucho más acusada para las personas con hijas y/ o hijos*, situándose en 15,9 pp en 2024. Destaca su notable reducción desde 1996, cuando superaba los 40 pp.

- Se observa una clara *convergencia en la tasa de empleo entre mujeres con y sin hijas y/ o hijos a partir de 2008, vinculada al "efecto de la trabajadora añadida"*. Esta convergencia es tal que, en 2024, la tasa de empleo de las mujeres sin hijas y/ o hijos fue tan solo 0,5 pp superior a la de las mujeres con hijas y/ o hijos.

Horas trabajadas

Brecha de Género Persistente a lo Largo de 3 Décadas		
Los **hombres** con hijas / hijos trabajan **más** que los hombres sin hijas / hijos.	Las **mujeres** con hijas / hijos trabajan **menos** que los hombres sin hijas / hijos	La **brecha de género** entre las personas con hijas / hijos no ha variado desde 1996: **5,9 HORAS**

- Las horas trabajadas y los desajustes laborales relacionados con las mismas (como el subempleo y el empleo parcial involuntario) revelan *desigualdades cualitativas en las condiciones de trabajo que afectan de manera desproporcionada a las mujeres*, especialmente cuando tienen hijos, reflejando incompatibilidades entre sus preferencias y las oportunidades reales del mercado de trabajo.

- Los hombres trabajan, en promedio, más horas semanales que las mujeres.

- Los padres trabajan más horas que los hombres sin hijas y/ o hijos y las madres, por el contrario, trabajan menos horas que las mujeres sin hijas y/ o hijos.

- *Las mujeres con hijas y/ o hijos menores de 6 años son el colectivo que menos horas dedica al trabajo remunerado*.

- **A lo largo de casi tres décadas, las diferencias de género en horas trabajadas entre las personas con hijas y/ o hijos apenas han variado**. En 1996, las mujeres con hijas y/ o hijos trabajaban 5,9 horas menos que los hombres con hijas y/ o hijos. Tras incrementarse durante la gran recesión, en 2024, la diferencia se mantiene prácticamente inalterada. Lo mismo ocurre al compararlas con las mujeres sin hijas y/ o hijos, con una brecha de 1,2 horas en 1996 frente a las 1,3 horas en 2024.

- A pesar de trabajar menos horas, las *mujeres* declaran en mayor proporción que los hombres su deseo de aumentarlas, lo que evidencia un claro *desajuste entre sus preferencias y su realidad laboral, sugiriendo que su menor jornada laboral no responde únicamente a una elección personal, sino también a la falta de oportunidades adecuadas*.

- Por el contrario, *la oferta laboral de los hombres con hijas y/ o hijos se ajusta más a sus preferencias individuales*, pues los hombres con hijas y/ o hijos son quienes trabajan más horas y también son quienes declaran en menor proporción que desearían trabajar más horas.

- La incidencia del *subempleo por insuficiencia de horas es mayor entre las mujeres*, especialmente si tienen hijas y/ o hijos. Los niveles de subempleo en 2024 son todavía superiores a los observados a mediados de los años noventa.

- *El empleo parcial involuntario es mayor entre las mujeres que entre los hombres*: la brecha de género se ha reducido durante el periodo analizado.

- *Las cifras más altas de empleo parcial involuntario las registran las madres, especialmente si las hijas y/o hijos tienen más de 6 años*. La reducción de la jornada laboral cuando las hijas y/ o hijos son pequeñas, o incluso el abandono temporal del mercado laboral, restringe las posibilidades de las madres de acceder a empleos acordes a sus preferencias cuando las hijas y/ o hijos superan una determinada edad y no requieren tantos cuidados.

- Existe una *marcada desigualdad de género en la reducción de jornada por motivo de cuidado de hijas, hijos y otras y/o resto de familiares, reflejando la persistencia de roles de género en la organización del tiempo laboral y familiar*. La mayor incidencia de empleo parcial por cuidados entre las mujeres sugiere que la falta de flexibilidad laboral y de servicios de cuidado formales obliga a reducir la jornada para compatibilizar responsabilidades familiares.

BRECHA DE GÉNERO EN PREFERENCIAS LABORALES, SUBEMPLEO Y EMPLEO PARCIAL

Las **mujeres** declaran en mayor proporción que los hombres su **deseo** de **aumentar las horas trabajadas**	La oferta laboral de los **hombres con hijas/ hijos** se ajusta más a sus **preferencias individuales**: los padres son quienes **trabajan más horas** y también son quienes declaran en menor proporción que desearían trabajar más horas.	La incidencia del **subempleo por insuficiencia de horas** es mayor en las **mujeres**, **especialmente si son madres**.	El **empleo parcial involuntario es mayor entre las mujeres** que entre los hombres, y las cifras más altas de empleo parcial involuntario las registran las **madres**, especialmente si las hijas / hijos tienen **más de 6 años**.	Persistencia de **roles de género** en la organización del tiempo laboral y familiar. La mayor incidencia de **empleo parcial por cuidados** entre las **mujeres** sugiere que la **falta de flexibilidad laboral** y de **servicios de cuidado formales** obliga a reducir la jornada para compatibilizar responsabilidades familiares.

LAS MUJERES CONCENTRAN MAYORES DIFICULTADES PARA AJUSTAR EL TRABAJO A SUS PREFERENCIAS Y CUIDADOS FAMILIARES, LO QUE REFLEJA LA

PERSISTENCIA DE LOS ROLES DE GÉNERO EN EL TIEMPO LABORAL Y FAMILIAR

¿Las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, pueden actuar como un mecanismo corrector?

- Durante el periodo 2011-2024, la diferencia de horas trabajadas entre empleos con alta y baja incidencia de teletrabajo es mínima, pero al desagregar por género emerge un patrón diferente. Para los hombres, apenas hay diferencias en las horas trabajadas entre ambos tipos de empleo. Para las mujeres, *las que trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo trabajan en promedio más horas* (1,6 horas más) que las mujeres ocupadas en empleos de baja incidencia. Como resultado, **la brecha de género en horas trabajadas es menor en los empleos con alta incidencia de teletrabajo**: en 2024, la brecha era de 3,1 horas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, frente a 5,1 horas en los de baja incidencia.

- Al distinguir por características familiares, se confirma que también l*as mujeres con hijas y/ o hijos (con independencia de la edad de éstoas) trabajan más horas cuando están ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo*.

- Entre 2011 y 2024, se produce una *reducción gradual de la brecha de género* en la mayoría de los colectivos, siendo más acusada *en los empleos con alta incidencia de teletrabajo*. En los hogares con hijas y/ o hijos, la brecha se reduce de aproximadamente -4 horas a -2/-3 horas. Por el contrario, *en los empleos con baja incidencia de teletrabajo, la reducción es mucho más limitada* y, en 2024, siguen registrándose valores considerablemente elevados (en torno a -6,5 horas en hogares con hijas y/ o hijos).

Teletrabajo y Brecha de Género en Horas Trabajadas			
Las mujeres que trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo trabajan en promedio más horas (**1,6 horas más**) que las ocupadas en empleos de baja incidencia.	La brecha de género es menor en los empleos con alta incidencia de teletrabajo: **3,1 horas** en 2024 frente a una brecha de **5,1 horas** en los empleos con baja incidencia de teletrabajo.	También las **madres trabajan más horas** cuando están ocupadas en **empleos con** alta incidencia de **teletrabajo**.	Reducción gradual de la brecha de género entre **2011** y **2024**, más acusada en los empleos con alta incidencia de teletrabajo. En los hogares con hijas / hijos, la brecha se reduce de aproximadamente **-4 horas** a **-2/-3 horas**. En los empleos con baja incidencia de teletrabajo, la reducción es mucho más limitada y, en 2024, siguen registrándose valores considerablemente elevados (en torno a **-6,5 horas** en hogares con hijas/ hijos).
El Teletrabajo se asocia con más horas trabajadas por las mujeres y con una Menor Brecha de Género, especialmente en los hogares con hijas / hijos			

- **El teletrabajo también parece mitigar los desajustes en la oferta laboral** que afectan desproporcionadamente a las mujeres:

  - *El deseo de trabajar más horas se concentra en empleos de baja incidencia de teletrabajo* y *la brecha de género es mucho menor en empleos con alta incidencia* (inferior a 2 pp) que en los de baja incidencia (superior a 6 pp).

  - *El empleo a tiempo parcial involuntario, se concentra también en empleos con baja incidencia de teletrabajo*. En 2024, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial involuntario en los empleos de baja incidencia del teletrabajo era del 11% frente al 4,6% registrado entre las ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo. Para los hombres, la diferencia entre ambos tipos de empleo era mínima (2.7% vs. 2.1%).

  - También es *mayor la tasa de subempleo* y *la brecha de género en este indicador es más acusada en los empleos con escasa incidencia del teletrabajo*.

  - *La desigualdad de género es especialmente marcada en la reducción de jornada por motivos de cuidados*. En 2024, entre las personas ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, el 3% de las mujeres reduce su jornada por cuidados, frente al 0,3% de los hombres. Por el contrario, en los empleos de baja incidencia el 4,8% de las mujeres lo hace, frente al 0,2% de los hombres.

  - El *dato más extremo se observa entre las mujeres con hijas y/ o hijos menores de 6 años ocupadas en empleos de baja incidencia de teletrabajo*, donde un 18,4% tiene una jornada parcial por motivos de cuidados, poniendo de manifiesto el persistente rol femenino de las mujeres como principal responsable del cuidado de las hijas o hijos en el seno familiar.

  - Tendencia divergente: entre 2011 y 2024, *la tasa de jornada parcial por motivo de cuidados para madres con hijas y/ o hijos pequeñas disminuyó* del 11,6% al 9,2% *en empleos con alta incidencia de teletrabajo*, mientras que *aumentó* del 17,2% al 18,4% *en empleos de baja incidencia*.

- Es destacable el *aumento de la jornada parcial por motivo de cuidados entre los hombres con hijas y/ o hijos pequeños en empleos de alta incidencia de teletrabajo*, cuya tasa se elevó del 0,4% en 2011 al 1,9% en 2024, aunque lejos todavía de las cifras de las mujeres.

- Los resultados del análisis descriptivo sugieren que **el teletrabajo facilita la conciliación (reduciendo la necesidad de que las mujeres acorten su jornada laboral)**, y también *parece fomentar una mayor, aunque aún minoritaria, implicación de los padres*.

Efecto de la llegada de la primera hija /hijo sobre la probabilidad de empleo

IMPACTO DE LA PRIMERA HIJA / HIJO EN EL EMPLEO

DIVERGENCIA CLARA Y PERSISTENTE EN EL COMPORTAMIENTO LABORAL DE MUJERES Y HOMBRES TRAS EL NACIMIENTO DE LA PRIMERA HIJA / HIJO

En el mismo año de nacimiento, la probabilidad de empleo de las madres **se reduce drásticamente en casi 14pp**.*	La tasa de empleo de las mujeres de 25-54 años pasa de un **73,4%** antes del nacimiento a un **59,6%** en el año del nacimiento, recuperándose solo hasta el **61,9%** cinco años más tarde.			Efecto contrario entre los padres. Su tasa de empleo pasa del **87,2%** antes del nacimiento al **88,7%** cinco años después.	
-14PP	**73,4%**	**59,6%**	**61,9%**	**87,2%**	**88,7%**
	Antes del nacimiento	Año del nacimiento	5 años después	Antes del nacimiento	5 años después

SE ESTIMA UNA PENALIZACIÓN GLOBAL POR MATERNIDAD EN TÉRMINOS DE EMPLEO DEL 19,4%

*** pp = puntos porcentuales*

- Los resultados del estudio reflejan una divergencia clara y persistente en el comportamiento laboral de hombres y mujeres tras el nacimiento de la primera hija o hijo.

- Para las mujeres, el impacto es notable e inmediato. **En el mismo año del nacimiento, la probabilidad de estar empleadas se reduce drásticamente en casi 14 pp**. Esta penalización, aunque se modera ligeramente, *persiste en el tiempo*: cinco años después del nacimiento, la probabilidad de empleo sigue siendo 11.6 pp inferior al nivel previo.

- En términos absolutos, **la tasa de empleo femenina pasa de un 73,4% antes del nacimiento a un 59,6% en el año del nacimiento, recuperándose solo hasta el 61,9% cinco años más tarde**.

- Para los hombres, el efecto es el opuesto. Lejos de reducir su participación, experimentan un ligero, pero estadísticamente significativo, incremento en su probabilidad de empleo, que cinco años después del nacimiento de la primera hija o hijo se sitúa 1,4 pp por encima del nivel inicial. **Su tasa de empleo pasa del 87,2% antes del nacimiento al 88,7% cinco años después**.

- La divergencia en las trayectorias laborales de mujeres y hombres tras el nacimiento provoca un ensanchamiento considerable de la brecha de género en la tasa de empleo, que pasa de 13,8 pp antes del nacimiento a 26,8 pp cinco años después.

- **Para el conjunto de todo el periodo analizado, se estima una penalización global por maternidad en términos de empleo del 19,4%** (porcentaje en el que las mujeres se quedan por detrás de los hombres en probabilidad de empleo debido al nacimiento de la primera hija o hijo).

- **La evolución de la penalización por maternidad refleja una tendencia favorable**, pues la penalización por maternidad en la probabilidad de empleo, aunque sigue siendo muy elevada, se ha reducido a lo largo de las últimas dos décadas.

- Para las mujeres que tuvieron su primer hijo entre 2001 y 2005, la caída en la probabilidad de empleo en el año del nacimiento fue de 17,1 pp. Para aquellas que fueron madres entre 2016 y 2021, esta caída se redujo a 12,7 pp.

- Esta mejora se traduce en una **disminución de la penalización global relativa por maternidad en el empleo** (porcentaje en el que las mujeres se quedan por detrás de los hombres en probabilidad de empleo debido al nacimiento de la primera hija o hijo), que ha pasado **del 29,1% para quienes tuvieron el primer hijo entre 2001 y 2005, al 18% para quienes lo tuvieron entre 2016 y 2021.**

Efecto de la llegada de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas

<table>
<tr><th colspan="4">PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD EN HORAS TRABAJADAS</th></tr>
<tr><td colspan="4">EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL TRAS EL NACIMIENTO DE LA PRIMERA HIJA / HIJO</td></tr>
<tr><td rowspan="3">En el año del nacimiento, las madres reducen su jornada en 1,2 horas semanales y esta tendencia no se revierte, sino que se intensifica: cinco años después, la reducción supera las 3 horas.</td><td rowspan="3">Entre los padres, el comportamiento es el contrario: incrementan las horas trabajadas durante los cinco años posteriores al nacimiento de la primera hija / hijo.</td><td rowspan="3">Evolución desfavorable: la penalización por maternidad en horas trabajadas muestra una tendencia ascendente durante el periodo analizado.</td><td colspan="2">Cinco años después del nacimiento de la primera hija / hijo, la reducción de la jornada es de 2,7 horas entre las madres que tuvieron su primera hija / hijo entre 2001 y 2005 y de 3,9 horas entre las que lo tuvieron entre 2016 y 2021.</td></tr>
<tr><td>-1,2 HORAS EN EL AÑO DEL NACIMIENTO</td><td>AUMENTO DE HORAS</td><td>2001-2005</td><td>2016-2021</td></tr>
<tr><td>>3H A LOS 5 AÑOS</td><td>-2,7H</td><td>-3,9H</td></tr>
<tr><td colspan="4">LA PENALIZACIÓN GLOBAL RELATIVA EN HORAS TRABAJADAS SE SITÚA EN UN 8,3% PARA TODO EL PERIODO, ELEVÁNDOSE DESDE UN 7,8% EN EL PERIODO 1996-2010, HASTA UN 9,6% EN LOS AÑOS MÁS RECIENTES (2011-2024).</td></tr>
</table>

- Entre las madres, el mismo año del nacimiento del primer hijo o hija, se observa una reducción de 1,2 horas semanales. **A diferencia del efecto sobre el empleo, esta tendencia decreciente no se revierte, sino que se intensifica**: cinco años después, la reducción supera las 3 horas semanales respecto a su situación previa al nacimiento.

- Este patrón sugiere una *transición sostenida hacia empleos a tiempo parcial* como principal estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Entre los hombres, el comportamiento es el contrario. Al igual que con la probabilidad de empleo, incrementan sus horas trabajadas durante los cinco años posteriores al nacimiento de su primera hija o hijo.

- La conclusión más preocupante es la evolución de la penalización en horas trabajadas, pues a diferencia de la reducción de la penalización observada en la probabilidad de empleo, **la penalización en horas trabajadas muestra una tendencia ascendente a lo largo del tiempo**. Para las madres que tuvieron su primer hijo entre 2001 y 2005, la reducción de horas en el año del nacimiento fue de 0,7 horas y 2,7 horas cinco años después. Para las madres que tuvieron su primera hija o hijo entre 2016 y 2021, la reducción inicial fue de 1,6 horas, intensificándose hasta las 3,9 horas cinco años más tarde.

- La **penalización global relativa en horas trabajadas** se sitúa en un 8,3% para todo el periodo y además su evolución es desfavorable, pues ha aumentado desde un 7,8% para las madres de hijas y/o hijos nacidas a principios de los 2000 y del 9,6% para las madres con hijas y/ o hijos nacidas a partir de 2016.

- Este resultado sugiere que, entre *aquellas mujeres que permanecen en el mercado laboral tras ser madres, lo hacen en condiciones de menor intensidad laboral*.

- Aunque se produce una *reducción de la penalización global relativa en la submuestra de parejas que tuvieron su primera hija o hijo entre 2011 y 2015*, dicha mejora es realmente el *resultado de los efectos de la Gran Recesión*, que afectó de manera desproporcionada al empleo masculino, por lo que la reducción observada en ese periodo **no puede interpretarse como el reflejo de una mejora estructural para las madres**.

El teletrabajo como potencial efecto moderador del efecto del nacimiento de la primera hija o hijo sobre las horas trabajadas

Teletrabajo y penalización por Maternidad en Horas Trabajadas

Efecto Moderador del Teletrabajo Tras el Nacimiento de la Primera Hija / Hijo

Los resultados confirman que el teletrabajo ejerce un **efecto moderador**, estadísticamente significativo, sobre la reducción de horas trabajadas por las madres.

En el año del nacimiento, las madres ocupadas con alta incidencia de teletrabajo reducen las horas trabajadas en **1,3 horas**. En los empleos con baja incidencia la reducción es de **1,74 horas**.

Alta incidencia	Baja incidencia
-1,3H	**-1,74H**

Cinco años después, la diferencia se acentúa: la reducción es de **2,7 horas** en empleos con alta incidencia de teletrabajo frente a más de **4 horas** en los de baja incidencia.

5 años después del nacimiento

Alta incidencia	Baja incidencia
-2,7H	**>4H**

En términos globales, la penalización global relativa por maternidad frente a la paternidad se estima en **6,6%** en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, frente a un **9,6%** en los de baja incidencia.

Alta incidencia de teletrabajo	Baja incidencia de teletrabajo
6,6%	**9,6%**

El efecto moderador del teletrabajo **tiene limitaciones**. Aunque las diferencias en la reducción de horas tras la maternidad entre los empleos con alta incidencia y baja incidencia del teletrabajo se acentúan varios años después del nacimiento, **pierden significatividad en la estadística**, por lo que no puede concluirse con robustez que el efecto moderador del teletrabajo exista más allá del año inmediatamente posterior al nacimiento.

El TELETRABAJO MODERA LA PENALIZACIÓN POR MATERNIDAD en horas trabajadas, especialmente en el año del nacimiento, aunque su efecto a más largo plazo no puede afirmarse.

- En el contexto laboral actual, especialmente tras la consolidación de modelos híbridos post-pandemia, **el teletrabajo se ha configurado como una herramienta flexible para mejorar la conciliación entre la vida familiar y profesional**.

- Los resultados para el periodo 2011-2024 con información disponible sobre teletrabajo, confirman que *el teletrabajo* –medido a partir del indicador *EBTI* para España que refleja la capacidad de adaptación al teletrabajo de más de 1800 tipos de empleos–*ejerce un efecto moderador, estadísticamente significativo, sobre la reducción de horas trabajadas por las madres*.

- En el año del nacimiento, la reducción de horas para mujeres ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo es de 1,3 horas, mientras que entre quienes lo están en empleos con baja incidencia la reducción es de 1,74 horas.

- *Cinco años después, la diferencia se acentúa*: la reducción es de 2,7 horas en empleos con alta incidencia de teletrabajo, frente a las más de 4 horas en los de baja incidencia.

- En términos globales, la penalización global relativa por maternidad frente a los hombres en horas trabajadas se sitúa en un 6,6% en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, frente a un 9,6% en los de baja incidencia.

- El **efecto moderador del teletrabajo tiene limitaciones**. Aunque las diferencias en la reducción de horas entre los empleos con alta incidencia y baja incidencia del teletrabajo se acentúan en los años posteriores al nacimiento, pierden significatividad estadística, por lo que no puede concluirse con robustez que el efecto moderador del teletrabajo se extienda más allá del año inmediatamente posterior al nacimiento.

- Por tanto, los resultados confirman que *el teletrabajo favorece la oferta laboral de las mujeres con hijas y/ o hijos, reduciendo parcialmente la penalización por maternidad, pero sin llegar a eliminarla*.

- Se constata también que el impacto de la maternidad no es un fenómeno homogéneo. El **capital humano** es un factor determinante. La combinación de u*n alto nivel formativo y la flexibilidad laboral asociada a los empleos con alta incidencia de teletrabajo es el escenario más favorable para mitigar el impacto de la maternidad*.

- La menor penalización global relativa por maternidad (6,1%) se observa entre las mujeres con estudios terciarios que trabajan en empleos con alta incidencia de teletrabajo. Por el contrario, *la penalización más alta (9,1%) se registra entre la población menos cualificada que trabaja en empleos de baja incidencia de teletrabajo*.

- Para la determinación de la oferta laboral individual, no sólo son relevantes las características individuales, sino que también **influye la situación laboral de la pareja**.

- Los resultados reflejan que la dinámica de la oferta laboral femenina está ligada a la situación laboral de su pareja, evidenciando la **persistencia de roles de género tradicionales**. La reducción de horas trabajadas por las mujeres solo ocurre de forma significativa cuando su pareja masculina está ocupada.

- *Cuando la pareja no trabaja*, se produce el efecto contrario: *las mujeres ocupadas en empleos con alta incidencia de teletrabajo tienden a aumentar las horas trabajadas*, posiblemente por la necesidad de compensar la falta de ingresos en el hogar, pero también por la posibilidad que ofrece el hecho de que la pareja masculina pueda dedicar mayor número de horas al cuidado de los hijos/as.

- El comportamiento masculino refuerza esta visión: *los hombres solo aumentan significativamente sus horas de trabajo tras el nacimiento de la primera hija o hijo, si su pareja no tiene un empleo remunerado,* confirmando la *persistencia del rol masculino como principal proveedor de ingresos del hogar*.

- Dentro de las parejas donde ambos trabajan, **la situación profesional del hombre también puede modular la penalización por maternidad**. Aunque la precisión del análisis según la situación profesional de la pareja es menor debido a muestras pequeñas para determinados segmentos analizados, se observa que *la penalización por maternidad en horas trabajadas alcanza valores máximos cuando la pareja es trabajador por cuenta propia (empresario o autónomo)*. Al año siguiente del nacimiento, las mujeres cuya pareja es empresario o autónomo reducen su oferta laboral en más de 5 horas, mientras que las mujeres cuya pareja trabaja como asalariado en el sector privado la reducen en torno a 2/3 horas. Las jornadas laborales habitualmente largas y poco flexibles características de los empresarios

y trabajadores autónomos, limita severamente su disponibilidad para la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas y/o hijos, trasladando una carga desproporcionada a sus parejas.

- En el grupo de mujeres cuya pareja es asalariada en el sector privado, la penalización es de 2 horas si la mujer está ocupada en un empleo con alta incidencia de teletrabajo y de 3 horas si trabaja en un puesto con poca intensidad de teletrabajo. Es destacable, que *la penalización a los cinco años del nacimiento deja de ser significativa en los empleos con alta incidencia de teletrabajo, mientras que en los empleos de baja incidencia se mantiene en cifras elevadas* (3,6 horas menos que antes del nacimiento).

- En conjunto, los resultados evidencian que **la llegada de la primera hija o hijo sigue generando una penalización laboral significativa para las madres, tanto en términos de empleo como de horas trabajadas**. Aunque la brecha en probabilidad de empleo se ha reducido en las últimas décadas, *la penalización en horas trabajadas se ha intensificado*. *El teletrabajo contribuye a moderar parcialmente este efecto, especialmente en el corto plazo, pero no elimina las desigualdades persistentes entre madres y padres*.

De los resultados se desprende que para abordar el importante desafío que supone la brecha de género en horas trabajadas y poder conseguir una situación en la que el género no influya en los procesos de toma de decisiones de las personas, incluido el trabajo, **es esencial implementar políticas públicas que promuevan la igualdad de género y la corresponsabilidad en el cuidado de las hijas y/ o hijos** y, además, **es fundamental implementar medidas que fomenten la flexibilidad laboral**. No obstante, el paquete de medidas sociales dirigidas al fomento del teletrabajo debe hacerse extensible al colectivo de trabajadores masculinos en los mismos términos que para las mujeres, para *conseguir una mayor involucración de los padres en el cuidado de las niñas y/ o niños*. En este sentido, laliteratura reciente asociada a la pandemia del COVID-19 sugiere que *la necesidad de trabajar desde casa durante la fase de confinamiento estricto hizo que los padres se involucraran más en las tareas de cuidado de las niñas y/ o niños* (Cannito y Scavarda, 2020).

Para conseguir este objetivo es muy importante incidir en las ventajas que para trabajadores y empresas supone esta mayor flexibilidad laboral que proporciona el teletrabajo. Por parte de quienes trabajan, *la posibilidad de una mejor conciliación de la vida laboral y familiar hace claramente del teletrabajo una herramienta para evitar la salida del mercado de trabajo a mujeres con hijas y/ o hijos pequeñas*. Pero además de favorecer la conciliación laboral y familiar (Allen et al., 2015; Chung y van der Horst, 2018; entre otros), el teletrabajo ofrece una serie de ventajas adicionales para quienes trabajo. Por un lado, *reduce los gastos relacionados con el trabajo (como los costes de desplazamiento) y ahorra tiempo de desplazamiento al trabajo*. Por otro lado, es *susceptible de incrementar el grado de satisfacción de quien trabaja al poder permitir un equilibrio positivo entre trabajo y vida privada* (Ramakrishnan, 2020a,b). En particular, **en la medida que el teletrabajo proporciona a las personas empleadas autonomía y mayor control sobre su entorno laboral, es posible que modere el impacto del estrés en la motivación intrínseca y extrínseca**. Por otro lado, *desde el punto de vista de quien emplea, la mejora de la productividad y el mayor rendimiento son dos de las importantes ventajas del teletrabajo* (Illegems et al., 2001; Mann y Holdsworth, 2003; Nunes, 2005).

BIBLIOGRAFÍA

Addabbo, Tindara, Rodríguez-Modroño, Paula & Gálvez-Muñoz, Lina. (2015). Young people living as couples: How women's labour supply is adapting to the crisis. Spain as a case study. ***Economic Systems***, 39 (1): 27-42.https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.10.003

Ahrendt, Daphne, Cabrita, Jorge, Clerici, Eleonora, Hurley, John, Leončikas, Tadas, Mascherini, Massimiliano, Riso, Sara, & Sándor, Eszter. (2020). ***Living, working and COVID-19***. Eurofound.

Aksoy, Cevat Giray, Barrero, Jose Maria, Bloom, Nicholas, Davis, Steven J., Dolls, Mathias and Zarate, Pablo (2023). Time Savings When Working from Home. ***AEA Papers and Proceedings***, 113: 597–603. https://doi.org/10.1257/pandp.20231013

Allen, Tammy, Golden, Timothy, & Shockley, Kristen. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. ***Psychological Science in the Public Interest***, 16(2), 40–68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Altuzarra Artola, Amaia, Gálvez Gálvez, Catalina & González Flores, Ana María (2018). Diferencias de género en la distribución del tiempo de trabajo en las regiones españolas. ***Revista Internacional de Sociología***, 76(3): e105. https://doi.org/10.3989/ris.2018.76.3.16.161

Amuedo-Dorantes, Catalina, & Kimmel, Jean. (2005). The Motherhood Wage Gap for Women in the United States: The Importance of College and Fertility Delay. ***Review of Economics of the Household***, 3(1), 17-48. https://doi.org/10.1007/s11150-004-0978-9

Anderson, Deborah J., Binder, Melissa, & Krause, Kate. (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? ***The American Economic Review***, 92(2), 354-358. https://doi.org/10.1257/000282802320191606

Andresen, Martin Eckhoff, & Nix, Emily. (2022). What Causes the Child Penalty? Evidence from Adopting and Same Sex Couples. ***Journal of Labor Economics***, 40(4), 971–1004. https://doi.org/10.1086/718565

Becker, Gary S. (1973). "A Theory of Marriage: Part I", Journal of Political Economy, 81 (4): 813-846. https://doi.org/10.1086/260084

Becker, Gary S., Hubbard, William, & Murphy, Kevin M. (2010). Explaining the Worldwide Boom in Higher Education of Women. ***Journal of Human Capital***, 4(3), 203-241. https://doi.org/10.2139/ssrn.1681606

Beham, Barbara, Präg, Patrick, & Drobnič, Sonja. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. ***International Journal of Human Resource Management***, 23(18), 3725–3741. https://doi.org/10.1080/09585192.2012.654808

Blau, Francine D., & Kahn, Lawrence M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. ***Journal of Economic Literature***, 55(3), 789-865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Blázquez, María Teresa, Herrarte, Ainhoa, & Moro-Egido, Ana Isabel. (2023). Gender differences on the labor market transitions during the COVID-19 pandemic in Spain. The role of teleworking. ***Economics & Human Biology***, 51, 101229. https://doi.org/10.1016/j.ehb.2023.101299

Blázquez, María Teresa, & Moral, Julián. (2014). Women's part-time jobs: "flexirisky" employment in five European countries. ***International Labour Review***, 153(2), 269-292. https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00204.x

Bloom, Nicholas (2024). Remote Work's Growth Gift. Finance & Development, 61(3): 36-39. ***International Monetary Fund***.

Bredtmann, Julia, Otten, Sebastian, & Rulff, Christian (2017). Husband's Unemployment and Wife's Labor Supply: The Added Worker Effect across Europe. ***ILR Review***, 71(5): 1201-1231. https://doi.org/10.1177/0019793917739617

Cannito, Maddalena, & Scavarda, Alice. (2020). Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic. Ideal Worker Model, Parenthood and Gender Inequalities in Italy. ***Italian Sociological Review***, 10(3), 801-820. https://doi.org/10.13136/isr.v10i3S.399

Cebrián, I. & Moreno, G. (2015). The effects of gender differences in career interruptions on the gender wage gap in Spain. ***Feminist Economics***, 21(4): 1–27. https://doi.org/10.1080/13545701.2015.1008534

Chung, Heejung, & van der Horst, Mariska. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. ***Human Relations***, 71(1), 1–26. https://doi.org/10.1177/0018726717713828

Bibliografía

Chung, H. (2018). 'Women's work penalty' in access to flexible working arrangements across Europe. ***European Journal of Industrial Relations***, 25(1), 23-40. https://doi.org/10.1177/0959680117752829

Congregado, Emilio, Golpe, Antonio A., van Stel, André (2011). Exploring the big jump in the Spanish unemployment rate: Evidence on an 'added-worker' effect. ***Economic Modelling***, 28(3): 1099-1105. https://doi.org/10.1016/j.econmod.2010.11.018

Deaton, Angus. (1985). Panel Data from Time Series of Cross-Sections. ***Journal of Econometrics***, 30(1), 109–126. https://doi.org/10.1016/0304-4076(85)90134-4

De Quinto, Alicia, Hospido, Laura, & Sanz, Carlos. (2021). ***The child penalty: evidence from Spain***. SERIEs, 12, 585–606. https://doi.org/10.1007/s13209-021-00241-9

Del Boca, Daniela. (2002). The Effect of Child Care and Part-Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy. ***Journal of Population Economics***, 15(3), 549–573. https://doi.org/10.1007/s001480100089

Dingel, Jonathan I., & Neiman, Brent. (2020). How many jobs can be done at home? ***Journal of Public Economics***, 189, 104235. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104235

Doren, Catherine (2019). Which Mothers Pay a Higher Price? Education Differences in Motherhood Wage Penalties by Parity and Fertility Timing. ***Sociological Science***, 6(26): 684-709. https://doi.org/10.15195/v6.a26

England, Paula, Bearak, Jonathan, Budig, Michelle J., Hodges, Melissa J. (2016) Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? ***American Sociological Review*** 81:1161–89. https://doi.org/10.1177/0003122416673598

Eurofound. (2025). ***Living and working in Europe 2024***. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/49049

European Commission. (2020). Who can telework today? The teleworkability of occupations in the EU. ***Science for Policy Briefs***.

Eurostat. (2021). Labour Force Survey series.

Fernández Álvaro, Cristina. (2018). A***utomatización del empleo: Adaptación de las probabilidades de Frey y Osborne para el cálculo.*** Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública. Junta de Andalucía.

Fernández, Raquel & Rogerson, Richard (2001). Sorting and Long-Run Inequality. ***The Quarterly Journal of Economics,*** 116 (4): 1305-1341. https://doi.org/10.1162/003355301753265589

García-Román, Joan & Cortina, Clara (2015). Family time of couples with children: Shortening gender differences in parenting? ***Review of Economics of the Household*** 14(4):921-940. https://doi.org/10.1007/s11150-015-9315-8

Golden, Timothy D., & Eddleston, Kimberly A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. Journal of Vocational Behavior, 116, 103348. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348

Goldin, Claudia. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. ***American Economic Review***, 104(4), 1091–1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Goldin, Claudia, Katz, Lawrence R., & Kuziemko, Ilyana. (2006). The Homecoming of American College Women: The Reversal of the College Gender Gap. The Journal of Economic Perspectives, 20(4), 133-156. https://doi.org/10.1257/jep.20.4.133

Goldin, Claudia, Kerr, Sari Pekkala, & Olivetti, Claudia. (2024). The parental pay gap over the life cycle: Children, jobs, and labor supply. ***Journal of Economic Dynamics and Control***, 169, 104963. https://doi.org/10.1016/j.jedc.2024.104963

Gomes, Diego B. P. , & Rijal, Dharana (2024). Global Employment Gender Gaps. International Monetary Fund Gender Notes 2024/004. https://doi.org/10.5089/9798400294136.067

Gough, Margaret (2017). Birth Spacing, Human Capital, and the Motherhood Penalty at Midlife in the United States. ***Demographic Research*** 37:363–416. https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.13

Gracia, Pablo (2014). Fathers' Child Care Involvement and Children's Age in Spain: A Time Use Study on Differences by Education and Mothers' Employment. ***European Sociological Review***, 30(2), 137–150. https://doi.org/10.1093/esr/jcu037

Greenwood, Jeremy, Guner, Nezih, Kocharkov, Georgi & Santos, Cezar. (2014). Marry Your Like: Assortative Mating and Income Inequality. ***American Economic Review***, 104 (5): 348–53. https://doi.org/10.1257/aer.104.5.348

Gregory, Mary, & Connolly, Sara. (2008). The price of reconciliation: Part-time work, families and women's satisfaction. *The Economic Journal*, 118(526), F1-F7. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02113.x

Hein, Catherine. (2005). Reconciling Work and Family Responsibilities. Practical Ideas from Global Experience. ILO.

Herrarte, Ainhoa & Urcelay, Paloma (2022). The wage penalty for motherhood in Spain (2009-2017): The role of the male partner's job characteristics. *Hacienda Pública Española/ Review of Public Economics* 241(2): 27-57. https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.22.2.2

Hickman, Adam, & Saad, Lydia. (2020). Reviewing remote work in the U.S. under COVID-19. Gallup.

Ichino, Andrea, & Sanz de Galdeano, Anna. (2004). Reconciling Motherhood and Work: Evidence from Time-Use Data in Three Countries. *Contributions to Economic Analysis*, 271, 263-288. https://doi.org/10.1016/S0573-8555(04)71010-X

Illegems, Viviane, Verbeke, Alain, & S'Jegers, Rosette. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological Forecasting and Social Change*, 68(3), 275–291. https://doi.org/10.1016/S0040-1625(00)00105-0

Kleven, Henrik. (2022). The Geography of Child Penalties and Gender Norms: Evidence from the United States. NBER Working Paper No. 30176. https://doi.org/

Kleven, Henrik, Landais, Camille, & Søgaard, Jakob E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181–209. https://doi.org/10.3386/w30176

Kleven, Henrik, Landais, Camille, Posch, Johanna, Steinhauer, Andreas, & Zweimüller, Josef. (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings,* 109, 122–126. https://doi.org/10.1257/pandp.20191078

Kleven, Henrik, Landais, Camille, & Leite-Mariante, Gabriel. (2025) The child penalty atlas. *The Review of Economic Studies*, 92 (5): 3174–3207. https://doi.org/10.1093/restud/rdae104

Landivar, Liana Christin (2020). First-Birth Timing and the Motherhood Wage Gap in 140 Occupations. *Socius* 6: 1-29. https://doi.org/10.1177/2378023120939424

Legazpe, Nuria & Davia, Maria Angeles (2019). Women's Employment and Childcare Choices in Spain Through The Great Recession. *Feminist Economics*, 25(2): 173–198. https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1566754

Lyonette, Clare, Baldauf, Beate, & Behle, Heike. (2010). *'Quality' part-time work: A review of the evidence*. Institute for Employment Research.

Mann, Sandi, & Holdsworth, Lynn. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 196–211. https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121

Manning, Alan, & Petrongolo, Barbara. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *Economic Journal*, 118(526), 28–51. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02115.x

Martín-García, Teresa, & Castro-Martín, Teresa (2013). Do Women Working in the Public Sector Have it Easier to Become Mothers in Spain? *Population Review*, 52 (1): 149-171. https://doi.org/10.1353/prv.2013.0008

Misra, Joya, Budig, Michelle, & Boeckmann, Irene. (2011). Work-Family Policies and the Effects of Children on Women's Employment Hours and Wages. *Community, Work and Family*, 14(2), 139–157. https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571396

Nielsen, Helena Skyt, Simonsen, Marianne & Verner, Mette (2004). Does the Gap in Family-friendly Policies Drive the Family Gap?, *Scandinavian Journal of Economics*, 106(4): 721-744. https://doi.org/10.1111/j.0347-0520.2004.00385.x

Nunes, Flávio. (2005). Most relevant enablers and constraints influencing the spread of telework in Portugal. *New Technology, Work and Employment*, 20(2), 133–149. https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00149.x

OECD (2023). *The surge of teleworking: a new tool for local development?*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5eb3b9f2-en

OECD (2025), *Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/e808086f-en

Pal, Ipshita, & Waldfogel, Jane. (2016). The Family Gap in Pay: New Evidence for 1967 to 2013. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 104-127. https://doi.org/10.7758/rsf.2016.2.4.04

Palomino, Juan Carlos, Rodríguez, Javier G., & Sebastián, Raquel. (2020). Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European Economic Review*, 129, 103564. https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103564

Bibliografía

Permanyer, Iñaki & Treviño, Rocío (2013). El impacto de la crisis sobre los niveles de renta y el mercado de trabajo según género y tipología familiar. ***Papeles de Economía Española***, 135: 119-137.

Ramakrishnan, Ramachandran. (2020a). Work life balance during lockdown. ***SSRN Electronic Journal***, 1–12. https://doi.org/10.2139/ssrn.3717067

Ramakrishnan, Ramachandran. (2020b). Work life balance post COVID-19. ***SSRN Electronic Journal***, 1–17. https://doi.org/10.2139/ssrn.3717081

Recio, Adela, Castellanos Cristina, Jimenez, Javier Andrés (2024). "¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023". ***Papeles de Trabajo 4/2024***, Instituto de Estudios Fiscales.

Rivera-Garrido, Noelia. (2022). Can education reduce traditional gender role attitudes? ***Economics of Education Review***, 89, 102261. https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2022.102261

Seiz, Marta. (2021). Equality in Confinement: Nonnormative Divisions of Labor in Spanish Dual-Earner Families During the Covid-19 Lockdown. ***Feminist Economics***, 27, 1-17. https://doi.org/10.1080/13545701.2020.1829674

Sostero, Matteo, Milasi, Santo, Hurley, John, Fernández-Macías, Enrique, & Bisello, Martina. (2020). Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide? ***JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology***, 2020/05.

Waldfogel, Jane. (1997). The Effect of Children on Women's Wages. ***American Sociological Review***, 62(2), 209-217. https://doi.org/10.2307/2657300

Waldfogel, Jane. (1998a). Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. ***The Journal of Economic Perspectives***, 12(1), 137-156. https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137

Wilde, Elizabeth Ty, Batchelder, Lily, & Ellwood, David T. (2010). The mommy track divides: The impact of childbearing on wages of women of differing skill levels. ***NBER Working Paper*** 16582. https://doi.org/10.3386/w16582

Yavorsky, Jill E., Dush, Claire M., & Schoppe-Sullivan, Sarah J. (2015). The Production of Inequality: The Gender Division of Labor Across the Transition to Parenthood. ***Journal of Marriage and Family***, 77(3), 662-679. https://doi.org/10.1111/jomf.12189

Yerkes, Mara. (2009). Part-time work in the Dutch welfare state: The ideal combination of work and care? ***Policy & Politics***, 37(4), 535–552. https://doi.org/10.1332/030557309X435510

@InstMujeres

@InstMujeres

@InstMujeres

Instituto de las Mujeres

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE IGUALDAD
Instituto de las Mujeres

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE IGUALDAD

Instituto de las Mujeres

