

Licencias para el cuidado de los recién nacidos:
Relevamiento internacional y análisis de la situación en
Uruguay

Estefanía Galván
Cecilia Parada
Martina Querejeta
Soledad Salvador

INSTITUTO DE ECONOMÍA

Serie Documentos de Trabajo

Agosto, 2021

DT 17/2021

ISSN: 1510-9305 (en papel)
ISSN: 1688-5090 (en línea)

Este trabajo se realizó en el marco del proyecto “Licencias para el cuidado de los recién nacidos en Uruguay: aportes a la política pública” financiado por el Programa de Investigación e Innovación para la Inclusión Social edición 2019 de la Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

Forma de citación sugerida para este documento: Galván E., Parada C., Querejeta M. y Salvador S. (2021) “Licencias para el cuidado de los recién nacidos: Relevamiento internacional y análisis de la situación en Uruguay”. Serie Documentos de Trabajo, DT 17/2021. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Licencias para el cuidado de los recién nacidos: Relevamiento internacional y análisis de la situación en Uruguay

Estefanía Galván *

Cecilia Parada **

Martina Querejeta ***

Soledad Salvador ****

Resumen

Este documento tiene como objetivo presentar un panorama de las políticas de licencias para el cuidado de recién nacidos y analizar la situación de Uruguay en el contexto internacional. En primer lugar, se presenta un relevamiento de las políticas vigentes sobre licencias maternales, paternales y parentales, tanto a nivel mundial, como en el contexto latinoamericano. Se pone énfasis en algunos casos que se destacan por su nivel de avance en la materia. En segundo lugar, se realiza un análisis detallado de la situación en Uruguay, describiendo la evolución de estas políticas para el país y proporcionando una caracterización de la situación de empleo de padres y madres de recién nacidos, así como las estrategias de cuidado adoptadas. Para ello se utilizan datos provenientes de las Encuestas Continuas de Hogares de 2006 a 2019, la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud de 2018 y los registros de nacimientos del Ministerio de Salud Pública. El análisis se realiza de forma comparativa para trabajadores y trabajadoras formales e informales, buscando generar evidencia sobre cómo resuelven los cuidados las personas insertas en el sector informal de empleo no está cubierto por el actual régimen de licencias.

Palabras clave: maternidad, paternidad, licencias, cuidados, políticas públicas

Código JEL: J13, I38, J16

(*) Estefanía Galván, IECON, Universidad de la República, Uruguay, correo electrónico: estefania.galvan@fcea.edu.uy

(**) Cecilia Parada, IECON, Universidad de la República, Uruguay, correo electrónico: cecilia.parada@fcea.edu.uy

(***) Martina Querejeta, Universidad de la República y Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay. Email: martinaquerejeta@gmail.com

(****) Soledad Salvador, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay, correo electrónico: ssalvador@ciedur.org.uy

Abstract

This document presents an overview of the family policies for newborn care and analyzes the situation in Uruguay in the international context. With this objective, in the first place, we analyze the current policies on maternal, paternal, and parental leave. We describe the state-of-the-art both worldwide and in the Latin American context, placing emphasis on some cases that stand out for their level of progress in the matter. Second, we conduct a detailed analysis of the situation in Uruguay, describing the evolution of these policies in the country and providing a characterization of the employment situation of fathers and mothers of newborns, as well as the care strategies adopted by them. We use data from the National Household Surveys from 2006 to 2019; the Nutrition, Child Development and Health Survey of 2018 and the birth records of the Ministry of Public Health. The analysis is carried out comparatively for formal and informal workers, seeking to generate evidence that illustrates how care is resolved by people inserted in the informal sector of the labor market that is not covered by the current leave regime.

Keywords: maternity, paternity, leave, care, public policies

JEL Classification: J13, I38, J16

1 Introducción

Existe una amplia gama de políticas que contribuyen al cuidado de los recién nacidos. Desde las sanitarias de seguimiento y control del embarazo y nacimiento, las transferencias monetarias y en especies, y las laborales como regímenes de licencias y reducción de horario laboral. Las licencias para el cuidado de los recién nacidos constituyen instrumentos de política pública ampliamente utilizados distinguiéndose tres tipos de mecanismos: i) licencias maternales, ii) licencias paternales, y iii) licencias parentales. Estas políticas buscan preservar el empleo y garantizar los ingresos, a través del acceso a los beneficios de la seguridad social para las mujeres embarazadas, y las madres y padres de recién nacidos. Por otro lado, dependiendo de su diseño, también buscan reconocer la responsabilidad compartida de madres y padres, así como entre familia, estado y sector empleador.

Si bien su uso es extendido a nivel mundial, el diseño de las políticas de licencia para cuidado de recién nacidos es muy diverso dependiendo del país y atendiendo a las siguientes características: (a) duración, (b) nivel de remuneración, (c) criterios de elegibilidad, (d) fuente de financiamiento y (e) titularidad. El esquema final conformado por las múltiples combinaciones de dichos aspectos da lugar a diferentes derechos y usos por parte de madres y padres. Así, la decisión sobre estos aspectos de diseño de la política de licencias no es neutral en términos de sus implicancias de género en el mercado de trabajo.

El presente documento tiene dos objetivos. Por una parte, presentar un relevamiento internacional de las políticas vigentes sobre licencias maternales, paternales y parentales, poniendo énfasis en algunos casos que se destacan por su nivel de avance en la materia. Por otra parte, brindar un panorama detallado de la situación en Uruguay. Para ello se describe la evolución de estas políticas para el país y se realiza una caracterización de la situación de empleo de padres y madres de recién nacidos, así como las estrategias de cuidado adoptadas. Este análisis descriptivo se realiza de forma comparativa para trabajadores y trabajadoras formales e informales buscando generar evidencia que ilustre cómo resuelven los cuidados las personas insertas en el sector informal del mercado laboral que no está cubierto por el actual régimen de licencias. Para ello, se utilizan diversas fuentes de información, incluyendo el análisis de datos del Certificado del Nacido Vivo (CNV) del Ministerio de Salud Pública, de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) y la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud (ENDIS) del año 2018.

El relevamiento realizado evidencia una gran heterogeneidad respecto a la extensión y cobertura de los beneficios asociados a las licencias para cuidado de recién nacidos. Las licencias tienden a ser más prolongadas en los países de ingresos altos. Sin embargo, también se advierte una relación inversa entre duración de las licencias y reemplazo salarial. Es decir, luego de determinadas licencias mínimas, se garantiza la posibilidad de extenderla en el tiempo a costa de un menor subsidio. A su vez, en América Latina el diseño de los esquemas de licencias está aún muy concentrado en los subsidios por maternidad, siendo menos extendidas las licencias paternales y parentales. Por otra parte, tanto en países desarrollados como en América Latina, estas políticas se encuentran vinculadas fuertemente con los regímenes de seguridad social y, por lo tanto,

con el empleo formal. En países donde el número de trabajadores informales es alto, la cobertura y efectos de estas políticas resultan por tanto insuficientes.

Por otro lado, el análisis descriptivo evidencia que aún existe una división por género muy marcada de las tareas de cuidado. Para casi la totalidad de los niños/as la madre es la principal figura de cuidados (97%). Las horas dedicadas al cuidado también presentan un perfil diferenciado, donde las madres destinan en promedio 62 horas semanales y los padres 35. Esta situación tiene una contracara muy clara en el mercado laboral donde las tasas de actividad y empleo varían considerablemente para las mujeres según presencia de hijos e hijas en el hogar, pero se mantienen inalterada para los varones. Sin embargo, entre las madres no empleadas, el 79% había trabajado con anterioridad y un 50% había tenido un empleo formal. Esto evidencia que las tareas de cuidado tienen un fuerte efecto en la participación laboral, ya que no se trata de mujeres que de por sí estuvieran alejadas del mercado de trabajo.

Debido a la naturaleza de las políticas analizadas, el análisis de la formalidad laboral es altamente relevante. Se evidencia que la formalidad es mayor para las madres de recién nacidos con relación al total de mujeres en edad reproductiva. Esto indicaría que las mujeres con empleos formales tienen mayor probabilidad de permanecer en el mercado laboral luego de la maternidad. Por su parte, si bien la proporción de madres y padres informales se ha reducido de manera importante en el período analizado, aún unas 3.000 madres y 5.500 padres se emplean en el sector informal lo cual inhibe su derecho al cuidado. En análisis conjunto de la condición de empleo y formalidad para padre y madre da cuenta que un 35% del total de niños y niñas de cero años vive en hogares donde uno de sus progenitores es informal, 16% donde ambos son informales y 12% vive en hogares donde ninguno de los progenitores trabaja. Es decir, 9.300 niños y niñas nacen en hogares sin cobertura del actual régimen de licencias.

Se espera que los resultados de este trabajo sean un insumo para la mejora de la política pública en Uruguay, garantizando la perspectiva de género y de corresponsabilidad en el diseño de la política de licencias para el cuidado de la primera infancia.

El resto del documento se organiza de la siguiente manera. En la Sección 2 se presenta el relevamiento internacional sobre las tres principales políticas de cuidado de recién nacidos: licencias maternales, paternales y parentales. En la Sección 3 se caracteriza la situación de las licencias para el cuidado de recién nacidos en Uruguay, detallando los cambios ocurridos en la normativa vigente, junto con un análisis descriptivo que ilustra la situación de empleo de madres y padres de recién nacidos, y las estrategias de cuidado adoptadas. Finalmente, en la última Sección se plantean algunas reflexiones finales.

2 Relevamiento Internacional

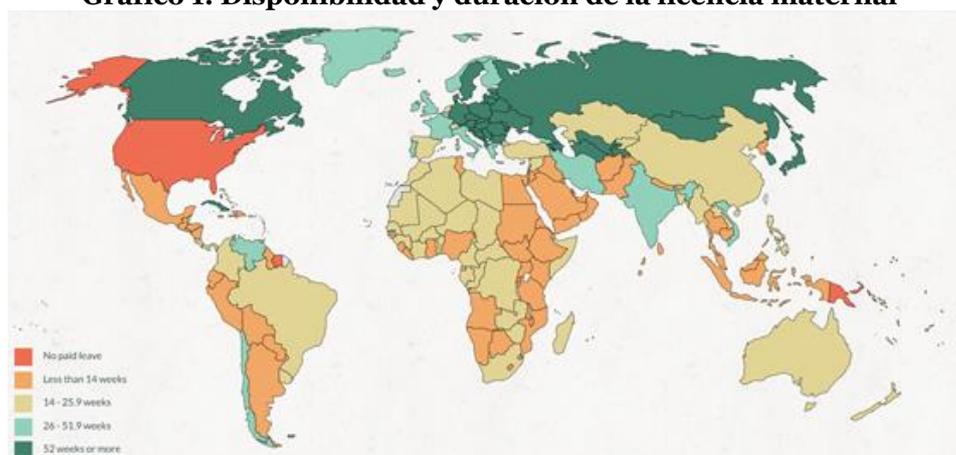
2.1 Licencias por maternidad

A nivel de organismos internacionales son variadas las declaraciones y recomendaciones sobre protección a la maternidad (Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, entre otras). No obstante, ha sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el organismo que ha liderado en recomendaciones sobre este tema. En el año 1952 entra en vigor el Convenio 103¹ de la OIT sobre la protección de la maternidad que insta a los países a establecer un descanso por maternidad de al menos 12 semanas. Se establecía que el monto de la prestación no debería ser menor a dos tercios del salario previo, y que el financiamiento debería ser con cargo a los fondos públicos y no del empleador. En la Conferencia General de la OIT del año 2000 se sustituye por el Convenio 183² que recomienda una licencia por maternidad de al menos 14 semanas. También se insta a brindar una prestación no menor a dos tercios del salario previo, pero admitiendo la posibilidad de que sea financiada por el empleador en los casos de acuerdo nacional entre gobiernos y organizaciones representativas de empleadores y trabajadores. En la misma Conferencia se aprueba la Recomendación 191³ sobre la protección de la maternidad instando a los gobiernos a intentar extender la licencia al menos a 18 semanas con una prestación equivalente al 100% del salario previo. Estos instrumentos establecen además que, al reincorporarse al trabajo, las madres lactantes deben tener la posibilidad de interrumpir o reducir la jornada laboral para ejercer su derecho a amamantar. Ese tiempo debe remunerarse y debe haber un espacio para hacerlo en el lugar de trabajo o cerca de este. Finalmente, la Recomendación 202⁴ sobre los pisos de protección social del año 2012 establece que la atención en salud y la seguridad de ingresos durante la maternidad deberían conformar las garantías básicas de seguridad social.

Según un informe de OIT (2017), el 52% de los países (99 de 192) alcanzaron la meta establecida por el Convenio 183 de 14 semanas de licencia por maternidad remunerada. De éstos, 48 países alcanzan la Recomendación 191 y establecen 18 o más semanas de licencia. En el siguiente mapa se presenta la disponibilidad y duración de la licencia maternal por país.

1 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO
2 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO
3 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312529
4 https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3065524,es:NO

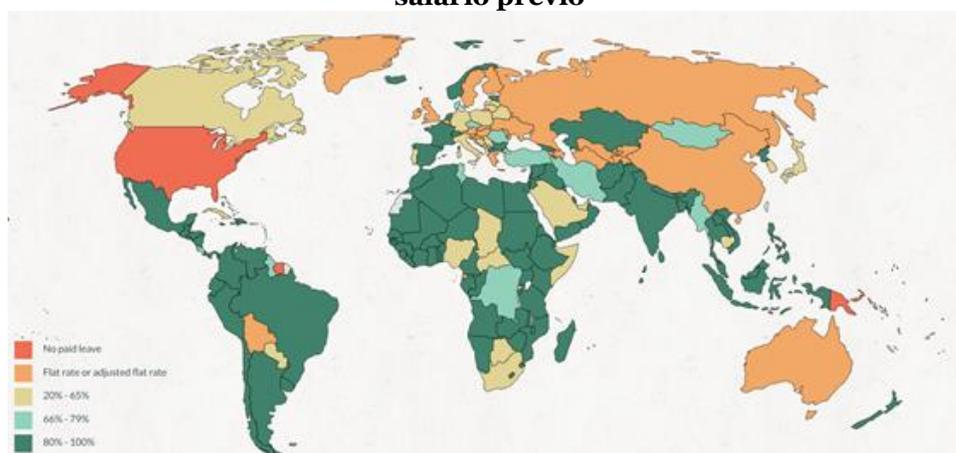
Gráfico 1. Disponibilidad y duración de la licencia maternal



Fuente: WORLD Policy Analysis Center, revisión sistemática de las leyes a abril de 2015 y datos de la OCDE a septiembre de 2016. Consulta realizada el 28/01/2021. Nota: El gráfico refleja el resultado de la consulta ¿Is paid leave available for mothers of infants?

Con relación al monto recibido durante la licencia por maternidad también se evidencian fuertes heterogeneidades. Los mismos 99 países que cuentan con licencias de al menos 14 semanas, también establecen una prestación no menor a dos tercios del salario previo, en seguimiento al Convenio 183. Sin embargo, no es menor la cantidad de países cuyas prestaciones por maternidad no alcanzan a cubrir el 66% del salario. Esto se explica mayoritariamente por países de ingresos medios y altos, e implica una caída de ingresos importante durante los meses posteriores a la llegada del recién nacido.

Gráfico 2. Salario percibido durante la licencia maternal como porcentaje del salario previo

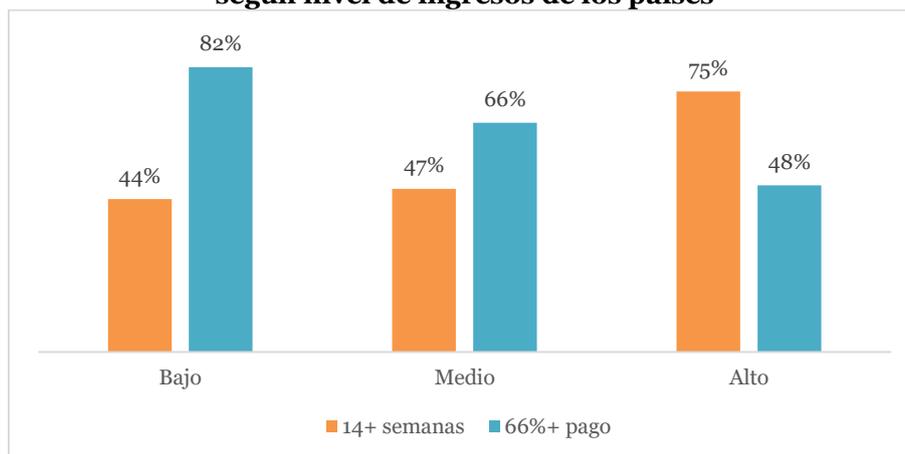


Fuente: WORLD Policy Analysis Center, revisión sistemática de las leyes a abril de 2015 y datos de la OCDE a septiembre de 2016. Consulta realizada el 28/01/2021. Nota: El gráfico refleja el resultado de la consulta ¿What is the minimum wage replacement rate of paid leave for mothers?

El análisis conjunto de las dimensiones antes analizadas da cuenta que, en general, se da una relación inversa donde los países con mayor extensión de la licencia remuneran menos, mientras que los países con una menor extensión brindan mayor remuneración. América Latina se caracteriza por esta última relación. La extensión de la licencia por maternidad se ubica en niveles intermedios (entre 12 y 14 semanas), pero la remuneración es alta (cercana al 100%). En el siguiente gráfico se resume la información

según nivel de ingreso de los países, evidenciando claramente la relación inversa entre duración de la licencia maternal y porcentaje del salario previo percibido durante la misma. Para países de bajos ingresos únicamente el 44% logra garantizar al menos 14 semanas de licencia maternal, el 82% establece una prestación superior a dos tercios del salario previo. Lo opuesto sucede para el caso de países de altos ingresos, donde un 75% garantiza al menos 14 semanas de licencia maternal, pero únicamente el 48% establece una prestación superior a dos tercios del salario cuando la licencia se extienden el tiempo.

Gráfico 3. Duración de la licencia maternal y porcentaje del salario percibido, según nivel de ingresos de los países

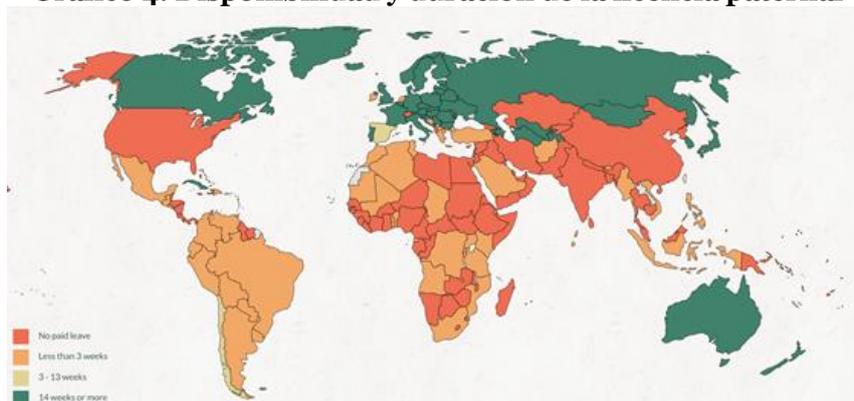


Fuente: WORLD Policy Analysis Center, revisión sistemática de las leyes a abril de 2015 y datos de la OCDE a septiembre de 2016. Consulta realizada el 28/01/2021. Nota: El gráfico refleja el resultado de las consultas ¿Is paid leave available for mothers of infants? y ¿What is the minimum wage replacement rate of paid leave for mothers?

2.2 Licencias por paternidad

A diferencia de lo que sucede para las licencias maternales, en el caso de las licencias por paternidad no están estipuladas en convenciones internacionales, son más recientes y suelen ser significativamente más cortas que las licencias por maternidad. En 1994, solo 40 países contaban con instrumentos de licencia paternal obligatoria. No obstante, hacia 2015 este derecho se encontraba previsto en al menos 94 países (OIT, 2017). Este avance se produce por la mayor concientización sobre la importancia del involucramiento de los padres en el cuidado de sus hijos desde el nacimiento, para fortalecer los lazos padre-hijo/a, y contribuir con la igualdad de género.

Gráfico 4. Disponibilidad y duración de la licencia paternal



Fuente: WORLD Policy Analysis Center, revisión sistemática de las leyes a abril de 2015 y datos de la OCDE a septiembre de 2016. Consulta realizada el 28/01/2021. Nota: El gráfico refleja el resultado de la consulta ¿Is paid leave available for fathers of infants?

En resumen, si consideramos en conjunto las licencias por maternidad y paternidad, se observa que estos instrumentos son extendidos a nivel mundial. Los únicos que no dan licencia de maternidad ni paternidad remunerada son Estados Unidos, Surinam y Papúa Nueva Guinea. De todas formas, no es despreciable que en algunos países de Centroamérica (como Costa Rica Honduras, Jamaica, Nicaragua y Panamá), en varios países del Caribe, y en África y Asia la licencia es sólo para las madres.

Gráfico 5. Disponibilidad de licencias maternas y/o paternas



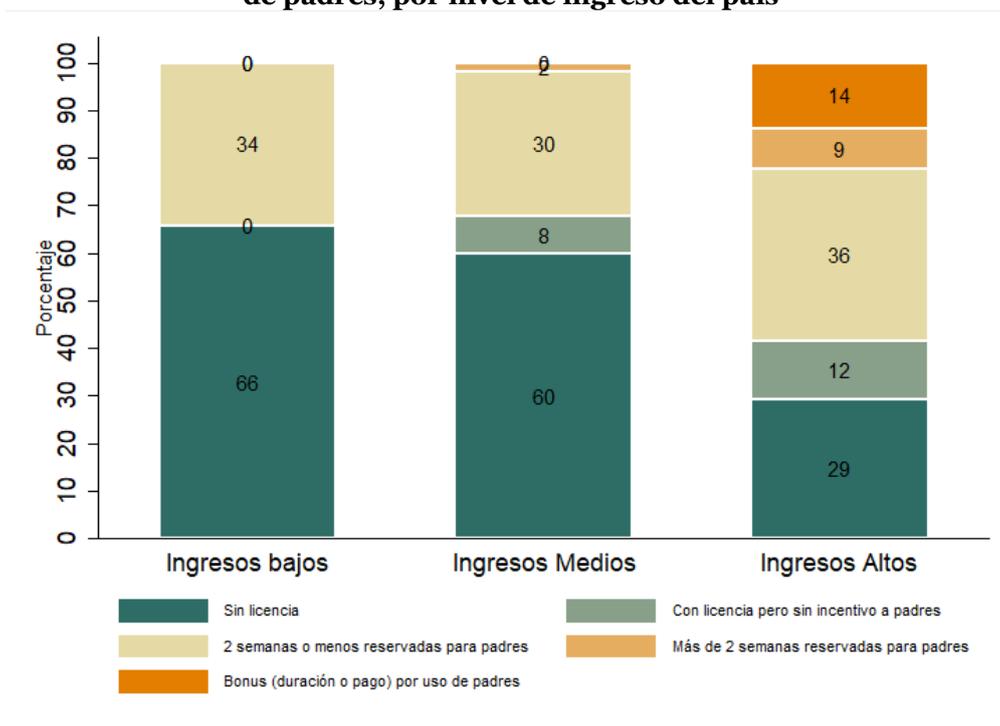
Fuente: WORLD Policy Analysis Center, revisión sistemática de las leyes a abril de 2015 y datos de la OCDE a septiembre de 2016. Consulta realizada el 28/01/2021. Nota: El gráfico refleja el resultado de la consulta ¿Is paid leave available to mothers and fathers of infants?

2.3 Licencias parentales

Las licencias parentales son un instrumento de política de cuidado a la primera infancia que se ofrece conjuntamente a padres y madres. Estas licencias no son tan extendidas entre los países y suelen ofrecerse como extensión a las licencias por maternidad y paternidad, teniendo la particularidad de que pueden ser usufructuadas por ambos padres. En algunos casos, se reservan días para alguno de los progenitores buscando incentivar el involucramiento de ambos en la crianza.

Las licencias para el cuidado de recién nacidos cuyo diseño incentiva el uso por parte de padres se concentran en los países de ingresos altos. En este grupo de 58 países, un 14% (Alemania, Austria, Croacia, Finlandia, Italia, Japón, Portugal y Suecia) incorporan bonus (duración o pago para quienes hacen uso) y un 9% reserva más de dos semanas para los padres. Luego, hay una proporción importante que otorga 2 semanas o menos de licencias reservadas para los padres (similar al porcentaje de países de ingresos medios y bajos), y el resto se compone de un porcentaje importante de países que no tienen licencias parentales y un 12% que brinda licencias, pero sin incentivos para padres.

Gráfico 6. Distribución de países según incentivo al uso de las licencias por parte de padres, por nivel de ingreso del país



Fuente: Elaboración propia con base en datos de WORLD Policy Analysis Center, revisión sistemática de las leyes a abril de 2015 y datos de la OCDE a septiembre de 2016. Nota: El gráfico refleja el resultado de la consulta ¿Is paid leave structured to incentivize working fathers to share infant caregiving responsibilities?

2.4 Evidencia para países de la OCDE

En este apartado se sistematizan las principales características de las políticas de licencia para el cuidado de los recién nacidos en los países de ingresos altos (OCDE). Asimismo, apoyándonos en estudios para algunos de estos países, se presentan los resultados observados de estas políticas.

En la Tabla 1 se listan los instrumentos más comunes en la legislación de los países de ingresos altos y sus principales características.

Tabla 1. Principales tipos de licencias empleadas y sus características

Instrumento	Características
Licencia maternal	Licencia exclusiva para las madres. La OIT establece un mínimo de 14 semanas. Suelen abarcar semanas antes y después del parto.
Licencia paternal	Licencia exclusiva para padres. No está estipulada por convenciones internacionales la extensión y suele ser mucho menor que la maternal. En algunos casos, está incluida en la parental.
Licencia parental	Licencia que suele ofrecerse complementariamente a las licencias específicas de padres y madres. En algunos casos, se reserva su uso para padre o madre por determinado período de tiempo y se bonifica en caso de que el padre haga uso.
Licencias para cuidados extendidos	Suelen ser hasta los 2 o 3 años de los niños, como continuación de la parental. Usualmente no son remuneradas o tienen un precio bajo.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de [OECD Family Database](#).

Los países de la OCDE tienen en promedio 18 semanas de licencia maternal, con situaciones heterogéneas (Tabla 2). En un extremo se ubica Estados Unidos con 0 semanas de licencia y, en el otro, Reino Unido con 39 semanas. Un elemento a considerar, y se diferencia de lo que solemos observar en Uruguay, es que generalmente estas licencias no son 100% pagas, es decir no garantizan la estabilidad en los ingresos de las madres. Continuando con el caso de Reino Unido, el porcentaje pago promedio de la licencia asciende al 30%, lo que representa 11.7 semanas pagas en su totalidad.

La situación respecto a la licencia por paternidad es también heterogénea (Tabla 2). En promedio, los países de la OCDE otorgan 1.4 semanas de licencia para los padres. En este caso, además de Estados Unidos hay otros 10 países que otorgan 0 semanas de licencia por paternidad, es decir que no hay ningún mecanismo previsto para que los padres cuiden de sus hijos al nacer protegiendo su puesto de trabajo. Adicionalmente, si a esta licencia se les suma la cantidad de semanas que se consideran exclusivas para los padres dentro de la licencia parental y el cuidado extendido en el hogar, el promedio asciende a 8.1 semanas. Sin embargo, estas últimas suelen ser no remuneradas.

Nuevamente, cuando se consideran las licencias parentales o para cuidados extendidos de los niños en el hogar, se observan múltiples escenarios. Mientras en los países más generosos la licencia parental permite extender la licencia de paternidad hasta 52 semanas (Japón y Corea), y la maternal hasta la 146 (Estonia), existen 12 países que no prevén este instrumento de licencia entre sus regímenes (Tabla 2). Respecto a las tasas de pago, en la mayoría de los casos es mucho menor a la tasa de pago por licencia de maternidad o paternidad, y esto se observa en mayor medida en aquellos países donde se otorga mayor cantidad de semanas de licencia parental (Tabla A. 1 del Anexo). Esto se entiende que es parte del objetivo de la política, donde al ser extensas se transforman en cuidados para niños en el hogar más allá de la licencia parental. Así, pretenden ser un apoyo financiero en el mediano plazo para quienes deseen quedarse en casa al cuidado de los niños, en lugar de ser una compensación de corto plazo por suspender el empleo.

Siguiendo con las licencias parentales, algunos países como España, Reino Unido y Turquía reglamentan el derecho y establecen si el derecho es individual o familiar, pero es no remunerada. Por lo cual, como se mencionó, se garantiza el puesto de trabajo, pero no así la continuidad de los ingresos para la familia.

Tabla 2. Semanas de licencia maternal, paternal y parental, países de la OCDE

País	Licencia por maternidad	Licencia por paternidad	Licencia parental disponible para madres	Licencia parental disponible para padres
Alemania	14.0	0.0	44.0	8.7
Australia	18.0	2.0	0.0	0.0
Austria	16.0	0.0	44.0	8.7
Bélgica	15.0	2.0	17.3	17.3
Canadá	16.0	0.0	35.0	0.0
Chile	18.0	1.0	12.0	0.0
Corea	12.9	0.6	52.0	52.0
Dinamarca	18.0	2.0	32.0	0.0
Eslovaquia	34.0	0.0	130.0	0.0
Eslovenia	15.0	4.3	37.1	0.0
España	16.0	4.3	0.0	0.0
Estados Unidos	0.0	0.0	0.0	0.0
Estonia	20.0	2.0	146.0	0.0
Finlandia	17.5	3.0	143.5	6.0
Francia	16.0	2.0	26.0	26.0
Grecia	43.0	0.4	0.0	0.0
Hungría	24.0	1.0	136.0	0.0
Irlanda	26.0	2.0	0.0	0.0
Islandia	13.0	0.0	13.0	13.0
Israel*	15.0	0.0	0.0	0.0
Italia	21.7	0.8	26.0	0.0
Japón	14.0	0.0	44.0	52.0
Letonia	16.0	1.4	78.0	0.0
Lituania	18.0	4.0	44.0	0.0
Luxemburgo	20.0	2.0	17.3	17.3
México	12.0	1.0	0.0	0.0
Noruega	13.0	0.0	78.0	10.0
Nueva Zelanda	18.0	0.0	0.0	0.0
Países Bajos	16.0	0.4	0.0	0.0
Polonia	20.0	2.0	32.0	0.0
Portugal	6.0	5.0	24.1	17.3
Reino Unido	39.0	2.0	0.0	0.0
República Checa	28.0	1.0	35.3	0.0
Suecia	12.9	1.4	42.9	12.9
Suiza	14.0	0.0	0.0	0.0
Turquía	16.0	1.0	0.0	0.0
Promedio	18.1	1.4	35.8	6.7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de [OECD Family Database](#). Consulta realizada en 16/07/2021. Nota: Legislación aplicable en abril de 2018. Los datos de Chile y Costa Rica se refieren a abril de 2017. Empleados del sector privado. * El uso de los datos de Israel por parte de la OCDE es sin perjuicio del estado de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania según los términos del derecho internacional.

Por otra parte, algunos países, además de prever la licencia parental, incentivan su uso compartido estableciendo bonificaciones en semanas de licencia cuando ambos padres hacen uso de esta. Adicionalmente, otra forma de extender esta licencia es mediante el establecimiento de licencias para el cuidado de niños en el hogar que suelen tener por objetivo dar la opción a los padres y madres de ser ellos quienes los cuiden durante sus primeros años de vida (usualmente hasta los 2 o 3 años). Por este motivo, suele establecerse como requisito que los niños no asistan a centros públicos de cuidado. En la Tabla 3, se presenta una clasificación de los países de la OCDE de acuerdo con el uso que prevén de la licencia parental y las extensiones que se establecen en la legislación. Como se observa, ni México ni Suiza, tienen previsto legalmente este tipo de licencia.

Tabla 3. Grupos de países según disponibilidad de la licencia parental y sus extensiones

Según disponibilidad del derecho	Parental Estándar	Con bonificación por compartirla	Extensión para cuidado en el hogar
Derecho individual	Australia; Bélgica; Francia; Grecia; Irlanda; Corea; Luxemburgo, Países Bajos; Eslovenia; España; Reino Unido; Estados Unidos	Italia; Japón; Portugal	
Derecho familiar	Canadá; Estonia; Israel; Lituania; Nueva Zelanda; Eslovaquia; Turquía	Austria	Finlandia; Polonia
Mixto: individual y familiar	Chile; Hungría; Suecia		Islandia; Noruega
La licencia es un derecho individual pero el pago es familiar	República Checa; Dinamarca; Letonia	Alemania	
Sin licencia parental estatutaria	México; Suiza		

Fuente: Elaboración propia con base en datos de [OECD Family Database](#). Consulta realizada en 16/07/2021. Nota: Legislación aplicable en abril de 2018. Los datos de Chile y Costa Rica se refieren a abril de 2017. Empleados del sector privado.

En UNICEF (2019), se presenta evidencia acerca de la efectividad de las licencias parentales como políticas favorables a las familias en los países de la OCDE y Unión Europea, considerando su duración y remuneración. Se concluye que muchos padres no toman la licencia incluso cuando se les ofrece en forma remunerada. Por esto, establecen la conveniencia de garantizar este derecho y estimular el uso para las familias. Adicionalmente, elaboran propuestas para mejorar las políticas favorables a las familias. Las propuestas incluyen el establecimiento de licencias parentales pagas de al menos seis meses, pero también hacen foco en la necesidad de garantizar centros de cuidado infantil de calidad.

Si bien la evidencia empírica sobre los efectos en el mercado laboral de las licencias maternas es variada, la literatura sobre los efectos de las licencias parentales no es tan abundante ni concluyente. Entre otros motivos, esto se debe a que, como se vio, no es tan extendida entre los países y se ha introducido en forma más tardía. De este modo, si bien se puede establecer una relación en forma de *U* invertida entre la cantidad de semanas de duración de la licencia maternal y la participación femenina en el empleo, no son tan

claros los efectos de la licencia parental (Del Rey, Kyriacou, & Silva, 2021; Olivetti & Petrongolo, 2017; Thévenon & Solaz, 2013). En concreto, la evidencia para los países desarrollados encuentra que las licencias maternales poco extensas tienen efectos positivos sobre el empleo y las brechas de género. Sin embargo, cuando éstas son más prolongadas se observan efectos perjudiciales en el empleo femenino, en particular sobre las menos calificadas (Olivetti & Petrongolo, 2017). Un estudio previo también proporcionaba evidencia a favor de la forma de *U* invertida para países de altos ingreso de Europa durante el período 1969 y 1988. Las mujeres enfrentan penalizaciones salariales por el uso de licencias más prologadas (Ruhm, 1998). El límite a partir del cual la cantidad de semanas adicionales de licencia maternal parece tener un efecto negativo, estaría entre los 18 y los 24 meses de los niños (Thévenon & Solaz, 2013). Por otra parte, algunos trabajos observan que la disponibilidad de la licencia parental acaba por traducirse en más semanas de licencia para las madres y que, al ampliar el tiempo que pasan en sus casas, se debilita su vínculo con el mercado laboral (Bergemann & Riphahn, 2015) (Dahl, Løken, Mogstad, & Vea Salv, 2016) (Lalive & Zweimüller, 2009) y (Baker & Milligan, 2008).

Finalmente, se presenta un mayor detalle de algunos países de los que se cuenta con información sobre la evolución del régimen de licencias y sus efectos sobre el empleo.

En **Austria** la licencia mínima que puede tomarse una mujer por maternidad es de 16 semanas, y la licencia parental le permite extenderla hasta al menos 60 semanas en total. Las familias tienen 3 opciones para el uso de la licencia parental: (i) 30 meses para la madre y 6 meses para el padre; (ii) 20 meses y 4 meses respectivamente, y (iii) 15 meses y 3 para el padre. El beneficio salarial es fijo y decreciente con la cantidad de meses⁵. Kleven y otros (2021), encuentran que la licencia parental tiene efectos nulos sobre la trayectoria laboral femenina y la reducción de las brechas salariales de género en Austria. A su vez, los autores observan que la misma tiene un efecto negativo en el salario en el corto plazo, que es consistente con el tiempo de uso de la licencia, pero que se desvanece luego de dos años del nacimiento. Más allá de los efectos en el mercado laboral, Lalive and Zweimüller (2009) observan que, el aumento en la duración de la licencia parental de uno a dos años para cualquier niño nacido a partir del 1 de julio de 1990 en Austria, tuvo un efecto positivo y persistente sobre la probabilidad de un segundo nacimiento.

Por su parte, **Suecia** también constituye un caso de estudio interesante ya que siendo uno de los países con menores brechas salariales de género, aún presenta importantes brechas entre personas de alto nivel de calificación. Si bien fue pionero en la implementación de licencias parentales en el año 1974, hacia 1994 sólo el 10% de los días de licencia era usada por padres. Esto motivó una serie de reformas al esquema de licencias para el cuidado de recién nacidos, buscando incentivar el uso por parte de los padres y su involucramiento en las responsabilidades de cuidado. Así, las licencias tendrían el doble objetivo de brindar apoyo a las familias y promover la igualdad de

⁵ De acuerdo a la duración de la licencia parental por la que se opte, el beneficio diario fijo será: (i) 14.53 euros; (ii) 20.80 euros; y (iii) 26.60 euros.

género⁶. Actualmente, no se conciben licencias separadas para madres y padres, sino una única licencia parental compartida. La licencia tiene una duración de 480 días (16 meses)⁷ con reemplazo salarial del 77,6% por los primeros 390 días. Existe una cuota mínima intransferible de 3 meses para cada madre y padre, y los restantes 10 meses pueden ser utilizados libremente. Las modificaciones en el diseño tuvieron efecto en la corresponsabilidad y en 2014 el uso por parte de los padres ascendía al 25%. Ekberg, Eriksson & Friebel (2013) observan que, si bien se logró un aumento en la proporción de padres que se toman aproximadamente un mes de licencia, estos padres no aumentan su participación en el cuidado de los niños. Sin embargo, Almqvist & Duvander (2014) observan un aumento en la participación de padres en los cuidados, así como un relacionamiento similar entre los niños y ambos progenitores cuando los padres toman licencias prologadas.

Finalmente, resulta interesante mencionar el caso de **Alemania** que en 2007 llevó adelante una reforma del régimen de licencias para el cuidado de los niños y recién nacidos que benefició a algunos padres, pero perjudicó a otros. El régimen alemán contaba con tres instrumentos: (i) la licencia por maternidad y los beneficios por maternidad (protección del puesto de trabajo 6 semanas antes y hasta 8 semanas luego del parto); (ii) la licencia parental (utilizada por padre o madre con protección del puesto hasta los 3 años del niño); y (iii) transferencias monetarias (pudiendo ser de 300 euros por 24 meses o de 450 euros por 12 meses sujetas a prueba de medios). La reforma cambió este último componente y mantuvo los otros dos. En el nuevo escenario, el ingreso pasa a ser un derecho de ambos (padre y madre), el cual generalmente asciende a dos tercios de los ingresos netos promedio en los 12 meses anteriores al nacimiento de quien hace uso de la licencia. Los padres o madres que trabajan a tiempo parcial después del nacimiento reciben como mínimo 300 euros al mes y, además, hasta dos tercios de la disminución de los ingresos si se produce una reducción de las horas trabajadas. También se proporciona un beneficio mínimo de 300 euros al mes a quienes no hayan trabajado anteriormente. La transferencia puede ser como máximo de 1.800 euros al mes. En concreto, con la reforma se elimina la prueba de medios, pasando a estar la prestación disponible para todas las familias. Además, se establece un máximo de 12 meses con la posibilidad de *bonus* de dos meses adicionales. Las parejas son libres de dividir los 14 meses de beneficios disponibles entre ellos. Por lo tanto, si bien la legislación alemana sobre la licencia parental fue introducida en la década de 1950, la reforma de 2007 implicó un cambio relevante que tenía entre sus objetivos específicos estimular el retorno de las madres al empleo y lograr un mayor involucramiento de los padres varones en el cuidado de los niños, al tiempo que garantizaba un ingreso para las familias. Los estudios iniciales evidenciaron una caída en el empleo de las madres en el primer año luego del nacimiento, pero un aumento al segundo año (Kluve & Tamm, 2013; Kluve & Schmitz, 2014). Por su parte, Bergemann y Riphahn (2015) encuentran fuertes efectos en el mercado laboral, aunque heterogéneos. Mientras que para los nuevos beneficiarios la tasa de retorno al mercado laboral cae en el primer año luego del

6 Ver Government Bill, 1993/94:147 al Parlamento Sueco.

7 384 días deben tomarse antes de los 4 años del niño, y los restantes 96 días antes de los 12 años.

nacimiento, quienes ya eran beneficiarios no se vieron afectados. A su vez, encuentran que una vez finalizado el beneficio la tasa de retorno al empleo es mayor, tanto para nuevos como para actuales beneficiarios, reduciéndose el tiempo promedio en que las madres retornan a la actividad laboral.

2.5 Evidencia para países de América Latina

Con relación a los regímenes de licencias, en todos los países latinoamericanos la mayoría de las trabajadoras formales tienen derecho a la licencia por maternidad. Sin embargo, existe una gran heterogeneidad respecto a su extensión y cobertura. En este apartado, se realiza una sistematización de los regímenes de licencia vigentes en la región y se recoge evidencia acerca de los efectos de las reformas introducidas en algunos países durante los últimos años.

La mayoría de los países tienen al menos 14 semanas de licencia remunerada para las madres de conformidad con el Convenio de la OIT sobre la protección de la maternidad del año 2000 (núm. 183). Además, en Colombia, Cuba, Paraguay, Chile y Venezuela las madres tienen derecho a 18 semanas o más de licencia remunerada de conformidad con la Recomendación de la OIT sobre la protección de la maternidad (núm. 191) (Tabla 4). La licencia por maternidad de menor duración es de 12 semanas en Ecuador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, y la de mayor duración de 26 semanas en Venezuela. Curiosamente, para todos los países, la tasa de pago de la prestación por maternidad es el 100% de los ingresos anteriores. En general, el pago del beneficio está a cargo del sistema de seguridad social del país, con excepción de Costa Rica (el empleador paga el 50% del beneficio), Nicaragua (40%), Honduras (33%) y Ecuador (25%) (IPC-IG & UNICEF, 2020).

Por otra parte, las licencias por paternidad y parentalidad aún no se han extendido por todo el continente. Belice, Costa Rica, Cuba y Honduras no ofrecen ninguna licencia para los padres al momento del nacimiento de sus hijos, existiendo otro conjunto grande de países que no llega a ofrecer una semana de licencia. Respecto a las licencias parentales, se destaca los casos de Chile, Cuba, Ecuador y Uruguay como los pioneros en esta materia, sin embargo, en este caso no siempre se garantiza el 100% del salario. Además de los problemas que la escasez de días de licencia genera sobre la protección del empleo, no hay un estímulo generalizado a la corresponsabilidad en los cuidados, ya que la licencia paternal suele ser poco extensa (menos de 1 semana en promedio) y la parental poco extendida.

Tabla 4. Semanas de licencia maternal, paternal y parental, países de América Latina

	Maternal	Paternal	Parental
Argentina	13	0.3	0
Belice	14	0	0
Bolivia	13	0.6	0
Brasil	17.1	0.9	0
Chile	24	1	12
Colombia	18	1.5	0
Costa Rica	17.2	0	0
Cuba	18	0	34
Ecuador	12	2	39.1
El Salvador	16	0.6	0
Guatemala	12	0.4	0
Honduras	12	0	0
México	14	0.9	0
Nicaragua	12	0.7	0
Panamá	14	0.4	0
Paraguay	18	2	0
Perú	14	1.4	0
Uruguay	14	1.9	12.1
Venezuela	26	2	0

Fuente: WORLD Policy Analysis Center, y IPC-IG & UNICEF (2020).

Al igual que para los países de ingresos altos, en América Latina, el alcance de las licencias por maternidad, paternidad y parentales se encuentran vinculadas fuertemente con los regímenes de seguridad social y, por lo tanto, con el sector formal de la economía. En países donde el número de trabajadores informales es alto, la cobertura y efectos de estas políticas resultarán insuficientes. En este sentido, muchos países de la región han desplegado en las últimas décadas programas que buscan apoyar a las mujeres embarazadas y a las familias con niños pequeños mediante transferencias de ingresos no contributivas. En general, los países cuentan con algún régimen no contributivo que garantiza un ingreso básico y una protección a la maternidad (IPC-IG & UNICEF, 2020). No obstante, los montos de los beneficios no contributivos de la seguridad social son sustantivamente inferiores a los beneficios contributivos, lo cual también es una dimensión por considerar.

De este modo, así como los instrumentos que protegen la maternidad, el empleo y favorecen la corresponsabilidad en los cuidados difieren entre países, también lo hacen los contextos en los que se implementan y los efectos esperados. En particular, la comparación de la experiencia de países de ingresos altos con países en desarrollo debe efectuarse atendiendo a las diferencias en la generosidad de los esquemas de licencia, así como a la presencia de un fuerte sector informal en éstos últimos. De este modo, el efecto de las licencias por maternidad, paternidad y parentales en América Latina podría no coincidir con la evidencia presentada para países de desarrollados. A continuación, se presenta evidencia acerca de los efectos de estas políticas en la región.

Brasil se caracteriza por ser un país con altas tasas de informalidad y de desigualdad de ingresos. El esquema de protección a la maternidad consiste en 120 días de licencia para la trabajadora formal con una tasa de pago del 100%. En 2010, se implementó un programa federal que permitía a las empresas otorgar 60 días adicionales de licencia a cambio de exoneración impositiva. Sobre estos cambios, Machado y Neto (2018), encuentran que la extensión de la licencia maternal en Brasil no tuvo consecuencias sobre el empleo formal. Al ser una opción voluntaria para las mujeres, no se observa que muchas madres opten por aumentar su licencia de 4 a 6 meses. Encuentran, un aumento en la probabilidad de estar empleada al sexto mes, pero dicho efecto desaparece en el mediano plazo. Por último, observaron un efecto redistributivo adverso a favor de un grupo de trabajadoras privilegiadas. Estos resultados no coinciden con los destacados anteriormente para países desarrollados, donde las extensiones de las licencias -hasta 18 meses-, suelen asociarse con aumentos en la probabilidad de empleo en el mediano plazo.

En 2011 en **Colombia** se llevó adelante una reforma del régimen de licencias por maternidad, extendiéndola de 12 a 14 semanas. La evidencia acerca de los impactos de esta reforma sobre el empleo femenino muestra que el aumento de las semanas se tradujo en una caída de la tasa de actividad de las mujeres en edad fértil, un aumento de la inactividad y del autoempleo. Además, la extensión de la licencia aumentó la probabilidad de desempleo de las mujeres y disminuyó sus salarios (Uribe, Vargas, & Bustamante, 2019)

Por último, se cuenta con una evaluación reciente del impacto de la reforma en el régimen de licencias parentales introducida en **Uruguay** en 2014. Echeverry (2020) evalúa el efecto de la introducción del subsidio de medio horario para las madres una vez finalizada la licencia por maternidad y hasta los 6 meses del niño. A diferencia de la evidencia para Brasil y Colombia, la autora encuentra un aumento en la probabilidad de que las madres se mantengan empleadas hasta un año después del parto, junto con una disminución de las horas trabajadas. Adicionalmente, no observa efectos en los ingresos hasta 3 años luego del nacimiento. Los resultados encontrados para Uruguay sugieren que políticas que faciliten el retorno de las madres a los puestos de trabajo pueden arrojar resultados positivos sobre el empleo, al menos en el corto plazo. Esto resulta importante a la luz de la evidencia disponible sobre una fuerte penalización por maternidad en Uruguay. En efecto, Querejeta & Bucheli (2021) encuentran que los salarios de las madres se reducen en un 36% 10 años luego del nacimiento del primer hijo y esto se explica mayoritariamente por una reducción en el empleo formal. Más aún, esta penalización es mayor entre las madres de menores niveles salariales.

3 Cuidado del recién nacido en Uruguay

3.1 Marco normativo

Desde el año 1980 nuestro país cuenta con marco normativo (Ley N° 15.084) relativo al subsidio por maternidad para las trabajadoras dependientes de la actividad privada y las trabajadoras en seguro por desempleo. Posteriormente, en el año 2013 estos derechos se incrementaron en magnitud y cobertura (Ley N° 19.161). Con relación al subsidio por maternidad⁸, los principales cambios normativos implicaron: i) ampliación de la duración del beneficio de 12 a 14 semanas; e ii) inclusión de trabajadoras no dependientes que desarrollan actividades amparadas en el BPS (que no tengan más de un trabajador subordinado), trabajadoras monotributistas y trabajadoras en seguro por desempleo. A su vez, se garantiza el subsidio incluso ante la suspensión o extinción de la relación laboral durante el embarazo o descanso puerperal. La Ley también amplía gradualmente el beneficio de subsidio por paternidad⁹ a 3 días desde la entrada en vigor de la Ley, 7 días a partir de enero de 2015 y 10 días a partir de enero de 2016; incluyendo a trabajadores dependientes de la actividad privada, no dependientes amparados en BPS con hasta un trabajador subordinado y monotributistas que estén al día con los aportes a la seguridad social y no figuren como deudores alimentarios morosos en el Registro Nacional de Actos Personales. Tanto para el subsidio maternal como paternal, el monto está a cargo del BPS y se busca que no exista pérdida salarial. El monto del subsidio maternal se corresponde con el promedio percibido en los últimos 6 meses más la cuota parte por sueldo anual complementario, licencia y salario vacacional para las trabajadoras dependientes, y el promedio mensual de los últimos doce meses para las trabajadoras no dependientes. En ningún caso el monto será inferior a 2 Bases de Prestaciones y Contribuciones (BPC) por mes o la suma que proporcionalmente corresponda para períodos menores. Para el subsidio paternal, se aplica el mismo procedimiento prorrateado por los días correspondientes. A su vez, se crea un subsidio parental de cuidados a ser utilizado indistintamente y de forma alternada entre padre y madre, luego de finalizado el subsidio por maternidad y con una duración gradual: hasta los 4 meses del hijo/a desde la entrada en vigor de la Ley, hasta los 5 meses a partir de enero de 2015 y hasta los 6 meses a partir de enero de 2016. El beneficio consiste en el subsidio de la reducción de la jornada laboral a la mitad sin superar las 4 horas diarias.

Para el funcionariado público, en 1990 se aprueba una Ley que regula las licencias para el sector (Ley N° 16.104). Esta normativa es también modificada en el año 2013 (Ley N° 19.121) expandiendo los derechos. En relación con la licencia por maternidad, se establece una duración de 13 semanas para las funcionarias públicas.¹⁰ A su vez, se prevé la reducción de la jornada laboral al medio horario por lactancia luego del período de

8 <https://www.bps.gub.uy/4804/subsidio-por-maternidad.html>

9 <https://www.bps.gub.uy/8958/subsidio-por-paternidad.html>

10 En caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad, la licencia por maternidad será de 18 semanas. Para las trabajadoras de la Administración Central la licencia por maternidad es de 14 semanas según el convenio colectivo firmado por COFE el 28 de diciembre de 2016. <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/documentos/noticias/Convenio%20COFE.pdf>

descanso puerperal y hasta el año del hijo/a.¹¹ La Ley también establece una licencia paternal de 10 días hábiles para los funcionarios públicos. El monto del subsidio asciende al 100% del salario por el período correspondiente que está a cargo del Estado.

En el caso de adopciones, tanto trabajadores públicos como privados cuentan con el derecho a licencia de 6 semanas, seguidas de 6 meses de jornada laboral de medio horario. En el caso en que tanto a madre como padre les corresponda el beneficio, al padre se le asignarán los 10 días hábiles (Leyes N° 17.292 y 18.436).

Tabla 5. Síntesis de aspectos de diseño de las licencias para el cuidado de recién nacidos en Uruguay

Licencia	Sector	Duración	Remuneración	Elegibilidad	Financiamiento	Titularidad
Maternal	Público	13 (general) 14 semanas (Adm. Central)	100%	Asalariadas	Organismo contratante	Madre
	Privado	14 semanas		Asalariadas, cuenta propia y monotributistas (hasta 1 dep).	BPS	
Paternal	Público	10 días hábiles		Asalariados	Organismo contratante	Padre
	Privado	10 días (13 si es Asalariado)		Asalariados, cuenta propia y monotributistas (hasta 1 dep).	BPS	
Parental	Privado	Hasta los 6 meses del RN.		Asalariadas/os, cuenta propia y monotributistas (hasta 1 dep).	BPS	Madre o padre
	Público	Hasta el año del RN si está lactando.		Asalariadas	Organismo contratante	Madre
	Adm. Central	Entre 6 meses y el año del RN	Asalariadas y asalariados	Organismo contratante	Madre o padre	

Finalmente, debe mencionarse que, además de los beneficios previstos por la legislación uruguaya para las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado, existen diferentes acuerdos alcanzados mediante convenios colectivos que buscan ampliar estos beneficios. Esto se ve reflejado en las medidas de corresponsabilidad social y de género incorporadas a la Negociación Colectiva (Salvador, 2021).

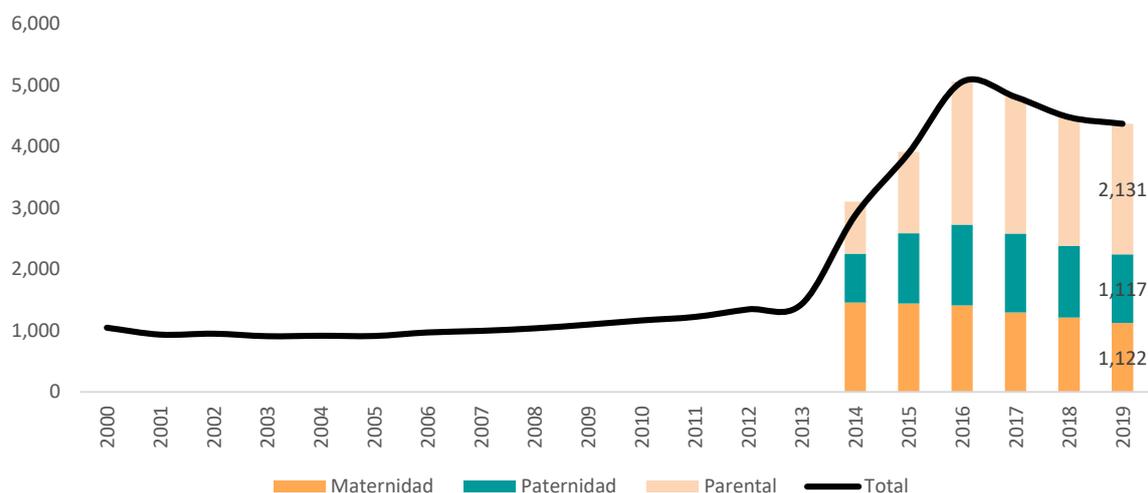
3.2 Uso de los beneficios

Según datos del boletín estadístico del BPS, el subsidio por maternidad fue usufructuado por 1.122 mujeres en promedio por mes en el año 2019, y el subsidio por paternidad por 1.117 varones para el mismo año. A partir del año 2014, se incorporan los beneficios de

11 En el caso de la Administración Central, se acordó en el convenio de diciembre de 2016 que, entre los 6 meses y el año del recién nacido, padre y madre pueden reducir la jornada de trabajo hasta un mínimo de 4 horas en forma alternada, siempre que ambos sean trabajadores activos contribuyentes a la seguridad social (excepto en hogares monoparentales).

subsidio por paternidad y cuidados parentales, con un uso promedio mensual de 1.231 beneficiarios en 2019. La evolución anual de beneficiarios da cuenta de un incremento importante en la cobertura de las licencias para el cuidado del recién nacido a partir del año 2014, cuando se efectivizan los cambios de las Leyes de 2013 antes referidas.

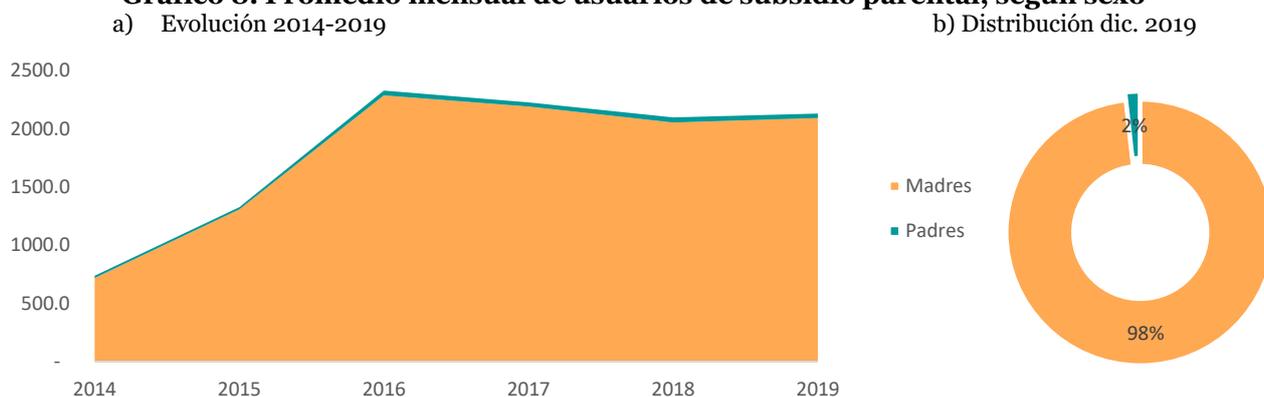
Gráfico 7. Evolución de promedio mensual de beneficiarios de subsidios, según tipo, años 2000-2019



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Boletín Estadístico del BPS año 2020.

Finalmente, se presentan los datos de uso del subsidio parental para cuidados del recién nacido. Se observa un incremento importante en su uso entre el año 2014 y 2019 explicado mayormente por las beneficiarias madres. A diciembre de 2019, los varones representan el 2% de los usuarios y las mujeres el 98%.

Gráfico 8. Promedio mensual de usuarios de subsidio parental, según sexo



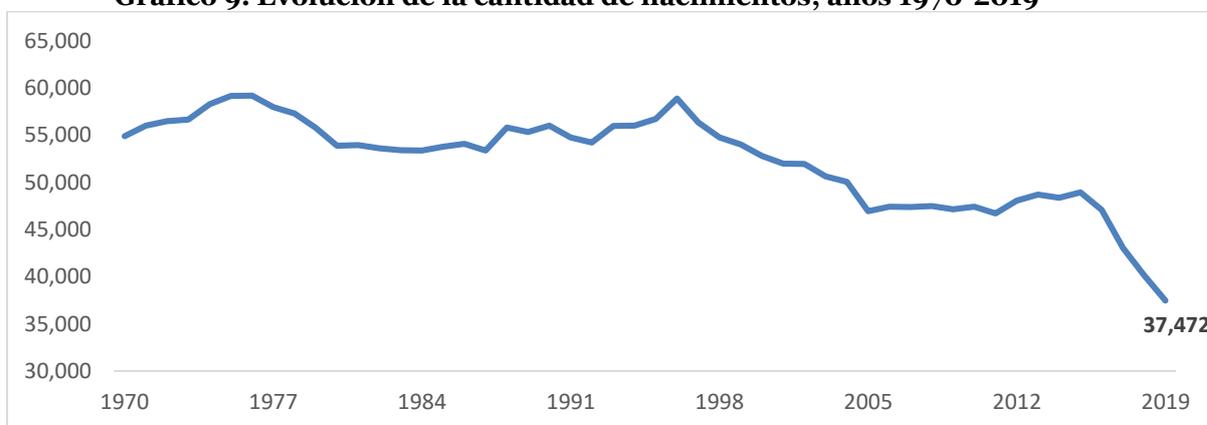
Fuente: Elaboración propia con base en datos del Boletín Estadístico del BPS año 2020.

Una encuesta realizada por Batthyány, Genta y Perrota (2018) se indagó sobre las posibles explicaciones del bajo uso del subsidio por parte de los padres. Las autoras encuentran que las razones para no hacer uso del medio horario por los varones están las vinculadas a los roles de género, por superponerse con el período de lactancia materna exclusiva y concebir a la mujer como la mejor cuidadora. Entre las mujeres las razones se vinculan a los costos que impone el mercado laboral por pérdida de ingresos o perjuicios en la dinámica de trabajo.

3.3 Evolución de la natalidad

En el Gráfico 9 se presenta la evolución de la cantidad de nacimientos en Uruguay de modo de dimensionar la población objetivo de las políticas de licencias de cuidado a los recién nacidos. Como principales tendencias se distinguen cuatro etapas: i) relativa estabilidad entre los años 1970 y 1995 en el entorno de 56.000 nacimientos; ii) descenso acumulado de cerca de 9.000 nacimientos entre los años 1996 y 2004; iii) estabilidad entre los años 2005 y 2014 en el entorno de 48.000 nacimientos; y iv) descenso acumulado de más de 11.000 nacimientos desde el año 2015, alcanzando 37.472 nacimientos en 2019. Estudios especializados en la temática destacan la magnitud y rapidez del descenso de la última etapa, con una tasa media de caída anual que triplica la registrada en la primera fase de descenso (Cabella, Nathan, & Pardo, 2019).

Gráfico 9. Evolución de la cantidad de nacimientos, años 1970-2019



Fuente: Elaboración propia con base en datos de estadísticas vitales.

La caída en los nacimientos experimentada en la última etapa se distribuye de forma relativamente homogénea según nivel educativo de la madre, departamento y tipo de centro asistencial. No obstante, se evidencian comportamientos heterogéneos según edad de la madre. Un 28% del descenso se explica por la reducción de los nacimientos de madres adolescente (menores de 20 años), y cerca de un 80% por madres adolescente y jóvenes (menores de 29 años) (Cabella, Nathan, & Pardo, 2019).

3.4 Empleo de padres y madres de recién nacidos

En este apartado se realiza una caracterización de padres y madres de recién nacidos, analizando su condición de actividad, las características de los empleos en los que se desempeñan, así como otras características personales y del hogar en el que viven. El objetivo es presentar un orden de magnitud de la cantidad de personas que requieren de la implementación de políticas de conciliación laboral y familiar, así como sus características principales.

La fuente de información utilizada son las Encuestas Continuas de Hogares del Instituto Nacional de Estadística. Allí se selecciona a los niños y niñas de 0 años de edad, y se identifica a su padre y/o madre siempre que residan en el mismo hogar. En el año 2019 se logra identificar a 33.847 recién nacidos, lo que representa una captación del 90% en relación con los registros del CNV.

Como se observa, el 75% de los recién nacidos conviven con su madre y su padre, un 15% sólo con la madre, un 4% sólo con el padre y 6% no conviven con madre ni padre.

Tabla 6. Número de recién nacidos que conviven con madre y/o padres. Año 2019.

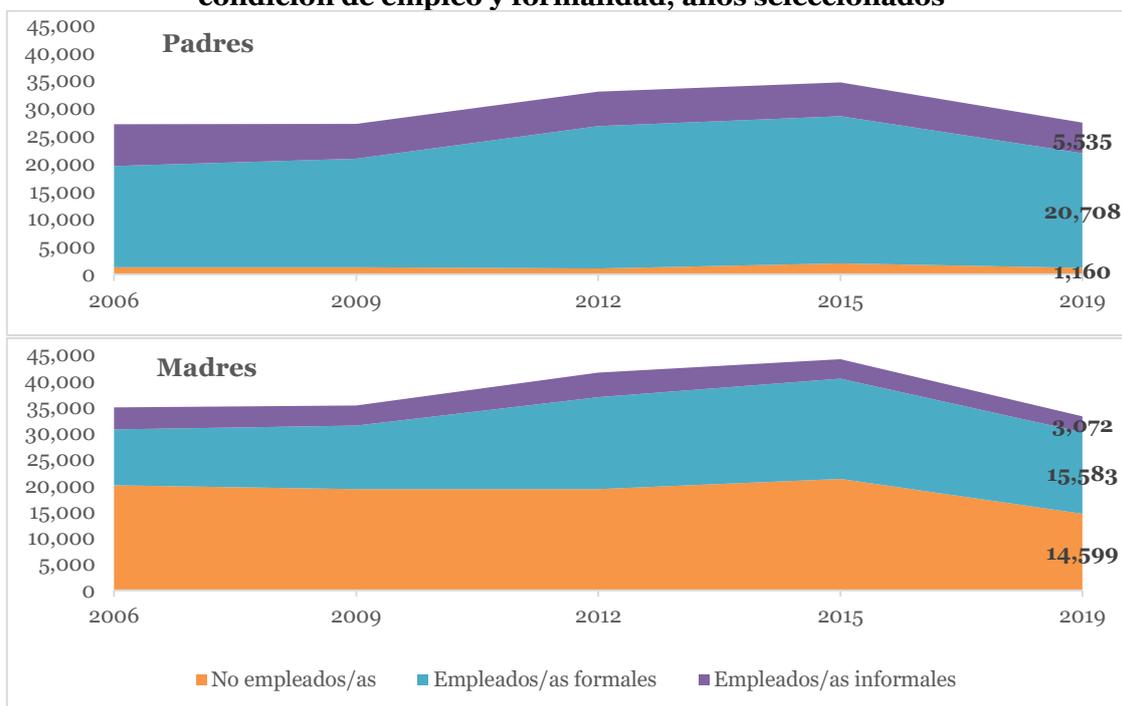
	Convive con padre		Total	
	No	Sí		
Convive con madre	No	6%	4%	10%
	Sí	15%	75%	90%
Total		21%	79%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH.

Evolución de la condición de empleo y formalidad

La maternidad y paternidad tienen efectos opuestos para hombres y mujeres. Afecta negativamente el empleo y la actividad de madres, pero lo opuesto sucede para los padres. Según datos de la ECH 2019, mientras el 96% de los padres está ocupado, esta tasa se reduce al 56% para las madres (Gráfico 10). Entre 2009 y 2015 se incrementa la proporción de madres de recién nacidos ocupadas y con empleo formal.¹² Entre 2015 y 2019, cuando se verifica una reducción importante de la fecundidad, también se reduce la cantidad de madres no ocupadas. Para los padres, se verifica un aumento significativo entre 2009 y 2015 de los ocupados formales que se reducen hacia 2019.

Gráfico 10. Evolución de la cantidad de padres y madres de recién nacidos según condición de empleo y formalidad, años seleccionados

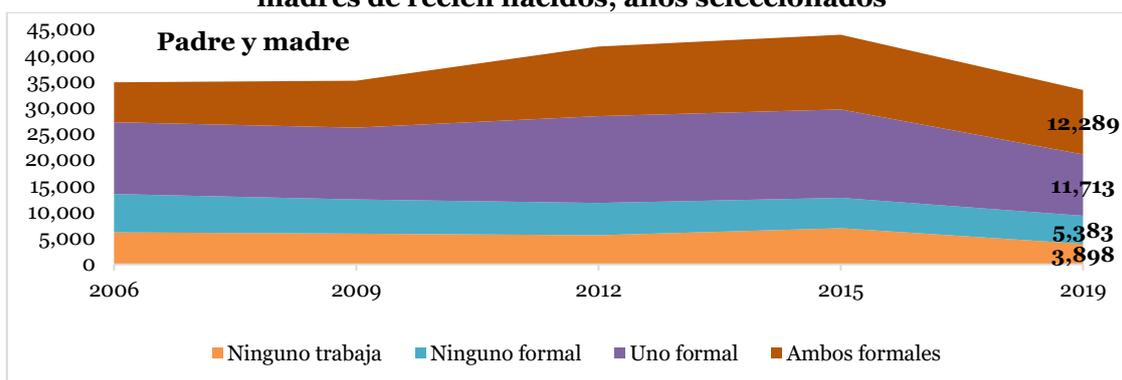


Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de las ECH.

¹² Una persona ocupada es catalogada como formal si contribuye a la seguridad social por su ocupación principal.

Finalmente, se analiza la evolución conjunta de la condición de empleo y formalidad para padre y madre, considerando la cantidad de empleados y empleados formales en el hogar. En 2019, del total de niños y niñas de 0 años, 37% vive en hogares donde ambos padres son trabajadores formales, 35% donde uno de sus progenitores es informal, 16% donde ambos son informales y 12% vive en hogares donde ninguno de los progenitores trabaja. Es decir, un 63% (21.000) de estos hogares ve limitado su acceso a los subsidios previstos por la seguridad social cuyo objetivo es facilitar a los trabajadores la atención y crianza de los niños recién nacidos. Más aún, un 28% (9.300) no tiene protección alguna.

Gráfico 11. Evolución de condición de empleo y formalidad conjunto de padres y madres de recién nacidos, años seleccionados



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de las ECH.

Haciendo foco en la situación de las madres con empleo informal, y teniendo en cuenta su situación de pareja, se encuentra que en unas 2.200 tampoco su pareja accede a los beneficios contributivos de la seguridad social. Por su parte, en el total de mujeres no empleadas, unas 6.500 tampoco conviven con una pareja que perciba los beneficios contributivos de la seguridad social.

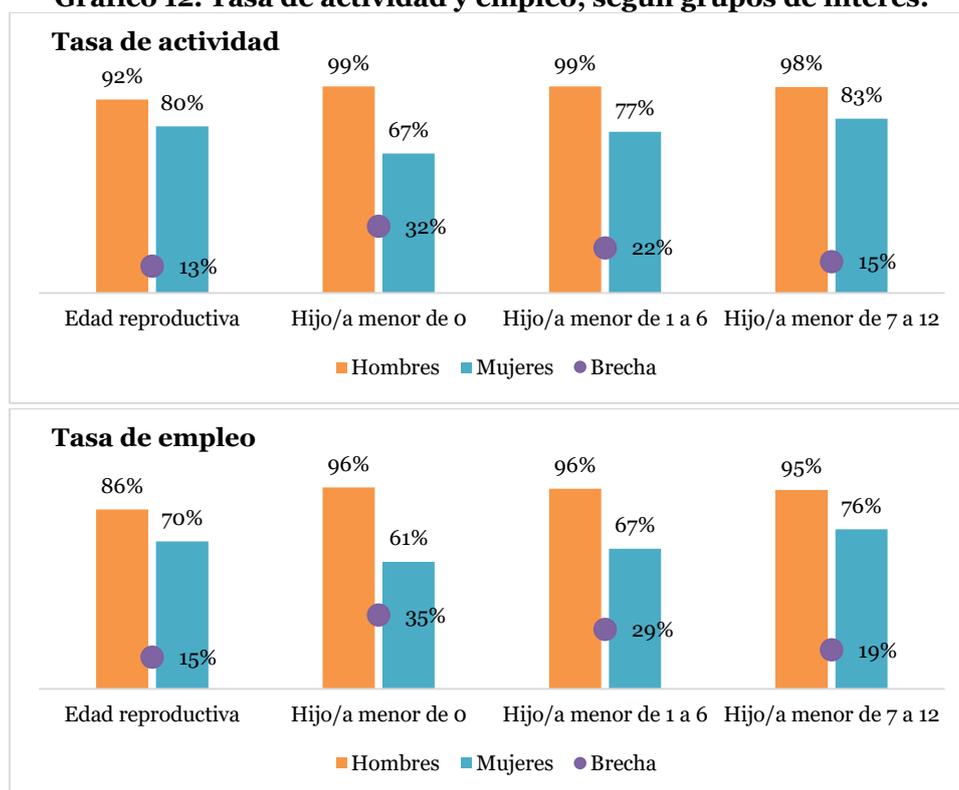
Condición de actividad y empleo.

Para ampliar el análisis a toda la población que podría hacer uso de los beneficios de maternidad, paternidad y cuidado parental, se analiza la condición de actividad y empleo comparativamente para varones y mujeres en edad reproductiva¹³, con y sin hijos. A su vez, se distingue según la edad del hijo o hija menor, entre padres y madres de recién nacidos, niños y niñas de 1 a 6 años, o entre 7 y 12.

Como era esperable, las tasas de actividad y empleo son siempre sustancialmente más bajas para las mujeres en comparación con los hombres, con independencia del grupo analizado. A su vez, para las mujeres la actividad y el empleo aumentan con la edad del hijo o hija menor, mientras que para los hombres se mantienen prácticamente inalteradas (Gráfico 12).

¹³ Se define edad reproductiva a la comprendida entre los 20 y 49 años. De acuerdo con los datos de la ECH 2019 hay 901.000 varones y 939.000 mujeres en dicho tramo.

Gráfico 12. Tasa de actividad y empleo, según grupos de interés.

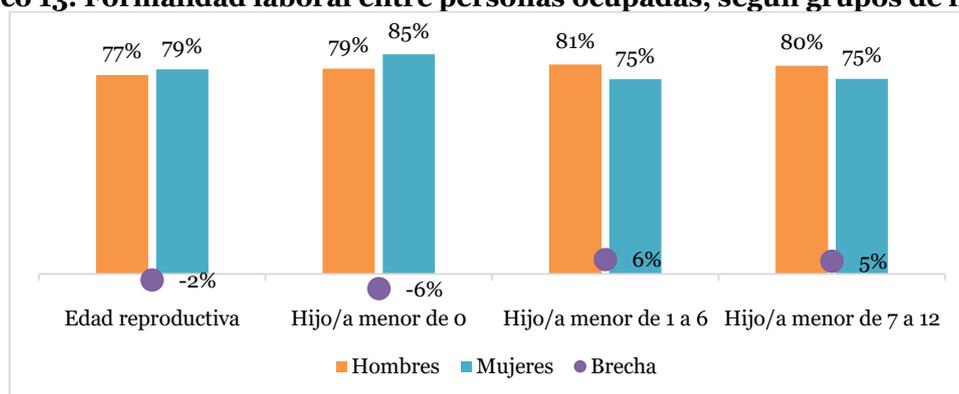


Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019.

Características del puesto de trabajo

La formalidad laboral es levemente mayor para las mujeres en edad reproductiva en relación con los varones, y lo mismo se observa entre madres y padres de recién nacidos. Esto último responde a que sólo permanecen en el mercado laboral aquellas con empleo formal. Sin embargo, esto se revierte para madres y padres de menores entre 1 y 12 años, siendo los padres quienes registran las mayores tasas de formalidad laboral.

Gráfico 13. Formalidad laboral entre personas ocupadas, según grupos de interés.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019.

Finalmente, se analizan otras características del puesto de trabajo, como relación de dependencia y el sector de actividad en el que se desempeñan (ver Tabla A. 3, y Gráficos A.1 y A.2 del Anexo). En relación con los padres de niños y niñas recién nacidos, se observa que presentan características similares al total de varones en edad reproductiva.

No obstante, se evidencian importantes diferencias entre padres en empleos formales en relación con los informales. Estos últimos se emplean en mayor medida en la modalidad de cuenta propia y en menor medida como asalariados, se concentran mayormente en sectores vinculados a la actividad agropecuaria, minería y construcción, y en menor medida en servicios sociales y personales. Asimismo, los padres informales se emplean en mayor medida en empresas unipersonales o pequeñas en comparación con los formales, trabajan una menor cantidad de horas semanales (34 vs. 45) y acumulan una menor antigüedad en la empresa (3 vs. 7).

Por su parte, también las madres recientes tienen características similares al total de mujeres en edad reproductiva empleadas, así como perfiles bien diferenciados entre madres empleadas formales e informales. Las madres en empleos informales se concentran en mayor medida en empleos por cuenta propia y en menor medida como asalariadas. Asimismo, se insertan en las ramas de comercio, restaurantes y hoteles e Industria manufacturera, y tienen una menor concentración en ramas como servicios a empresas, y servicios sociales y personales. Típicamente las madres con inserción informal se emplean en empresas unipersonales o pequeñas en comparación con las formales, trabajan una menor cantidad de horas semanales (18 vs. 36) y acumulan menor antigüedad en la empresa (2 vs. 6).

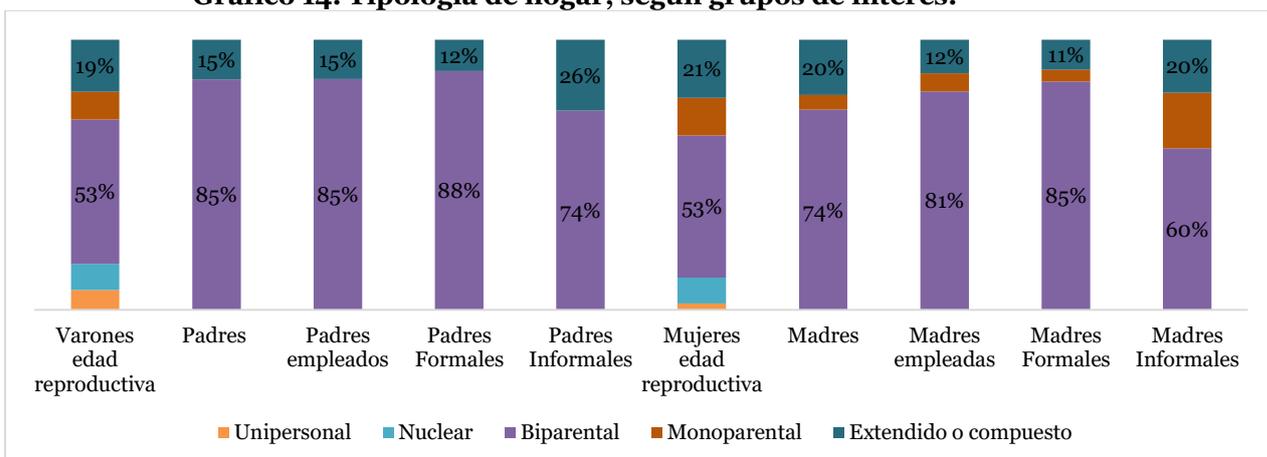
Empleos anteriores

Si bien un 9% de las madres y un 2% de los padres no se encuentran empleados, es importante señalar que en ambos casos existe una trayectoria laboral previa. En el caso de las madres que no se encuentran trabajando al momento de la encuesta, el 79% había trabajado con anterioridad y un 50% había tenido un empleo formal. Para los padres estos guarismos ascienden a 96% y 70% respectivamente.

Características del hogar

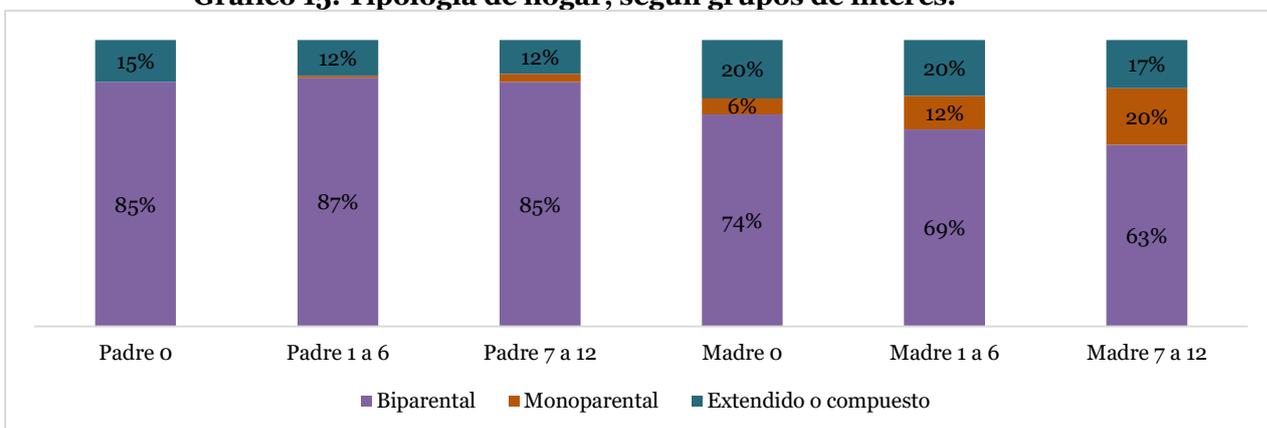
En relación a las características del hogar en el que residen de madres y padres de recién nacidos (Tabla A. 4, Gráfico 14 y Gráfico 15), atendiendo a la tipología de hogar, para los padres no se encuentran diferencias sustanciales según situación de empleo o edad del hijo/a. La excepción es una mayor concentración en hogares extendidos o compuestos entre padres informales en detrimento de nuclear con hijos/as. Para las mujeres se observa este mismo patrón, sumado a que entre las madres que residen en hogares extendidos o compuestos hay una mayor proporción de no jefas o cónyuges (hogar multigeneracional) en comparación con varones (72% vs. 67%). A su vez, a medida que aumenta la edad del hijo/a también lo hace la proporción de hogares monomarentales. Es decir, las madres de recién nacidos registran menor concentración en hogares monomarentales que las madres de 1 a 12.

Gráfico 14. Tipología de hogar, según grupos de interés.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Notas: En todos los casos la muestra se restringe a personas en edad reproductiva. Padres y madres de recién nacidos. Nuclear refiere a biparental sin hijos/as, y Biparental a con hijos/as.

Gráfico 15. Tipología de hogar, según grupos de interés.

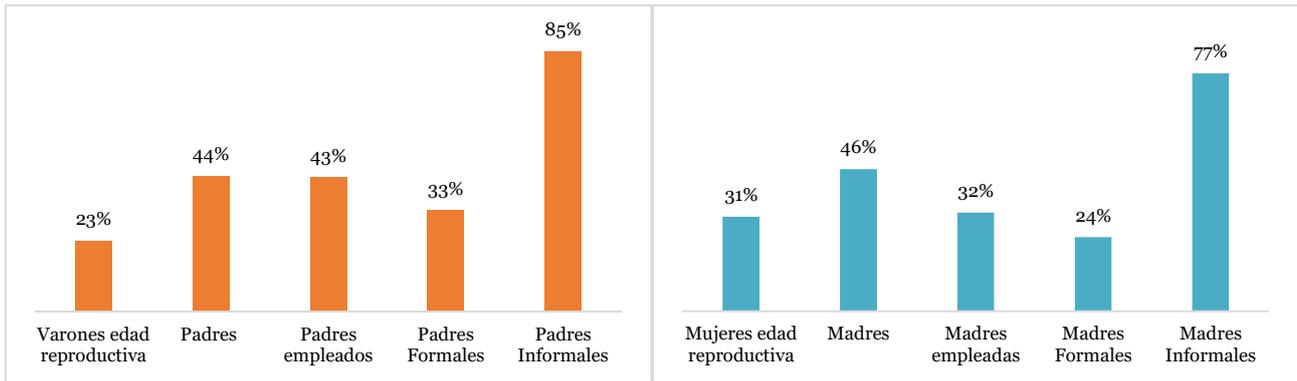


Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Notas: En todos los casos la muestra se restringe a personas en edad reproductiva.

Acceso a otras políticas

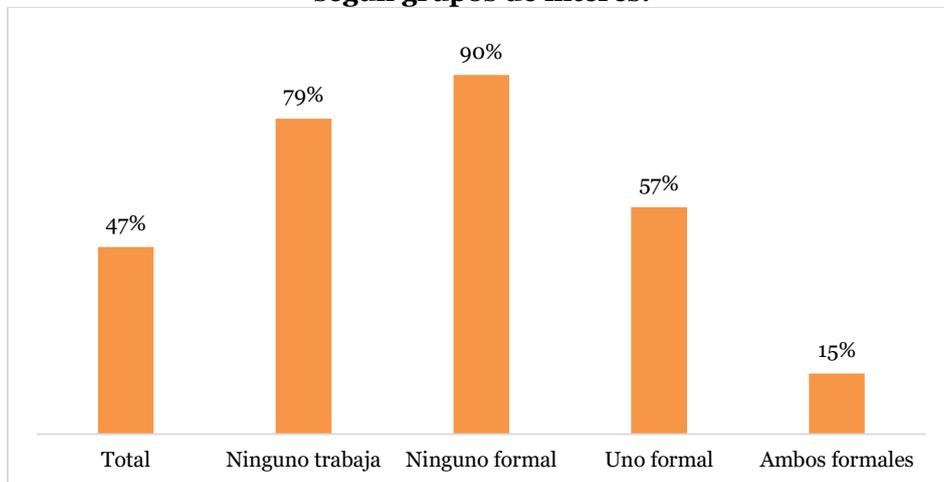
Finalmente, se analiza el acceso a prestaciones monetarias no contributivas orientadas a hogares con menores a cargo. Según lo esperable, los hogares conformados por padres y madres de recién nacidos con mayor acceso a estos beneficios son aquellos con empleo informal (Gráfico 16). Sin embargo, la cobertura de estas prestaciones no es completa en hogares donde ninguno de los padres trabaja (79%) o donde trabajan, pero ninguno accede a un vínculo formal (90%) (Gráfico 17).

Gráfico 16. Cobro de Asignaciones Familiares o Tarjeta Uruguay Social, según grupos de interés.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Nota: En todos los casos la muestra se restringe a personas en edad reproductiva. Padres y madres de recién nacidos. El cobro corresponde al hogar y no necesariamente tiene al padre o madre como titulares del beneficio.

Gráfico 17. Cobro de Asignaciones Familiares o Tarjeta Uruguay Social por hogar, según grupos de interés.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Nota: La muestra se restringe a padres y madres de recién nacidos, en edad reproductiva. El cobro corresponde al hogar y no necesariamente tiene al padre o madre como titulares del beneficio.

3.5 Estrategias de cuidado de los recién nacidos

Caracterización de estrategias de cuidado con base en la Encuesta de Nutrición, Desarrollo Infantil y Salud 2018. Los datos sobre empleo refieren únicamente a la madre de niños y niñas menores de 12 meses, ya que es mayoritariamente la informante del hogar (95%).

El módulo sobre trabajo y educación en el embarazo permite conocer la situación de las mujeres al momento de quedar embarazadas, encontrando que un 67% de las madres estaba empleada al momento del embarazo. Este guarismo es superior al encontrado para las madres de niños y niñas de 0 años en la ECH (53% en Gráfico 10) y también al de madres que declara estar empleada al momento de realización de la ENDIS (63%). Por su parte, el porcentaje de madres de recién nacidos que tiene empleos informales es similar en la ECH y en la ENDIS (17% y 12% respectivamente).

Para las mujeres que se encontraban empleadas, la ENDIS indaga sobre la existencia de ciertos beneficios en el trabajo principal. El 55% declara tener algún tipo de flexibilidad horaria (priorización en turnos según responsabilidades familiares, contabilización de horas semanales o mensuales, o medio horario), el 45% permisos para acompañar a familiares a citas médicas o actividades educativas, el 13% centros de cuidado en la empresa, actividades especiales para vacaciones escolares, o convenios-vaes para servicios de cuidado, el 11% trabajo a distancia y el 4% licencias especiales para cuidado.

En relación con la asistencia a centro educativo o de cuidados, se destaca que dado el tramo etario casi la totalidad de los niños y niñas que asisten a una institución pública lo hacen en la modalidad de Estimulación Oportuna de los centros CAIF. Es decir, si bien es importante para el desarrollo infantil, no constituye una estrategia de cuidado en sí misma debido a la baja carga horaria semanal (2 horas) y la necesidad de estar acompañados todo el tiempo por un referente. Se encuentra que la asistencia aumentó levemente entre 2013 y 2018, haciéndolo en mayor medida entre los hijos de madres con empleos informales.

Tabla 7. Asistencia a centro educativo o de cuidados, según situación de formalidad de la madre

	2013			2018		
	Total	Formales	Informales	Total	Formales	Informales
Asiste	10%	10%	5%	13%	10%	17%
Público	78%	50%	100%	82%	61%	81%
Privado	22%	50%	0%	18%	39%	19%
Horas semanales	10.3	20.1	2.4	7.1	11.9	7.2

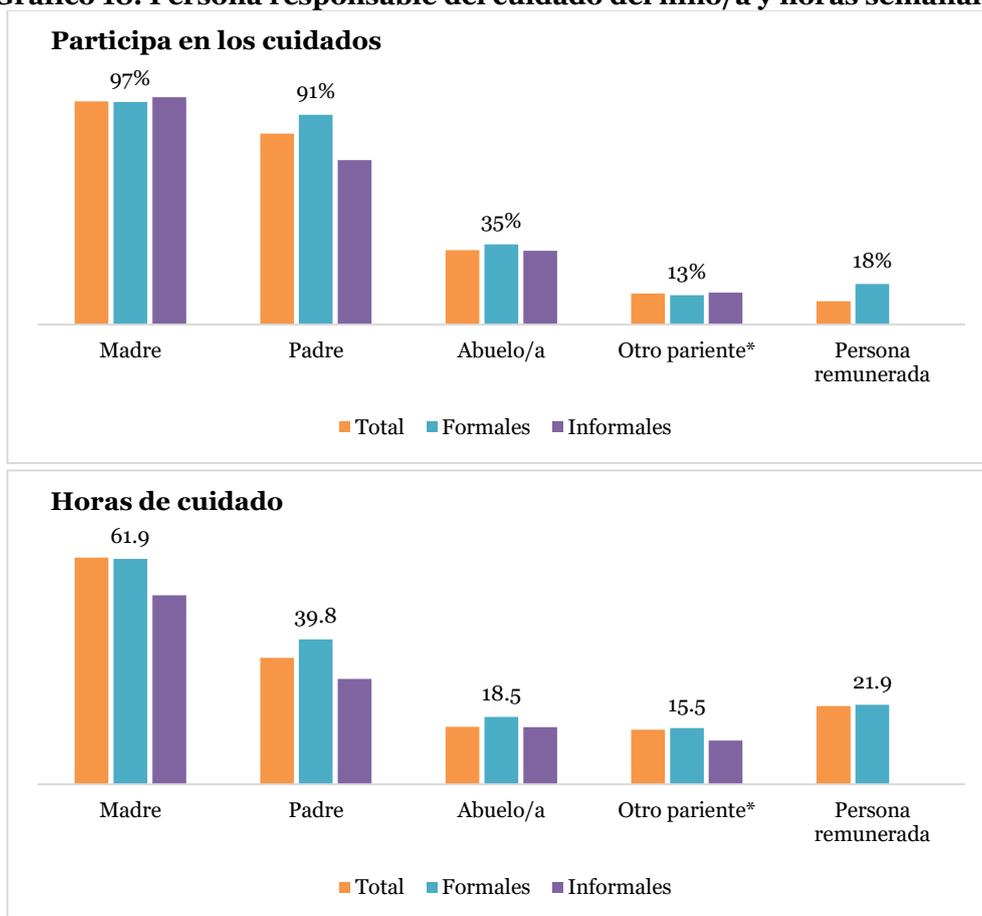
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ENDIS 2018.

Los principales motivos de no asistencia refieren a decisiones de la propia familia más que a restricciones en la oferta de servicios, con independencia de la condición de actividad y formalidad de la madre. Más del 80% piensa que el niño o niña es muy pequeño para asistir a un centro de educación inicial, y más de la mitad declara preferir modalidades de cuidados en la casa.

Asimismo, en la ENDIS se indaga sobre quiénes son las personas responsables del cuidado del niño/a así como las horas.¹⁴ Tal como era esperable, la principal responsable del cuidado es la madre (97%), seguida del padre (83%) y, en mucho menor medida, abuelo/a (32%), otro pariente (13%) y una persona remunerada (10%). Atendiendo a la condición de formalidad de la madre, se destaca que la participación del padre en los cuidados es sustancialmente menor entre los hogares donde la madre tiene empleo informal. Esto se explica por el hecho que, en estos hogares, la convivencia con el padre es también sustancialmente más baja que en los hogares donde la madre es formal (72% vs. 92%).

¹⁴ La pregunta es "Durante la semana, fuera del horario escolar, ¿Entre quienes se distribuye el cuidado del niño/a?".

Gráfico 18. Persona responsable del cuidado del niño/a y horas semanales



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ENDIS 2018. Nota: * Incluye pareja de la madre y padre, y hermanos/as. Para Informales la cantidad de casos con “Persona remunerada” no permite realizar estimaciones.

4 Reflexiones finales

Las licencias para el cuidado de los recién nacidos son instrumentos de política ampliamente utilizados a nivel mundial, aunque presentan fuertes heterogeneidades entre países en su diseño y cobertura. En particular, en los países de ingresos bajos el diseño de los esquemas de licencias está muy concentrado en los subsidios por maternidad, siendo menos extendidas las licencias paternales y parentales.

En relación con la licencia por maternidad, se evidencia una relación inversa entre duración de la licencia maternal y el monto percibido durante la misma relativo al salario previo. La caracterización según nivel de ingreso de los países es clara, donde los países de altos ingresos garantizan un mayor número semanas de licencia maternal, pero con porcentajes de pago menores a los previstos en países de bajos ingresos. Es decir, aparece la posibilidad de extenderla en el tiempo a costa de un menor subsidio.

La revisión de la experiencia internacional y de la región evidencia que los regímenes de licencias están comprendidos en el sistema de protección social contributivo y, por lo tanto, fuertemente ligados al empleo formal. Existen beneficios no contributivos para hogares con menores a cargo, aunque en general los montos son sustantivamente inferiores a los beneficios contributivos lo cual también es una dimensión por abordar.

Uruguay se destaca en la región por la ampliación de la licencia por maternidad a trabajadoras no asalariadas, la extensión de la licencia por paternidad y el subsidio de medio horario para el cuidado del recién nacido. En relación con la licencia por maternidad, la reforma introducida en el año 2013 se planteó dos objetivos: ajustar la extensión al mínimo requerido por OIT (pasando de 12 a 14 semanas para el sector privado), y ampliar su cobertura. Es importante considerar que Uruguay es uno de los países con mayores niveles de formalidad laboral en la región, por lo cual el efecto de estas decisiones tiene potencialmente un mayor impacto que en otros países de América Latina.

Por su parte, las licencias por paternidad son un instrumento relativamente reciente en la región en general y en Uruguay en particular. En América Latina este tipo de beneficios no es muy extendido, ni abarca períodos extensos. En Uruguay se aprobó el primer beneficio de tres días para los trabajadores dependientes de la actividad privada en 2008. Luego, la reforma de 2013 buscó equiparar el beneficio del sector público con el sector privado ampliándolo a 10 días. A pesar de no ser muy extensa, la licencia paternal de Uruguay representa un avance en términos regionales.

Finalmente, las licencias parentales son aún más escasas en la región y se han desarrollado muy recientemente. Si bien consiste en un beneficio para ambos padres, a nivel mundial la experiencia indica un mayor uso por parte de las madres. Los países de ingresos altos han experimentado diversos diseños para estimular el uso por parte de los padres. En este documento se estudiaron las distintas alternativas y se relevaron sus efectos en el uso, el empleo y los ingresos de madres y padres. Algunas experiencias se basan en incrementar la duración o el pago en los casos de uso compartido de las licencias (bonos), o en establecer cuotas específicas de la licencia parental para el uso por los

padres. Esto permite conocer opciones a implementarse en Uruguay para estimular el uso por parte de los padres.

En efecto, en Uruguay la dificultad no se encuentra en la utilización de la licencia por paternidad, sino en el uso del subsidio parental. Las razones se asocian a la superposición del período del beneficio con la recomendación del MSP de lactancia materna exclusiva hasta los 6 meses, así como también con los roles tradicionales de género como concebir a la mujer como la mejor cuidadora.

La realidad uruguaya muestra, a su vez, que el número de nacimientos se ha reducido significativamente. En particular, desde 2004 la tasa de fecundidad es inferior a la de reemplazo poblacional. Peri y Pardo (2008) plantean la existencia de una doble brecha de fecundidad: una referida a las mujeres que tienen más hijos de los deseados, y otra a las mujeres que declaran tener menos hijos de los deseados. En este contexto, la política de licencias podría contribuir a reducir esta segunda brecha de fecundidad.

Como sucede en distintos países de América Latina, en Uruguay, la presencia de niños pequeños en el hogar afecta negativamente la actividad laboral y el empleo de las mujeres, pero tiene el efecto inverso para los hombres. Ello refleja que los roles tradicionales de género continúan vigentes y las medidas de licencias que busquen promover la corresponsabilidad de género en los cuidados deberían ir acompañadas de estrategias de comunicación para estimular el uso de los beneficios. Dichas estrategias deberían estar dirigidas a potenciales usuarios, pero también a empresas.

El análisis descriptivo da cuenta que la formalidad laboral es mayor para las madres de recién nacidos con relación al total de mujeres en edad reproductiva. Esto indicaría que las mujeres con empleos formales tienen mayor probabilidad de permanecer en el mercado laboral luego de la maternidad. No obstante, esto se revierte para madres y padres de menores entre 1 y 12 años. Para estos grupos, los padres registran mayor formalidad laboral en comparación con las madres.

Si se analiza la evolución de empleo y formalidad conjunta para madres y padres se evidencia que, un importante porcentaje del total de niños y niñas de cero años vive en hogares donde ninguno de sus progenitores es formal (pudiendo ser informales, desempleados o inactivos). En suma 9.300 niños y niñas nacen en hogares sin cobertura del actual régimen de licencias, lo cual posibilita pensar en estrategias no tan onerosas para este sector. Actualmente, la cobertura de prestaciones no contributivas (AFAM-PE o TUS) no es completa en hogares donde ninguno de los progenitores trabaja (79%) o donde trabajan, pero ninguno accede a un vínculo formal (90%).

Respecto a las características del hogar, si bien predominan los hogares biparentales, cuando el padre tiene empleo informal se incrementa la proporción de hogares extendidos o compuestos. Esto es indicativo del nivel socioeconómico del hogar, ya que estos hogares predominan en la población de estratos bajos. Entre las madres, se verifica el mismo fenómeno, sólo que además a medida que aumenta la edad del hijo menor se eleva la proporción de hogares monomarentales.

La vigencia de los roles tradicionales de género también se observa cuando se analizan las horas que mujeres y varones destinan al cuidado de los niños y las niñas. La madre

aparece como la principal figura de cuidado en el 97% de los casos, lo cual guarda un estrecho vínculo con la participación en el mercado laboral de mujeres y varones antes descrito. Un elemento que refleja el efecto que las tareas de cuidado tienen para el empleo de las mujeres, es que entre las no empleadas el 79% había trabajado con anterioridad y un 50% había tenido un empleo formal, es decir, no se trata de mujeres sistemáticamente desvinculadas del mercado laboral.

En suma, Uruguay se ubica entre los países con mayores licencias en el contexto regional, pero se advierten algunos aspectos sobre los cuales la política pública podría actuar. Por un lado, el uso del subsidio parental para cuidados del recién nacido todavía está fuertemente concentrado en las madres. La síntesis de la experiencia mundial ilustró sobre algunos aspectos del diseño de las licencias parentales que incentivan el uso por parte de los padres. Por otro lado, el régimen actual de licencias no alcanza a trabajadoras y trabajadores informales. La caracterización proporciona evidencia que ayuda a dimensionar la cantidad de madres y padres que no logran acceder a estos beneficios, así como también las brechas de cobertura de otras prestaciones no contributivas. Políticas públicas que vayan en este sentido incrementarían el potencial de las licencias para promover la corresponsabilidad de género y socializar los costos económicos del cuidado, fortalecer los lazos padre-hijo, así como reducir la penalización por maternidad en el empleo.

Referencias bibliográficas

- Almqvist, A.-L., & Duvander, A.-Z. (2014). Changes in gender equality? Swedish fathers' parental leave, division of childcare and housework. *Journal of Family Studies*, 20:1, DOI: 10.5172/jfs.2014.20.1.19, 19-27.
- Baker, M., & Milligan, K. (2008). How does job-protected maternity leave affect mothers'. *Journal of Labor Economics*, 655-691.
- Batthyány, K., Genta, N., & Perrota, V. (2018). *Uso de licencias parentales y roles de género en el cuidado*. . Montevideo: Sistema de Cuidados.
- Bergemann, A., & Riphanh, R. T. (2015). Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave. *IZA Discussion Paper No. 9073*, <https://ssrn.com/abstract=2612325>.
- Cabella, W., Nathan, M., & Pardo, I. (2019). La caída de la fecundidad en Uruguay entre 2015 y 2018. En M. U. UNFPA, *Descenso acelerado de la fecundidad en Uruguay entre 2015 y 2018. Tres estudios para su análisis*. Montevideo.
- Dahl, G. B., Løken, K., Mogstad, M., & Vea Salv, K. (2016). What is the Case for Paid Maternity Leave. *Review of Economics and Statistics*, 655-670.
- Del Rey, E., Kyriacou, A., & Silva, J. I. (2021). Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics*, 34 (3), 803-824.
- Ekberg, J., Eriksson, R., & Friebel, G. (2013). Parental leave — A policy evaluation of the Swedish “Daddy-Month” reform. *Journal of Public Economics*, 131-143.
- Etcheverry, L. (2020). *Work half-time, receive full-time pay: Effect of novel family policy on female labor market outcomes*. Obtenido de www.lucianaetcheverry.com: lucianaetcheverry.com/research/Etcheverry_jmp_draft.pdf
- IPC-IG, & UNICEF. (2020). *Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe - políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna*.
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2021). *Do Family Policies Reduce Gender Inequality? Evidence From 60 Years of Policy Experimentation*. NBER Working Paper Series. WP 28082.
- Kluve, J., & Schmitz, S. (2014). Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment: The Medium-run Effects of Parental Benefits. *SSRN Electronic Journal*, DOI:10.2139/ssrn.2471521.
- Kluve, J., & Tamm, M. (2013). Parental leave regulations, mothers' labor force attachment and fathers' childcare involvement: evidence from a natural experiment. *Journal of Population Economics vol. 26*, 983-1005.
- Lalive, R., & Zweimüller, J. (2009). How Does Parental Leave Affect Fertility and Return to Work? Evidence from Two Natural Experiments. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 3 (Aug., 2009), pp. 1363-1402.

- Machado, C., & Neto, V. P. (2018). The Labor Market Effects of Maternity Leave Extension.
- OIT. (2017). *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. *The Journal of Economic Perspectives*, 205-230.
- Peri, A., & Pardo, I. (2008). *Nueva evidencia sobre la hipótesis de la doble insatisfacción en Uruguay: ¿cuán lejos estamos de que toda la fecundidad sea deseada?* Montevideo: Ediciones Trilce.
- Querejeta, M., & Bucheli, M. (2021). *Motherhood penalties: the effect of childbirth on women's employment dynamics in a developing country*. Montevideo : Udelar. FCS-DE, 2021. Documento de Trabajo / FCS-Decon, 01/21.
- Ruhm. (1998). The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1), 285-317.
- Salvador, S. (2021). *Avances en medidas de corresponsabilidad social y de género en el mundo del trabajo*. ONU Mujeres.
- Thévenon, O., & Solaz, A. (2013). Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration, Working Papers No. 141*.
- UNICEF. (2019). *Are the world's richest countries family-friendly? Policy in the OECD and EU*.
- Uribe, A. M., Vargas, C. O., & Bustamante, N. R. (2019). Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia. *World Development, Elsevier, vol. 122(C)*, 218-232.

Sitios web:

OECD Family Database. <https://www.oecd.org/social/family/database.htm>

WORLD Policy Analysis Center. <https://www.worldpolicycenter.org/topics/adult-labor-and-working-conditions/policies>

Anexo

Tabla A. 1. Porcentaje de pago promedio de las licencias en países de la OCDE

	Licencia por maternidad	Licencia por paternidad	Licencia parental disponible para madres	Licencia parental disponible para padres
Alemania	100.0	0.0	65.0	65.0
Australia	42.9	42.9	0.0	0.0
Austria	100.0	0.0	75.8	75.8
Bélgica	63.7	73.0	20.3	20.3
Canadá	49.9	0.0	53.2	0.0
Chile	100.0	100.0	100.0	0.0
Corea	80.2	100.0	28.5	28.5
Dinamarca	53.0	53.0	53.0	0.0
Eslovaquia	75.0	0.0	21.2	0.0
Eslovenia	100.0	90.0	90.0	0.0
España	100.0	100.0	0.0	0.0
Estados Unidos	0.0	0.0	0.0	0.0
Estonia	100.0	100.0	44.1	0.0
Finlandia	74.4	62.9	19.1	62.9
Francia	90.4	90.4	13.7	13.7
Grecia	49.5	100.0	0.0	0.0
Hungría	70.0	100.0	37.8	0.0
Irlanda	26.7	26.7	0.0	0.0
Islandia	68.2	0.0	68.2	68.2
Israel	100.0	0.0	0.0	0.0
Italia	80.0	100.0	30.0	0.0
Japón	67.0	0.0	59.9	58.4
Letonia	80.0	80.0	49.8	0.0
Lituania	100.0	100.0	100.0	0.0
Luxemburgo	100.0	100.0	67.2	67.2
México	100.0	100.0	0.0	0.0
Noruega	94.2	0.0	39.4	94.2
Nueva Zelanda	46.8	0.0	0.0	0.0
Países Bajos	100.0	100.0	0.0	0.0
Polonia	100.0	100.0	67.5	0.0
Portugal	100.0	100.0	59.6	43.6
Reino Unido	30.1	19.2	0.0	0.0
República Checa	61.0	61.0	84.5	0.0
Suecia	77.6	58.4	57.4	77.6
Suiza	58.4	0.0	0.0	0.0
Turquía	66.7	100.0	0.0	0.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de [OECD Family Database](#). Consulta realizada en 16/07/2021. Nota: Legislación aplicable en abril de 2018. Los datos de Chile y Costa Rica se refieren a abril de 2017. Empleados del sector privado. * El uso de los datos de Israel por parte de la OCDE es sin perjuicio del estado de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania según los términos del derecho internacional.

Tabla A. 2. Evolución cantidad de padres y madres de recién nacidos según condición de empleo y formalidad

	2006		2009		2012		2015		2019	
	Padres	Madres								
Total	27.119	34.929	27.158	35.312	33.024	41.614	34.701	44.124	27,403	33,254
No empleados/as	1.273	20.079	1.296	19.348	1.067	19.334	1.991	21.298	1,160	14,599
Empleados/as	25.846	14.850	25.862	15.964	31.957	22.280	32.710	22.826	26,243	18,655
Formales	18.271	10.660	19.617	12.123	25.687	17.554	26.545	19.111	20,708	15,583
Informales	7.575	4.190	6.245	3.841	6.270	4.726	6.165	3.715	5,535	3,072
N Recién nacidos	35.595		35.911		42.559		44.809		33.847	
% empleados	95%	43%	95%	45%	97%	54%	94%	52%	96%	56%
% emp formales	71%	72%	76%	76%	80%	79%	81%	84%	79%	84%

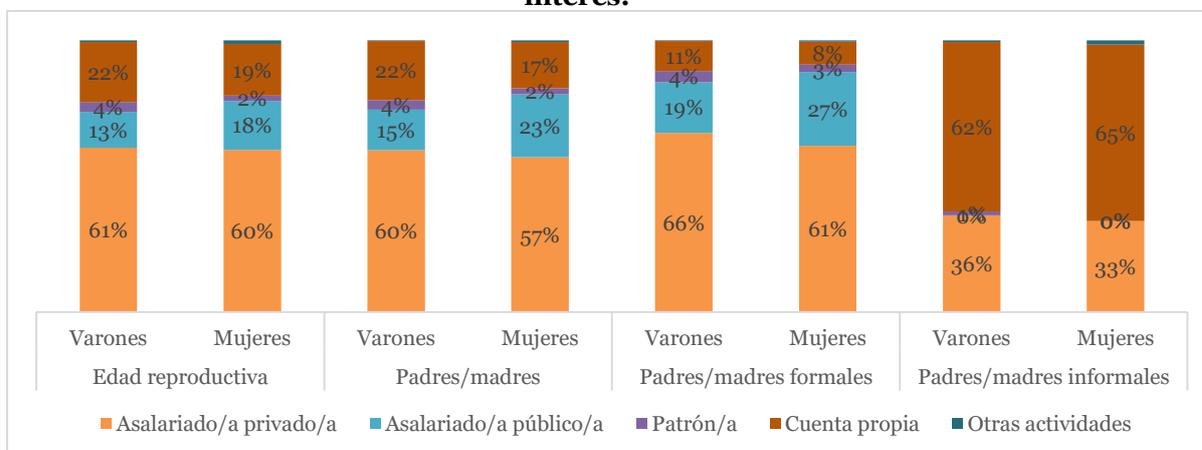
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de las ECH

Tabla A. 3. Características del empleo entre personas ocupadas, según grupos de interés.

	Varones edad reproductiva	Padres	Padres Formales	Padres Informales	Mujeres edad reproductiva	Madres	Madres Formales	Madres Informales
Agropecuaria y Minería	11%	12%	10%	18%	3%	2%	2%	2%
Industria Manufacturera	13%	12%	12%	12%	8%	7%	6%	12%
Electricidad, Gas y Agua	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Construcción	13%	13%	9%	28%	1%	0%	0%	0%
Comercio, Restaurantes y Hoteles	22%	21%	21%	20%	23%	26%	23%	44%
Transportes y Comunicaciones	11%	12%	14%	6%	4%	3%	4%	0%
Servicios a empresas	9%	8%	9%	5%	12%	13%	14%	6%
Servicios sociales y personales	20%	21%	24%	11%	49%	47%	50%	35%
Horas ocupación principal	40.7	41.7	43.7	34.3	33.5	31.6	34.0	17.9
Horas totales	42.2	42.9	45.1	34.5	35.4	33.5	36	18.3
Cantidad de empleos	1.1	1.1	1.1	1.0	1.1	1.2	1.2	1.0
Antigüedad (años)	6.7	5.7	6.3	3.3	6.0	5.5	6.0	2.2

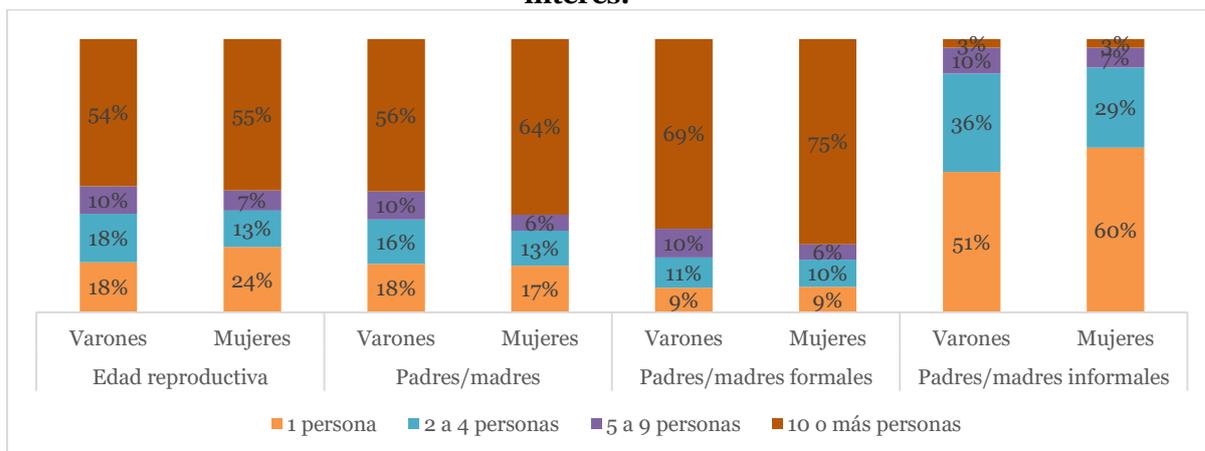
Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Notas: En todos los casos la muestra se restringe a personas en edad reproductiva. Padres y madres de recién nacidos.

Gráfico A. 1. Categoría de ocupación entre personas ocupadas, según grupos de interés.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Notas: En todos los casos la muestra se restringe a personas en edad reproductiva. Padres y madres de recién nacidos.

Gráfico A. 2. Tamaño de la empresa entre personas ocupadas, según grupos de interés.



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019. Notas: En todos los casos la muestra

Tabla A. 4. Características del hogar, según grupos de interés.

	Varón edad rep.	Padre			Mujer edad rep.			Madre		
		Total	Empleado	Formal	Informal	Total	Empleada	Formal	Informal	
Quintil 1	16%	32%	31%	20%	73%	19%	34%	17%	9%	59%
Quintil 2	19%	22%	22%	24%	16%	20%	22%	22%	21%	28%
Quintil 3	21%	17%	18%	21%	7%	20%	17%	22%	25%	8%
Quintil 4	22%	16%	16%	20%	3%	20%	14%	21%	25%	4%
Quintil 5	23%	13%	13%	16%	1%	20%	12%	17%	20%	1%
Personas en el hogar	3.5	4.2	4.2	4.1	4.8	3.6	4.3	4.0	3.9	4.6
Menores de 18 en el hogar	0.9	1.9	1.9	1.8	2.3	1.0	2.0	1.9	1.7	2.5

Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la ECH 2019 se restringe a personas en edad reproductiva. Padres y madres de recién nacidos.