



Naciones Unidas Uruguay  
Unidos en la Acción

# Análisis de costos y posibles impactos de diferentes modelos de licencias por maternidad, paternidad y parentales.

Informe final de consultoría en el marco del proyecto URY2U503.

Documento de trabajo

Ec. Soledad Salvador, 31 de enero de 2013.



Fondo de Población  
de las Naciones Unidas

## **Análisis de costos y posibles impactos de diferentes modelos de licencias por maternidad, paternidad y parentales.**

*Informe final de consultoría en el marco del proyecto URY2U503.*

*Ec. Soledad Salvador. 15 de febrero de 2013.*

El objetivo de la consultoría es evaluar distintos escenarios de licencias por maternidad, paternidad y parentales, estimar sus costos y prever sus posibles impactos. Para ello se recurrió a la revisión de la experiencia internacional en términos de regímenes de licencias de este tipo; y las evaluaciones que se realizan sobre sus impactos. Gran parte de esa experiencia ya había sido sistematizada por el proyecto Desarrolla del PNUD pero centrada en los países de la OCDE y América Latina. En este trabajo se consideró información que provee OIT para el conjunto de las regiones del mundo (OIT, 2010) e informes más actualizados para la OCDE. A su vez, el énfasis en este estudio se puso no sólo en las distintas opciones que existe para cada instrumento, sino también en el paquete de licencias por maternidad, paternidad y parentales que ofrece cada país como un todo.

Se realizaron entrevistas para conocer la opinión de los actores que se consideran relevantes por su involucramiento con el presente proyecto: el Instituto Nacional de las Mujeres, el Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Desarrollo Social y la Representación Empresarial en el Instituto de Seguridad Social (BPS).

En el presente documento se desarrolla, en primer lugar, una justificación de las necesidades de redistribuir los costos del cuidado en base a la información disponible para Uruguay; luego, el interés de la población por los cuidados y las licencias que se ha recogido mediante distintos estudios cualitativos. A continuación se presenta el panorama internacional de los distintos tipos de licencias y los beneficios para la lactancia, y se sistematizan sus posibles impactos en términos de la equidad de género en el uso de las licencias, los resultados en el mercado laboral y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado. En base a ello, se recogen las lecciones que brinda dicha experiencia. Por último, se presenta la legislación vigente para Uruguay, el proyecto que se puso en discusión, la postura de los actores consultados sobre dicho proyecto y sus posibles modificaciones, y se definen escenarios alternativos para la estimación de los costos monetarios para la seguridad social.

## **1. ¿Por qué es necesario redistribuir los costos del cuidado?**

Hoy por hoy las mujeres son quienes asumen la mayor proporción de las responsabilidades y tareas vinculadas al cuidado de niños, enfermos y personas adultas dependientes (ya sea por discapacidad o por vejez). Esta carga del cuidado genera un costo en términos del tiempo que se dedica a dicha tarea que es no remunerado y que tensiona la posibilidad de las mujeres de insertarse laboralmente o desarrollar otras actividades (políticas, sociales, educativas o culturales). En los casos en que se insertan en el mercado laboral, si no pueden resolver el cuidado delegando la tarea a otra persona (sea en forma remunerada o no) lo hacen en forma precaria, en empleos que permiten una inserción flexible (servicio doméstico, cuenta propia) o con baja carga horaria. O quedan fuera del mercado laboral, lo cual las limita en términos de recursos económicos y de autonomía. Ello claramente atenta contra las posibilidades reales de ejercer los derechos de ciudadanía, pero también con el desarrollo económico y social del país ya que hay un desaprovechamiento de los recursos disponibles y un círculo vicioso asociado a la pobreza que no se logra trascender.

Entre los instrumentos que se utilizan a nivel mundial para contribuir con la inserción laboral más plena de las mujeres están las licencias parentales, así como la provisión de servicios para el cuidado infantil y de adultos dependientes. Se ha demostrado a nivel internacional que las licencias contribuyen a reducir la autodiscriminación que se imponen las mujeres cuando no ingresan o se retiran del mercado laboral porque no disponen de otros instrumentos para conciliar sus responsabilidades de cuidado infantil y el empleo.

Existe evidencia para Uruguay que una porción importante de mujeres (básicamente de menores recursos) son inactivas o tienen una inserción laboral desventajosa (intermitente o precaria) por motivo de las necesidades de conciliar sus responsabilidades familiares vinculadas a los quehaceres domésticos y el cuidado de dependientes.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) presenta en su informe “Estadísticas de Género 2011” la importante reducción que sufre la tasa de actividad femenina cuando existen y se eleva el número de niños en el hogar (sean estos menores de 13 o de 4 años). Mientras que la tasa de actividad masculina registra el comportamiento opuesto, aumenta con la presencia y la mayor cantidad de niños en el hogar. A su vez, entre los que trabajan (según los datos del Observatorio de Mercado de Trabajo del MTSS), son importantes las diferencias en cuanto al modo de participación laboral: los padres de niños de 0 a 12 años presentan una tasa de participación laboral a tiempo completo (más de 30 horas semanales) de 86,3%, mientras esa tasa se reduce a menos de la mitad en el caso de las madres (40,3%).<sup>1</sup> Por otra parte, son acentuadas las diferencias de participación laboral según el quintil de ingresos al que pertenece el hogar. Al respecto, los padres pertenecientes al primer quintil presentan una tasa de participación laboral a tiempo completo de 66,8%, elevándose a 92,5% en el caso del último quintil. El salto es más importante en el caso de las mujeres: mientras la tasa de participación laboral a tiempo completo alcanza a 14,7% en las madres pertenecientes a hogares del primer quintil de ingresos, en el último quintil esa tasa se cuadruplica. Ello

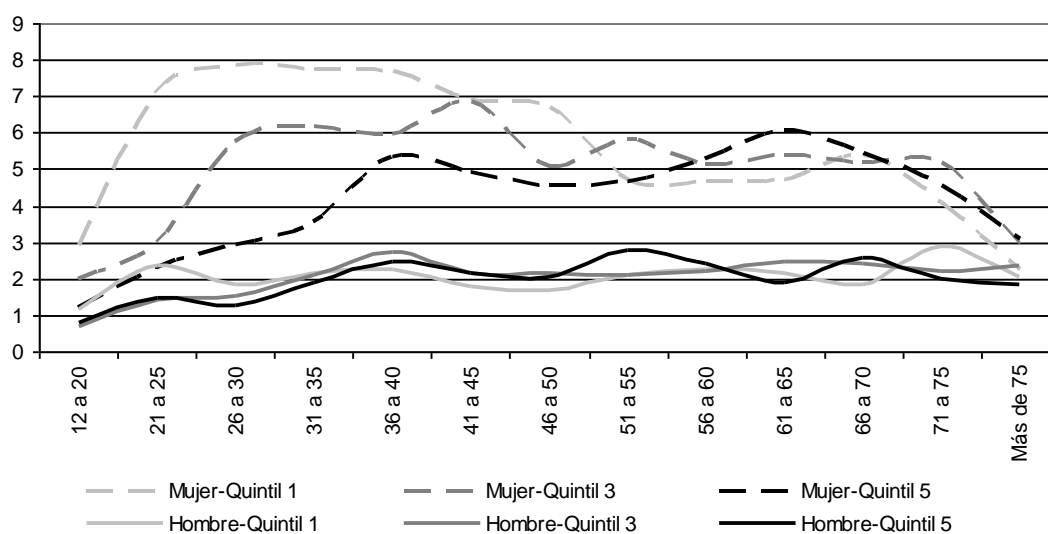
---

<sup>1</sup> Para el conjunto de los ocupados, el 80% de los hombres y el 57% de las mujeres trabajan a tiempo completo. (MTSS, 2011)

evidencia un claro sesgo en la inserción laboral de varones y mujeres por la ausencia de mecanismos de conciliación de la vida familiar y laboral.

Claramente la carga del trabajo no remunerado y su desigual distribución está presente en todos los estratos sociales a lo largo de la vida; pero en la etapa reproductiva las diferencias son más notorias.

**URUGUAY: PROMEDIO DE HORAS DIARIAS DE TRABAJO NO REMUNERADO  
SEGÚN SEXO, EDAD Y QUINTIL DE INGRESOS PER CÁPITA DEL HOGAR,  
SEPTIEMBRE DE 2007**  
(Horas promedio diarias)



*Fuente:* Elaboración propia sobre la base de los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, septiembre de 2007<sup>2</sup>.

Los hogares con niños de 0 a 12 años de edad que logra, una inserción más plena de las mujeres en el mercado laboral y donde se registra una mayor incidencia del modelo igualitario de distribución de roles entre los sexos (una mayor distribución del trabajo remunerado y no remunerado) son los que pertenecen a los estratos de mayores ingresos. Ello lo logran por el importante esfuerzo económico que realizan estos hogares tanto en la contratación de servicio doméstico como de servicios de cuidado infantil (Salvador, 2009; Salvador y Pradere, 2010). En consecuencia, quienes no disponen de los recursos económicos para pagar por esos servicios dependen de sus redes familiares y su tiempo, generándose tensiones con su inserción laboral.

Por otra parte, en el marco del Diálogo Nacional por el Empleo que se desarrolló a mediados del año 2011, el Observatorio de Mercado de Trabajo del MTSS presentó un análisis en profundidad de las inactivas dada la preocupación sobre la insuficiencia de la oferta laboral en los últimos años en Uruguay que estaba funcionando como un freno al desarrollo económico y social en esta etapa de importante dinamismo que está viviendo el país. En el informe se señala que “una fuente posible de crecimiento de la oferta laboral para enfrentar la restricción al aumento del empleo en el largo plazo y permitir un proceso de crecimiento económico sustentable es, entonces, la incorporación al mercado de trabajo de una parte de los actualmente inactivos. Se considera que habría

<sup>2</sup> Este modelo de gráfico puede verse para varios países, incluido Uruguay, en el Panorama Social de América Latina 2009 de CEPAL.

dos poblaciones potenciales para esa inserción laboral (quienes se dedican a los quehaceres del hogar y los estudiantes), pero como se espera que los segundos permanezcan en el sistema educativo la apuesta estaría por formar y dar posibilidades de inserción a quienes están dedicadas a los quehaceres domésticos que son básicamente mujeres”.

Para 2010 las inactivas por razones de tareas domésticas eran 190 mil mujeres (siendo 200 mil el total de inactivos por razones domésticas). Ello es significativamente superior al exceso de oferta disponible (la cantidad de desocupados) que asciende a 110 mil personas. Pero una dificultad que se observa para la inserción de estas inactivas al mercado de trabajo es que la principal causa por la que dejaron su empleo anterior (las que han trabajado antes) son las razones familiares, por lo cual sin intervención de políticas públicas es probable que estas mujeres en caso de que se incorporen al mercado de trabajo, nuevamente no puedan sostener su inserción.

Bucheli, Forteza y Rossi (2006) plantean que la inactividad femenina tiene relación con la intermitencia laboral ya que según la evidencia recogida en una encuesta realizada en el Gran Montevideo en 2001 (Bucheli, Cabella, Peri, Piani y Vigorito, 2002), el 55% de las encuestadas manifestaba haber estado sin empleo más de seis meses al menos una vez y la mitad por razones asociadas al cuidado de su casa, sus hijos o su familia en general. Este fenómeno se identificaba como más relevante entre las mujeres de menor nivel educativo. A lo mismo hacía referencia Marinakis (1999) cuando planteaba que la mayor desventaja de la inserción laboral de las mujeres de bajos recursos es su inserción cíclica por sus dificultades de conciliación, además de sus bajas expectativas en cuanto a las posibilidades de mejora de sus oportunidades laborales.

Además, las interrupciones laborales se asocian, a nivel internacional y hay evidencia para Uruguay (Bucheli, Forteza y Rossi, 2006; Amarante, Arim, Dean, 2012), a una pérdida de ingresos al momento de la reinserción. Ello conlleva un perfil más aplanado por edades de los ingresos de las mujeres y en términos de sus contribuciones a la seguridad social se evidencia una menor densidad de cotizaciones y una menor acumulación de ingresos.

Según la evidencia internacional, la provisión de servicios o licencias para el cuidado infantil contribuye a reducir la inactividad de las mujeres y la intermitencia laboral asociada a esos cuidados, eliminando los efectos negativos que ambos fenómenos tienen para el desarrollo económico y social del país.

## ***2. El interés de la población por los cuidados y las licencias en Uruguay***

Una encuesta muy reciente (Batthyány, Genta y Perrota, 2012) sobre las representaciones sociales del cuidado encuentra que, para el 75% de la población, el cuidado domiciliario es la atención más deseable durante la jornada laboral para los niños menores de 2 años; y dos tercios de esa población se inclina porque el cuidado lo realice la pareja o algún familiar cercano. Cuando hombres y mujeres se insertan laboralmente, las mujeres son las que manifiestan tener mayor flexibilidad para ajustar su jornada laboral a las necesidades de cuidado infantil. Ello obedece probablemente a que son ellas las que eligen trabajos que les permiten mayor flexibilidad y/o de menos horas semanales. A su vez, la investigación encuentra que un tercio de las mujeres

estaría dispuesta a abandonar su empleo en caso de tener que cuidar a un hijo o hija menor de un año si tuviera dificultades para tomarse una licencia adicional luego de finalizar su licencia maternal. El 20% abandonaría provisionalmente su empleo y más del 10% lo haría en forma definitiva.

Courtoisie, de León y Dodel (2010) investigaron las estrategias de cuidado para niños/as de 0-2 años en hogares montevideanos de estratos socioeconómicos medios que son los que, en general, no tienen acceso a servicios públicos de cuidado ni a las prestaciones monetarias que se dirigen a los sectores de bajos ingresos; tampoco cuentan con los recursos económicos para contratar estos servicios en el mercado. Analizaron casos principalmente de hogares biparentales y, en menor medida, monoparentales y familias extensas. Respecto a la legislación laboral encontraron que estos hogares manifestaban su preocupación por la reducida licencia por paternidad. Se manifestó que los padres, cuando pueden, prevén utilizar la licencia anual en el momento del nacimiento del hijo/a, pero que ello no siempre es posible dependiendo de los mecanismos que dispongan las empresas para otorgar este beneficio. También manifestaban la disconformidad con las diferencias de derechos entre empleados públicos y privados, respecto a las licencias por maternidad, paternidad y lactancia.

En una investigación realizada recientemente por el Departamento de Sociología de la FCS en el año 2011 (Filardo y Planel, 2012), se indaga sobre las actitudes y comportamientos reproductivos de mujeres y varones entre 25 y 40 años de diferentes niveles educativos con el propósito de analizar las “brechas de fecundidad” y las restricciones de contexto que identifican las personas que deseaban tener más hijos de los que efectivamente tuvieron que podrían ser objeto de intervención pública. En ese estudio encuentran que respecto a las licencias laborales vinculadas a la reproducción las opiniones varían, pero no necesariamente en función de los niveles educativos, sino en función de los proyectos personales que son ponderados. En múltiples discursos es mencionada la inadecuación de los derechos laborales al ejercicio de la reproducción; sin embargo la observación se plantea desde distintas perspectivas:

- Licencia por maternidad insuficiente: dada la demanda de la primera etapa del recién nacido y el vínculo necesario con la madre.  
También se menciona la incongruencia del discurso entre el sistema de salud y la legislación laboral. El primero que plantea un discurso focalizado en los primeros cuidados, el vínculo madre-hijo y la lactancia como centrales durante los primeros seis meses de vida del hijo/a, mientras que la legislación laboral prevé tiempos más acotados.
- Licencia como desventaja en relación a la productividad y el crecimiento profesional: la percepción del derecho no es necesariamente visualizado como algo enteramente positivo para todas las mujeres entrevistadas: en aquellas mujeres que efectivamente ponderan su proyecto profesional-laboral, la cantidad de tiempo de licencia por maternidad no es percibida como insuficiente sino como una suspensión del ejercicio de la profesión que reporta efectos negativos en su desempeño y competitividad.  
También se plantea el tema de la inequidad de género y la afirmación de roles en reproducción y crianza. El problema desde el punto de vista de la desigualdad de condiciones en la legislación laboral respecto a la maternidad y la paternidad y como esto repercute negativamente sobre las condiciones de competitividad entre hombres y mujeres.

Respecto a las alternativas entre servicios de cuidado infantil y licencias parentales, se plantea también en el estudio que el tiempo de padres y madres para “estar” con sus hijos aparece sustanciado en los discursos, se contrapone al número de hijos y no lo resuelve un servicio de cuidado. Por lo tanto, el sistema de cuidados debe complementarse con regímenes de licencias o de reducción horaria (u otras formas de flexibilización de la jornada laboral) para permitir que en estos primeros años de vida de los niños los padres y las madres puedan “estar” con ellos. Plantean Filardo y Planel (2012) como conclusión que “independientemente que la universalización de los servicios sea una solución al problema del tiempo dedicado al empleo o al estudio, no lo es al tiempo no dedicado a la construcción de un vínculo de calidad madre/padre-hijo/a”.

Por lo tanto, en la sociedad uruguaya está presente el riesgo a que las mujeres abandonen el mercado laboral para dedicarse al cuidado infantil porque no encuentran posibilidades de conciliar ambas actividades. Existe un sector de clase media que encuentra importantes dificultades para resolver el cuidado a través de los servicios disponibles, sienten la discriminación generada por los diferentes beneficios que poseen los trabajadores del sector público y privado, y los hombres tendrían interés por cuidar a sus hijos pequeños en las primeras etapas de la vida pero no disponen de los beneficios necesarios para ejercer ese derecho. Por último, se manifiesta la crítica a la desavenencia entre las recomendaciones respecto a la lactancia materna y los regímenes laborales, y la desventaja que reporta a las mujeres ser ellas las únicas beneficiarias de permisos para el cuidado infantil lo que las coloca en desventaja en el mercado laboral respecto a los varones.

### ***3. Panorama internacional de las licencias por maternidad, paternidad y parentales, y los beneficios para la lactancia.***

Según la literatura internacional, estas licencias son un sostén para los padres ya que ofrecen protección al empleo (porque garantizan el puesto de trabajo al retorno de la licencia) y financian el tiempo que dedican al cuidado (de otra forma sería no remunerado y, a su vez, puede implicar un costo) (Ray, Gornick y Schmitt, 2009). Según EUROFOUND (2007) el sostén a los padres para cuidar a sus niños refleja el interés nacional por promover la salud y el bienestar de los más pequeños, así como el reconocimiento social de que los primeros meses y años de vida requieren una atención sustancial y sostenida de los padres.

Lo mismo se plantea en Uruguay desde quienes promueven fomentar el cuidado infantil en el hogar (como directores del Plan CAIF) como una mejor alternativa a la institucionalización cuando son niños menores de 2 años, y aún para los niños de 2 y 3 años para que no permanezcan 8 horas o más en un centro de cuidados. También la promoción desde el MSP de la lactancia materna implicaría la permanencia de las madres y/o padres en el hogar<sup>3</sup>.

Existen tres tipos de licencias referidas al cuidado de los niños: las licencias por maternidad, las licencias por paternidad y las licencias parentales. Se considera que las licencias por maternidad y paternidad son aquellas otorgadas en un intervalo de tiempo inmediatamente anterior y/o posterior al nacimiento del niño/a o adopción; mientras que las licencias parentales son aquellas que se otorgan para el cuidado de niños/as a continuación de las licencias por maternidad y paternidad, o en cualquier momento posterior hasta que el niño cumpla determinada edad. Las previsiones para la lactancia son más importantes cuando las licencias por maternidad son reducidas y no existen licencias parentales.

#### **a) Licencias por maternidad**

El convenio 103 (de 1952) establecía un mínimo de 12 semanas de licencia por maternidad y eso es lo que rige en Uruguay y varios países de la región aún hoy. Luego en el año 2000, el convenio 183 extiende el período mínimo a 14 semanas y sugiere en la Recomendación 191 de dicho convenio extenderlo a 18 semanas.

El análisis más reciente que realiza OIT sobre el nivel de avance de los países en este tema identifica que el 51% de los países cumple con el convenio 183 ya que brinda 14 semanas o más de licencia. Esa es la realidad de casi todos los países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y CEI<sup>4</sup> (que 93% brindan más de 18 semanas) y de la Unión Europea y los demás países desarrollados (92% brinda más de 14 semanas). Casi la mitad de los países africanos<sup>5</sup> (48%) brinda 14 semanas o más; mientras que en

---

<sup>3</sup> Incluimos la posibilidad de que sea el padre, en caso que no pueda ser la madre por restricciones laborales u otras, ya que actualmente si éstas trabajan más de 4 horas fuera del hogar y quieren seguir la recomendación del MSP no tienen otra alternativa que extraerse la leche para que otra persona se la dé al bebé durante su ausencia. Dada la relevancia de generar y promover el desarrollo del apego con ambos padres, una buena alternativa podría ser que quien proporcione dicha mamadera en ausencia de la madre, sea el padre.

<sup>4</sup> CEI es la sigla de la Comunidad de Estados Independientes.

<sup>5</sup> De los 50 países africanos analizados por OIT, Túnez es el que brinda el período más corto, 30 días, y Sudáfrica el más largo, 4 meses.



América Latina y el Caribe sólo el 22%. En este último caso, el 72% de los países brinda entre 12 y 13 semanas de licencia por maternidad; sólo Belice y Panamá tienen 14 semanas; Brasil<sup>6</sup> 17 semanas, Costa Rica 16 semanas; y Chile, Cuba y Venezuela 18 semanas. En este marco Uruguay también se ubica por debajo de Argentina y Perú que tienen 90 días (casi 13 semanas). En Bolivia también se prevén 90 días para las trabajadoras domésticas, el resto tiene 60 días. (Gráfico 2.1 de OIT 2010 y Cuadro A.1 en el Anexo Estadístico)

Respecto al nivel de remuneración de la licencia por maternidad el convenio 183 preveía un mínimo de dos tercios de la remuneración que perciba la mujer y la recomendación 191 sugiere que cuando sea posible dicho monto se eleve al 100% de dicha remuneración. Existen distintos métodos que dificultan la verificación de si se cumple o no estrictamente con esta normativa de OIT. Lo más común es que se considere un porcentaje fijo de los ingresos anteriores al período de licencia durante todo el período en que se toma la licencia. Pero también puede ser que no se remunere el período completo, que la remuneración sea decreciente (un monto mayor al principio que al final), que la tasa de reemplazo sea constante pero exista un tope máximo al monto de remuneración (es el caso de varios países europeos), o puede ser un monto mensual fijo (independientemente de la remuneración que percibía la mujer).

En el 42% de los países que se analiza en OIT (2010) se paga por lo menos dos tercios de las remuneraciones durante un mínimo de 14 semanas. Pero en el resto o no se paga, o se paga menos de dos tercios o durante un período inferior a 14 semanas. En las regiones y países donde la extensión de la licencia es mayor también el nivel de remuneración es elevado<sup>7</sup>. Por lo tanto, se verifica una relación positiva entre la extensión de la licencia y su nivel de remuneración (o tasa de reemplazo). (Gráfico 2.3 de OIT 2010 en Anexo Estadístico) Un caso excepcional es América Latina y el Caribe donde la extensión de la licencia es reducida (menor de 14 semanas en la mayoría de los países), pero el nivel de remuneración es muy elevado (el 100% en todos los países de América del Sur, y sólo algunos países del Caribe y El Salvador tienen tasas de reemplazo entre 60% y 100%). (Cuadro A.1 en el Anexo Estadístico)

El financiamiento de esta prestación según los convenios internacionales 3 y 103 de OIT debían estar a cargo de un seguro social o fondos públicos, pero los empleadores no debían estar personalmente obligados a costear esas prestaciones. En el convenio 183 se admite la posibilidad que el empleador se haga cargo de parte de la prestación si están de acuerdo con ello. Habitualmente los países utilizan uno de los tres métodos habituales de financiamiento de estas prestaciones: seguridad social, responsabilidad del empleador o sistemas mixtos. En la mayoría de los casos el financiamiento depende de la seguridad social y en menor medida de sistemas mixtos o a cargo del empleador<sup>8</sup>. En los países donde la extensión de la licencia y la remuneración es mayor (Europa Central

---

<sup>6</sup> En el año 2008 se extendió el período de licencia por maternidad para las trabajadoras del sector público a 180 días y las del sector privado tienen la opción de extenderlo (de 120 a 180 días), pero esa diferencia la paga el empleador. Luego éste puede descontar ese pago de su monto de impuesto a la renta. (Salvador, 2009)

<sup>7</sup> En los países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y CEI donde 93% brindaba más de 18 semanas, el 82% de los países remunera al 100% (el total de los países remunera más de 2/3) y en las Economías desarrolladas y UE el 78% remunera más de 2/3, y en África 37% remunera al 100% y otorga licencias de 14 semanas y más.

<sup>8</sup> Principalmente en países de Asia, Oriente Medio y algunos de África el financiamiento corre por cuenta del empleador.

y Sudoriental (excepto UE) y CEI, y Economías desarrolladas y Unión Europea) y en América Latina y el Caribe el financiamiento es provisto por la seguridad social. En este último caso, también hay una presencia relevante de sistemas mixtos básicamente en Centroamérica. En Oriente Medio y Asia y el Pacífico donde la extensión y remuneración de las licencias es menor el financiamiento corre por cuenta del empleador. En África el financiamiento se reparte entre seguridad social, empleador y sistema mixto, y los países que se caracterizaban por mayor extensión y remuneración de la licencia en general cuentan con financiamiento de la seguridad social y mixto. Por lo tanto, cuando existen buenos sistemas de seguridad social la extensión y duración de las licencias tiende a ser mayor. Sólo América Latina, y a su interior Uruguay, se destacan por tener antiguos sistemas de seguridad social, elevados niveles de remuneración de las licencias, pero una extensión inferior a la recomendada por OIT (de 14 semanas). En Brasil se dio en el año 2008 la opción de que la extensión de la licencia por maternidad sea remunerada por el empleador y luego descontada de su pago de impuestos a la renta.

En términos de tendencias, según OIT (2010), entre 1994 y 2009 se verifica un desplazamiento gradual hacia períodos más largos de licencia por maternidad en todas las regiones del mundo, mejoraron en general los niveles de remuneración y las fuentes de financiamiento se modificaron de aquellas que dependían sólo del empleador a sistemas mixtos.

## **b) Licencias por paternidad**

Por su parte, las licencias por paternidad no están estipuladas en convenciones internacionales, son más recientes y suelen ser significativamente más cortas que las licencias por maternidad. Su duración puede rondar entre los 5-6 días o dos semanas y más. Los países con mayor extensión de la licencia se ubican en las economías desarrolladas y la Unión Europea según la información de OIT (2010). Entre ellos, Eslovenia concede 90 días (15 a utilizar antes de que el niño cumpla seis meses y el resto antes de que cumpla tres años), Islandia 13 semanas, Noruega 10 semanas, España 4 semanas, Finlandia 18 días, Dinamarca y Estonia 14 días, y Francia 11 días. En todos los casos son períodos de tiempo remunerados. Luego se encuentran Bélgica y Suecia con 10 días, Reino Unido 2 semanas; algún país de África como Camerún y Togo 10 días y Kenya 2 semanas. En América Latina, en general la extensión de esta licencia va de 2 a 5 días. Las más extensas son Ecuador con 10 días, Venezuela 14 días continuos, Brasil y Chile 5 días, Colombia son 4 días si sólo cotiza el padre a la seguridad social u 8 días si también cotiza la madre, y Uruguay con 10 días hábiles para el sector público. (Pautassi y Rico, 2011)

La remuneración de esta licencia como plantea OIT (2010) puede ser financiada, al igual que la licencia por maternidad, por el empleador, la seguridad social o una combinación de ambos. En mayor medida estas licencias son financiadas por el empleador (como en Brasil y Uruguay), pero también pueden depender totalmente de la seguridad social (como el caso de Colombia), o ser una combinación de ambos en la medida que unos días lo paga el empleador y el resto corre por cuenta de la seguridad social (es el caso de Bélgica y España). También puede ser no remunerada como en Bahamas (7 días) y Guatemala (2 días). O en el caso del Reino Unido la paga el empleador, pero luego la seguridad social le devuelve el 92% del gasto realizado.

### **c) Lactancia**

Respecto a la regulación relativa a períodos para la lactancia para madres que amamanten a sus hijos, el convenio 3 de 1919 fue el que estableció los dos descansos de media hora que rigen aún hoy en Uruguay para las trabajadoras asalariadas del sector privado. Luego los convenios 103 (de 1952) y 183 (de 2000) dejaron librado a que cada país resuelva el número y duración de estas interrupciones, en tanto se prevea al menos una interrupción. A su vez, en el convenio 183 también se introdujo la posibilidad de transformar esa interrupción en una reducción horaria. La recomendación de la OMS es que la lactancia materna sea exclusiva hasta los seis meses y una alimentación complementaria hasta los dos años. (OIT, 2010)

Por lo menos 92 países establecen previsiones para la lactancia y frecuentemente el tiempo reconocido es de dos interrupciones de 30 minutos. En ocasiones las interrupciones son más frecuentes y pueden ser de menor extensión (en Nicaragua son 15 minutos cada tres horas o República Dominicana tres descansos de 20 minutos hasta que el niño cumple el año de edad), o más extensos (en Bulgaria si trabajan más de siete horas diarias tienen derecho a dos descansos de una hora hasta que el hijo cumpla los ocho meses, y en Rumania, Portugal y Somalia las madres tienen derecho a dos descansos de una hora hasta que el hijo cumpla un año). En Ecuador son dos horas diarias. En otros casos depende de la extensión de la jornada laboral (mayor o menor a seis horas y, según ello que las interrupciones sean de 1 o dos horas diarias), o también puede depender de la edad del niño (en Hungría, Gabón y Mongolia tienen dos horas hasta los seis primeros meses y una hora hasta los nueve o diez meses). En Colombia, por ejemplo, se conceden interrupciones más frecuentes si la trabajadora presenta un certificado médico que lo justifica. (OIT, 2010)

En casi todos los países que contemplan interrupciones para la lactancia y fijan un límite de tiempo, el derecho se extiende hasta que el niño cumple al menos los seis meses; y en varios países, se extiende hasta los 18 meses y dos años o más allá (de los países latinoamericanos: en Argentina va hasta los 12 meses, en Chile hasta los 18 meses, en Guatemala hasta los tres años y en Ecuador las dos horas son hasta los 9 meses de el/la niño/a para las trabajadoras del sector privado y durante doce meses adicionales a la licencia por maternidad para las trabajadoras del sector público.

Tanto el convenio 103 como el 183 establecen que este tiempo debe contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse. Dicha remuneración puede ser financiada por la seguridad social o por el empleador.

A su vez, la recomendación 191 establece disposiciones para la higiene de la sala de lactancia.

#### **d) Licencias parentales**

Se define como licencia parental aquella licencia relativamente prolongada de la que puede disponer el padre o la madre y que les permite cuidar de un recién nacido o un hijo pequeño durante un período de tiempo que habitualmente sigue al de la licencia de maternidad o de paternidad. Este tipo de licencias no figura en ningún Convenio de la OIT, pero tanto la Recomendación 191 (que acompaña al Convenio 183 sobre la protección de la maternidad) como la Recomendación 165 (que acompaña al Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981) contienen disposiciones sobre la licencia parental<sup>9</sup>. De ambas disposiciones se extrae que tras la licencia de maternidad la madre o el padre deberían poder disfrutar de un período de licencia parental sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él. La duración de este período de licencia, así como su remuneración y otros aspectos, como las condiciones de la licencia y la distribución de la licencia parental entre los padres, no se establecen en las Recomendaciones, pero deberían determinarse en la legislación nacional. (OIT, 2010)

Un cambio importante en estas recomendaciones de OIT, respecto a las que les precedieron, es que se reconoce la participación de los padres en las responsabilidades familiares en general y no sólo la necesidad de la mujer de conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Ello constituye un paso importante hacia la creación de la efectiva igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo. Pero, como aclara la propia OIT, la forma en que se incorpora a los padres a las políticas sobre licencias para el cuidado de los hijos puede tener implicaciones importantes tanto para la igualdad de género como para la utilización de esas políticas (OIT, 2010).

Los sistemas de licencia parental varían notablemente de un país a otro. Existe una considerable diversidad en relación con las condiciones para tener derecho a la licencia, la remuneración, la duración, la posible flexibilidad en su utilización, la edad del hijo que se debe cuidar y la transferibilidad entre los padres.

La licencia parental es corriente en la Unión Europea y en otras economías industrializadas y en los países de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI, donde casi todos los países cuentan con algún tipo de disposiciones sobre licencia parental o para el cuidado de los hijos, pero es bastante rara en los países en desarrollo y en las partes menos industrializadas del mundo. La duración de la licencia parental y la compensación económica disponible durante su disfrute varían de manera significativa según los países. En general, la duración de la licencia parental es más prolongada que la de la licencia de maternidad, pero su remuneración suele ser inferior (o puede no remunerarse).

Según el estudio de OIT (2010) sólo algunos países de las demás regiones conceden licencia parental. En Oriente Medio ningún país otorga este derecho. En África, sólo Burkina Faso y Guinea contemplan una licencia parental de larga duración pero no remunerada.<sup>10</sup> En Asia, Mongolia concede este beneficio hasta la edad de tres años del

---

<sup>9</sup> Las Recomendaciones son instrumentos no vinculantes que establecen directrices susceptibles de orientar las políticas y las medidas nacionales. (OIT, 2010)

<sup>10</sup> En Guinea, tras la expiración de las 14 semanas de la licencia de maternidad, las mujeres pueden tomar otros nueve meses de licencia no remunerada. En Burkina Faso, los trabajadores o trabajadoras pueden

niño a madres y padres solteros con el pago de una prestación, y en la República de Corea se reconoce una licencia para el cuidado de los hijos remunerada a una tasa fija mensual hasta que cumplen su primer año.

En América Latina y el Caribe, las disposiciones sobre licencia parental son un fenómeno bastante raro. En Cuba, uno u otro padre tienen derecho, tras la licencia de maternidad, a una licencia parental no remunerada de nueve meses hasta que el hijo cumple un año de edad (según el decreto de ley 234 de 2003). Dicha licencia se remunera al 60% del salario (con excepción de quienes tienen hijos con discapacidad que mantienen el salario). En Chile, ambos padres tienen derecho a licencia, pero sólo si un médico confirma mediante certificado que el hijo enfermo menor de un año necesita cuidados en el hogar. En Argentina, no existe licencia parental pero luego de la licencia por maternidad las mujeres pueden recurrir a una licencia adicional de 6 meses pero sin remuneración (Salvador, 2009).

Por el contrario, en casi todos los países de economías desarrolladas y de la Unión Europea, de Europa Central y Sudoriental (no pertenecientes a la UE) y de la CEI que se analizan en el documento de OIT (2010) se prevé un período de licencia parental para cuidar a un recién nacido o a un hijo pequeño<sup>11</sup>.

Los **requisitos** que se establecen para acceder a este tipo de licencia tienen que ver frecuentemente con el empleo anterior: el tiempo en que han trabajado y aportado a la seguridad social (ej. al menos seis de los diez meses inmediatamente anteriores en Noruega, o los seis meses anteriores en Islandia, o haber trabajado para el mismo empleador 12 meses consecutivos en Australia). También, pueden existir requisitos de preaviso (en Islandia hay que avisar con seis semanas de antelación al primer día en que se pretende tomar la licencia, o seis semanas antes del nacimiento en Australia).

Estos requisitos pueden diferir de los que se exigen para recibir una prestación monetaria durante el período de licencia. En algunos países, cuando se pagan prestaciones monetarias, los requisitos exigidos para su percepción pueden ser más restrictivos que para obtener la licencia. Ejemplos:

- En la República de Corea para percibir la prestación en forma remunerada deben haber estado afiliados a un seguro de empleo que les reconoce las prestaciones al menos los 180 días previos a tomarse la licencia; si su cónyuge (de tener derecho a prestaciones nacionales de empleo) no está haciendo uso del beneficio; y si solicitan la prestación pecuniaria un mes después de la fecha de comienzo de la licencia y en los seis meses finales del período de licencia.
- En Suecia, para tener derecho a la licencia parental los trabajadores deben haber estado al servicio del empleador los seis meses precedentes o durante al menos 12 meses en los dos últimos años. Pero, para percibir una remuneración por ese período de tiempo (el 80 por ciento de los ingresos y una suma fija para los últimos 90 días de un total de 480 días), los/as trabajadores/as deben haber estado empleados y tener un seguro al menos 240 días

---

solicitar hasta seis meses de licencia no remunerada (renovable una vez) para ocuparse de sus hijos. En caso de enfermedad, la licencia se puede prorrogar a un año (también renovable una vez). Además, Sudáfrica prevé una licencia remunerada de tres días por responsabilidades familiares utilizable por ambos padres (si llevan en el empleo más de cuatro meses y trabajan un mínimo de cuatro días a la semana). No se trata de una forma tradicional de licencia parental ya que, además de ser muy corta, se puede tomar en caso de fallecimiento de un familiar.

<sup>11</sup> De los países analizados, sólo en Estados Unidos y Suiza no existen disposiciones federales sobre licencias para el cuidado de los hijos o licencia parental. (OIT, 2010)

ininterrumpidos antes del parto. Si no cumplen estos requisitos, durante todo el período de la licencia perciben una suma fija.

- En España, los padres pueden optar por la licencia parental sin ningún requisito de empleo previo, pero para percibir las prestaciones pecuniarias, los padres deben cumplir ciertos requisitos de historial profesional.

En otros países, el derecho a la licencia conlleva automáticamente las prestaciones.

Ejemplos:

- En Bélgica, el requisito de empleo previo condiciona el acceso a la licencia: el trabajador o trabajadora debe estar trabajando para el mismo empleador al menos 12 meses en los 15 meses precedentes al aviso de la fecha en que pretende tomar la licencia. Si cumplen este requisito acceden a tres meses de interrupción de su carrera por cualquier motivo, entre ellos el de ocuparse de un hijo, y reciben de la seguridad social una prestación en forma de suma fija.
- En Letonia, aquel de los padres que está de baja para cuidar de su hijo recibe el 70 por ciento del salario medio sujeto a cotización al seguro hasta que su hijo cumpla un año de edad. Los padres pueden recibir una prestación a tasa fija para el cuidado de un hijo de entre uno y dos años de edad si siguen estando de licencia para el cuidado del hijo (o si trabajan menos de 20 horas por semana).
- En Rumania, todos los padres o personas empleados que se ocupen de un hijo hasta que éste cumpla los dos años pueden acogerse a una licencia remunerada (85 por ciento del salario). Se paga prestaciones a uno de los padres si uno de los dos tiene ingresos profesionales sujetos al impuesto sobre la renta durante los 12 meses anteriores al nacimiento.

Respecto a la **titularidad** del derecho, puede ser individual o compartida, y si es individual puede ser transferible o no. De los países analizados por OIT (2010), el derecho compartido existe en: Albania, Cuba, Estonia, Finlandia, Malta, Nueva Zelanda, Uzbekistán y Viet Nam. En otros países, como Bélgica, Chile<sup>12</sup>, Chipre, Dinamarca e Islandia, cada padre tiene el derecho personal a la licencia parental, que no puede transferirse al otro padre.

En países como Suecia y Noruega que existía sólo la licencia compartida, se introdujo la cuota para el padre para que los hombres hicieran mayor uso de esta licencia. Los períodos más largos, entre los países de la OCDE, se encuentran en Islandia, Eslovenia, Noruega, Suecia, Finlandia y Alemania con más de 8 semanas reservadas para el padre (incluyendo la licencia por paternidad). (Thévenon y Solaz, 2013).

A su vez, los titulares del beneficio pueden no ser sólo padre o madre, sino también quienes se hagan cargo del cuidado del niño o la niña. Una interesante innovación en algunos países, particularmente en Europa Central y Oriental, es la extensión del beneficio a los/as abuelos/as. En Rusia, Ucrania y Lituania existe la posibilidad de que los padres compartan o transfieran el beneficio de la licencia parental a los/as abuelos/as o quien se haga cargo del cuidado de el/la niño/a (OCDE, 2010; Hein, 2005). En Portugal los abuelos tienen derecho a 30 días de licencia luego del nacimiento de un/a nieto/a que conviva con ellos (OCDE, 2011a).

La **extensión** de estas licencias es generalmente prolongada. En la Unión Europea existe una disposición base sobre las características que debe cumplir el permiso parental.

---

<sup>12</sup> En Chile sólo existe la posibilidad de una licencia cuando la salud del hijo menor de un año exige cuidados en el hogar, atestiguado mediante certificado médico. (OIT, 2010)

Originalmente dicho beneficio se estableció como “un derecho individual de un mínimo de tres meses para poder cuidar a un hijo hasta que cumpla los ocho años de edad, con derecho a volver a ocupar su mismo puesto de trabajo o uno equivalente” (Directiva 96/34/CE del Consejo de la Unión Europea de junio de 1996). El 8 de marzo de 2010 se amplió el mínimo a cuatro meses, se refuerza como derecho individual mediante una disposición que hace intransferible una parte del periodo de permiso; se reconoce el papel que desempeñan los ingresos en la decisión de hacer uso del permiso parental, aun cuando las cuestiones en materia de ingreso relacionadas con el permiso parental sean competencia de los Estados miembros; el derecho de los trabajadores a solicitar condiciones de trabajo flexibles al reincorporarse después de un permiso y; la posibilidad de que sean los Estados miembros y/o los interlocutores sociales quienes fijen los plazos del preaviso que deben dar los trabajadores cuando desean ejercer su derecho al permiso parental (Directiva 2010/18/CE “Acuerdo Marco revisado sobre el permiso parental”).

Según OCDE (2011a), en los países donde las licencias se introdujeron antes de principios de los 80s, la duración frecuentemente excede los 18 meses (Austria, Rep. Checa, Polonia, Finlandia, Francia, Hungría, Noruega, España y Suecia). Los demás países que las introdujeron luego de los años 80 tienen períodos menores al año. En general, la tendencia ha sido a la ampliación de los períodos de licencia, sólo en Suecia se redujo por la crisis económica de principios de los años noventa.

Hay países de la OCDE donde no existe este beneficio (Bulgaria, Israel, Malta, México, Rumania, Suiza y Estados Unidos) y otros donde la extensión es superior a los dos años (Alemania, Austria, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Hungría, Lituania y República Checa). La más extensa se encuentra en Polonia con 156 semanas en el año 2008<sup>13</sup>.

También hay distintas opciones de hasta cuándo se puede hacer uso del beneficio según la edad del niño que puede llegar al año, los tres años o los 8 años como es el caso de la disposición de la UE.

**Nivel de remuneración:** hay países donde la licencia es no remunerada, otros donde la remuneración cubre solo una parte del período y otros donde todo el período es remunerado. Según la información disponible en Ray (2008) para 21 países de la OCDE, se los clasificó en relación a la extensión y el monto a remunerar de la licencia, y se encuentra que:

- nueve países poseen la situación más generosa: licencias más extensas (más de tres meses) y remuneradas (en general con tasas superiores al 50%). Incluye a: Alemania, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Japón, Noruega y Suecia. En estos países es bastante común que cuando el pago está en función del ingreso existan topes en el monto a pagar (es el caso de todos los países mencionados excepto Canadá y Francia donde se remunera un monto fijo (*flat-rate*)).
- Seis se encuentran en una situación intermedia con períodos extensos pero no remunerados; o más cortos (inferiores a las 21 semanas) pero remunerados. De los seis, cinco se encuentran en la primera situación. Incluye a: Australia,

---

<sup>13</sup> OCDE Family Database, Tabla PF2.1.A con información 2007/2008 (disponible en diciembre 2012).

España, Grecia, Irlanda, Nueva Zelanda y Países Bajos (que es el único que tiene una remuneración para el sector público).

- Cuatro países otorgan licencia parental inferior a las 21 semanas en forma no remunerada. Ellos son: Austria<sup>14</sup>, Bélgica, Portugal y Reino Unido.

PAIS	LICENCIA PARENTAL	REMUNERACION
<b>PAISES MENOS AVANZADOS</b>		
<b>Reino Unido</b>	13 semanas	NO
<b>Austria</b>	3 meses a 2 años	NO (para ingresos bajos hay Asig Fliar)
<b>Bélgica</b>	3 meses	Monto fijo
<b>Portugal</b>	13 semanas	2 semanas remuneradas (“cuota padre”) y 11 semanas no remuneradas
<b>PAISES MEDIOS</b>		
<b>Australia</b>	52 semanas	NO
<b>Nueva Zelanda</b>	38 semanas	NO
<b>Irlanda</b>	14 semanas para cada padre	NO
<b>Grecia</b>	13 semanas para cada padre	NO
<b>Países Bajos</b>	13 semanas <i>full-time</i> o 6 meses <i>part-time</i> hasta 8 años.	70% para empleados públicos. No está garantizado el pago a privados pero comúnmente paga el empleador.
<b>España</b>	3 años	NO
<b>PAISES MAS AVANZADOS</b>		
<b>Canadá</b>	52 semanas	50 pagas al 55%
<b>Alemania</b>	3 años	Remunera solo 12 meses al 67%
<b>Italia</b>	6 meses con un máximo de 11 meses	30% durante los 6 meses
<b>Francia</b>	3 años	Monto fijo
<b>Suecia</b>	18 meses	80% de los ingresos con tope durante 390 días, luego monto fijo.
<b>Dinamarca</b>	32 semanas	54% trabajador manual, 30% no.
<b>Finlandia</b>	26 semanas	70-75% hasta tope.
<b>Noruega</b>	54 semanas	80% del salario o 44 semanas al 100%.
<b>Japón</b>	Hasta el año del niño/a.	40% de ingresos con tope.

Fuente: elaborado en base a Ray (2008) y OCDE (2011a).

En estas licencias se encuentra una relación inversa entre extensión y nivel de remuneración, tienden a remunerarse mejor las más cortas. Ello es opuesto a lo que sucedía con las licencias por maternidad donde, claramente en estos países, se verificaba una relación directa entre ambas variables.

<sup>14</sup> En Austria el período de licencia va de un mínimo de 3 meses a un máximo de 2 años. Ambos padres pueden tomarse como máximo un mes de licencia en forma simultánea y el resto se lo toma uno solo. (Ray, 2008)



Los períodos más largos se asocian frecuentemente al pago de un monto fijo y el beneficio es familiar y quien hace uso del mismo generalmente es la mujer; mientras que los períodos más cortos se remuneran mejor como un porcentaje de los ingresos y el beneficio es individual. Ello garantiza una mayor tasa de reemplazo hasta un cierto tope máximo. En Alemania, la reforma del 2007 introdujo una mejora en la remuneración pasando de un monto fijo según comprobación de medios, a un porcentaje del ingreso salarial (67%) con un tope máximo. Pero redujo el período en que remunera la licencia (a 12 meses), aunque el total del período de licencia se mantiene en tres años. (Thévenon y Solaz, 2013)

A su vez, según OCDE (2011b) en los países donde esa licencia es no remunerada puede existir un pago, como una asignación por el cuidado infantil en el hogar que no está relacionado con la regulación sobre licencia parental. También hay países que prolonga el período de licencia a través de licencias para el cuidado infantil que no reciben el nombre de “licencia parental” (pueden denominarse “*childcare leave*” o “*Home care leave*”). Estos períodos más prolongados de licencias se encuentran en Alemania, Austria, España, Estonia, Francia, Finlandia, Noruega, Polonia y República Checa<sup>15</sup>.

**Arreglos flexibles:** A veces los sistemas de licencia parental permiten a los padres escoger la modalidad y el momento de tomar la licencia. En algunos países la licencia debería tomarse directamente a continuación de la licencia de maternidad; en otros se puede repartir durante el período en que el niño es pequeño. Con ello los padres pueden optar por tomar la licencia parental cuando les convenga<sup>16</sup>. En Alemania, Austria, Francia, Noruega y República Checa los padres tienen la posibilidad de elegir la duración de la licencia y los períodos más cortos se paga una tasa de reemplazo mayor (OCDE, 2011a).

A su vez, en varios países la licencia parental puede tomarse a tiempo parcial, lo que ofrece a los padres la posibilidad de reducir su horario de trabajo cuando sus hijos son de corta edad.<sup>17</sup>

Estos tipos de sistemas flexibles suelen adecuarse mejor a las necesidades de las distintas familias y sus posibilidades en relación al trabajo remunerado.

---

<sup>15</sup> En los estudios de la OCDE estos períodos generalmente se suman a la licencia parental.

<sup>16</sup> En Malta, por ejemplo, el trabajador con derecho a ello puede tomar una licencia no remunerada de hasta tres meses para ocuparse de un hijo hasta que cumpla los ocho años. La licencia puede repartirse entre ambos padres por períodos a tiempo completo o parcial de un mes cada uno; por pequeños períodos; o mediante un sistema de tiempo a crédito según lo acuerden entre el empleador y el trabajador. En Letonia también puede otorgarse la licencia parental en un bloque único o por partes. (OCDE, 2010)

<sup>17</sup> En Bélgica, el trabajador o la trabajadora puede optar por tomar un período continuo de licencia de tres meses, o por reducir su horario de trabajo a la mitad durante seis meses, o por una quinta parte durante 15 meses si trabaja a tiempo completo. En Austria, la licencia parental no remunerada puede utilizarse a tiempo completo hasta que el hijo cumpla los dos años o a tiempo parcial hasta que cumpla los siete años, utilizándola en períodos de al menos tres meses cada vez. (OCDE, 2010)

### **e) Análisis conjunto de los regímenes de licencia por maternidad, paternidad y parentales.**

Este análisis se realiza para los países de la OCDE que es donde existen regímenes que combinan licencias por maternidad, paternidad y parentales<sup>18</sup>. En estos países, el promedio del período de licencia por maternidad remunerado es de 19 semanas; las licencias por paternidad remuneradas son, como máximo, de 2 semanas o menos; pero, es posible tomarse períodos más largos de licencia (al menos dos años) sólo como licencia parental o en conjunto con otras provisiones de cuidado en el hogar<sup>19</sup>. (OCDE, 2011b)

El análisis permite concluir que el tipo de régimen de bienestar define en gran medida el modelo de licencias que existe en estos países. Los modelos más generosos en los tres tipos de licencia (en términos de la extensión del período de licencia y el nivel de la tasa de reemplazo) pertenecen al régimen socialdemócrata (Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia) que, a su vez, complementa estas licencias con el acceso a servicios de cuidado infantil, jornadas laborales flexibles o reducción horaria, etc..

En el régimen conservador (Alemania, Italia, Francia y otros países de Europa continental), en términos generales, se encuentran menores tasas de reemplazo y a pesar que las licencias parentales pueden ser extensas (como en el caso de los socialdemócratas), las licencias por paternidad son más reducidas o inexistentes.

En el régimen liberal (Estados Unidos, Canadá, Australia, Nueva Zelandia, Irlanda y el Reino Unido) se encuentran tasas de reemplazo que son nulas, o sea, la licencia es no remunerada. Aún cuando esta pueda corresponder a la licencia por maternidad que son los casos más raros (Estados Unidos y Australia). A su vez, en Estados Unidos y Australia no existe un sistema de licencias tabulado como en los demás países desarrollados donde está delimitado qué corresponde a la licencia por maternidad, cuánto a la licencia por paternidad y cuánto a licencia parental. En estos países, el régimen es de licencia para el núcleo familiar y, por ejemplo, puede darse el caso donde si la licencia anual que tiene disponible la familia se utiliza en caso de enfermedad, durante ese año se reduzca lo que queda disponible para licencia por maternidad. Siendo, a su vez, que en Estados Unidos el tiempo global disponible de licencia para la familia es de 12 semanas (hay variaciones según los estados). En Australia el tiempo global es de 52 semanas y existe un bono por nacimiento de 5000 AUD.

---

<sup>18</sup> También habría algún caso en los países de Europa Central y Sudoriental (excepto UE) y de la CEI pero no se encuentran desarrollos al respecto.

<sup>19</sup> En algunos países se paga una remuneración para el cuidado en el hogar cuando los niños no concurren a un servicio de cuidado y esta remuneración es independiente de la licencia parental. (OCDE, 2011b)

### ***Los regímenes más avanzados de licencias***

**Suecia:** 14 semanas de licencia por maternidad, 2 semanas de licencia por paternidad, y 18 meses de licencia parental para cada padre (se puede tomar a tiempo completo o parcial, en forma simultánea o secuencial entre cada padre, en forma continua o dividida en tres bloques). Si comparten la licencia parental entre ambos padres reciben un bono de “igualdad de género”. Se permite reducir el horario de trabajo un 25% mientras tengan niños menores a 8 años. Del total de licencia 480 días son remunerados y 664 no.

**Dinamarca** en total 52 semanas: 18 semanas de licencia por maternidad, 2 semanas por paternidad, y 32 semanas de licencia parental. Las licencias por maternidad y paternidad se pagan entre un 30% y 90% del salario; y la licencia parental es un 60% de dicho monto. La licencia por paternidad se debe tomar durante la licencia por maternidad.

**Noruega** tienen 3 años de licencia que se componen de 54 semanas remuneradas divididas entre ambos padres (15 semanas son solo para cada padre), más 2 semanas de licencia por paternidad no remuneradas. Luego cada padre tiene un año más de licencia no remunerada hasta los 3 años del niño. Si este niño no asiste a guardería pública el Estado le paga un monto fijo por mes.

**Finlandia:** un total de 47,5 semanas, de las cuales 17,5 son por maternidad, 4 semanas son por paternidad y 26 semanas son de licencia parental (compartida en forma no simultánea). El incentivo para los padres es que si se toman las últimas 2 semanas les adicionan 2 semanas más. También se puede tomar esta licencia a tiempo parcial prolongando el período de licencia.

*Fuente: Ray, Gornick y Schmitt (2009).*

#### **4. Posibles efectos de las licencias sobre la equidad de género en el empleo y la redistribución del trabajo remunerado y no remunerado.**

Dadas las desigualdades de género existentes en los mercados laborales del mundo en general que se basa en la distribución desigual del trabajo remunerado y no remunerado, se entiende que la adopción de disposiciones sobre licencia parental a las que puedan acogerse tanto los padres como las madres puede constituir un eficaz instrumento para promover la igualdad de género. Como plantea OIT (2010), con tal instrumento se reconoce el hecho de que también los padres pueden tener responsabilidades en materia del cuidado de los hijos.

Los estudios que ya se han realizado para evaluar los impactos de las distintas opciones que existen para definir los componentes de las licencias permiten concluir que las variables más relevantes a tener en cuenta para tener un efecto positivo sobre la equidad de género son:

- la titularidad del beneficio
- la extensión de la licencia
- el nivel de remuneración
- flexibilidad

##### **4.1 Análisis de los posibles efectos según las distintas variables**

**a) Efectos de las opciones para la titularidad del beneficio:** como se mencionaba anteriormente, las licencias parentales pueden otorgarse en forma compartida entre los miembros de la pareja o en forma individual a cada miembro o a uno solo, y en este caso puede ser transferible o no. Si el objetivo es promover la equidad de género se recomienda que la titularidad sea individual y no transferible, o si es compartida que se disponga de un período exclusivo para el padre (“cuota-padre”).

En los países donde este beneficio es compartido es más corriente que quien haga uso de la licencia sea la madre. En general, la utilización de estas licencias por los hombres es muy escasa (entre 2 y 5%). Los países que introdujeron el sistema de cuotas han sido más eficientes en lograr que los padres se tomen la licencia. Los niveles más altos de utilización de esta licencia se ubican en Eslovenia, Islandia<sup>20</sup>, Noruega<sup>21</sup> y Suecia que proveen los períodos más largos y las mayores tasas de reemplazo (entre 80% y 100%). De todas formas, la licencia que se toman los hombres está por debajo de los máximos establecidos legalmente: en general utilizan entre un 20% y 30% menos que lo autorizado. (Hein, 2005; Thévenon y Solaz, 2013)

**b) Efectos de la extensión:** la extensión de la licencia tiene efectos sobre su utilización y sobre la posibilidad de que se generen efectos discriminatorios hacia los beneficiarios de las mismas o quienes más las utilizan. Ello también estaría asociado a las características del mercado laboral (nivel de empleo y desempleo), de las empresas

---

<sup>20</sup> En Islandia existe un período de nueve meses que se reparte en tercios, uno para las madres, otro para los padres y un tercer período de tres meses para ambos. El cambio se introdujo entre 2001 y 2003 y en ese período la proporción de padres que se toman la licencia aumentó de 39% a 83%, y 13% de los padres se toman más tiempo del que tienen asignado en su cuota. (Hein, 2005)

<sup>21</sup> En Noruega la cuota para padre se introdujo en 1993, a principios de los noventa los padres utilizaban entre 2-3%, y, en 2001, alrededor del 85% de los padres que tenían derecho al uso de la licencia gozaron de ella. (Hein, 2005)

(según su tamaño y solvencia operativa y económica para reemplazar la ausencia de el/la trabajador/a) y de las personas que solicitan la licencia (en cuanto a su nivel de formación, cargo jerárquico, etc.).

Por un lado, se entiende que licencias muy extensas limitan su uso por parte de los hombres (aunque ello también depende del nivel de remuneración de la licencia) y de las personas con mayor calificación porque implica un mayor deterioro de sus capacidades. Por otra parte, si son muy cortas puede desestimular el ingreso o reingreso de las mujeres al mercado laboral si no encuentran sustitutos para el cuidado (redes familiares, servicios de cuidado infantil, etc.). Según PNUD 2009 (citando a Dussailant, 2009), no hay efectos negativos para los/as empleadores/as y las mujeres cuando los permisos son de duración corta o intermedia (menor a 18 meses), pero sí habrían efectos negativos si la extensión es mayor (por ejemplo, tres años). Según la evidencia internacional que es escasa muestra que en los países nórdicos las licencias parentales prolongadas han contribuido a generar sectores extremadamente feminizados y segregados del resto. Por lo tanto, la extensión de estas licencias contribuye a que las tomen principalmente las mujeres y que sufran de discriminación en el mercado laboral generándose sectores que operan básicamente con mujeres, en esquemas de tiempo parcial, que limitan la posibilidad de empleo a tiempo completo (Nyberg, 2004; citado en PNUD 2009).

Por otra parte, algunos estudios sostienen que los modelos de licencias con períodos más largos permiten a las madres mayores probabilidades de ingresar y permanecer en el mercado laboral. De hecho, varias investigaciones sugieren que la existencia de un período de licencia parental dilata el retorno al trabajo, pero, a la vez, hace más probable y ágil el proceso de re-ingreso una vez culminado el período de licencia. En los países con sistemas de licencias más generosos, ello abarca también a las mujeres de menores ingresos o con una trayectoria laboral más informal e intermitente. (PNUD, 2009)

También, se plantea que si los períodos son extensos es más probable que las mujeres con menores niveles de ingresos utilicen todo el período de licencia (cuando esta es remunerada), y menos las más calificadas que son las que tendrían un costo de oportunidad más alto en términos de ingresos y de desarrollo de su carrera laboral.

A su vez, la evidencia sugiere que los padres que se toman las licencias más largas son aquellos con empleos más seguros y con mayor nivel educativo. También, si la madre posee altos niveles educativos y recibe buenos ingresos laborales aumenta la probabilidad de que los padres se tomen las licencias. (OCDE, 2011a)

Por lo tanto, en el caso de los hombres es más probable que las utilicen cuando son más cortas porque les genera un menor costo en sus oportunidades laborales y en sus ingresos (dependiendo de la tasa de reemplazo). Los que poseen mayores niveles educativos (que son quienes hacen mayor uso de las licencias extensas según la evidencia internacional) podrían ser quienes tengan, a su vez, mayor conciencia de género y de la importancia de dedicarle mayor tiempo al cuidado de sus hijos en las etapas iniciales de la vida. También deben recibir mayores ingresos laborales y, de esa forma, tienen más posibilidades de compensar la pérdida de ingresos que pueda implicar la licencia con el mayor disfrute de su vida familiar. Cuando esa conciencia no existe, probablemente la pérdida de ingresos (dependiendo de la tasa de reemplazo)

sea el factor clave para decidir si toma o no la licencia, o las condiciones relativas al mercado laboral (el posible debilitamiento de los vínculos profesionales, el deterioro de las capacidades, etc.).

En el caso de las mujeres, no deberían ser ni muy cortas (para no desestimular al ingreso o reingreso al mercado si no hay sustitutos para el cuidado), ni muy largas que promuevan su discriminación o su bajo uso por mujeres que valoran sus vínculos o las capacidades que se generan en el mercado laboral. En este último caso como son licencias no obligatorias (como los períodos previos y posteriores al parto en el caso de la licencia por maternidad) ellas pueden optar por hacer un uso menos extenso del beneficio. El problema es que, de todas formas, el/la empleador/a las discrimine (en términos del empleo y/o de los salarios) por suponer que harán uso de la licencia completa. Por ello también se puede ofrecer la opción de que el uso de estos mecanismos sea flexible y ya exista en la conciencia de el/la empleador/a la posibilidad de tomarla en forma total o parcial.

También la extensión de la licencia debe tener en cuenta el interés de las autoridades de la salud pública respecto al amamantamiento o la provisión de leche materna al bebé. En varios estudios se plantea que junto con la preocupación por la conciliación de la vida familiar y laboral, las licencias parentales tienen una preocupación por el bienestar infantil. La evidencia es variada (PNUD, 2009). Según algunos estudios los períodos generosos de licencia tienen el potencial de mejorar la salud de los niños. También aumentan la probabilidad que el periodo de lactancia sea más prolongado y la duración de estas licencias pagas tiene un efecto sobre la reducción de la mortalidad infantil. Es claro que las licencias parentales redundan en un mayor involucramiento de los padres en la crianza de sus hijos en los primeros meses de vida lo que suele ser valorado positivamente para el desarrollo cognitivo. También hay autores que consideran que la licencia facilita la estabilidad de la familia, un componente clave para el adecuado desarrollo de los niños.

### **c) Efectos de las tasas de reemplazo**

Las tasas de reemplazo nulas o muy bajas tienen un efecto negativo en su utilización tanto por hombres como por mujeres. Como se recoge en OIT (2010), la tasa de utilización de las licencias es baja incluso entre las mujeres cuando no se remunera. Por su parte, las tasas elevadas de utilización de la licencia están muy relacionadas con el nivel de compensación por la pérdida de ingresos durante la licencia. El hecho de que sean las mujeres y no los hombres lo que se tomen esta licencia cuando la tasa es inferior al 100% se justifica muchas veces por la diferencia de ingresos entre ambos sexos. Por ello, particularmente los padres sólo toman la licencia parental cuando ese nivel de compensación es relativamente alto.

También, como se plantea en PNUD (2009) y Ray, Gornick y Schmitt (2009), la evidencia sugiere que cuando estas licencias son no remuneradas son beneficios para los grupos de trabajadores/as con mayor poder adquisitivo ya que los demás hogares no pueden darse ese lujo. En ese caso, el monto fijo (dependiendo de su nivel) o la tasa fija con tope, podría contribuir a que los hogares de menores ingresos hagan uso del beneficio. Dependiendo del nivel del monto fijo y de los topes, estos mecanismos de remuneración generan un costo de oportunidad más alto para los/as trabajadores/as con ingresos medios y altos, y son un incentivo al uso de la licencia por los de menores ingresos.

En general, la literatura sobre licencias parentales tiende a coincidir en que en ausencia de licencias pagas, los roles tradicionales de género tienden a reforzarse o al menos no se modifican. Existe, a su vez, consenso en que si las licencias no logran modificar la pauta de “uso maternal casi exclusivo” las probabilidades de reforzar la división sexual del trabajo son altas (Nybert, 2004; Castro y Pazos, 2007, citados en PNUD 2009).

Esta variable no genera un efecto discriminatorio por parte de el/la empleador/a, si él o ella no asume ninguna parte del costo financiero directo y es totalmente financiada por fondos públicos o la seguridad social. Pero en caso que todo o parte del costo monetario tuviera que asumir el/la empleador/a, a la discriminación (en términos de oportunidades de empleo y niveles salariales) que en sí mismo puede generar la extensión se sumaría el efecto del costo monetario y en este caso el hecho de que fuera no remunerada o que el financiamiento no recaiga en forma directa en el empleador mejoraría dicha situación. Por ello, al igual que la licencia por maternidad la recomendación es que el costo sea asumido por el Estado o que no genere un costo monetario directo al empleador. Es claro que, de todas formas, el empleador o la empleadora están asumiendo el costo de la ausencia del trabajador o la trabajadora o de su reemplazo, con los costos que ello puede implicar en términos de productividad y rentabilidad para la empresa. Por otra parte, con estos regímenes de licencias se podría estar evitando la salida del mercado laboral de las trabajadoras o reduciendo su intermitencia (ingresos y salidas del mercado laboral) lo que tiene un costo para ellas en términos de ingresos y acumulación de vínculos y capital humano.

**d) Efectos de los arreglos flexibles:** varios estudios muestran que los sistemas flexibles son más exitosos en lograr un mayor involucramiento de los padres, favorecer el reingreso de quienes se toman licencia al mercado de trabajo, y contribuir a distribución de roles más equitativa entre hombres y mujeres (PNUD, 2009).

Hein (2005) plantea que tanto la posibilidad de tomarse la licencia en forma parcial (*part-time*), por ejemplo, trabajando medio horario o una reducción menor del horario laboral, así como la opción de repartir el período de licencia en distintos tramos, conllevan un mayor uso de estas licencias. Cuando la tasa de reemplazo es baja y se usa en forma parcial, la reducción de ingresos no es tan significativa.

## 4.2 Evaluaciones generales sobre los impactos de la licencias en el empleo femenino

En general, la literatura sobre licencias parentales refleja acuerdo en que éstas contribuyen a mejorar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo porque aumentan sus posibilidades de permanencia a lo largo de su vida laboral, especialmente de aquellas en posiciones más vulnerables respecto al empleo; ya que la ausencia de estos mecanismos favorece la “interrupción indeseada de los itinerarios profesionales femeninos” o, en su defecto, un manejo ineficiente de la carga de cuidados que llevan las mujeres. A su vez, si las mujeres pueden mantener su antiguo empleo en lugar de tener que buscar uno nuevo, existen más probabilidades de que aumenten en el mediano plazo sus ingresos. (PNUD, 2009)

Estudios econométricos que evalúan el efecto de las licencias en la tasa de empleo femenino para mujeres entre 25 y 54 años de edad concluyen que este efecto es positivo hasta un cierto límite en la extensión de las licencias, a partir del cual el efecto es negativo.<sup>22</sup> Los estudios que se realizaron en los años noventa, con información estadística hasta principios de esa década concluían categóricamente que el efecto era positivo (como el trabajo de Ruhm, 1998 citado en OCDE, 2011a). Pero, algunos estudios más recientes llegan a la conclusión opuesta, y otros lo confirman encontrando la explicación de esas diferencias. Estos estudios más actuales incluyen en su serie de datos la información de los años noventa que fue cuando se extendieron o introdujeron gran parte de las licencias parentales que existen en los países de la OCDE. OCDE (2011a) repite el trabajo de Ruhm (1998) y concluye que “la extensión de las licencias remuneradas –independientemente de las tasas de reemplazo- han tenido un efecto negativo en la tasa de empleo femenino y en el ratio de empleo entre hombres y mujeres”. Por su parte, Thevenon y Solaz (2013) que realizan el mismo trabajo, encuentran que los resultados de Ruhm (1998) se confirman y la relación entre las licencias y el empleo femenino les da positiva, aunque el efecto sea muy pequeño. En realidad, el shock inicial de introducir licencias parentales en la demanda de empleo es negativo para las mujeres; pero la extensión de estos beneficios tiene un efecto positivo. Ellos consideran que tal vez sea así porque las licencias pasan a ser más aceptadas por los patrones y los demás empleados. También contribuyen al cambio cultural en las futuras generaciones de mujeres que transforman su identidad “centrada en la familia” a una “centrada en su carrera laboral”. Por lo tanto, afirman que “es posible asumir que la introducción de licencias remuneradas así como su extensión por encima del mínimo estándar de licencia por maternidad no genera ningún daño sino que más bien ha promovido el incremento de la fuerza de trabajo femenina y contribuye a reducir las desigualdades de género”. También encontraron una relación positiva entre la extensión de la licencia y el número promedio de horas trabajadas por las mujeres en relación a los hombres, hasta un cierto tope. A partir de ahí, una mayor extensión de las licencias tiende a reducir el ratio de horas trabajadas entre mujeres y varones.

También hay quienes concluyen que la evidencia disponible no permite establecer causalidad entre ambas dimensiones, porque ambos fenómenos han ido ocurriendo en forma simultánea (Nyberg, 2004; Castro y Pazos, 2008:204; citados en PNUD 2009).

---

<sup>22</sup> Jaumotte (2003 citado en OCDE 2011) concluye que el efecto es positivo si la licencia no excede las 20 semanas con una tasa de reemplazo del 100%. Por encima de ese nivel, las semanas adicionales de licencia tienen un efecto negativo sobre la tasa de empleo de las mujeres entre 25 y 54 años de edad.



A su vez, si los estímulos a tomarse la licencia son principalmente para las mujeres se genera una mayor brecha con los hombres ya que continúan aprovechando las ventajas de su inserción laboral, así como amplían las oportunidades que se ven limitadas para las mujeres discriminadas. Por ello el diseño debe contemplar que no genere discriminación específica hacia las mujeres, y tratar de reducir la discriminación hacia hombres y mujeres en edad reproductiva (tanto en términos de oportunidades laborales y de salarios).

Aunque se generen mecanismos de licencia que busquen promover la redistribución del trabajo remunerado y no remunerado, los efectos de estos mecanismos no serán inmediatos. De todas formas, el diseño de licencias parentales es uno de los pocos instrumentos de política que tiene un gobierno para influenciar directamente en el comportamiento de los padres, promoviendo una distribución más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado, y estimulando a los padres a destinar más tiempo a sus hijos/as. (OCDE, 2011a)

### **4.3 Lecciones de la experiencia internacional**

Para que las licencias tengan un impacto positivo en la equidad de género considerando tanto los resultados en el mercado laboral como la distribución de roles en el hogar es importante que para las variables analizadas anteriormente se considere:

- Tasa de reemplazo salarial elevada (entre 2/3 y 100%)
- La cuota de tiempo reservada para los padres u otros estímulos para que los hombres hagan uso de la licencia<sup>23</sup>.
- Licencias no muy extensas o flexibles (posibilidad de licencias part time o separada en bloques durante un cierto período de tiempo)

También, un buen estímulo para el regreso al trabajo es combinar el uso de estas licencias con mecanismos de flexibilización de la jornada laboral durante los primeros años de vida de los/as niños/as y con una oferta accesible y de calidad de servicios de cuidado infantil. (PNUD, 2009)

Resumiendo, OCDE (2011a) plantea que la experiencia de los países que adoptan las “mejores prácticas” a nivel internacional sugiere que una política de licencias parentales generosa, universal, igualitaria en términos de género y flexible, financiada a través de seguros sociales es la que llegaría más lejos en una distribución más equitativa de los costos del cuidado infantil entre padres y madres, trabajadores con y sin hijos pequeños, empleadores y empleados.

---

<sup>23</sup> A nivel internacional se han experimentado también otros estímulos para que los padres hagan uso de la licencia, por ejemplo, se incrementa el tiempo total de licencia para la pareja si los hombres hacen uso del beneficio. Es el caso de Alemania donde la licencia parental es de 12 semanas; pero si los hombres se toman al menos 2 semanas, la licencia se extiende a 14 semanas (OCDE, 2011a). También de Finlandia donde hay 26 semanas de licencia parental para compartir entre ambos padres (no en forma simultánea); si el padre se toma las últimas dos semanas, se le adicionan dos semanas más. En Austria, por ejemplo, la asignación familiar por nacimiento de hijo se paga durante un período mayor de tiempo si ambos padres se toman la licencia parental (se extiende de 30 a 36 meses). Por su parte, en Suecia, si los padres comparten la licencia reciben un “bono de igualdad de género”. (Ray, 2008)

## **5. Posibles escenarios a evaluar para Uruguay**

### **5.1 La situación de Uruguay hoy**

Uruguay presenta un panorama poco alentador ya que la extensión de sus licencias por maternidad y paternidad están por debajo de los países mejor posicionados en la región y el mundo. Respecto a la licencia por maternidad, como se ilustraba anteriormente, Uruguay con 12 semanas para el sector privado y 13 para el sector público está por debajo de Argentina y Perú que tienen 13 semanas para todas las trabajadoras; Belice y Panamá que tienen 14 semanas; Brasil 17 semanas (con opción a 25), Costa Rica 16 semanas; y Chile, Cuba y Venezuela que tienen 18 semanas. En todos los casos con una tasa de reemplazo del 100%. Por su parte, con los tres días por licencia por paternidad para el sector privado estamos por debajo de Brasil y Chile que dan 5 días, Colombia que da 4 u 8 si ambos padres cotizan, en Ecuador son 10 días, y en Venezuela son 14 días continuos. En los países de la OCDE, la extensión promedio de las licencias por maternidad se ubican en las 19 semanas y las licencias por paternidad son, en general, de hasta 2 semanas.

En Uruguay, a su vez, los beneficios de maternidad y paternidad lo reciben sólo los trabajadores y las trabajadoras asalariadas que contribuyen a la seguridad social. Hay diferencias significativas en todas las prestaciones entre el sector público y el privado. Las trabajadoras del sector privado tienen una semana menos de licencia por maternidad, el beneficio para la lactancia es de solo una hora al día (repartida en dos medias horas) mientras que en el sector público es de media jornada laboral mientras el/la niño/a lo requiera según certificado médico. En la práctica es como mínimo hasta los 6 meses de edad del niño, pero suele extenderse hasta seis meses luego de la licencia por maternidad.

Las licencias por paternidad, hasta el año 2008, sólo existían para el sector público que desde 1989 preveía tres días hábiles (ley 16.104) y en diciembre de 2005 se ampliaron a diez días hábiles (ley 17.930). A fines de 2008 se aprobó la licencia por paternidad para el sector privado de tres días corridos. En este caso el costo de la licencia lo asume el empleador.

En caso de adopción la licencia para todos los trabajadores (hombres y mujeres) de la actividad pública y privada es de seis semanas (ley 17.292 de 2001). A continuación, la Ley 18436 de diciembre de 2008 habilita la posibilidad de reducir el horario de trabajo a la mitad durante los siguientes seis meses. En el caso de los funcionarios públicos, se trata de una licencia especial con goce de sueldo; en el caso de los trabajadores del sector privado, se percibe un subsidio similar al previsto para la licencia de maternidad, a cargo del Instituto de Seguridad Social (BPS). Durante el período de reducción horaria el subsidio también se reduce a la mitad.

Aún no existen disposiciones legales para el cuidado de los hijos (las llamadas licencias parentales). Los funcionarios públicos, pueden disponer de una “licencia especial” hasta por treinta días con goce sueldo, en casos debidamente justificados. Si es por un plazo mayor será sin goce de sueldo. (art. 37 de la ley 16.104).

En los convenios colectivos distintos sectores de actividad han incluido cláusulas que contemplan la ausencia de licencias parentales o por enfermedad de hijo-a, y/o amplían

los derechos vigentes en los beneficios de maternidad, paternidad y lactancia. También se establece la instalación de servicios de guardería.

En un subgrupo del sector transporte existe una cláusula que iguala la extensión de la licencia por maternidad a las 13 semanas que se dan en el sector público (Grupo 13, Sub grupo 11d) y se dan 5 días hábiles de licencia por paternidad. En el subgrupo de “Casas de fotografía” se da una licencia por paternidad de 6 días consecutivos.

Las cláusulas relativas al período de lactancia consisten en la reducción del horario de trabajo (a la mitad o menos de la mitad), flexibilización del horario de entrada o salida, u otro beneficio como la entrega de complemento de leche materna. En algunos sectores (el sector financiero, las casas de cambio, las entidades sociales y servicios complementarios del transporte) se aplica una reducción de media jornada de trabajo durante los seis meses posteriores a la licencia maternal. Este beneficio es opcional para las trabajadoras, y en algunos casos el reintegro de las horas es progresivo; por ejemplo, si la funcionaria trabaja 8 horas, los primeros tres meses tendría exoneradas 4 horas, los siguientes tres meses sería de 2 horas hasta cumplir seis meses desde el nacimiento. Otros dos sectores acordaron una reducción de la jornada por el período de lactancia menor a la media jornada (el Sub Grupo “Prendas de Vestir y Afines” pautó una reducción de media hora, a las estipuladas legalmente con goce de sueldo, y otra media hora más sin goce de sueldo. El Sub Grupo “Instituciones Financieras Externas” (IFES) por su parte otorgó tres horas diarias de ausencia durante el horario de trabajo, computando ese tiempo como trabajado. Por su parte, la Industria Láctea estipuló en el 2009 “una hora adicional remunerada por concepto de lactancia”, y explicita la intención de llegar a una igualación del sector respecto a las trabajadoras públicas. En 2010, tres subgrupos<sup>24</sup> incorporaron cláusulas que prevén facilidades para la lactancia: dos de ellas, refieren a la reducción a media jornada de trabajo durante los seis meses posteriores a la licencia maternal y, una, a la instalación de una sala de lactancia. (CIEDUR, 2012)

Por su parte, la licencia por enfermedad de hijo/a menor es un tema casi ausente en la negociación colectiva. En el sector salud (en dos convenios de empresa) se concede un día por cada situación de enfermedad de hijos de hasta de diez años, con un máximo de tres veces al año por cada hijo, y dos días en caso de internación, sin límite de número. En otro convenio de empresa (en la bebida) se consideran inasistencias justificadas las de un día, provocadas por enfermedades de hijos menores de 15 años, con un límite de tres en el semestre, sin perjuicio de autorizaciones especiales de acuerdo al caso concreto. En un convenio de empresa (sector financiero privado) se establece el derecho para las “funcionarias madres” de disponer de tres horas mensuales para salidas por consultas médicas de sus hijos menores de un año. Con respecto a la provisión de servicios de guarderías son muy escasos los convenios que suplen la ausencia de normas legales con este beneficio. Lo que existe es la contribución monetaria del empleador a la provisión del servicio por el sindicato (caso del sector financiero) o el pago de una suma en dinero al empleado (sector salud). (Salvador, 2007)

Por lo tanto, a nivel de los Consejos de Salarios se está discutiendo la extensión de los beneficios existentes hoy en Uruguay en cuanto a las licencias por maternidad,

---

<sup>24</sup> Grupo 1 subgrupo 8, “Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco”, capítulo 02 “Grasas y margarinas”, Grupo 14 subgrupo 2, “Organismos privados de Seguridad Social, Capítulo 02 “Fondos complementarios” y Grupo 20 subgrupos 02 y 03 “Entidades Gremiales y Sociales”.

paternidad y lactancia. Pero, no se ha ingresado en la discusión de posibles licencias parentales. De todas formas, ello demuestra que la legislación hoy está atrasada, así como sucedió con el derecho a algún día de licencia por paternidad que la ley surgió luego que varios convenios colectivos preveían dicho beneficio.

## 5.2 La propuesta del gobierno.

En junio de 2010, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social presentó al Ejecutivo un anteproyecto de ley para dar cobertura en la maternidad a las mujeres que aportan a la seguridad social pero no son asalariadas, ampliar la licencia por maternidad del sector privado en una semana y permitir la reducción del horario de trabajo a la mitad durante el período de lactancia (ambas disposiciones buscan equiparar los derechos del sector público y privado), y brindar una licencia por paternidad más amplia a cargo del BPS.

Luego, en el Diálogo por el Empleo que se desarrolló durante el año 2011 el Observatorio del Mercado de Trabajo del MTSS presentó un informe en el marco del Eje 2 “Insuficiencia de oferta laboral” (MTSS, 2011), donde se expresa que entre las recomendaciones para la conciliación referidas a la Maternidad- Paternidad se consideran:

- ✓ “Garantizar licencia de al menos 14 semanas –Convenio 183– para todas las mujeres trabajadoras incluyendo aquellas que se desempeñan en formas atípicas de trabajo. Extenderla en caso de nacimientos múltiples e incluir los casos de adopción”.
- ✓ “Legislar sobre licencias de paternidad por nacimiento; remuneradas y de duración adecuada”.
- ✓ “Incluir en la legislación la licencia parental; remunerada y de duración adecuada. Se recomienda aplicar a ambos progenitores después de la licencia de maternidad de modo secuencial y en forma compartida, sin perder el empleo y conservando los derechos que se derivan de él”.
- ✓ “Legislar sobre la licencia familiar remunerada (o reducción o flexibilidad horaria) por motivos de responsabilidades familiares, para trabajadores y trabajadoras”.
- ✓ “Extender beneficios parentales, como licencias maternas y parentales y servicios de cuidado, a trabajadores no asalariados y asalariados no registrados”.
- ✓ “Incorporar la posibilidad de tomar licencias no remuneradas o ‘excedencias’ con resguardo del puesto de trabajo, para el cuidado de dependientes”.

Pero, en los acuerdos alcanzados en dicho eje 2 (MTSS-MIDES, 2011) no se llega a establecer dichas medidas sino que se recomienda “Revisar, modificar y legislar sobre normativas vinculadas a las responsabilidades familiares de trabajadores y trabajadoras” y desarrollar estudios referidos a:

- ✓ “ampliación del número de semanas de licencia por maternidad”
- ✓ “medio horario para lactancia: 6 meses luego del reintegro de la madre, a cargo de la seguridad social. Implica equiparación de las trabajadoras privadas a las públicas (asalariadas, cuenta propia y patronas con hasta 1 empleado)”

- ✓ “licencias especiales para nacimientos múltiples o hijos con discapacidad”
- ✓ “licencia por paternidad: 15 días hábiles inmediatos al nacimiento”.
- ✓ “licencia parental: 2 semanas”
- ✓ “Licencia para cuidados, indistintamente para varones y mujeres”.
- ✓ “posibles mecanismos para legislar sobre flexibilidad horaria familiar para atender necesidades de cuidado // Banco de horas”.

### **5.3 La postura de los actores consultados sobre el proyecto de ley**

Los actores consultados sobre el proyecto de ley en el marco de esta consultoría son: Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT.

#### ***a) La opinión del MEF (persona entrevistada Ec. Cecilia Lara)***

Según la Ec. Lara la discusión sobre el proyecto en el MEF no es tanto un tema económico, sino de concebir que efectivamente las licencias pueden contribuir con el empleo y no ser un factor de discriminación.

Hay acuerdo en el MEF con la propuesta del proyecto de aumentar la licencia por maternidad del sector privado a 13 semanas, equiparando la situación con el sector público; y de incluir a las demás trabajadoras formales que hoy no gozan de este beneficio.

También hay acuerdo en aumentar la licencia por paternidad, pasando de los 3 días corridos que rigen hoy a 10 días hábiles como tienen los funcionarios públicos.

El desacuerdo se presenta con la extensión del beneficio de lactancia de reducción de la jornada laboral a medio horario como disponen las funcionarias públicas. En el proyecto se propone extender este beneficio a seis meses luego de la licencia por maternidad. El MEF hizo una propuesta de 5 semanas, y el MTSS propuso bajar a 3 meses con la posibilidad de aumentar una o dos semanas por año hasta llegar a los 6 meses.

Hay que tener en cuenta que a nivel internacional lo que se discute no son períodos exclusivos para la lactancia, sino las licencias parentales para que ambos (padre y madre) puedan hacer uso del beneficio y ellos distribuyan su tiempo en función de sus intereses y necesidades. Actualmente, las madres tienen que extraerse la leche para que alguien se la provea al bebé, y esa persona puede ser el padre.

También se planteaba desde el MEF la posibilidad de brindar algún beneficio a los empresarios que otorgaran este tipo de licencias parentales, por ejemplo con alguna deducción fiscal o algún reconocimiento a la empresa.

En cuanto a la persona que se necesite contratar para reemplazar al trabajador o trabajadora con licencia, también se maneja la posibilidad de alguna exoneración en el pago de aportes o en el despido. Sobre el último punto, el proyecto actual prevé la exoneración en el pago de la indemnización por despido en el caso de contratar un suplente para reemplazar a la trabajadora en goce de subsidio por maternidad o lactancia.

***b) La opinión del INMUJERES (personas entrevistadas Libia Ferone y Luciana Fainstain)***

El Instituto Nacional de las Mujeres nos planteó que ya existe un planteamiento formal de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE) donde el Instituto y el PIT-CNT acordaron las críticas y los comentarios a dicho proyecto.

En ese planteo, que fue elevado al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, se menciona que estas organizaciones están de acuerdo con la incorporación de nuevos colectivos de mujeres (trabajadoras no dependientes y empresarias monotributistas) a los beneficios del subsidio por maternidad; pero, no acuerdan y sobre ese punto son bastante estrictas, en que la extensión de la licencia por maternidad se limite a 13 semanas. El argumento es que ello no solo está por debajo de la normativa que rige en la mayoría de los países de la región (Brasil, Chile, Cuba y Venezuela), sino que es inferior al mínimo establecido por el Convenio 183 de OIT de 14 semanas.

El INMUJERES y el PIT-CNT entienden que la licencia por maternidad para trabajadoras públicas y privadas no sólo debe extenderse a 14 semanas como mínimo, sino que considerarían un avance sustantivo (dado que la actual legislación de las 12 semanas es de 1952 y los cambios en la inserción laboral femenina ameritan otras contemplaciones) llevar dicha licencia a 16 semanas. Proponen también que esa extensión podría hacerse en forma progresiva hasta el final del período de gobierno.

También en el documento con comentarios al proyecto se plantea que las dos semanas posteriores a la semana 14 podrían ser compartidas con el padre, dice que: “a partir de la semana 14 la licencia por maternidad se transforme en licencia parental, que puedan ser usufructuada por el padre o la madre en forma indistinta, de acuerdo a lo que la madre – en consulta con su pareja-, considere más conveniente”.

Otra de las observaciones al proyecto es respecto a la licencia por paternidad que se plantea la posibilidad que se tomen en forma continua o discontinua dentro de los seis meses siguientes al nacimiento, y estas organizaciones proponen que sea en forma continua y a continuación de los días que ya se disponen por ley para el sector privado que son tres días corridos.

A su vez, agrega la propuesta de la CTIOTE, “teniendo en cuenta que además de la lactancia es relevante el establecimiento del vínculo afectivo de los padres con el niño o niña recién nacida y la promoción del apego entre padres e hijos, debería incorporarse un artículo en el cual se concediera un horario laboral reducido, en los términos del artículo 9 del proyecto a estudio, y con sus mismos montos de subsidio, para que la madre –o padre- permanezcan más tiempo con su hijo, hasta el cumplimiento de los seis meses de edad del niño o niña”.

***c) La opinión del Departamento de Género y Equidad del PIT-CNT (personas entrevistadas Alma Fernández y Ofelia Ogara)***

El PIT-CNT acuerda lo expresado en el documento que presentó la CTIOTE al Ministro, y parten de que el piso de la negociación sobre licencia por maternidad son las 14 semanas.

Respecto a la extensión de la lactancia a medio horario durante 6 meses posteriores al reintegro, es la opción que también ambas instituciones (INMUJERES y PIT-CNT) acuerdan en caso que no se obtenga la licencia parental. Y sobre este punto el PIT-CNT se muestra más proclive a la extensión del beneficio que hoy reciben las trabajadoras del sector público a las del sector privado (medio horario para lactancia durante 6 meses).

***d) La opinión del Ministerio de Desarrollo Social (persona entrevistada Pablo Secchi)***

Según la opinión de Secchi, quien previamente había mantenido una reunión con el ministro para asentar la posición sobre este tema, hay acuerdo en el proyecto con las modificaciones que él consideraba que ya estaban incluidas en el mismo como la extensión de la licencia por maternidad a 14 semanas y que los 10 días de licencia por paternidad fueran a continuación del nacimiento.

Secchi plantea que el proyecto cuenta con el aval del ministerio y que lo que falta es conseguir los recursos que el MTSS se comprometió a gestionar para poder someter dicho proyecto a consideración del Parlamento. A su vez, dado que existen dificultades para el financiamiento se planteaba la posibilidad de separar lo relativo a la extensión del período de lactancia para que se pudiera aprobar más rápidamente la extensión de las licencias de maternidad y paternidad que se considera básico y sustancial.

También se mostraron afín a cualquier otra propuesta que se pueda manejar como alternativa a la extensión del período de lactancia, en particular lo referido a las licencias parentales.

***e) La opinión de la Representación Empresarial en el Instituto de Seguridad Social (BPS) (persona entrevistada Directora Cra. Elvira Domínguez)***

Para la realización de la entrevista la Directora de la Representación Empresarial en el BPS pidió que le enviáramos por escrito las preguntas para realizar la consulta con las cámaras empresariales. Luego se realizó la entrevista de la cual surge que:

- según la opinión empresarial, al actual proyecto le falta discusión, tiene muchas aristas que es necesario que las empresas se preparen para interpretar e implementar con el fin de evitar posibles conflictos administrativos y judiciales, y errores que puedan significar multas por parte del MTSS.

- La extensión de las licencias genera problemas en la organización del trabajo, sobre todo para las empresas más chicas que dependen más de su personal y es donde hay más mujeres. “Hay que defender la función biológica de la mujer en la procreación, pero hay que evitar también los efectos negativos de una sobreprotección”.

- De todas formas, ellos han analizado y promovido la necesidad de brindar cobertura de subsidio por maternidad a la mujer empresaria unipersonal con hasta un trabajador (siempre que realice cotizaciones a la seguridad social con opción FONASA). Afirman que la ausencia de este beneficio conspira contra la mujer emprendedora: “una mujer joven, en edad fértil, y con iniciativa empresarial (factor escaso en nuestro país) ante la eventualidad de un embarazo optará por el trabajo dependiente con sus beneficios en vez del trabajo independiente, autónomo o por cuenta propia, privando al país del éxito de una emprendedora”.

- Consideran que éste es un proyecto ambicioso pero no tiene un estudio de sustentabilidad, ni de externalidades.

Respecto a la equiparación de beneficios entre trabajadores registrados en la seguridad social (públicos y privados, asalariados o no) opinan que:

- los trabajadores públicos han conquistado muchos beneficios amparados en que tienen el mando y hacen las leyes.

- es deseable alcanzar el nivel más alto posible de seguridad social, pero el país necesita tanta seguridad social como sea posible y sustentable sin comprometer la imprescindible creación de empleo formal.

En relación a las opciones más apropiadas para que no se consolide el rol de cuidador de las mujeres que las discrimina en el mercado laboral proponen desarrollar una sólida red de guarderías y escuelas a tiempo completo. Considera que ello podría haberse resuelto con una distribución más criteriosa del 4,5% del PBI destinado a educación. En este momento lo cree poco viable con la limitada capacidad contributiva que tienen los ciudadanos que trabajan en este país.

En relación al proyecto actual estarían de acuerdo con la extensión de una semana de licencia por maternidad, proponen incluir un tope para el subsidio por maternidad (van a recalcular lo que habían hecho para dar una sugerencia sobre el nivel de dicho tope). Pero, no están de acuerdo en extender la licencia por paternidad porque parten del supuesto que no la van a utilizar para cuidar al hijo/a, excepto tal vez los más jóvenes. Están totalmente de acuerdo en extender los beneficios a las empresarias unipersonales, pero considera que habría que limitar en el caso de las monotributistas también a las que tienen hasta un trabajador dependiente (como se hace con las que tienen sociedad de hecho).

También consideran que el monto del subsidio de maternidad debe estar limitado a las partidas regulares, para que no pase que alguna partida extraordinaria (cobro de bonos, o partidas de productividad extras) se imputen en el período de contabilización para el monto del subsidio.

Proponen también la posibilidad de incluir algún requisito sobre el tiempo trabajado, como se hace en Europa, ya que lo del monotributo podría dar por ejemplo para que aparezcan monotributistas sólo para percibir este subsidio. Sobre el tema de los monotributistas comentan la necesidad de cuidar el abuso que podría generar el mínimo que se pone en el subsidio de 2 BPC ya que según sus cálculos estos trabajadores aportan por 1.000 pesos pero cobran los subsidios al mismo nivel que uno que no es monotributista y aporta por 6.000 pesos.



No considera para nada viable la posibilidad de ir a un medio horario por lactancia. Plantea que en términos prácticos si el empleador logra contratar a un reemplazante para el período de licencia maternal esa persona luego que se forma no va a quedarse trabajando por la mitad del sueldo, sino que se va directamente a otro empleo. Insistió en la necesidad de considerar que en estos momentos el mercado laboral sufre de la escasez de mano de obra y es muy complicado conseguir gente para cubrir puestos temporales y menos aún por medio tiempo.

También observó en el proyecto que la sanción estipulada para quien utilice el tiempo de licencia para trabajar en otra cosa no es suficiente ya que sólo pierde de cobrar lo que hubiera cobrado. Pero ello en sí no sería un castigo ya que si tuvo la posibilidad de trabajar, el ingreso lo generó igual. Cree que la sanción debería ser mayor para que no le convenga cometer la falta.

#### **5.4 Alternativas al proyecto de ley: posibles escenarios.**

Dadas las críticas y comentarios recibidos sobre el proyecto de ley y la revisión de la experiencia internacional sobre estos temas, se construyeron cinco escenarios que parten de algunos acuerdos básicos entre los distintos actores institucionales como: la intención de equiparar los beneficios entre los trabajadores y las trabajadoras del sector público y privado; llevar la licencia por maternidad al piso que recomienda la OIT de 14 semanas, e incluir como beneficiarios a todos los trabajadores y las trabajadoras con cobertura de la seguridad social que no son dependientes. Se incluye aparte la estimación del costo de la semana extra de licencia por maternidad para el sector privado, ya que la propuesta inicial del MTSS sólo extendía el beneficio a 13 semanas limitándose al objetivo de equiparación entre públicas y privadas. La licencia por paternidad se considera de 10 días hábiles y a continuación del nacimiento (como el sector público). Como ya existen 3 días de licencia por paternidad corridos a costo del empleador estos 10 días pueden ser adicionales o que reemplacen a dicho beneficio. Ello aún no está resuelto.

El componente variable de los distintos escenarios refiere a lo que en el proyecto actual se considera “período de lactancia” que pasaría a ser considerado una licencia parental. El **escenario 1** considera las 14 semanas de licencia por maternidad, los 10 días hábiles de licencia por paternidad, y 6 meses de medio horario para la lactancia (como está planteado actualmente en el proyecto del MTSS con el propósito de igualar la práctica habitual en el sector público) que pueden considerarse una licencia parental si se otorga el beneficio a hombres y mujeres.

El **escenario 2** mantiene los beneficios de las 14 semanas de licencia por maternidad, los 10 días hábiles de licencia por paternidad, y 3 meses de medio horario para la lactancia (si es sólo para las mujeres) o de licencia parental (si se incluye a los hombres).

El **escenario 3** también mantiene los beneficios de las 14 semanas de licencia por maternidad y los 10 días hábiles de licencia por paternidad, pero considera 5 semanas de medio horario para la lactancia (si es sólo para las mujeres) o de licencia parental (si se incluye a los hombres) que era la propuesta del MEF.

El **escenario 4** considera la propuesta que el INMUJERES y el PIT-CNT elevaron al Ministro de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la CTIOTE, que propone 14 semanas de licencia por maternidad, más 2 semanas de licencia parental, los 10 días hábiles de licencia por paternidad a continuación del nacimiento, y medio horario para la lactancia hasta los 6 meses de edad del niño que pueden ser compartidos si la madre lo desea.

Por último, se considera un **quinto escenario** que propone una alternativa a los anteriores, que además de mantener las 14 semanas de licencia por maternidad y los 10 días hábiles de licencia por paternidad, incluye 5 semanas de medio horario sólo para las mujeres (a continuación de su licencia por maternidad), y a continuación de ello, un medio horario compartido entre madre y padre hasta los seis meses de edad del niño.

En todos los casos la tasa de reemplazo es del 100% ya que desde el MTSS y los distintos actores consultados no hay afinidad por establecer tasas de reemplazo inferiores al 100%. La alternativa que se está valorando desde el MTSS es incluir topes altos al monto del beneficio.

### Escenarios a costear

	Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3	
<b>lic por maternidad</b>	14 semanas		14 semanas		14 semanas	
<b>lic por paternidad</b>	10 días hábiles		10 días hábiles		10 días hábiles	
<b>licencia parental</b>	6 meses 1/2 horario		3 meses 1/2 horario		5 semanas 1/2 horario	
	para H y M	solo para M	para H y M	solo para M	para H y M	solo para M

### propuesta INMUJERES y PIT-CNT

	Escenario 4	Escenario 5
<b>lic por maternidad</b>	14 semanas + 2 semanas compartidas	14 semanas
<b>lic por paternidad</b>	10 días hábiles	10 días hábiles
<b>licencia parental</b>	1/2 horario hasta 6 meses niño (12 semanas más)	5 semanas 1/2 horario solo para M y 1/2 horario para H y M hasta 6 meses de edad del niño

## 6. Costeo de escenarios alternativos de modelos de licencias por maternidad, paternidad y parentales

La estimación de costos de los cinco escenarios se realizó en base a la información que provee la Encuesta Continua de Hogares 2011 del Instituto Nacional de Estadística (INE). Los registros administrativos del Instituto de Seguridad Social (BPS) no están disponibles por ello no se pudo utilizar esa información que también podría haber sido de utilidad. En particular, porque permitiría distinguir mejor entre los tamaños de empresas, ya que las encuestas de hogares realizan una categorización que sólo permite desagregar entre empresas unipersonales o de 2 a 4 trabajadores, y este proyecto busca extender los beneficios de maternidad, paternidad y lactancia a quienes aportan a la seguridad social y son patrones/as en empresas de hasta 2 trabajadores/as. Por lo tanto, al utilizar la ECH lo que se hizo fue incluir como posibles beneficiarios a los/as patrones/as de empresas de hasta 4 trabajadores lo que estaría sobreestimando el costo de la ampliación de estos beneficios. De todas formas, la diferencia no debería ser muy importante ya que el número de personas que se incorpora a estos beneficios y los montos de los mismos no son significativos.

En número de personas, las mujeres ocupadas que se incorporarían a los beneficios de maternidad y lactancia son 44.000 y, sólo 800 hubieran podido ejercer ese derecho en 2011 si hubiera existido el beneficio. Por su parte, 446.900 mujeres que ya tienen derecho a gozar de ese beneficio por ser asalariadas, miembros de cooperativas de producción o trabajadoras de un programa social de empleo se hubieran visto beneficiadas con la ampliación de los mismos. De ellas, 13.800 hubieran podido hacer uso de esos beneficios porque declararon tener un hijo menor de un año. También hay que tener en cuenta que aún hay 4.100 mujeres que habiendo sido madres en 2011 no tenían acceso a estos beneficios por no aportar a la seguridad social. Sería interesante evaluar si la extensión de estos beneficios a las nuevas categorías de beneficiarias será un estímulo para su formalización.

### Mujeres ocupadas con derecho al beneficio por maternidad y potenciales usuarias durante 2011. En número de personas y porcentajes.

	MUJERES OCUPADAS		MUJERES OCUPADAS CON HIJOS MENORES DE UN AÑO	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<b>Total mujeres ocupadas</b>	<b>719,500</b>	<b>100.0</b>	<b>19,600</b>	<b>100.0</b>
No aportan a la seguridad social	200,700	27.9	4,100	20.9
<b>Aportan a la seguridad social</b>	<b>518,800</b>	<b>72.1</b>	<b>15,500</b>	<b>79.1</b>
Ya tienen derecho al beneficio maternidad	446,900	62.1	13,800	70.4
<b>Aún no tienen derecho</b>	<b>71,900</b>	<b>10.0</b>	<b>1,700</b>	<b>8.7</b>
Se incorporan al beneficio	44,000	6.1	800	4.1
<i>Cuenta propia con local</i>	<i>30,200</i>	<i>4.2</i>	<i>600</i>	<i>3.1</i>
<i>Patronas empresas chicas*</i>	<i>12,700</i>	<i>1.8</i>	<i>200</i>	<i>1.0</i>
<i>Cuenta propia sin local</i>	<i>1,100</i>	<i>0.2</i>	<i>0</i>	<i>0.0</i>
Queda excluidas	27,900	3.9	900	4.6
<i>Patronas empresas más de 4**</i>	<i>6,600</i>	<i>0.9</i>	<i>100</i>	
<i>Miembros del hogar no remunerados</i>	<i>5,800</i>	<i>0.8</i>	<i>100</i>	
<i>Patronas o cuenta propia caja notarial</i>	<i>3,200</i>	<i>0.4</i>	<i>0</i>	
<i>Patronas o cuenta propia caja profesional</i>	<i>12,300</i>	<i>1.7</i>	<i>700</i>	

\* Este es el valor máximo ya que corresponde a las patronas de empresas de hasta 4 trabajadores y el proyecto cubre sólo hasta 2.

\*\* Este valor es el mínimo ya que habría que incluir a las patronas de empresas de más de 2 trabajadores.

*Nota: los valores menores a 1.500 tienen problemas de estimación ya que la cantidad de casos no es suficiente. Se incluyeron sólo para ilustrar al lector pero debe tenerse en cuenta que son datos que pueden variar significativamente en términos absolutos.*

*Dado que las personas pueden tener más de un empleo, para considerar a las personas ocupadas y no sufrir duplicaciones se clasificaron según su ocupación principal y, en caso de que no realizara aportes en la ocupación principal, se los clasificó según su ocupación secundaria.*

*Fuente: estimación propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011 y las Proyecciones de Población 2005 del INE.*

Por otra parte, de las mujeres ocupadas que aportan a la seguridad social quedan excluidas de los beneficios del BPS alrededor de 900 mujeres que se componen básicamente de afiliadas a la Caja Profesional y reciben a través de esa institución beneficios similares a los del BPS. Las únicas que aportando se mantendrían excluidas de estos beneficios son las empresarias que no están contempladas en este proyecto (de empresas de más de 2 trabajadores/as) y las afiliadas a la Caja Notarial (que no cuenta con estos beneficios).

Los hombres ocupados que adquieren el beneficio de la licencia por paternidad con este proyecto serían, según las estadísticas para 2011, 83.600; de los cuales 2.000 podrían haber hecho uso de este beneficio durante ese año porque tienen hijos menores de 1 año (por lo tanto, nacidos entre 2010 y 2011). Los hombres ocupados que ya tienen derecho al beneficio ascienden a 540.500 y, en 2011, 19.200 habrían hecho uso de la ampliación de estos derechos porque son padres de recién nacidos.

### **Hombres ocupados con derecho al beneficio por paternidad y potenciales usuarios durante 2011.** En número de personas y porcentajes.

	HOMBRES OCUPADOS		HOMBRES OCUPADOS CON HIJOS MENORES DE UN AÑO	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<b>Total hombres ocupados</b>	<b>904.200</b>	<b>100.0</b>	<b>28.300</b>	100.0
No aportan a la seguridad social	248.800	34.6	5.900	20.8
<b>Aportan a la seguridad social</b>	<b>655.400</b>	<b>91.1</b>	<b>22.400</b>	79.2
Ya tienen derecho al beneficio paternidad	540.500	75.1	19.200	67.8
<b>Aún no tienen derecho</b>	<b>114.900</b>	16.0	<b>3.200</b>	11.3
Se incorporan al beneficio	83.600	11.6	2.000	7.1
<i>Cuenta propia con local</i>	52.700	7.3	1.300	4.6
<i>Patrones empresas chicas*</i>	30.400	4.2	700	2.5
<i>Cuenta propia sin local</i>	500	0.1	0	0.0
Quedan excluidos	31.300	4.4	1.200	4.2
<i>Patrones empresas más de 4**</i>	19.100	2.7	700	2.5
<i>Miembros del hogar no remunerados</i>	600	0.1	0	0.0
<i>Patrones o cuenta propia caja notarial</i>	800	0.1	0	0.0
<i>Patrones o cuenta propia caja profesional</i>	10.800	1.5	500	1.8

\* Este es el valor máximo ya que corresponde a las patronas de empresas de hasta 4 trabajadores y el proyecto cubre sólo hasta 2.

\*\* Este valor es el mínimo ya que habría que incluir a las patronas de empresas de más de 2 trabajadores.

*Nota: los valores menores a 1.500 tienen problemas de estimación ya que la cantidad de casos no es suficiente. Se incluyeron sólo para ilustrar al lector pero debe tenerse en cuenta que son datos que pueden variar significativamente en términos absolutos.*

*Dado que las personas pueden tener más de un empleo, para considerar a las personas ocupadas y no sufrir duplicaciones se clasificaron según su ocupación principal y, en caso de que no realizara aportes en la ocupación principal, se los clasificó según su ocupación secundaria.*

*Fuente: estimación propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011 y las Proyecciones de Población 2005 del INE.*

Para la estimación de los costos se debieron considerar las afiliaciones a la seguridad social y no las personas que aportan porque hay personas que tienen más de un empleo y recibirían el beneficio por sus distintas actividades. A su vez, el proyecto de ley abarca sólo a los/as trabajadores/as del sector privado que estén afiliados al BPS y a la Caja Notarial o Bancaria si son asalariados (porque el BPS paga sus beneficios de maternidad). Por lo tanto, las categorías de ocupación a considerar son: asalariados/as privados, miembros de cooperativas de producción, trabajador/a de un programa social de empleo, cuenta propia, y patrón de empresas de hasta 4 personas. Los/as trabajadores/as asalariados/as, miembros de cooperativa de producción y trabajador/a de un programa social de empleo reciben el mismo tratamiento en la seguridad social. Los que se incorporan al beneficio que son las otras categorías de patrones/as y cuenta propia se separaron considerando, por un lado, los/as cuenta propia y unipersonales, y por otro, los/as patrones de empresas de 2 a 4 trabajadores. Dada la imposibilidad de utilizar los registros administrativos del BPS y según los acuerdos realizados con MTSS, se imputó a los/as trabajadores/as unipersonales y cuenta propia el mínimo de 2 BPC que establece el proyecto de ley porque si fueran monotributistas pagarían por 5 BFC que está muy por debajo de ese mínimo (2 BPC equivalía en 2012 a 4.834 pesos y 5 BFC son 2.713 pesos), y a los/as patrones de empresas de 2 a 4 personas se les imputan 11 BFC que es el mínimo para las “sociedades de hecho” y está por encima del mínimo que establece el proyecto de 2 BPC (las 11 BFC en 2012 equivalían a 5.970,58 pesos).

Como ya se mencionaba anteriormente cuando se presentaban los datos según número de personas, el número de afiliaciones más importante se encuentra entre asalariados/as privados/as y las estimaciones estarán más afectadas por los cambios que se registren en términos de empleo e ingresos de esta población.

### **Número de afiliaciones a la seguridad social de mujeres y varones que tienen hijos menores de un año en 2011, según categoría de ocupación.**

	<b>Afiliaciones de Mujeres</b>	<b>Afiliaciones de Varones</b>
<b>Ampliación de la cobertura</b>	<b>800</b>	<b>2.300</b>
Cuenta propia y unipersonales	600	1.500
Patrones de empresas entre 2 y 4 personas	200	800
<b>Extensión del beneficio</b>	<b>10.600</b>	<b>16.300</b>
Asalariados/as privados/as	10.500	16.300
Miembro de coop de producción	0	(***)
Trabajador/a prog. social de empleo	100	0

(\*\*\*) valor menor a 100.

*Nota: los valores menores a 1.500 tienen problemas de estimación ya que la cantidad de casos no es suficiente. Se incluyeron sólo para ilustrar al lector pero debe tenerse en cuenta que son datos que pueden variar significativamente en términos absolutos.*

*Fuente: estimación propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011 y las Proyecciones de Población 2005 del INE.*

En la estimación actual se presentan los datos valorados a noviembre de 2012, porque los ingresos se actualizaron con el Índice de Precios del Consumo (IPC) a esa fecha. A su vez, todos los montos son líquidos o netos, sin los aportes personales y patronales correspondientes. Ello se hizo así porque el dato que brinda la ECH sobre sueldos es

líquido y la idea fue homogeneizar la información de la ECH con lo que se imputara a cuenta propia, unipersonales y microempresarios/as. Para ello se descontaron los aportes personales (correspondientes a montepío y FRL) de los fictos que se imputaron a cada una de esas categorías. No se descontó el porcentaje que correspondería a FONASA porque no se cuenta con información para realizar dicho descuento y, además, se supuso que ese monto de todas formas hay que compensarlo. En efecto, todos los aportes que deja de percibir el BPS por el periodo de tiempo que se goce de los beneficios que plantea el proyecto son un costo que también debería estimarse. Una aproximación de dicho costo sería considerar que equivale a un 27,5% de aportes jubilatorios para asalariados/as privados, 15% para patrones y cuenta propia, y entre 4,5-6% de FONASA. O sea, entre 32-33,5% para asalariados, y 19,5-21% para patrones y cuenta propia, sería el costo adicional que genera este proyecto y no está incorporado en los cálculos que se presentan en los cuadros. Pero esos porcentajes se deberían aplicar al sueldo nominal (en el caso de los asalariados) que implica incorporar al monto líquido también lo que se habría descontado de IRPF<sup>25</sup>.

Hay un 21% de mujeres ocupadas de las que ya son beneficiarias del subsidio por maternidad que durante 2011 estaban percibiendo el subsidio en el momento de ser entrevistadas. Como en esos casos el ingreso por trabajo es cero, se les imputó el monto de la transferencia, deduciéndole la cuota parte de aguinaldo, licencia y salario vacacional, y calculando su equivalente mensual para que sea comparable con el resto de los ingresos.

En los distintos escenarios se supuso que la tasa de utilización de la licencia parental es 90% entre las mujeres y 10% entre los hombres, siguiendo la evidencia internacional. Ello puede significar que las parejas, en promedio, distribuyen de esa forma su derecho de licencia parental cuando es compartida, o que 90% de las mujeres y 10% de los hombres hacen uso de ese beneficio. En este caso no se hizo una distinción según tipo de hogar (biparental, monoparental o extendido) o la condición de ocupación de la cónyuge para asignar porcentajes diferenciados, ya que no se dispone de información que permitiera mejorar las estimaciones.

Los resultados muestran que los costos de la ampliación de la cobertura a patrones/as de microempresas y trabajadores por cuenta propia no son significativos. Tampoco varía significativamente el costo de la licencia parental si se otorga sólo a las mujeres que si es compartida. Ello es así por los niveles supuestos de utilización de hombres y mujeres, pero debería variar si se impone el objetivo propuesto de redistribución de roles entre los sexos.

El escenario más costoso es el primero porque es el que propone el período más extenso de licencia parental (6 meses luego de la licencia por maternidad). Entre los escenarios 4 y 5 las diferencias de costo no son muy significativas. Pero efectivamente es menor el costo de la nueva propuesta del gobierno (escenario 5) en relación a la que realiza el PIT-CNT y el INMUJERES (escenario 4) y la diferencia más importante es que éstas últimas proponen 2 semanas de licencia parental a continuación de la licencia por maternidad mientras que la propuesta del gobierno va directamente al medio horario para mujeres durante 5 semanas y las siguientes semanas compartido con el padre. Ambas consideran la misma extensión: hasta los seis meses de edad del niño/a.

---

<sup>25</sup> El Departamento de Políticas Sociales de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) creó un programa informático para obtener los ingresos nominales partiendo de los ingresos líquidos de la ECH.

Según la experiencia internacional es claro que es preferible brindar un beneficio que cubra a ambos sexos y no sólo a las mujeres, aunque en una primera oportunidad en Uruguay no se incluya una “cuota para padre” o se incluyan estímulos específicos para que la utilicen los hombres como se ha hecho en otros países porque la realidad demostró que era necesario. Estos elementos no aparecen aún en las propuestas de los actores involucrados, aunque puede llegar a ser de interés si no se evidencian cambios importantes en la utilización de estos beneficios.

Por otra parte, en relación al nivel de remuneración no se ha manejado la posibilidad de establecer tasas inferiores al 100%, o sea que en ese sentido también la propuesta es consistente con las recomendaciones internacionales en cuanto al nivel de las tasas de reemplazo para mejorar la tasa de utilización de los varones y las mujeres de ingresos más bajos.

En caso de pensar en una alternativa que implique avanzar hacia un escenario en etapas, dando concesiones año a año, se podrían utilizar estimaciones de tasas de variación de la demanda de empleo masculina y femenina, y posibles porcentajes de variación de sus ingresos para ajustar los costos.

**Estimación del costo anual de las licencias por maternidad, paternidad y parental para los trabajadores y trabajadoras del sector privado que reciben los beneficios del Instituto de Seguridad Social (BPS). Valores a noviembre de 2012.**

	Escenario 1		Escenario 2		Escenario 3	
<b>1. Ampliación y extensión del subsidio por maternidad</b>	<b>81.767.286</b>	<b>81.767.286</b>	<b>81.767.286</b>	<b>81.767.286</b>	<b>81.767.286</b>	<b>81.767.286</b>
1.1 Ampliación de cobertura (nuevos benef)	11.236.588	11.236.588	11.236.588	11.236.588	11.236.588	11.236.588
1.2 Extensión del período (ya tenían benef)	70.530.699	70.530.699	70.530.699	70.530.699	70.530.699	70.530.699
<b>2. Ampliación y extensión licencia por paternidad</b>	<b>117.448.492</b>	<b>117.448.492</b>	<b>117.448.492</b>	<b>117.448.492</b>	<b>117.448.492</b>	<b>117.448.492</b>
2.1 Ampliación de cobertura (nuevos benef)	3.402.855	3.402.855	3.402.855	3.402.855	3.402.855	3.402.855
2.2 Extensión del período (ya tenían benef)	114.045.638	114.045.638	114.045.638	114.045.638	114.045.638	114.045.638
	<b>6 meses 1/2 horario</b>		<b>3 meses 1/2 horario</b>		<b>5 semanas 1/2 horario</b>	
	<b>para H y M</b>	<b>solo para M</b>	<b>para H y M</b>	<b>solo para M</b>	<b>para H y M</b>	<b>solo para M</b>
<b>3. Licencia parental*</b>	<b>527.780.180</b>	<b>468.883.515</b>	<b>263.890.090</b>	<b>234.441.758</b>	<b>101.496.188</b>	<b>90.169.907</b>
3.1 Asal privados, miembros coop prod y prog pub empleo	515.324.676	458.449.541	257.662.338	229.224.770	99.100.899	88.163.373
3.2 Patrones microempresas y cuenta propia	12.455.504	10.433.974	6.227.752	5.216.987	2.395.289	2.006.533
<b>COSTO TOTAL en pesos</b>	<b>726.995.958</b>	<b>668.099.293</b>	<b>463.105.868</b>	<b>433.657.536</b>	<b>300.711.967</b>	<b>289.385.685</b>
<b>COSTO TOTAL en dolares (TC 19.773)</b>	<b>36.767.105</b>	<b>33.788.464</b>	<b>23.421.123</b>	<b>21.931.803</b>	<b>15.208.212</b>	<b>14.635.396</b>
	<b>Escenario 4</b>		<b>Escenario 5</b>			
<b>1. Ampliación y extensión del subsidio por maternidad</b>	<b>162.964.237</b>		<b>81.767.286</b>			
1.1 Ampliación de cobertura (nuevos benef)	13.152.819		11.236.588			
1.2 Extensión del período (ya tenían benef)	149.811.418		70.530.699			
<b>2. Ampliación y extensión licencia por paternidad</b>	<b>117.448.492</b>		<b>117.448.492</b>			
2.1 Ampliación de cobertura (nuevos benef)	3.402.855		3.402.855			
2.2 Extensión del período (ya tenían benef)	114.045.638		114.045.638			
	<b>12 semanas 1/2 horario</b>		<b>5 semanas 1/2</b>	<b>9 semanas 1/2</b>		
	<b>para H y M</b>		<b>horario</b>	<b>horario</b>		
			<b>solo para M</b>	<b>para H y M</b>		
<b>3. Licencia parental*</b>	<b>243.590.852</b>		<b>90.169.907</b>	<b>182.693.139</b>		
3.1 Asal privados, miembros coop prod y prog pub empleo o	237.842.158		88.163.373	178.381.619		
3.2 Patrones microempresas y cuenta propia	5.748.694		2.006.533	4.311.520		
<b>COSTO TOTAL en pesos</b>	<b>524.003.581</b>		<b>472.078.824</b>			
<b>COSTO TOTAL en dolares (TC 19.773)</b>	<b>26.500.965</b>		<b>23.874.922</b>			



\* Se supone que un 10% de los hombres y un 90% de las mujeres se toman esta licencia.

Nota: para el cálculo de los costos semanales se utilizó la equivalencia respecto al año que contiene 52 semanas, por lo cual 6 meses son 26 semanas, y 3 meses equivalen a 13 semanas.

Fuente: estimación propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011 y las Proyecciones de Población 2005 del INE.

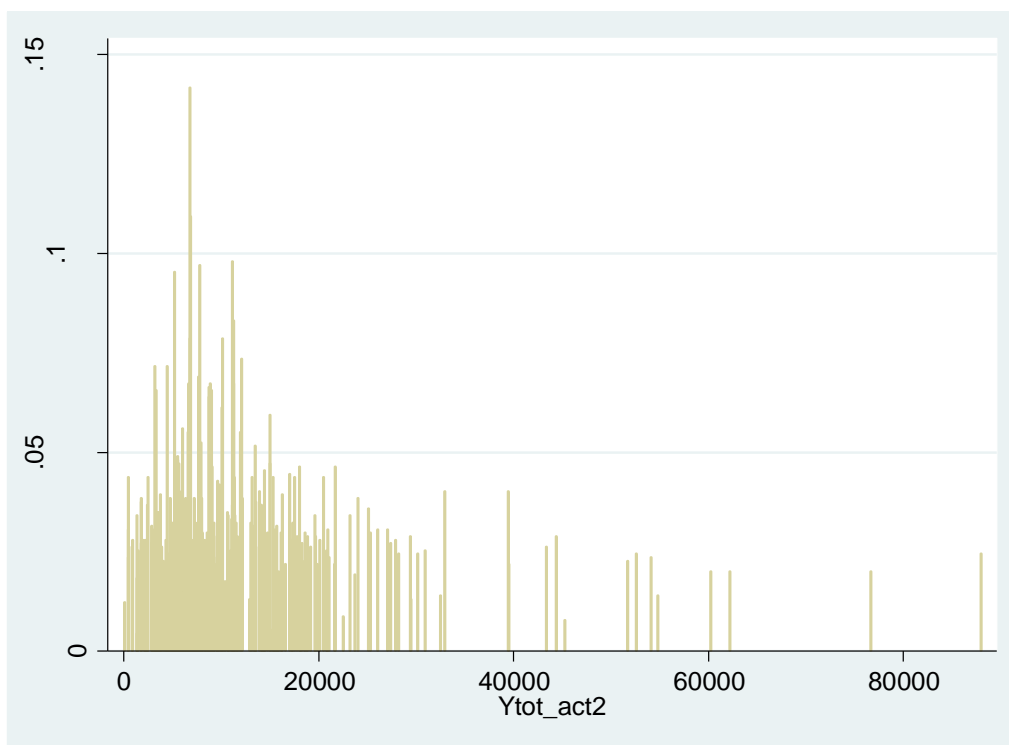
A continuación se presentan otros dos insumos que serían de utilidad para la negociación con los distintos actores que debe desarrollar el MTSS: uno es el costo de una semana de licencia por maternidad y, el otro, es la distribución de ingresos de los/as asalariados/as privados, miembros de cooperativas de producción y trabajador/a de un programa social de empleo según sexo para analizar los posibles topes a establecer a los montos de los beneficios.

**Estimación del costo anual de una semana adicional de licencia por maternidad.**  
Valores a noviembre de 2012.

	Costo semanal	
	pesos	dólares
<b>1. Ampliación y extensión del subsidio por maternidad</b>	<b>36.067.963</b>	<b>1.824.102</b>
1.1 Ampliación de cobertura (nuevos benef)	802.613	40.591
1.2 Extensión del período (ya tenían benef)	35.265.349	1.783.510

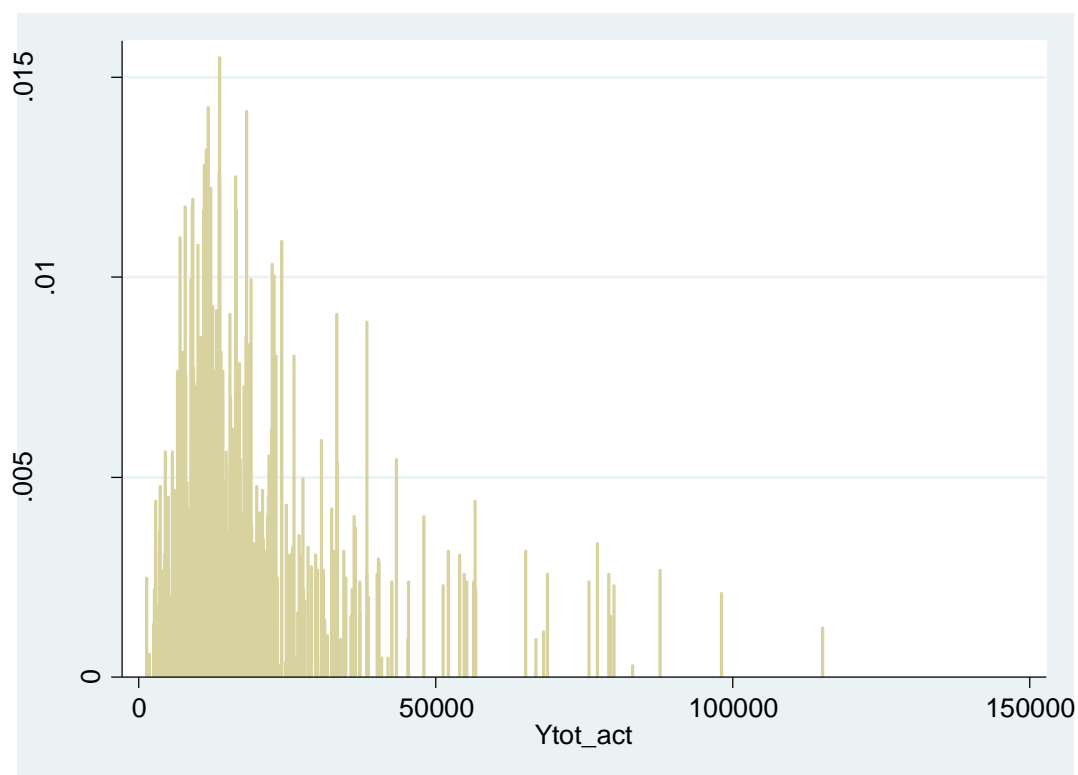
Fuente: estimación propia en base a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011 y las Proyecciones de Población 2005 del INE.

**Distribución de los ingresos de las mujeres asalariadas privadas, miembros de cooperativas de producción y trabajadoras de un programa social de empleo que son madres de niños menores de un año en 2011.**



Fuente: microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011.

**Distribución de los ingresos de los hombres asalariados privados, miembros de cooperativas de producción y trabajadores de un programa social de empleo que son padres de niños menores de un año en 2011.**



*Fuente: microdatos de la Encuesta Continua de Hogares 2011*

El valor máximo para las mujeres es de 88.000 pesos y el de los hombres es 115.000 pesos. Estos valores son mensuales e incluyen sólo los ingresos corrientes. El valor promedio para las mujeres es 11.524 pesos y para los hombres 16.895 pesos a noviembre de 2012.

## **7. Consideraciones finales**

Dado que existe un consenso bastante generalizado de que “algo hay que hacer” porque claramente la oferta laboral ha llegado a su techo en términos de cantidad y hay un cuello de botella importante en términos de calidad, las licencias parentales buscan promover la inserción laboral de aquellos que hoy no ingresan al mercado de trabajo porque no pueden conciliar su vida familiar y laboral, no tienen los niveles de formación adecuados a causa también de las mismas dificultades de conciliación, o si lo hacen se mantienen en un círculo de pobreza porque no logran trascender a mejores oportunidades laborales.

Por ello hay consenso que también la oferta de servicios de cuidado infantil son imprescindibles y tal vez en términos de cómo funciona el mercado laboral hoy son la opción más propicia para no generar discriminación desde la demanda porque su costo es menos sentido por el sector empresarial, pero también es claro que no existen recursos humanos y económicos en este momento para enfrentar el cuidado de los más chiquitos (0 y 1 año). Recién se está pensando en extender la cobertura de los servicios públicos de cuidado infantil para las edades de 2 y 3 años, y el problema de la insuficiencia de oferta laboral para cubrir los puestos de cuidadores/as de estos niños/as es un tema a resolver.

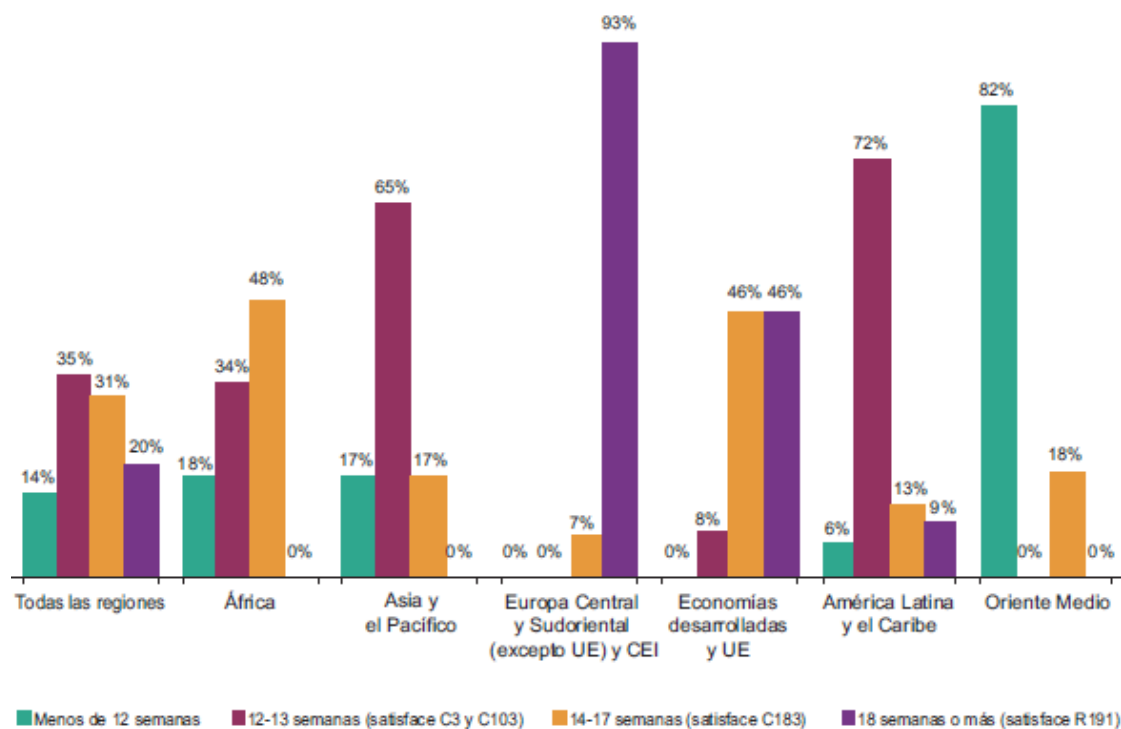
En ese marco, hay acuerdo entre todos los actores sociales (sindicales, empresariales, y gobierno) en la ampliación de la cobertura de la licencia por maternidad para las mujeres que son cuenta propia o microempresarias; también existe cierto acuerdo en la extensión de la licencia por maternidad; pero no hay acuerdo con el sector empresarial en la extensión de la licencia por paternidad ni el período de lactancia o licencia parental. La preocupación clara y central del sector empresarial está en las dificultades para cubrir los puestos de quienes estén de licencia principalmente en las empresas de menor tamaño. Respecto a la licencia por paternidad hay una gran desconfianza en distintos ámbitos en relación a que efectivamente utilicen la licencia para el cuidado de sus niños.

En relación a cómo cubrir los puestos vacantes habría también que considerar que no hay tantos nacimientos en nuestro país, pero efectivamente sería interesante pensar mecanismos novedosos de pasantías, etc. que permitieran facilitar el proceso de búsqueda y colocación de trabajadores suplentes.

Por otra parte, respecto al uso que cada padre dé a su licencia claramente implica un proceso de concientización y de transformación de roles que no se da instantáneamente por el hecho de existir la licencia, pero que puede irse mejorando con el tiempo y probablemente hayan otros factores que incidan para que no todos los hombres ni las mujeres hagan uso del beneficio. El hecho es mejorar las condiciones del mercado laboral para que aquellos que quieren hacerlo no vean restringida esa posibilidad dados los beneficios que conlleva para sí mismo, para su familia, y para las empresas que podrán contar con trabajadores/as más satisfechos con su vida; y, de esa forma, contribuir con el cuidado de los niños que serán sus futuros trabajadores. A su vez, esta estrategia de concienciar a las empresas y promover la corresponsabilidad en los cuidados debería formar parte de un paquete de medidas donde el empresariado nacional evidencie que existen beneficios en términos de mejora de la oferta laboral (en cantidad y calidad).

## Anexo estadístico

**Gráfico 2.1.**  
**Duración de la licencia de maternidad reglamentaria, por región, 2009 (167 países)**



Nota: Debido al redondeo, es posible que las cifras no sumen el 100 por ciento.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

**Cuadro A.1: Licencias maternales, lactancia y paternal en América Latina y el Caribe.**

PAIS	LICENCIA MATERNAL	PRESTACION	LACTANCIA	LICENCIA PATERNAL
<b>AMERICA DEL SUR</b>				
<b>Argentina</b>	90 días. 6 meses por hijo con síndrome de Down	100% del salario financiado por la Seguridad Social (S.S.)	1 hora diaria, dividida en dos descansos hasta el primer año del niño	2 días por nacimiento. 5 días en algunas jurisdicciones del sector público. Hasta 20 días hábiles en algunas administraciones locales
<b>Bolivia</b>	90 días para servicio doméstico; 60 días para el resto.	100% del salario: 90% (S.S.) y 10% (empleador)	2 descansos no superiores al total de una hora por día	no contemplada
<b>Brasil</b>	120 días por nacimiento y adopción de menor de 1 año. 180 días por nacimiento en el sector público y sector privado si el empleador paga la diferencia. Luego se reembolsa con impuesto a la renta.	100% del salario financiado por la S.S.	2 descansos de 30 minutos hasta 6 meses después del nacimiento. Puede ampliarse	5 días
<b>Chile</b>	18 semanas por nacimiento o adopción	100% financiado por la S.S.	2 descansos de 1 hora por día para alimentar a hijos menores de 2 años. Ampliación del tiempo y viáticos si la madre debe trasladarse fuera del lugar de trabajo	5 días por nacimiento o adopción. Por enfermedad grave del hijo menor de 18 años, puede ausentarse por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año
<b>Colombia</b>	12 semanas; al menos 6 luego del parto. 6 semanas por adopción de niños hasta 7 años	100% financiado por la S.S.	2 descansos de 30 minutos al día hasta los 6 meses de edad del niño	4 días de licencia por nacimiento (si solo el padre cotiza a la S.S.) y 8 días si ambos progenitores cotizan. 6 semanas para el adoptante de un menor de 7 años sin cónyuge o pareja
<b>El Salvador</b>	12 semanas	75% empleador en forma anticipada y 25% S.S.	1 hora diaria	No contemplada
<b>Ecuador</b>	12 semanas. En caso de muerte de la madre, el padre podrá utilizar la licencia de maternidad en su totalidad	100% del salario: 75% (S.S.) y 25% (empleador)	2 horas diarias, durante un año después del nacimiento	10 días, 15 días de licencia remunerada por adopción, prorrogable por 5 días por nacimiento múltiple o por cesárea, por 8 días por nacimiento prematuro; y por 25 días en caso de enfermedad degenerativa o discapacidad severa del niño
<b>Paraguay</b>	12 semanas	50% financiado por la S.S.	2 descansos diarios de 30 minutos cada uno	2 días
<b>Perú</b>	90 días, 30 días más por parto múltiple 30 días por adopción	100% financiado por la S.S.	1 hora diaria hasta el año de edad del niño	4 días
<b>Uruguay</b>	12 semanas (sector privado). 13 semanas (sector público) 6 semanas por adopción	100% financiado por la S.S.	2 descansos de 30 minutos cada uno hasta los 6 meses de edad del niño Reducción de la jornada a la mitad en el sector público	10 días hábiles en el sector público. 3 días sector privado y financiamiento a cargo del empleador. 6 semanas por adopción

PAIS	LICENCIA MATERNAL	PRESTACION	LACTANCIA	LICENCIA PATERNAL
<b>Venezuela</b>	18 semanas: 6 semanas antes y 12 después del parto, extendibles por enfermedad. 10 semanas por adopción	100% financiado por la S.S	2 descansos diarios de 30 minutos para amamantar en la guardería. 2 descansos diarios de 1 hora si no hubiere guardería, durante 9 meses	14 días continuos después del nacimiento o de la adopción de un menor de 3 años. 21 días por parto múltiple. 28 días por enfermedad del niño o de la madre
<b>CENTROAMÉRICA, CUBA, MEXICO Y REP. DOMINICANA</b>				
<b>Costa Rica</b>	16 semanas por nacimiento o adopción	100% del salario: 50% (S.S.) y 50% (empleador). 100% a cargo del empleador si no están al día los aportes	1 hora diaria	no contemplada
<b>Cuba</b>	18 semanas	100% S.S.	1 hora diaria hasta 1 año después del nacimiento	Concluida la licencia y la lactancia, los padres pueden decidir cuál de ellos cuidará del menor hasta el primer año de vida
<b>Guatemala</b>	12 semanas	100%: 75% (S.S.) y 25% (empleador). Si no tiene aportes al día el empleador asume 100%	2 descansos de 30 minutos o durante 10 meses luego de la licencia	2 días
<b>Honduras</b>	10 semanas por nacimiento o adopción	100% entre S.S. y empleador. Si no hay aportes 100% el empleador	2 descansos diarios de 30 minutos durante 6 meses	no contemplada
<b>México</b>	12 semanas	100%: 75% (S.S.) y 25% (empleador). Sin aportes al día, el 100% el empleador	2 descansos diarios de 30 minutos	no contemplada
<b>Nicaragua</b>	12 semanas. 14 semanas por parto múltiple. Se extiende por desempleo durante 23 semanas posteriores a la cesantía	100%: 60% S.S. para trabajadora activa o cesante que acredite cotizaciones dentro de las últimas 39 semanas previas al parto; 40% con cargo al empleador. 100% empleador si no hay aportes	15 minutos cada 3 horas	no contemplada
<b>Panama</b>	14 semanas	100%: entre S.S. y empleador. Sin aportes al día 100% empleador	15 minutos cada 3 horas o 2 descansos de 30 minutos	no contemplada
<b>Rep. Dominicana</b>	12 semanas	100% a cargo S.S. cuando hay un mínimo de 8 meses de	3 descansos de 20 minutos cada uno, como mínimo	2 días de licencia remunerada por nacimiento y 3 por fallecimiento de abuelos, padres, hijos o cónyuge

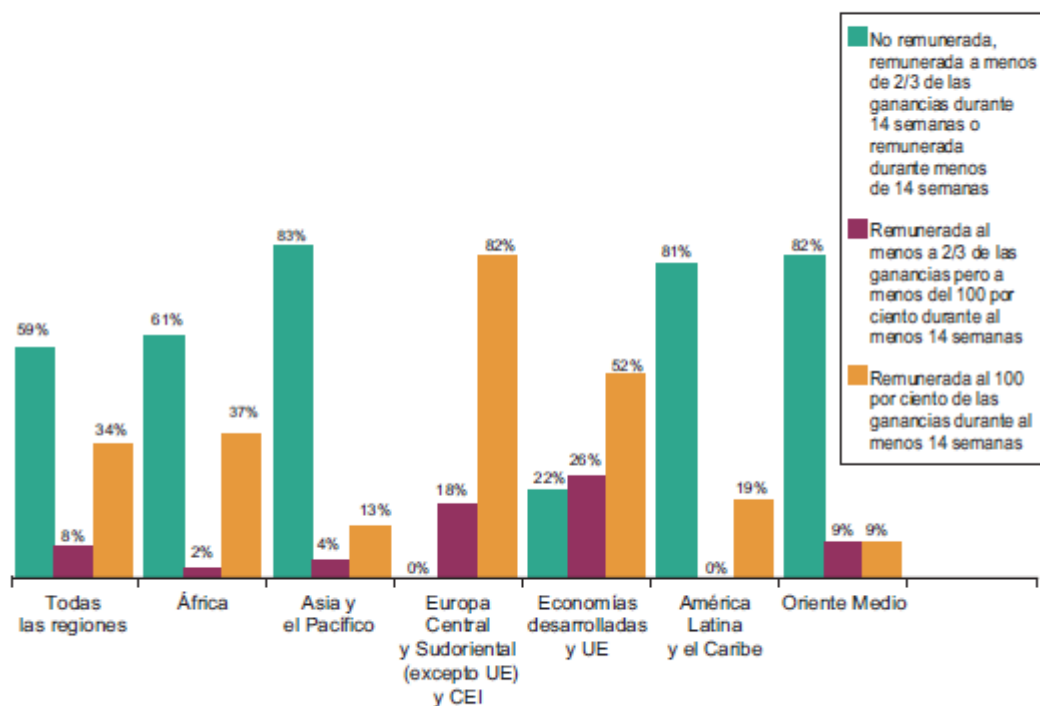
		aportes en los 12 meses antes del parto. Sin aportes al día, 100% a cargo del empleador		
<b>CARIBE</b>				
<b>Antigua y Barbuda</b>	13 semanas	100% por 6 semanas: 40% empleador y 60% S.S.; 60% por 7 semanas restantes.		no contemplada
<b>Bahamas</b>	12 semanas	100%: 33,3% empleador, 66,7% SS; 100% a cargo de SS si trabajadora no tiene cotizaciones al día.		7 días sin remuneración
<b>Barbados</b>	12 semanas	100% financiado por la S.S.		no contemplada
<b>Belice</b>	14 semanas	100% por 12 semanas a cargo SS; 80% las 2 semanas restantes.		no contemplada
<b>Dominica</b>	12 semanas	60% financiado por la S.S.		no contemplada
<b>Granada</b>	12 semanas	65% financiado por la S.S.		no contemplada
<b>Guyana</b>	13 semanas	70% financiado por la S.S.		no contemplada
<b>Haití</b>	12 semanas	100% por 6 semanas a cargo SS		no contemplada
<b>Islas Caimán</b>	12 semanas			4 semanas solo para el sector público.
<b>Jamaica</b>	12 semanas	100% por 8 semanas a cargo del empleador; 100% a cargo de SS para empleadas domésticas.		no contemplada

<b>Santa Lucía</b>	13 semanas	65% financiado por la S.S. y resto a cargo del empleador.		no contemplada
<b>Saint Kitts y Nevis</b>	13 semanas	65% financiado por la S.S.		no contemplada
<b>San Vicente y las Granadinas</b>	13 semanas	65% financiado por la S.S.		no contemplada
<b>Suriname</b>	12 semanas en sector público; en sector privado solo si hay convenio colectivo de trabajo.			no contemplada
<b>Trinidad y Tabago</b>	13 semanas	100% el primer mes a cargo del empleador y los dos meses siguientes, 50% empleador y 50% SS.		no contemplada

Fuente: Pautassi y Rico (2011) y base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo, Protección de la maternidad, Oficina Internacional del Trabajo.



**Gráfico 2.3.**  
**Prestaciones pecuniarias y duración de la licencia, por región, 2009 (152 países)**



Nota: Debido al redondeo, es posible que las cifras no sumen el 100 por ciento.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo - Protección de la maternidad (Oficina Internacional del Trabajo, 2009a).

## Referencias bibliográficas

Amarante, Verónica; Rodrigo Arim; y Andrés Dean (2012) “The effects of being out of the labor market on subsequent wages: evidence for Uruguay”, DT 10/12, Instituto de Economía (IECON), Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República.

Batthyány, Karina; Natalia Genta y Valentina Perrota (2012) “La población uruguaya y el cuidado: Persistencias de un mandato de género”, Encuesta Nacional sobre representaciones sociales del cuidado: Principales resultados. Serie Mujer y Desarrollo 117. Santiago de Chile: CEPAL.

Bucheli, Marisa; Alvaro Forteza y Ianina Rossi (2006) “Seguridad social y género en Uruguay: un análisis de las diferencias de acceso a la jubilación”. Documento N° 04/06, Departamento de Economía (DECON), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Bucheli, Marisa; Wanda Cabella; Andrés Peri; Giorgina Piani y Andrea Vigorito (2002) “Encuesta sobre situaciones familiares y desempeños sociales de las mujeres en Montevideo y Área metropolitana. Sistematización de resultados. Montevideo: UdelaR/UNICEF.

CIEDUR (2012) “Mapa de Género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay”. Área Desarrollo y Género, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay.

Courtoisie, Denise; Alicia de León y Matías Dodel (2010) “Estrategias familiares para el cuidado de niños/as menores de 2 años”. Infamilia, MIDES.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) (2007) “Parental leave in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004-2005”. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Filardo, Verónica y Anaclara Planel (2012) “Entre Susanitas y Mafaldas: el Estado. Análisis de políticas públicas y la fecundidad en Uruguay”. Ponencia presentada en el IV Congreso Uruguayo de Ciencia Política. Montevideo, noviembre 2012.

Hein, Catherine (2005) *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience*. Ginebra: OIT.

INMUJERES (2012) “Estadísticas de Género 2011”. Sistema de Información de Género”, UNFPA-MIDES.

Marinakís, Andrés (1999) “Género, pobreza y empleo en los países del Cono Sur: Interrelaciones y estado de situación”. Santiago de Chile: OIT & ETM, 1999. N° 112. 26 p.

MTSS-MIDES (2011) “Políticas para enfrentar la insuficiencia actual en materia de oferta laboral. Acuerdos, Avances y Conclusiones”. Diálogo Nacional por el Empleo, Organización Internacional del Trabajo, y Universidad de la República.

MTSS (2011) “Insuficiencia de oferta laboral”. Documento elaborado hacia el Segundo Eje Temático “Diálogo Nacional por el Empleo: Políticas para enfrentar insuficiencia actual en materia de oferta laboral”. Observatorio de Mercado de Trabajo – MTSS y la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

OCDE (2011a) *Doing better for families*. OECD Publishing.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>

OCDE (2011b) “Key characteristics of parental leave systems (PF2.1)”, OECD Family database [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database) (last updated 15/04/2011) OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs.

OIT (2010) *La maternidad en el trabajo: examen de la legislación nacional*. / Oficina Internacional del Trabajo, Condiciones de Trabajo. 2a edición. Ginebra: OIT, 2010.

Pautassi, Laura y María Nieves Rico (2011) “Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres”. En: *Desafíos*, Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Número 12, Junio. CEPAL-UNICEF: Santiago de Chile.

PNUD (2009) *Panorama internacional y viabilidad de políticas de licencias y servicios de cuidado infantil en Uruguay*. Montevideo: PNUD-Proyecto DESARROLLA.

Ray, Rebecca (2008) “A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries”. Washington D.C. Center for Economic and Policy Research.

Ray, Rebecca; Janet Gornick y John Schmitt (revised 2009) “Parental Leave Policies in 21 Countries. Assessing Generosity and Gender Equality”. Washington D.C. Center for Economic and Policy Research.

Salvador, Soledad (2009) “Configuración social del cuidado en hogares con niños/as y con adultos/as mayores y políticas de corresponsabilidad”, Montevideo, Instituto Nacional de las Mujeres y Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

Salvador, Soledad y Gabriela Pradere (2010) “El gasto en servicios de cuidado de los hogares uruguayos”, Montevideo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Salvador, Soledad (2011) “Hacia un sistema nacional de cuidados en el Uruguay”. En: *El desafío de un sistema nacional de cuidados para el Uruguay* (Rico, N. coord.). Serie Seminarios y Conferencias N° 66, División de Desarrollo Social. Santiago de Chile: CEPAL-UNFPA.

Thévenon, Olivier y Anne Solaz (2013) “Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 141, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>