

RETORNO LABORAL LUEGO DE LA LICENCIA MATERNAL

Ec. Felix Bellomo

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE LA LEY NO. 19.161 (“MODIFICACIÓN DEL SUBSIDIO POR MATERNIDAD Y FIJACIÓN DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD Y SUBSIDIO DEL CUIDADO PARA EL RECIÉN NACIDO”) SOBRE EL RETORNO LABORAL DE LAS MUJERES QUE TUVIERON HIJOS, POR TAMAÑO DE EMPRESA PARA LA APORTACIÓN DE INDUSTRIA Y COMERCIO.

Retorno laboral luego de la licencia maternal

Asesoría en Políticas de Seguridad Social

Ec. Felix Bellomo

Febrero 2020

Resumen

En este artículo se muestra el impacto de la Ley No. 19.161 de noviembre de 2013 en el retorno al trabajo de las mujeres que tuvieron hijos, para la aportación de Industria y Comercio.

Comparando el período 2012-2013 con años posteriores a la Ley (2016-2017) se observa que la proporción de mujeres que retorna al trabajo aumenta en torno al 7,4% aproximadamente.

Por otra parte, las modificaciones dispuestas en la Ley no generan el mismo efecto en las trabajadoras mujeres, al distinguir entre las que trabajan en pequeñas empresas y las que trabajan en grandes empresas, se observa que la brecha existente en la tasa de retorno se reduce en aproximadamente 3,3 p.p. en favor de las primeras.

Palabras clave: *retorno laboral; Ley N° 19.161; impacto*

1. Introducción

La participación de la mujer en el mercado laboral ha tomado un protagonismo ya conocido en los últimos años. Si bien aún queda mucho margen para que el nivel de empleo en las mujeres iguale al de los hombres, los cambios en la estructura de las familias y los métodos de control de embarazo han contribuido para que las mujeres adquieran independencia respecto a sus decisiones reproductivas y laborales.

Pero esta evolución del comportamiento de las mujeres a nivel laboral puede verse alterada ante la ocurrencia de un embarazo. El proceso de la gestación y desarrollo del embarazo, los cuidados en el momento del parto y posteriores al nacimiento, modifican la rutina diaria de la familia (de la mujer más específicamente).

Los cuidados del recién nacido son fundamentales y la aceptación de los mismos a nivel social han ido tomando mayor relevancia, al punto que en muchos casos luego del nacimiento, las mujeres optan por no continuar trabajando y hacer uso de su tiempo en el cuidado del bebé (las razones pueden ser varias, desde la protección personal del recién nacido hasta que económicamente sea inviable pagar una persona para que quede al cuidado del mismo, etc.).

Hasta el año 2013 la cobertura y los derechos que tenían las mujeres que cursaban algún embarazo quedaban comprendidos por las Leyes No. 15.084 y No. 17.215 fundamentalmente. A partir de noviembre de 2013 con la Ley No. 19.161 se expande el conjunto de beneficiarias (incorpora a las trabajadoras unipersonales) y además se agrega la opción de disponer (tanto para hombres como para mujeres) del medio horario para cuidados –luego del subsidio maternal-.

Esta Ley está orientada a promover la corresponsabilidad en la pareja, y uno de sus efectos es que podría permitir que las mujeres tengan más facilidades y un contexto más favorable para retomar con mayor naturalidad sus actividades diarias previas al embarazo.

En el entendido de que es importante evaluar los instrumentos legales y programas específicos que busquen mejorar el bienestar de las personas o aumentar sus posibilidades de elección, este estudio puede aportar desde esa medida, recogiendo información específica para las trabajadoras que cursan embarazos.

Con nuestro análisis buscamos satisfacer dos interrogantes que nos planteamos.

Primero, analizar si las modificaciones incorporadas en la Ley N° 19.161 generaron un aumento en el retorno al trabajo de las mujeres que tuvieron hijos luego de la licencia maternal. Tomando el período previo (2012-2013) y el posterior a la aplicación de la Ley en su totalidad (2016-2017) podremos evaluar el impacto de la normativa para el retorno específicamente.

A priori suponemos que, dado que la ley impulsa el sentido de la corresponsabilidad en la pareja y dispone de la posibilidad de trabajar medio tiempo durante los tres meses

posteriores a la licencia maternal, es lógico esperar un aumento de la proporción del retorno.

Por otro lado, algunos estudios han observado que los trabajadores que pertenecen a empresas de gran tamaño poseen más antigüedad –que conlleva a una menor rotación laboral y un mayor sentido de pertenencia-, mayores ingresos, en definitiva, mayor estabilidad que quienes se emplean en empresas de menor tamaño.¹ Es decir, existe una mayor valoración del empleo y lógicamente presentan mayores estímulos para conservarlos dado el costo que trae asociado un cambio en la ocupación principal para cualquier trabajador.

A su vez, de un análisis previo con datos de la ELPS, la información obtenida sobre el retorno laboral de las mujeres, verifica esto mismo, denotando un porcentaje de retorno mucho mayor para las mujeres empleadas en grandes empresas.

Dados los mayores estímulos a conservar el empleo que tienen las trabajadoras en grandes empresas y la información previa sobre el retorno, la segunda interrogante que se nos plantea es cuál habrá sido la evolución del grupo de mujeres que tuvieron hijos y que trabajan en pequeñas empresas, respecto a las que lo hacen en grandes establecimientos. ¿Se habrán beneficiado en mayor medida de los cambios propuestos en la Ley? O, por el contrario, ¿la Ley habrá aumentado las diferencias existentes entre ambos grupos?

Los casos que emplearemos en el análisis corresponden exclusivamente a la aportación de Industria y Comercio. Además de observar la evolución en el período considerado, analizaremos a las mujeres que tuvieron hijos y que realizan su trabajo en empresas de tamaño micro, pequeño y medio, respecto a las que trabajan en empresas de tamaño grande.

¹ Véase por ejemplo, “Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina”, BID, 2016.

2. Cambios propuestos por la Ley

Además de modificar el subsidio por maternidad existente, la Ley No. 19.161 instaura un subsidio por paternidad para trabajadores de la actividad privada y un Subsidio para Cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral.

Se extiende el grupo de beneficiarias al incorporar a las trabajadoras no dependientes –o cónyuges colaboradoras- que desarrollen actividades amparadas por el BPS, con hasta un trabajador subordinado y también se incluyen las titulares de empresas monotributistas.²

Se extiende en 2 semanas el período del subsidio por maternidad (pasa de 12 a 14 semanas).

El ingreso mensual mínimo que establece la Ley es de 2 BPC o el equivalente para períodos menores (el monto mínimo anterior era 1 BPC).³

El período de descanso del subsidio por paternidad se extiende, de 3 días desde la vigencia de la Ley, a 7 días desde enero de 2015, hasta 10 días continuos a partir de enero de 2016, e incluye a los trabajadores No dependientes.

Se crea el Subsidio para Cuidados del recién nacido que pueden utilizarlo indistinta y alternadamente el padre y/o la madre una vez finalizado el período de subsidio por maternidad, hasta los cuatro meses de edad del referido hijo, extendiéndose a partir de enero de 2015 hasta los cinco meses y desde enero de 2016 hasta los seis meses de edad. La actividad laboral del padre o madre beneficiario/a de este subsidio no excederá la mitad del horario habitual, siendo como máximo de cuatro horas (y el monto será de la mitad del previsto por los artículos 6º y 9º de la Ley N° 19.161).⁴

² Estos casos no los tendremos en cuenta para el estudio, nos centramos en el análisis de trabajadoras dependientes.

³ Valor de la BPC 01/01/2020: \$ 4.519.

⁴ Por información de la Ley, ver: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>

La Ley entonces tiene la intención de ampliar las posibilidades de retorno para todas las mujeres que tengan hijos, ya que incorpora el sentido de corresponsabilidad y habilita la opción del medio horario de trabajo luego de la licencia maternal.

3. Antecedentes

En un primer análisis, se trabajó con la Encuesta Longitudinal de Protección Social⁵ (ELPS) porque en su formulario está contemplada la pregunta específica sobre retorno laboral luego de la licencia maternal. En ese caso se obtuvo como resultado que las mujeres que trabajan en empresas de gran tamaño tienen más probabilidad de retornar, pero con un bajo nivel de confianza, debido a la escasa cantidad de casos con que se contaba.

Para la primer ola de la ELPS (2012-2013) la cantidad de mujeres que respondieron Si o No a la pregunta “pensando en su último embarazo, al finalizar la licencia por maternidad, ¿volvió a trabajar?” fueron 281, pero al clasificarlas en trabajadoras de empresas grandes o pequeñas obtenemos sólo a 192 para analizar. Para la ola 2 (2015-2016) respondieron Si o No a la pregunta análoga 41 mujeres, de las que se pudieron clasificar por tamaño de empresa a 29. (Cuadro 1 del Anexo)

El bajo número de casos que se podía utilizar de la ELPS motivó a pensar en otras fuentes de datos y surgió la idea de trabajar sobre los registros de las mujeres cotizantes de BPS.

4. Diseño y metodología

Para llevar adelante el análisis se utilizó información de los registros administrativos referente a las personas que hicieron uso de la licencia maternal, paternal y de medio horario para cuidados durante el período enero 2012 a diciembre 2013 y enero 2016 a diciembre 2017. Estos datos se complementaron con información de la historia laboral de estas personas obteniendo una base depurada - con la información relevante para ambos períodos.

⁵ Por mayor información www.elps.org.uy.

Se adopta el criterio del “tamaño económico” de las empresas de acuerdo al decreto 504/2007 -tomando lo definido para los puestos laborales-, y se clasifica a empresas que empleen a 100 o más personas en su plantilla como “grandes”.⁶

Se eliminaron los casos de las adre que contaban con una antigüedad laboral menor al año a la fecha del nacimiento de sus hijos, con el propósito de descartar casos donde existan tendencias previas, es decir un comportamiento anticipado a la maternidad.⁷

La evolución de la cantidad de casos de retorno laboral para todo el período analizado nos permitirá identificar si el impacto de la Ley puede considerarse positivo o no. Esto lo realizaremos observando simplemente la proporción de los casos de retorno, antes y después de la aplicación de la Ley.

El inconveniente que se nos plantea a la hora de evaluar el impacto de la Ley es la generación del contrafactual, ya que al ser una política que beneficiaría a todas las mujeres que tienen hijos, no disponemos de un grupo de “comparación” que permita obtener resultados consistentes.

Al realizar un primer análisis de los datos encontramos que, distinguiendo por tamaño de la empresa, las mujeres que se emplean en empresas de tamaño grande retornan al trabajo (luego de la licencia maternal) en mayor proporción respecto a las que se emplean en empresas de menor tamaño, resultado que fortalece la idea obtenida en el análisis previo con datos de la ELPS y que también refuerza el hecho de las diferencias mencionadas anteriormente.

Es decir, que el retorno de las mujeres empleadas en grandes empresas sea mayor, muestra en definitiva que las condiciones que posee este grupo son más favorables, y si bien tanto la corresponsabilidad como la posibilidad de utilizar el medio horario para cuidados, serían beneficiosas para todas las mujeres, es válido preguntarse si estos

⁶ Tamaño de empresa: Unipersonal (0 dependientes), Micro (1 a 4 dependientes), Pequeña (5 a 19 dependientes), Mediana (20 a 99 dependientes), Grandes (100 o más dependientes). En realidad para hablar de tamaño económico debería tenerse en cuenta el importa de la Facturación de las empresas, pero no se cuenta con esta información.

⁷ Esta consideración satisface el supuesto de la metodología de estudio de eventos sobre inexistencia de tendencias previas. Si bien no se aplica esta metodología en el presente estudio, no restringir los casos con un año de actividad laboral efectiva previa al nacimiento podría sesgar el resultado, dado que estaría latente la posibilidad de que algunas mujeres se incorporen a un trabajo estando embarazadas con el único fin de obtener el subsidio maternal.

elementos suponen un mismo efecto en el retorno sobre ambos grupos de mujeres (empleadas en empresas pequeñas y grandes).

Dada la inquietud planteada, sí podemos analizar que implicancia tiene la “condición” de ser trabajadora en una pequeña empresa –o no- en el retorno laboral luego de la licencia maternal teniendo en cuenta la aplicación de la Ley. De esta manera, adaptando la terminología utilizada en los métodos de evaluación de impacto, distinguimos a las mujeres que tuvieron hijos y son trabajadoras en empresas pequeñas como nuestro grupo de “Tratadas” y a las que tuvieron hijos y son trabajadoras en grandes empresas como nuestro grupo de “Control”.

Dicho análisis se realiza en base a la combinación de los métodos de “Diferencias en Diferencias” y de “Matching” de Tratados y Controles (Propensity Score Matching – PSM- usando vecino más cercano con reemplazo). Se utilizan datos de corte transversal, repetidos, para formar los grupos tratados y de control, comparándolos antes y después de la aplicación de la Ley, utilizando el software “R”.

La metodología es cuasi experimental (ya que no se dispone de un grupo de control por asignación aleatoria). Por lo tanto, para la robustez de los resultados del análisis es imprescindible lograr características “balanceadas” para las covariables entre el grupo de tratados y el grupo de control. La idea de aplicar PSM es comparar un individuo del tratamiento y uno del control (“mujeres que tuvieron hijos”) que tengan realmente características similares para que las diferencias en los resultados (si existen) puedan ser atribuidas a las políticas (a la condición analizada) y no a que son individuos de diferentes características, que evolucionan de forma dispar en el tiempo (en el Anexo se presentan los Test de balance).

En resumen, estimamos el impacto de las políticas focalizadas en la población objetivo sobre el resultado de interés, que es el retorno al trabajo de las mujeres en pequeñas empresas de la aportación de Industria y Comercio. El método de evaluación de impacto Diferencias en Diferencias consiste en comparar la diferencia de la variable “retorno laboral” entre ambos grupos (“Tratadas” y “Controles”) antes y después de las políticas (denominados momento 0 y momento 1 respectivamente).

Se toma como momento anterior a la Ley el período 2012-2013, y posterior el período 2016-2017. Por lo tanto, la estimación da cuenta del impacto añadido de la Ley al final del período dada la condición del tamaño de empresa.

El supuesto que inspira la medición es que los inobservables que afectan la evolución de los resultados del grupo de control y los del grupo de tratamiento son invariantes en el tiempo. En este sentido, si se observan cambios en el grupo de interés, se pueden adjudicar a la política evaluada (a la condición analizada en nuestro caso).

El resultado de las políticas respecto al retorno se estimó en base a la idea de regreso al trabajo de la mujer luego de la licencia maternal por un período mayor o igual a los 4 meses, obteniendo de este modo un registro más certero del retorno, dado que en este período se destina intensivamente el tiempo al cuidado del recién nacido. El estudio tiene validez a nivel país.

Las covariables utilizadas para el apareamiento (*matching*) de tratadas y controles refieren a la zona geográfica (región), el tramo de edad de la embarazada, la antigüedad laboral en la empresa, las horas semanales de trabajo y la remuneración percibida. Finalmente –como ya fue mencionado- se decide por trabajar con los datos de la aportación Industria y Comercio únicamente. Esto es debido a que para el resto de las aportaciones no se cuenta con una cantidad mínima en el grupo de Control que no afecte el poder estadístico del análisis.

Aclaración: La Ley No. 19.161 es de noviembre de 2013, pero recién para el año 2016 estuvo operativa al 100%. Sin embargo, y como puede notarse en los documentos de Santos (2014) y Bene (2017), en el tiempo inmediato posterior a la aplicación de la Ley no se observan grandes cambios en las cantidades de acceso a la licencia parental por parte de los hombres, que es algo que se supone necesario para que el retorno (la continuación) laboral de las mujeres tenga más chances de darse efectivamente⁸. Por ello fundamentalmente es que se trabaja con los datos hasta noviembre 2013⁹ para el

⁸ Por otras publicaciones de la Asesoría: www.bps.gub.uy, Inicio, Institucional, Estadísticas de seguridad social, Comentarios de seguridad social.

⁹ El período va desde febrero 2012 a noviembre 2013. Enero no se incluyó por presentar un error en la información.

primer período y con los datos para 2016 y 2017, entendiendo que para ese entonces se dio tiempo suficiente para que la idea y conocimiento de la Ley se instaure en la sociedad civil.

5. Consideraciones y características de las mujeres que tuvieron hijos

Teniendo en cuenta la antigüedad laboral, se distingue entre quienes tienen 3 o más años de actividad en su empleo, para analizar si existe un comportamiento diferenciado (que se espera que así sea). Esta variable vale 1 si la antigüedad es mayor a 36 meses, 0 en caso contrario.

Se generó una variable binaria que clasifica a las mujeres que pertenecen a Montevideo (con valor 1) y al Interior (con valor 0).

Se clasificó a las mujeres según 6 tramos de edad (menor a 20, entre 20 y 24, entre 25 y 29, entre 30 y 34, entre 35 y 39, mayor o igual a 40) para implementar el matching.

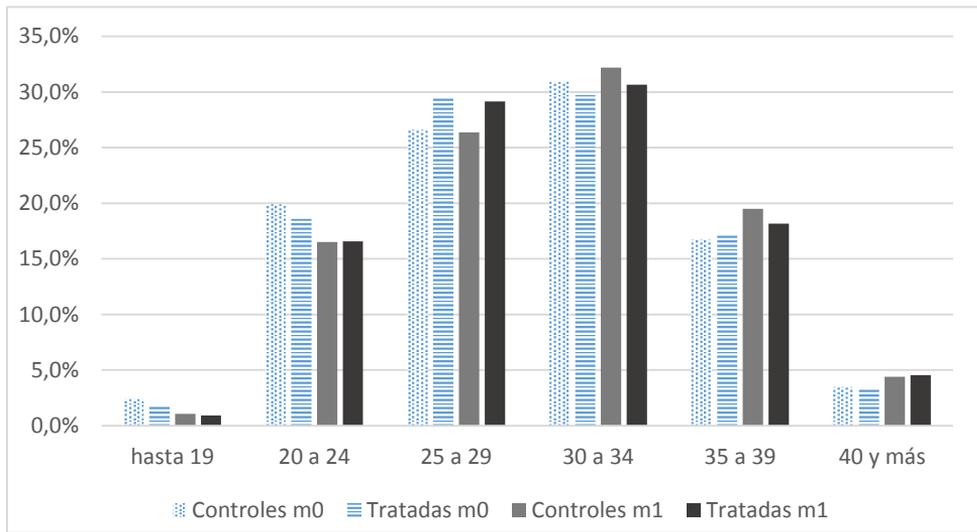
Se genera una variable binaria que representa las horas trabajadas semanales de las mujeres, tomando el valor 1 si la cantidad de horas es mayor a 30 y con valor 0 en caso contrario.¹⁰

Se expresa en logaritmo el monto de la remuneración percibida por las mujeres durante el período del subsidio. Además se analiza la distribución de las mismas de acuerdo a los quintiles generados.

Algunas de estas características pueden verse reflejadas en los siguientes gráficos:

¹⁰ Se supone un empleo de lunes a viernes de 6 horas o más por día como de jornada completa.

Gráfico 1 _ Rangos de edad de las mujeres que tuvieron hijos en ambos periodos.

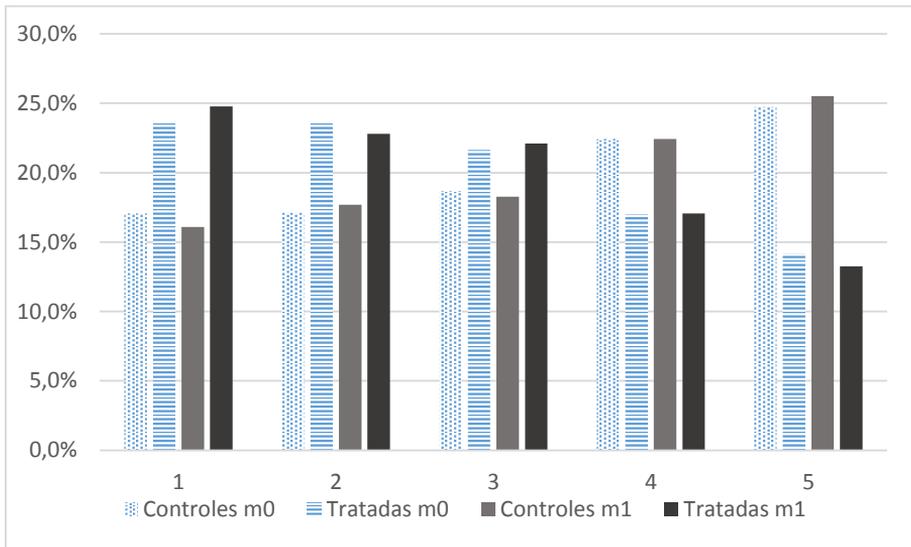


Elaboración propia en base a los datos solicitados

Puede observarse que en general la edad de las mujeres que tuvieron hijos se acrecentó levemente respecto al período anterior (las barras del momento 1 son más bajas para las menores a 25 años y más altas a partir de los 30, respecto a las del momento 0). A su vez también puede notarse un mayor peso de los Controles –pequeño pero perceptible- a medida que aumenta la edad. En la actual transición demográfica esto es lógico y se complementa con el concepto de maternidad tardía.

Dentro del rango 35 a 39 años es donde se da el mayor porcentaje de retorno laboral de las mujeres (superando el 89% y 91% para el momento 0 y 1 respectivamente). Podemos suponer con esto que a medida que aumenta la edad las personas se encuentran con más antigüedad y estabilidad laboral, por lo que valoran más su empleo.

Gráfico 2 _ Quintiles de ingreso de las mujeres que tuvieron hijos en ambos períodos.

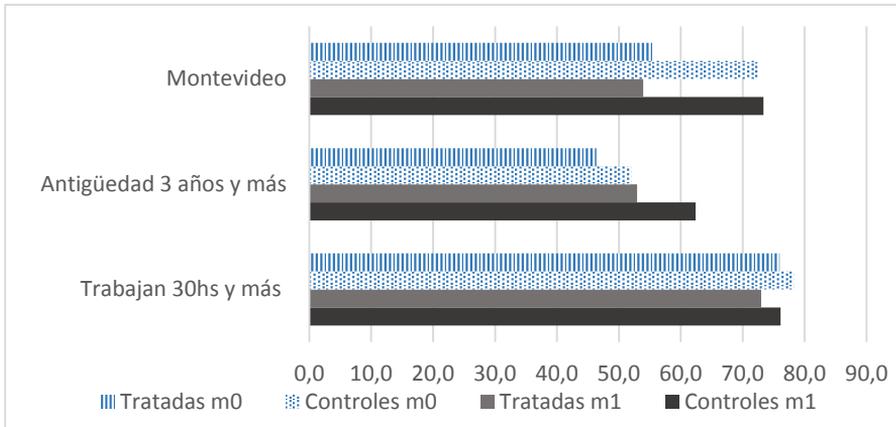


Elaboración propia en base a los datos solicitados

El comportamiento entre Controles y Tratadas lógicamente es el mismo en ambos períodos, para las empresas grandes el peso de las mujeres que tienen hijos que pertenecen a los quintiles más altos aumenta, mientras que el de las que pertenecen a empresas pequeñas disminuye a medida que aumenta el ingreso. Además, visualmente en el gráfico se nota un aumento de las brechas en los quintiles de los extremos (1 y 5).

Quintiles más altos se asocian con un mayor retorno al trabajo, esto es lógico en cuanto se valore más conservar los empleos que brindan mayores retribuciones.

Gráfico 3 _ Región, antigüedad y horas semanales de las mujeres que tuvieron hijos, en ambos períodos.



Elaboración propia en base a los datos solicitados

Las mujeres que trabajan en grandes empresas tienen en mayor proporción una antigüedad de más de 3 años en sus trabajos que las que trabajan en empresas pequeñas, en ambos períodos cuentan en promedio con más horas de trabajo en la semana y al mismo tiempo, la mayoría de las mujeres que trabajan en empresas grandes lo hacen en Montevideo.

Tal como se detalla en los cuadros a continuación, en ambos períodos se cuenta con un número similar de mujeres.

Cuadro 1a _ Mujeres que tuvieron hijos según retorno, momento 0.

Retorno	Controles	Tratadas	Total
NO	1503	2274	3777
SI	9340	6491	15831
Total	10843	8765	19608

Cuadro 1b _ Mujeres que tuvieron hijos según retorno, momento 1.

Retorno	Controles	Tratadas	Total
NO	1095	1700	2795
SI	10466	7775	18241
Total	11561	9475	21036

Elaboración propia en base a los datos solicitados

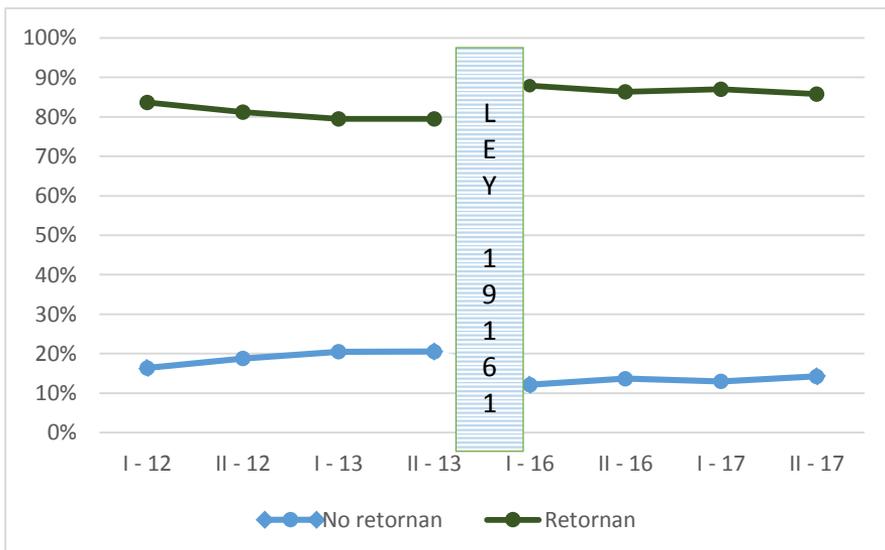
En el momento 0 un 80,7% de las mujeres que tuvieron hijos retornaron a su trabajo mientras que en el momento 1 retornó el 86,7%, significando un aumento de 7,4% entre períodos.

El 59% de las mujeres que retornan a su trabajo corresponde a empresas de gran tamaño en el momento 0, mientras que en el momento 1 es de aproximadamente 57,4%. Este dato permitiría deducir que habría una leve “mejora” en el retorno de las mujeres en empresas pequeñas, relativamente.

En cuanto al tipo de actividad en la que se desempeñan las mujeres que tuvieron hijos -en ambos períodos- la que concentra mayor cantidad de casos es el “Comercio al por mayor y al por menor” (sección G del CIU Revisión 4), luego los “Servicios sociales y relacionados con la salud humana” (sección Q), las “Industrias Manufactureras” (sección C) y la “Enseñanza” (sección P). Como puede observarse y a excepción de algún caso no tan claro (o con muy pocas observaciones), el retorno siempre es mayor para los Controles. (Cuadro 2 en Anexo).

En el siguiente gráfico puede observarse la tendencia del retorno (o no) de las mujeres que tuvieron hijos antes y después de la aplicación de la Ley, evaluando los casos por semestre, para obtener una mejor representación de lo acontecido.

Gráfico 4 _ Evolución de los casos de retorno (o no) de las mujeres que tuvieron hijos por semestre, antes y después de la aplicación de la Ley.



Elaboración propia en base a los datos solicitados.

Claramente se observa que las modificaciones que impone la Ley repercuten en un mayor retorno laboral de las mujeres, contestando de esta manera nuestra primera interrogante planteada.

6. Medio horario para cuidados.

Como se ha mencionado, la Ley incorpora un Subsidio para Cuidados del recién nacido con reducción de la jornada laboral, al que puede acceder tanto el padre como la madre (cumpliendo ciertos requisitos) con el objetivo de promocionar la corresponsabilidad. Para el período posterior a la Ley (momento 1) de 21.036 casos posibles, sólo se tiene registro de que 99 hombres hicieron uso de este subsidio.

Si bien no podemos obtener ninguna conclusión evidente dada la cantidad de casos de masculinos que utilizaron dicho subsidio, podemos notar que entre las mujeres que retornan a trabajar, las que se emplean en empresas pequeñas lo hacen en mayor proporción que las que se emplean en empresas grandes (0,6% y 0,4% respectivamente).

Cuadro 2 _ Retorno laboral de las mujeres dado el uso del medio horario para cuidados de los hombres.

Hombres medio horario cuidados	Momento 1					
	Retorno Controles			Retorno Tratadas		
	No	Si	total	No	Si	total
Sin medio horario	1093	10420	11513	1696	7728	9424
Con medio horario	2	46	48	4	47	51
Totales	1095	10466	11561	1700	7775	9475

Elaboración propia en base a los datos solicitados.

Si ahora analizamos el efecto del uso del medio horario por parte de las mujeres que tuvieron hijos, se observa que el retorno al trabajo es levemente mayor para el caso de aquellas que se emplean en empresas grandes (94,8%) frente a las que se emplean en empresas pequeñas (91,1%). En cualquier caso, este porcentaje es mayor que el que corresponde al total para el retorno en el período (86,7%, mencionado anteriormente), lo que permite suponer que el subsidio para cuidados, ya sea que lo utilicen los

hombres o las mujeres, genera una situación más favorable para el retorno laboral de las mismas.

Cuadro 3 _ Retorno laboral de las mujeres dado el uso del medio horario para cuidados por las mujeres.

Mujeres medio horario cuidados	Momento 1					
	Retorno Controles			Retorno Tratadas		
	No	Si	total	No	Si	total
Sin medio horario	857	6108	6965	1363	4344	5707
Con medio horario	238	4358	4596	337	3431	3768
Totales	1095	10466	11561	1700	7775	9475

Elaboración propia en base a los datos solicitados.

Por último y prestando atención a las que sí retornan al trabajo, se observa que la proporción de Controles que utiliza medio horario es algo menor que la proporción de Tratadas para igual situación, siendo 41,6% y 44,1% respectivamente.

De este dato se desprende que el medio horario para Cuidados tiene un efecto positivo y mayor –aunque levemente- para el caso de las Tratadas.

7. Impacto de la Ley hacia las mujeres que tuvieron hijos entre 2012-2013 y 2016-2017

Mediante la utilización del software R se obtienen los principales resultados del análisis realizado, los mismos se presentan en el siguiente cuadro.

Cuadro 3 _ Impacto de la Ley No. 19.161 en mujeres que tuvieron hijos que se emplean en pequeñas y grandes empresas.

Retorno	Momento 0	Momento 1	Diferencia de diferencias
Controles	0,8544	0,9009	
Tratadas	0,7434	0,8228	
Diferencia	-0,1111	-0,0782	

Elaboración propia en base a los datos solicitados.

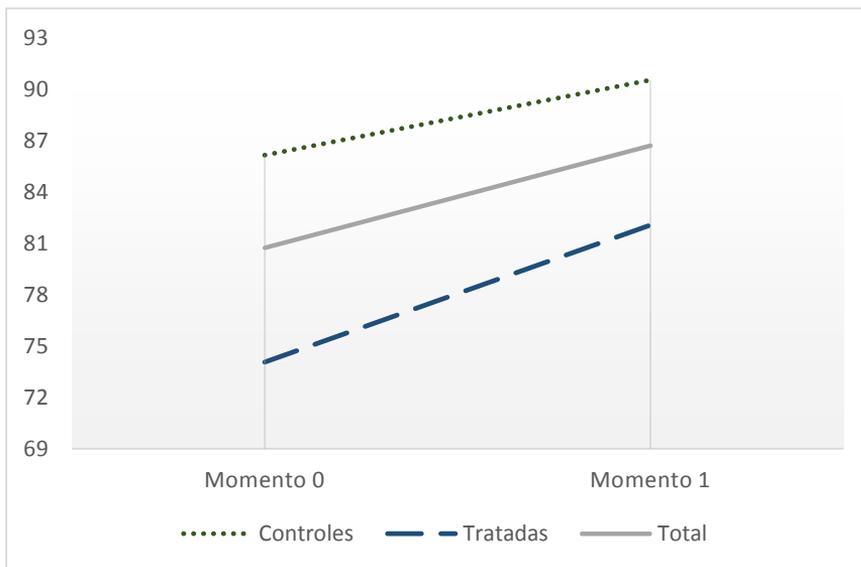
Todos los resultados son significativos al 1%.

Entre el momento 0 (período 2012-2013) y el momento 1 (período 2016-2017) se estima que la Ley promovió una reducción de 3,3 p.p. en la brecha del retorno laboral de las mujeres que tuvieron hijos, entre las que se emplean en pequeñas empresas respecto a las de grandes empresas.

Ambos grupos obtienen resultados positivos respecto al período anterior a la aplicación de la Ley y, a pesar de la reducción estimada de la brecha, persiste una diferencia notoria en favor de las trabajadoras en grandes empresas (de aproximadamente 7,8 p.p.).

En el siguiente gráfico observamos la evolución para cada uno de los grupos analizados y con respecto al total de los casos. En el momento 1 se observa un leve acercamiento de las tendencias.

Gráfico 5 _ Tendencia en el retorno laboral por grupos



Elaboración propia en base a los datos solicitados.

8. Conclusiones

El presente análisis fue realizado tomando en cuenta únicamente los casos de las mujeres que tuvieron hijos en el período 2012-2013 y 2016-2017 empleadas en el sector de aportación de Industria y Comercio.

Se observa que para el total de los casos analizados, el retorno laboral de las mujeres que tuvieron hijos aumenta aproximadamente 7,4% entre los períodos en cuestión, efecto de la implementación de la Ley N° 19.161 (el único evento notorio en dicho período).

Considerando el hecho de que los trabajadores de grandes empresas presentan mayores incentivos a conservar el empleo, respecto a los trabajadores de pequeñas empresas, se estudiaron ciertas características en las mujeres que tuvieron hijos, como ser la antigüedad laboral, el nivel de ingresos, entre otras, y se verificó la misma tendencia con los datos utilizados.

Distinguiendo entonces entre mujeres que tuvieron hijos empleadas en empresas de gran tamaño (Controles) y de pequeño tamaño (Tratadas), encontramos que la Ley No. 19.161 tuvo un impacto levemente positivo en el retorno laboral hacia las Tratadas, estimado en una reducción de 3,3 p.p. en la brecha existente, para el período 2016-2017 (respecto a 2012-2013).

La cantidad de casos en los que los hombres utilizaron el medio horario para Cuidados a la fecha del análisis continuó siendo baja por lo que no pueden obtenerse conclusiones al respecto.

En cambio para el caso de las mujeres se observa que este beneficio tiene efectos positivos para el retorno laboral luego de la licencia maternal, favoreciendo un poco más relativamente a las empleadas en empresas pequeñas.

Referencias

“La Evaluación de impacto en la práctica”, Paul J. Gertler (et al), Banco Mundial, 2011.

“Evaluación de impacto de la implementación de transferencias monetarias condicionadas para educación secundaria en Costa Rica (Avancemos)”, Mata, Hernandez. 2015.

“Evaluación de impacto de las políticas hacia asalariadas domésticas implementadas en los últimos diez años (2007 a 2017)”, MTSS, 2018.

“Prestaciones de maternidad, paternidad y cuidados servidas por BPS. Actualización de datos 2015”, Comentarios de Seguridad Social No. 51, BPS, 2016.

“Análisis de la evolución de los subsidios por maternidad, paternidad y cuidados parentales. Actualización”, Comentarios de Seguridad Social No. 63, BPS, 2019.

“Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina”, M. Gualavisi y M. Oliveri, BID, 2016.

“MatchIt: Nonparametric Preprocessing for Parametric Causal Inference”, Journal of Statistical Software, 2011, vol. 42, Issue 8.

“Sobre la técnica de Puntajes de Propensión (Propensity Score Matching) y sus usos en la investigación en Educación”, Ovalle Ramírez, C. (2015). Educación y Ciencia, 4(43), 80-89.

Anexo

Cuadro A1 _ Retorno al trabajo según tamaño de empresa para ambas olas de la ELPS.

Ola 1 _				Ola 2 _			
ELPS	retorna al trabajo?			ELPS	retorna al trabajo?		
tamaño	Si	No	Total	tamaño	Si	No	Total
pequeñas	93	41	134	pequeñas	15	1	16
grandes	49	9	58	grandes	11	2	13
sin dato	19	70	89	sin dato	1	11	12
Total	161	120	281	Total	27	14	41

<i>Tomando en cuenta los casos que se pueden clasificar según el tamaño de la empresa</i>							
tamaño	Si	No	Total	tamaño	Si	No	Total
pequeñas	69,4%	30,6%	100,0%	pequeñas	93,8%	6,3%	100,0%
grandes	84,5%	15,5%	100,0%	grandes	84,6%	15,4%	100,0%
Total	74,0%	26,0%	100,0%	Total	89,7%	10,3%	100,0%

Elaboración propia en base a los datos de las Olas 1 y 2 de la ELPS.

Cuadro A2 _ Retorno al trabajo según tamaño de empresa y Actividad para ambos momentos.

Sección	Retorno en momento 0				Retorno en momento 1			
	Controles		Tratadas		Controles		Tratadas	
	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si
A	51,3%	48,7%	21,2%	78,8%	37,5%	62,5%	10,4%	89,6%
B	0,0%	100,0%	28,6%	71,4%	0,0%	100,0%	12,5%	87,5%
C	18,2%	81,8%	31,2%	68,8%	12,9%	87,1%	22,6%	77,4%
D	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
E	39,9%	60,1%	37,1%	62,9%	27,7%	72,3%	35,7%	64,3%
F	12,0%	88,0%	9,8%	90,2%	13,8%	86,2%	12,5%	87,5%
G	19,2%	80,8%	28,7%	71,3%	11,1%	88,9%	18,1%	81,9%
H	16,0%	84,0%	15,8%	84,2%	7,1%	92,9%	13,8%	86,2%
I	13,6%	86,4%	37,7%	62,3%	7,4%	92,6%	24,4%	75,6%
J	11,2%	88,8%	18,3%	81,7%	8,6%	91,4%	11,6%	88,4%
K	3,1%	96,9%	12,2%	87,8%	5,9%	94,1%	11,5%	88,5%
L	17,1%	82,9%	24,6%	75,4%	5,6%	94,4%	18,1%	81,9%
M	14,0%	86,0%	20,8%	79,2%	11,3%	88,7%	12,4%	87,6%
N	27,5%	72,5%	27,4%	72,6%	20,7%	79,3%	18,8%	81,2%
O	68,8%	31,3%	33,3%	66,7%	53,3%	46,7%	25,0%	75,0%
P	5,9%	94,1%	16,2%	83,8%	6,2%	93,8%	12,5%	87,5%
Q	3,1%	96,9%	20,0%	80,0%	3,3%	96,7%	19,3%	80,7%
R	3,3%	96,7%	21,9%	78,1%	5,5%	94,5%	15,7%	84,3%
S	15,6%	84,4%	22,1%	77,9%	10,8%	89,2%	18,1%	81,9%
T	0,0%	100,0%	45,5%	54,5%	0,0%	100,0%	15,4%	84,6%
U	---	---	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%	10,0%	90,0%
V	7,5%	92,5%	24,6%	75,4%	2,0%	98,0%	13,3%	86,7%
Totales	13,9%	86,1%	25,9%	74,1%	9,5%	90,5%	17,9%	82,1%

Elaboración propia en base a los datos solicitados y a la Clasificación CIU Revisión 4.

Secciones: A: Producción agropecuaria, forestación y pesca; B: Explotación de minas y canteras; C: Industrias Manufactureras; D: Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; E: Suministro de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento; F: Construcción; G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de los vehículos de motor y de las motocicletas; H: Transporte y almacenamiento; I: Alojamiento y servicios de comida; J: Información y comunicación; K: Actividades financieras y de seguros; L: Actividades inmobiliarias; M: Actividades profesionales, científicas y técnicas; N: Actividades administrativas y servicios de apoyo; O: Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; P: Enseñanza; Q: Servicios sociales y relacionados con la Salud humana; R: Artes, entretenimiento y recreación; S: Otras actividades de servicio; T: Actividades de los hogares en calidad de empleadores, actividades indiferenciadas de producción de bienes y servicios de los hogares para uso propio; U: Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales; V: Anexo al manual de Clasificación Industrial Internacional Uniforme, revisión 4.

Cuadro A3 _ Balance de covariables

resumen para todos los datos _ 1213

resumen para todos los datos _ 1617

distance	0,4707	0,4279	0,0428
region	0,5566	0,7249	-0,1682
tr_edad_			
benef	3,5179	3,5006	0,0173
log_y	10,5052	10,7200	-0,2148
hs_sem_t			
r	0,7597	0,7825	-0,0228
antiguem			
p	0,4638	0,5198	-0,056

distance	0,4851	0,422	0,0631
region	0,5393	0,7335	-0,1942
tr_edad_			
benef	3,6218	3,6569	-0,0350
log_y	10,7225	10,9761	-0,2536
hs_sem_t			
r	0,7297	0,7614	-0,0316
antiguem			
p	0,7144	0,7803	-0,0659

Resumen para los datos coincidentes en el momento 0

Resumen para los datos coincidentes en el momento 1

	Media en Tratadas	Media en Controles	Diferencia en Medias
Distancia	0,4707	0,4707	0,0000
region	0,5566	0,5545	0,0022
tr_edad_			
benef	3,5179	3,5350	-0,0171
log_y	10,5052	10,5301	-0,0249
hs_sem_t			
r	0,7597	0,7666	-0,0068
Antiguem			
p	0,4638	0,4510	-0,0128

	Media en Tratadas	Media en Controles	Diferencia en Medias
distancia	0,4851	0,4851	0,0000
region	0,5393	0,5371	0,0022
tr_edad_			
benef	3,6218	3,6513	-0,0294
log_y	10,7225	10,7205	0,0021
hs_sem_t			
r	0,7297	0,745	-0,0153
antiguem			
p	0,7144	0,7262	-0,0118

Tamaño de muestra

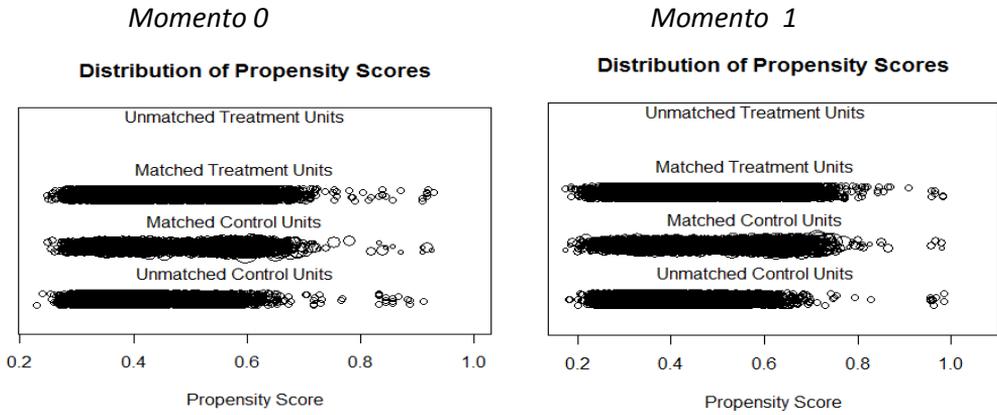
Tamaño de muestra

	Controles	Tratadas
Todos	10843	8765
Macheados	5.009	8765
No macheados	5.834	0
Descartados	0	0

	Controles	Tratadas
Todos	11561	9475
Macheados	5324	9475
No macheados	6237	0
Descartados	0	0

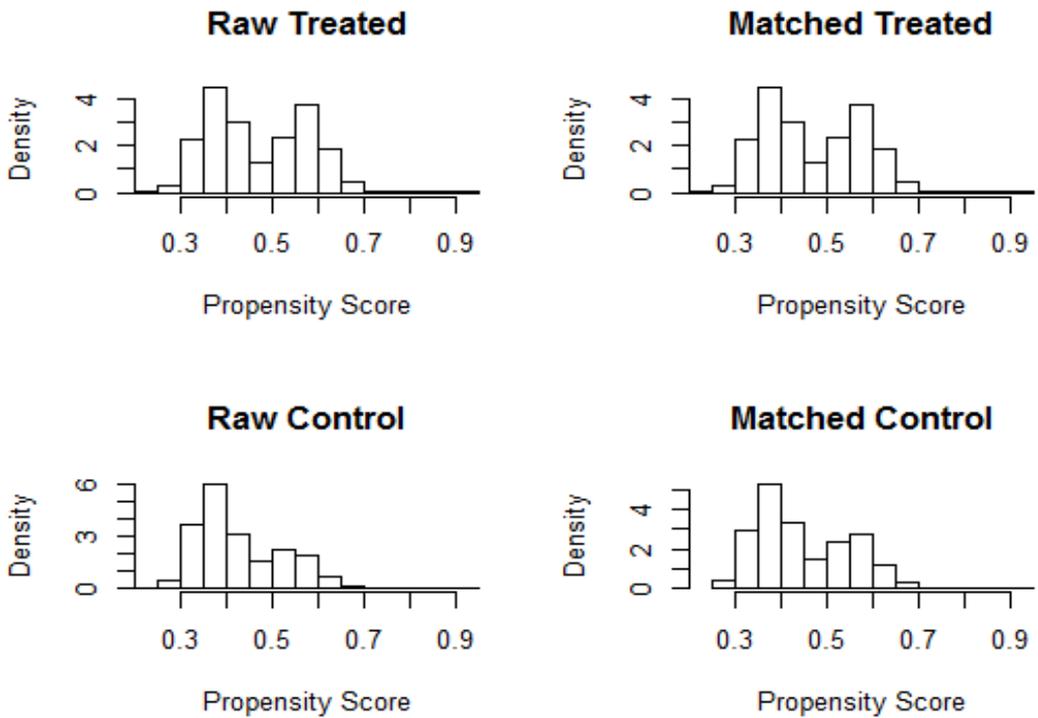
Se observa de los datos la mejora que se logra en la diferencia de medias para los datos coincidentes.

Gráfico A1 _ Soporte común y apareamiento de casos

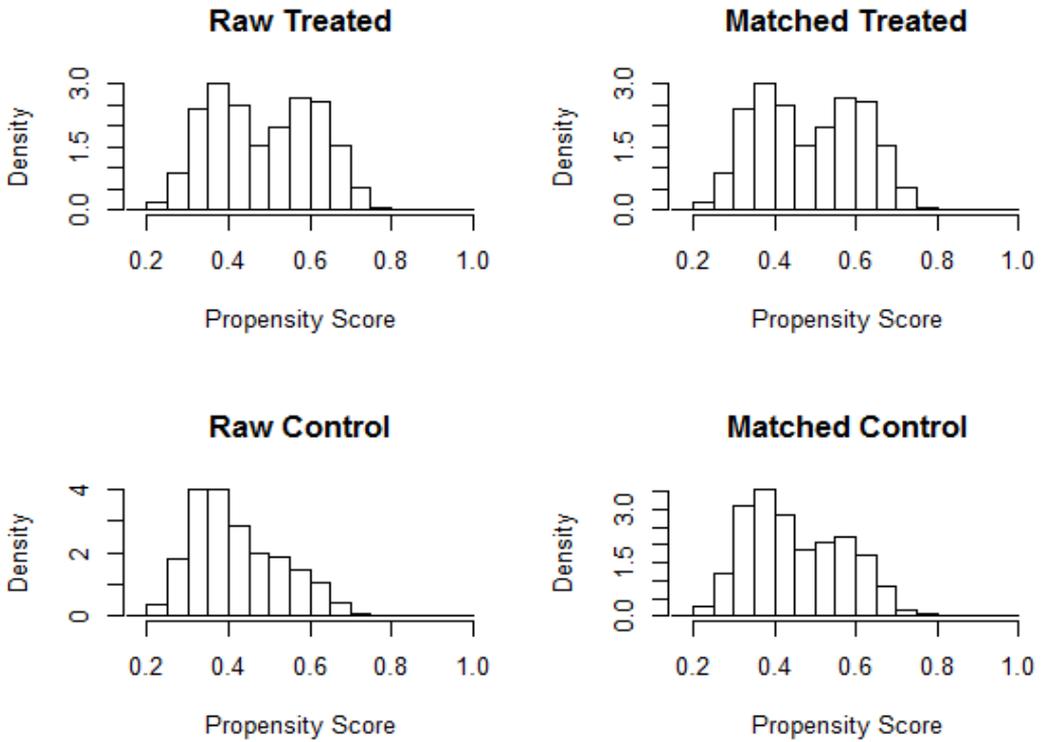


Salidas obtenidas con el software R.

Momento 0



Momento 1



En ambos casos se observa como las distribuciones de los casos macheados se asemejan en mayor medida que para el total de los casos.