



REPORTES DEL EMISOR

INVESTIGACIÓN E INFORMACIÓN ECONÓMICA

CONSECUENCIAS INDIRECTAS DE LA LEGISLACIÓN SOBRE LICENCIAS DE MATERNIDAD EN COLOMBIA

NATALIA RAMÍREZ BUSTAMANTE
ANA MARÍA TRIBÍN
CARMÍÑA O. VARGAS*

La licencia de maternidad tiene muchos beneficios. Varios estudios muestran que reducen sustancialmente las muertes de lactantes y niños pequeños, y aumentan la probabilidad de que los bebés visiten al pediatra regularmente y reciban sus vacunas a tiempo (Ruhm, 2000; Heymann *et al.*, 2011; Berger *et al.*, 2004, entre otros—. Otras investigaciones señalan que la licencia prolonga el tiempo de lactancia, lo cual redundará en la reducción en el riesgo de infecciones y de la probabilidad de tener asma u obesidad.

* Las autoras son, en su orden, investigadora y docente de la Universidad de los Andes; investigadora e investigadora principal del Banco de la República.

Para las madres también representa un beneficio, ya que reduce la probabilidad de tener cáncer de seno y de ovario, diabetes tipo 2 y problemas del corazón, según lo ha comprobado el centro de control y prevención de enfermedades del gobierno estadounidense. Además, algunos estudios revelan que las mujeres tienen más probabilidades de regresar al trabajo, ya sea con el empleador anterior u otro, si tienen permiso de maternidad (Baker y Milligan, 2008; Rossin-Slater *et al.*, 2013; Ruhm, 1998). Pese a los anteriores beneficios, la extensión de la licencia de maternidad puede tener también efectos adversos. En Ramírez *et al.* (2015) evaluamos el efecto en los indicadores del mercado laboral femenino de la reforma legislativa de 2011 sobre licencias de maternidad en Colombia, que extendió el período de licencia de doce a catorce semanas, un incremento del 17% (Ley 1468 de 2011).

Antes del cambio en la legislación en 2017, las normas de trabajo en Colombia incluían, dentro del sistema general de seguridad social, un paquete de protección para mujeres embarazadas con los siguientes beneficios (que aún están vigentes): 1) prohíbe a los empleadores despedirlas por motivo del embarazo, durante el embarazo y durante los períodos de licencia de

Bogotá, D. C.,
marzo de 2017 - núm. 214

Editora:
María del Pilar Esguerra Umaña
ISSN: 01240625



Reportes del Emisor es una publicación del Departamento de Comunicación y Educación Económica y Financiera del Banco de la República. Las opiniones expresadas en los artículos son las de sus autores y no necesariamente reflejan el parecer y la política del Banco o de su Junta Directiva.

Reportes del Emisor puede consultarse en la página electrónica del Banco de la República.
<http://www.banrep.gov.co/publicaciones-buscador/2457>

Diseño y diagramación:
Banco de la República.

maternidad¹; 2) les otorga una licencia remunerada de catorce semanas posterior al nacimiento del niño²; 3) al final de la licencia, el empleador debe hacerles el reintegro al cargo que tenían antes de la licencia, y 4) tienen dos recesos de treinta minutos cada uno para alimentar al niño durante los primeros seis meses de vida del pequeño. Durante la licencia, el total del salario de la mujer es pagado por el sistema de salud al cual el trabajador está afiliado, el cual proviene de las contribuciones que el empleador y la empleada hicieron periódicamente como parte del contrato³. El empleador tiene que seguir cubriendo los impuestos sobre la nómina y otras contribuciones a la seguridad social durante el tiempo en el que la trabajadora está en licencia. En contraposición a este sistema de protección, los hombres cuentan solamente con una licencia remunerada de ocho días hábiles después del nacimiento del niño (Ley 755 de 2002).

Para cuantificar los costos directos de la licencia de maternidad pagada por los empleadores en Colombia, Espino y Salvador (2014) usan información de encuestas de hogares en 2012⁴ (Cuadro 1), y tienen en cuenta la legislación de trabajo actual. Ellos encuentran que el costo anual adicional por firma de proveer la licencia de maternidad remunerada es de un 6,73% del promedio anual del salario de la

mujer⁵. Este costo extra está directamente asociado con proveer la licencia de maternidad y contratar a un trabajador de reemplazo durante el período de licencia. Sin embargo, hay otros costos importantes asumidos por el empleador que no están tenidos en cuenta en este cálculo. Corresponden a los relacionados con los ajustes necesarios que se deben hacer dentro de la organización por motivo de la ausencia del trabajador en licencia, incluyendo el costo de ofrecer el empleo, buscar el reemplazo apropiado, y la pérdida de productividad asociada con el período de entrenamiento y ajuste o con el período de licencia, si el reemplazo no es tan productivo como la trabajadora en licencia de maternidad. Infortunadamente, medir estos costos es engorroso por la falta de datos adecuados.

No obstante, estos costos adicionales asociados con las trabajadoras fértiles afectarían la decisión de los empleadores al momento de contratar, cambiando la probabilidad de una mujer de ser contratada, así como su salario. En un marco de equilibrio general, esto podría terminar alterando la participación femenina en el trabajo, la tasa de desempleo y otros indicadores del mercado laboral femenino.

Para estimar el efecto del cambio en 2011 en la duración de la licencia de maternidad en Colombia, nuestra estrategia de identificación consiste en comparar diferentes indicadores laborales de un grupo de mujeres directamente afectadas por la legislación con los indicadores de un grupo no afectado por la legislación (enfoque de diferencias en diferencias). Para definir esos grupos a comparar, aprovechamos el cambio en las tasas de fertilidad a lo largo del ciclo de vida de las mujeres. Como hay una fuerte correlación entre la tasa de fertilidad de las mujeres y su edad, los individuos tienden a usar la edad de las mujeres como un indicador de su probabilidad de quedar embarazada en el futuro cercano. Independientemente de las preferencias de cada mujer y sus

1 Una trabajadora embarazada puede ser despedida si hay justa causa para la terminación del contrato y si se tiene autorización de un inspector de trabajo.

2 La ley colombiana indica que la trabajadora debe tomarse una de las catorce semanas antes del nacimiento del niño y las restantes después del nacimiento. En el caso de nacimientos prematuros, las catorce semanas pueden aumentarse por la diferencia entre el día pronosticado de parto y el día en que efectivamente ocurrió. En caso de múltiples nacimientos, la licencia dura dos semanas más.

3 La regla general era que las medidas descritas beneficiaban a las trabajadoras del sector formal que tenían un contrato de trabajo a término indefinido. Sin embargo, al verse que los empleadores estaban ofreciendo a las mujeres contratos de corta duración para evitar tener que proteger a las trabajadoras durante su embarazo, la Corte Constitucional extendió protecciones similares a trabajadoras con contratos a término fijo (Corte Constitucional T-326 de 1998). Argumentos similares se han desarrollado en las siguientes decisiones de la Corte: T-426/98; T-375/00; T-764/00; T-664/01; T-206/'2; T-113/03; T-895/04; T-1236/04.

4 Específicamente, utilizan la *Gran encuesta integrada de hogares* y la *Encuesta nacional de calidad de vida*, ambas aplicadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

5 El costo por un trabajador sin licencia de maternidad es 100%. Por una mujer con licencia, el empleador debe cubrir el 73,0% de su salario anual (lo restante lo cubre el sistema de seguridad social). Un 30,31% corresponde al salario del trabajador de reemplazo y 3,37% al valor de una hora pagada por día de cuidado por tres meses después de que la mujer regresa de la licencia.

decisiones, el empleador potencial puede atribuirle una alta probabilidad de quedar embarazada (o no) solo por su edad.

Nosotras exploramos esta percepción social altamente generalizada para estimar el efecto en los indicadores del mercado laboral femenino del cambio en 2011 en la legislación colombiana sobre licencias de maternidad, el cual la aumentó de doce a catorce semanas. Comparamos el grupo de mujeres en edades fértiles (entre los 18 y 30 años de edad, asociado a altas tasas de fertilidad) con el grupo de mujeres entre los 40 y 55 años de edad (asociado a bajas tasas de fertilidad) y a quienes, en consecuencia, la legislación no les afectaría.

La licencia puede reducir el incentivo a emplear mujeres en edad fértil al aumentar su costo de contratación. Esto ocurre incluso si la entidad promotora de salud (EPS) paga la licencia, puesto que existen otros costos relacionados con pérdidas de productividad, necesidad de entrenamiento de los trabajadores sustitutos, etc. Nuestros resultados, en el Cuadro 1, muestran que debido a la extensión de la licencia de maternidad, las mujeres en edad fértil (grupo de tratamiento) experimentan peores indicadores en el mercado laboral en cualquier mes en comparación con el grupo de mujeres asociado con tasas bajas de fertilidad (grupo de comparación). Las mujeres en el grupo de tratamiento tienen más probabilidades de entrar en

inactividad, informalidad, y de trabajar por cuenta propia después de 2011, en contraste con las mujeres en el grupo de comparación.

También, contrastamos los resultados laborales de mujeres entre los 18 y 30 años con los de hombres en el mismo grupo de edad, a quienes el cambio en la legislación no les aplica. Usamos este grupo porque, al tener la misma edad, su experiencia y educación son similares. Encontramos que, como resultado de la ampliación de la licencia, las mujeres en este rango de edad 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 de la misma edad. En el Cuadro 2, se muestran los resultados.

Realizamos diferentes pruebas para asegurarnos de que si estos peores resultados laborales son realmente consecuencia de la extensión en el período 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; tampoco se afectaron sus probabilidades de participación laboral, o de estar desempleados, en la informalidad, o por cuenta propia.

Cuadro 1

Efecto de la Ley 1468 de 2011 sobre los resultados del mercado de trabajo para las mujeres

Variable dependiente	Inactividad	Desempleo	Informalidad	Autoempleo	Log. de salario real
Tratadas ^{a/} ley 2011	0,028*** (0,008)	-0,015 (0,012)	0,022* (0,011)	0,018* (0,011)	-0,010 (0,007)
R ²	0,08	0,073	0,17	0,068	0,459
Observaciones	409.055	290.662	240.285	241.409	127.780
Controles					
Características personales	Sí	Sí	Sí	Sí	Si
Características del hogar	Sí	Sí	Sí	Sí	Si
Efectos fijos de tiempo	Sí	Sí	Sí	Sí	Si

a/ Este es el coeficiente de un enfoque de diferencias en diferencias que mide el efecto de la reforma en cada uno de los resultados. Las columnas (1) a (4) son estimaciones probit, la columna (5) es estimación con MCO e incluye controles por sector. Los coeficientes son significativos al nivel del 1%:***; al 5%: **; al 10%: *. Los errores estándar están en paréntesis.

Fuente: DANE; cálculos de las autoras.

Cuadro 2

Efecto de la Ley 1468 de 2011 sobre los resultados del mercado de trabajo para las mujeres de 18 a 30 años comparadas con los hombres de 18 a 30 años

Variable dependiente	Inactividad	Desempleo	Informalidad	Autoempleo	Log. de salario real
Tratadas ^{a/} ley 2011	-0,009 (0,010)	0,019* (0,011)	0,038*** (0,011)	0,021** (0,011)	-0,014** (0,006)
R ²	0,137	0,061	0,138	0,034	0,342
Observaciones	401.423	305.607	243.601	243.741	152.947
Controles					
Características personales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Características del hogar	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Efectos fijos de tiempo	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

a/ Este es el coeficiente de un enfoque de diferencias en diferencias que mide el efecto de la reforma en cada uno de los resultados. Las columnas (1) a (4) son estimaciones probit, la columna (5) es estimación con MCO e incluye controles por sector. Los coeficientes son significativos al nivel del 1%: ***; al 5%: **; al 10%: *. Los errores estándar están en paréntesis.

Fuente: DANE; cálculos de las autoras.

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 para estos efectos 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.

Queremos enfatizar en que estos resultados son aplicables para todas las mujeres en edades con alta fertilidad, por cuanto sobre ellas recae la percepción social de que van a quedar en embarazo en el futuro cercano. Estos resultados no solo aplican a mujeres en embarazo, o mujeres que tuvieron hijos recientemente. Además, resaltamos que nuestro artículo no busca proveer una evaluación global de las leyes que protegen la maternidad. No evaluamos los beneficios de esas leyes para los trabajadores o la sociedad en general. Que se encuentren algunos efectos en el mercado laboral para mujeres en edad de alta fertilidad, resalta el hecho de que las protecciones legales redundan en costos colaterales; por tanto, se deben proponer regulaciones que vayan de la mano con este tipo de políticas para corregir las distorsiones creadas por la legislación, para que las mujeres puedan hacer uso de su licencia de maternidad sin ser vetadas por el mercado laboral.

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 de cambios culturales que eliminen estereotipos de género. Varios estudios muestran que la licencia de paternidad 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 aumenten la informalidad; por ende, se necesitan 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. **RE**

Referencias

Baker, M.; Milligan K. (2008). “Maternal Employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates”, *Journal of Health Economics*, vol. 27, pp. 871-887.

Berger, L. M.; Waldfogel, J. (2004). “Maternity Leave and the Employment of New Mothers in the United States”, *Journal of Population Economics*, vol. 17, pp. 331-349.

Espino, A.; Salvador, S. (2014). “Un análisis de género de los costos laborales en Colombia” (mimeo), Consultoría para el Ministerio del Trabajo de Colombia.

Heymann, J.; Raub, A.; Earle, A. (2011). “Creating and Using New Data Sources to Analyze the Relationship Between Social Policy and Global Health: The Case of Maternal Leave”, *Public Health Reports*, vol. 126, Suppl 3, pp. 127-134.

Ramírez, N.; Tribín, A.; Vargas, C. (2015) “Maternity and Labor Markets: Impact of Legislation in Colombia”, *Borradores de Economía*, núm. 870, Banco de la República de Colombia.

Rossin-Slater, M.; Ruhm, C.; Waldfogel, J. (2013). “The Effects of California’s Paid Family Leave Program on Mother’s Leave Taking and Subsequent Labor Market Outcomes”, *Journal of Policy Analysis and Management*, vol. 32, núm. 2, pp. 224-245.

Ruhm, C. J. (1998). “The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 113, núm. 1, pp. 295-317.

Ruhm, C. (2000). “Parental Leave and Child Health”, *Journal of Health Economics*, vol. 19, núm. 6, pp. 931-960.