



Efectos no intencionales de la licencia de maternidad

Se deterioran condiciones laborales de las mujeres; la razón es el desbalance que establece la ley en tiempos de licencia entre hombres y mujeres.

Este año entró a regir una nueva ley que incrementa la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas, como lo sugiere la OIT, y ordena crear espacios llamados “salas amigas de la familia lactante” para que las madres se puedan extraer leche y refrigerarla en su trabajo. La licencia de paternidad no fue modificada, pese a que en el proyecto de ley se proponía aumentar la licencia de paternidad de 8 a 15 días hábiles.

La licencia de maternidad tiene muchos beneficios. Varios estudios muestran que reduce las muertes de lactantes y de niños pequeños, y aumenta la probabilidad de que los bebés visiten el pediatra regularmente y reciban sus vacunas a tiempo. Otras investigaciones señalan que prolonga el tiempo de lactancia, lo cual reduce el riesgo de infecciones y la probabilidad de tener asma u obesidad.

Para las madres también representa un beneficio, ya que baja la probabilidad de tener cáncer de seno y de ovario, diabetes tipo 2 y problemas del corazón. Además, algunos estudios revelan que las mujeres tienen más posibilidades de regresar al trabajo, ya sea con el empleador anterior u otro, si tienen permiso de maternidad.

Pese a los anteriores beneficios, en nuestro estudio, titulado ‘Maternity and labor markets: impact of legislation in Colombia’, encontramos que un aumento en la licencia de maternidad puede tener consecuencias no deseadas en el mercado laboral para las mujeres. Evaluamos el efecto del cambio en la legislación colombiana del 2011 que aumentó la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas sobre las condiciones laborales de las mujeres. Comparamos el grupo de mujeres en edades fértiles (entre 18 y 30 años de edad, asociado a altas tasas de fertilidad) con el grupo de mujeres entre 40 y 55 años, asociado a bajas tasas de fertilidad y a quienes la legislación no las afecta.

La licencia puede reducir el incentivo a emplear mujeres en edad fértil al aumentar su costo de contratación. Esto ocurre incluso si la EPS paga la licencia, puesto que existen otros costos relacionados con pérdidas de productividad, necesidad de entrenamiento de los trabajadores sustitutos, etc.



Sala de Prensa

Nuestros resultados indican que, debido a la extensión de dos semanas en el periodo de licencia, las mujeres en edad de alta fertilidad tienen una mayor probabilidad de no participar en el mercado laboral, o de emplearse en trabajos informales o de cuenta propia.

También comparamos los resultados laborales de mujeres entre los 18 y 30 años con los de hombres en el mismo rango, a quienes el cambio en la legislación no les aplica. Usamos este grupo porque, al tener la misma edad, su experiencia y educación es similar. Encontramos que, como resultado de la ampliación de la licencia, las mujeres tienen una probabilidad más alta de estar desempleadas, o en actividades informales o de cuenta propia, así como de recibir salarios más bajos, comparadas con sus pares hombres.

Realizamos diferentes pruebas para comprobar si estos peores resultados laborales son realmente consecuencia de la extensión en el periodo de licencia de maternidad. En una de ellas, comparamos los resultados laborales de hombres entre 18 y 30 años con los de hombres entre 40 y 55 años. A diferencia de los resultados para mujeres, encontramos que para los hombres entre 18 y 30 años no hubo ningún cambio en los resultados en el mercado laboral. No se afectaron sus probabilidades de participación laboral, o de estar desempleados, en la informalidad, o por cuenta propia.

En general, encontramos un deterioro de las condiciones laborales de las mujeres en edad fértil con respecto a otros grupos de trabajadores. Argumentamos que la principal razón es el desbalance en los tiempos de licencia entre hombres y mujeres que introduce la legislación. Como resultado, las mujeres en edad fértil se quedan sin trabajo formal y sin licencia de maternidad.

Una forma de enfrentar este efecto perverso es socializar los costos asociados con la reproducción y crianza, de tal forma que sean asumidos por todos y no solo por las mujeres.

Una posible solución es diseñar una licencia de paternidad que se iguale a la de maternidad. De esta manera, el empleador no puede identificar qué empleado va a solicitar licencia y, por tanto, no puede discriminar.

La licencia de paternidad también tiene muchos beneficios, especialmente si se acompaña



Universidad del Valle

Facultad de Salud - Grupo de Comunicaciones



Sala de Prensa

de cambios culturales que eliminen estereotipos de género. Varios estudios muestran que ayuda a que los hombres asuman un papel más activo en la crianza de los niños, incluso después de que se acabe la licencia. Por supuesto, la legislación debe considerar los ajustes necesarios para también beneficiar a las familias diversas.

Existe la posibilidad de que la extensión de las licencias eleve los costos para los empleadores formales y aumente la informalidad. Se hacen necesarias investigaciones académicas que den luces sobre cómo diseñar políticas públicas que sopesen los beneficios y costos de la protección social. También surge el desafío de emprender estudios que cuantifiquen sus beneficios económicos, como resultado del bienestar en los menores, en los padres, en los trabajadores y en la sociedad en general.

Natalia Ramírez Bustamante

Ana María Tribín

Carmiña Vargas

Investigadoras del Banco de la República

Diario Portafolio, 15 de Diciembre de 2016. Página 7