

**MATERNIDAD E INTERRUPCIÓN LABORAL. UNA  
APROXIMACIÓN A PARTIR DE  
HISTORIAS LABORALES DEL BPS ENTRE  
2014 Y 2020.**

**Soc. Alejandra Gallo  
Cra. Lucía Micaela Santos**



## Maternidad e interrupción laboral. Una aproximación a partir de historias laborales del BPS entre 2014 y 2020.

Soc. Alejandra Gallo  
Análisis socio-económico

Cra. Lucía Micaela Santos  
Asesoría Económica y Actuarial

Febrero 2023

### [Resumen](#)

*En este artículo se describen algunas características de las trayectorias laborales formales en el marco del BPS de mujeres que accedieron al subsidio de maternidad entre enero del 2014 y abril del 2020. Los resultados muestran que más del 50% de estas supera los dos años de antigüedad en la empresa por la que tuvo el derecho. Del total, más de la mitad ya no se encuentra vinculada a esta empresa para abril del 2020. Una porción importante de estas desvinculaciones ocurre hasta seis meses después del acceso al beneficio (33%). El análisis mes a mes muestra un salto en las desvinculaciones que tienen lugar entre los meses 4 y 7 posteriores al inicio del subsidio, coincidentes con el término de la licencia por maternidad y el medio horario para cuidados. Estas rupturas tempranas son frecuentes entre quienes ostentan mayor antigüedad (una de cada tres), pero lo son más aún entre quienes hace menos tiempo que están en la empresa (56%). De estas últimas, una proporción importante deviene en interrupciones del vínculo laboral formal con el BPS que supera el año de duración.*

**Palabra clave:** *Maternidad, Género, Trayectorias laborales*

### 1. Introducción

El objetivo del presente trabajo es describir algunas características de las trayectorias laborales formales de mujeres que hicieron uso de su primer subsidio de maternidad como cotizantes del Banco de Previsión Social entre el 01/01/2014 y el 30/4/2020. Interesa observar las edades al momento del primer subsidio formal, la antigüedad en el empleo para ese entonces, la existencia de multiempleo, si se producen desvinculaciones de la empresa por la que se generó el derecho y si esto deviene en una interrupción laboral del empleo formal al amparo del BPS.

El recorte temporal responde a dos cuestiones. Una conceptual, que considera el cambio normativo introducido por la Ley 19.161 de Noviembre de 2013, cuyas principales transformaciones fueron la extensión del beneficio a las trabajadoras no dependientes, la ampliación del tiempo de goce de 12 a 14 semanas en el caso de la licencia por maternidad, y la creación de un subsidio de medio horario para cuidados del recién nacido que para 2016 cubre hasta los seis meses de edad del bebe. Otra de factibilidad, vinculada con la disponibilidad de información proveniente de la muestra de Historias Laborales. Se trata de un *dataset* de gran potencialidad, en tanto alcanza a aproximadamente 300.000 personas con cotización entre abril de 1996

y abril de 2020. Contiene toda la información de la actividad registrada en bps de estas personas para este periodo, lo que implica datos sobre los ingresos y egresos a empresas, el vínculo funcional, las causales de baja, y el acceso a subsidios de actividad, entre otros.

La base cuenta con 3941 primeros subsidios frente al BPS entre 2014 y 2020. Las mujeres protagonistas de estos, tienen en su mayoría menos de 30 años. En lo que respecta a las características de la actividad laboral, cerca del 50% ya pasó los dos años de antigüedad, y una de cada 6 tiene multiempleo en el marco del BPS.

En cuanto a la trayectoria laboral, un 54,2% de estas mujeres no continúa trabajando en la empresa por la que tuvo el beneficio para abril del 2020. Como es de esperarse esto encuentra diferencias según el año de acceso, con un 68,5% de las que accedieron en 2014 y un 30% de las que lo hicieron en 2019. Ahora bien, con independencia del momento en que accedió, más de una de cada tres de estas mujeres rompió su relación laboral a menos de 7 meses del beneficio, o sea con bebés muy pequeños/as. El análisis mes a mes deja en evidencia un salto en las rupturas que tienen lugar entre el cuarto y el séptimo mes, lo que coincide con la finalización de las prestaciones (licencia por maternidad y medio horario). Estas desvinculaciones tempranas son más frecuentes entre quienes tienen menor antigüedad laboral, alcanzando al 56% de las que hace un semestre o menos que trabaja en esa empresa.

Si bien estos alejamientos pueden responder a distintas situaciones -un cambio de trabajo al amparo de otra caja, una ruptura con la actividad formal o una interrupción en la actividad remunerada-; la información sobre los motivos de egreso y los tiempos de retorno parecen indicar que se trata de interrupciones.

## 2. Metodología

Como fuera mencionado, para este artículo se trabajó con una muestra de Historias Laborales de cerca de 300.000 trabajadores/as que cotizaron al menos un mes entre abril de 1996 y abril de 2020. A esa información se incorporó la fecha de nacimiento y sexo. La base original contiene 22 variables y 25.275.807 observaciones, correspondientes a cada mes cargo en que la persona estuvo cotizando al BPS. A partir de esta se construyó el *dataset* final compuesto por las mujeres que experimentaron su primer subsidio al amparo del BPS entre enero del 2014 y abril del 2020. Contiene 3.941 observaciones, correspondientes a una línea por persona con información sobre esta (edad al momento del subsidio, sexo, fecha de fallecimiento), y la actividad laboral (fecha del primer subsidio formal al amparo del BPS, tipo de aportación, vínculo funcional, antigüedad en la empresa al momento del primer subsidio, multiempleo al amparo del BPS, si se desvinculó de la empresa por la que adquirió el derecho y tiempo de interrupción, entre otros datos).

## 3. Principales Resultados

La información analizada muestra que se registraron 3941 primeros subsidios entre 2014 y 2020. Puede observarse una baja paulatina en la cantidad de subsidios por año, lo que acompaña el descenso de nacimientos ocurrido a nivel país. Los registros del año 2020 son los acumulados hasta abril de ese año, por este motivo se excluyen de los análisis posteriores.

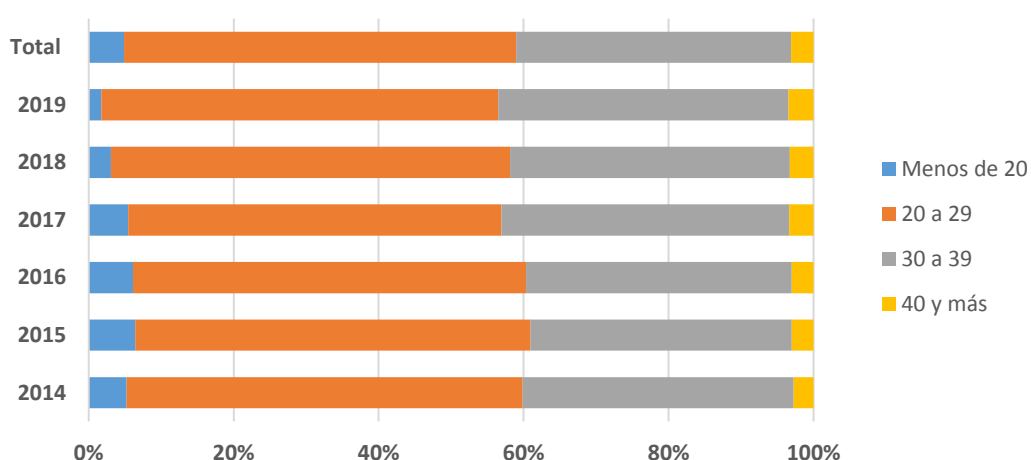
**CUADRO 1**  
**CANTIDAD DE SUBSIDIOS, AÑOS 2014 A 2020\***

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
727	699	671	625	523	522	174	3941

\*Nota 1: Se considera el primer subsidio formal registrado al amparo de BPS.  
 Los subsidios del 2020 considerados son los acumulados hasta abril de ese año.

En relación a las edades que tienen las mujeres al momento del primer subsidio registrado en BPS, se constata un patrón similar para todos los años seleccionados con una mayoría de mujeres que es menor de 30 (cerca del 60%), seguidas de las que tienen entre 30 y 39 años de edad (que son cerca del 40%).

**GRÁFICO 1**  
**EDAD AL MOMENTO DEL PRIMER SUBSIDIO REGISTRADO EN BPS, AÑOS 2014 A 2019**

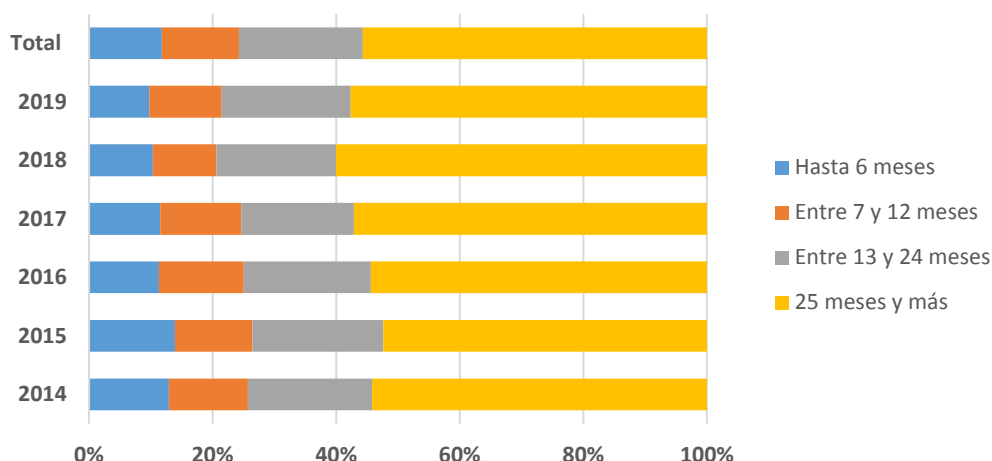


En cuanto a la antigüedad en la actividad laboral (gráfico 2), se observa que más del 50% de las mujeres cuentan con dos años o más en el trabajo principal para todos los años analizados. Además, un porcentaje cercano al 12% apenas alcanza los seis meses de antigüedad, un valor similar tiene entre siete meses y un año, y cerca de una de cada cinco lleva entre uno y dos años de vinculación con la empresa<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> A los efectos de este trabajo se definió la actividad principal como aquella en que la mujer tenía más antigüedad al momento de acceder al derecho.

GRÁFICO 2

ANTIGÜEDAD EN LA ACTIVIDAD PRINCIPAL AL MOMENTO DEL PRIMER SUBSIDIO REGISTRADO EN BPS, AÑOS 2014 A 2019



Asimismo, se observa que un 15% de las mujeres que atravesaron su primer subsidio de maternidad entre 2014 y 2019 tenía multiempleo al amparo del BPS al momento de acceder al beneficio. Si el dato se analiza atendiendo al año de inicio del subsidio, se constata que los valores oscilan entre 13,7% (2015) y 16,1% (2016 y 2019).

CUADRO 2  
MULTIEMPLEO POR AÑO, 2014 A 2019

	NO		SI		TOTAL	
2014	618	85,0	109	15,0	727	100,0
2015	603	86,3	96	13,7	699	100,0
2016	563	83,9	108	16,1	671	100,0
2017	532	85,1	93	14,9	625	100,0
2018	442	84,5	81	15,5	523	100,0
2019	438	83,9	84	16,1	522	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>3196</b>	<b>84,8</b>	<b>571</b>	<b>15,2</b>	<b>3767</b>	<b>100,0</b>

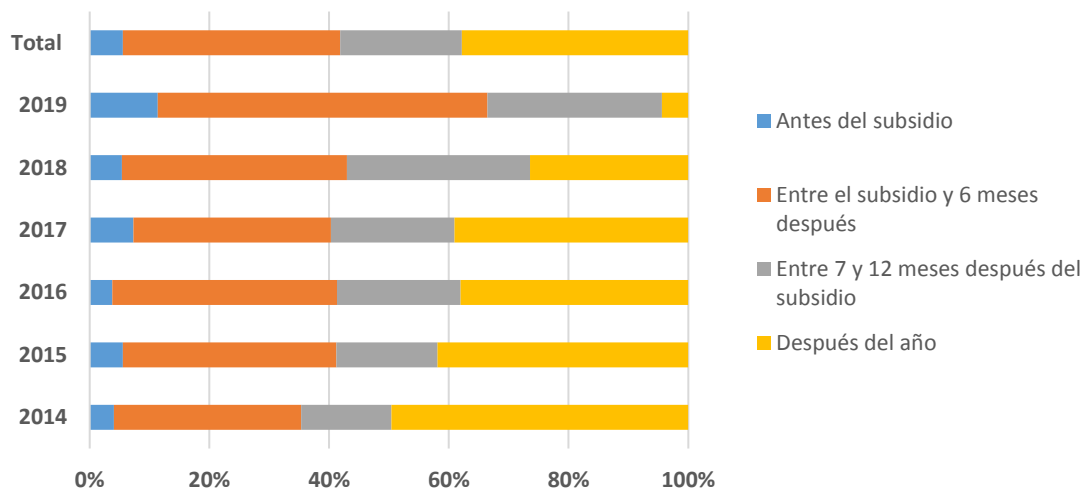
Para dar cuenta de la trayectoria laboral de las mujeres tras el acceso al primer subsidio en BPS, se analiza la continuidad o ruptura con la actividad principal, observándose que un 54,2% ya no trabaja en la empresa que dio origen al derecho. Como es de esperarse, esto tiene variaciones según el año que se considere, constatándose que un 68,5% de las mujeres que tuvieron este beneficio en el 2014 ya no continúan en la misma actividad para el primer cuatrimestre del 2020, mientras que un 69,7% de las que tuvieron el subsidio en 2019 aún continúan vinculadas a esa empresa para esa fecha.

**CUADRO 3**  
**MUJERES QUE ACCEDIERON AL PRIMER SUBSIDIO POR MATERNIDAD POR AÑO, SEGÚN SE DESVINCULARON DE LA EMPRESA PRINCIPAL O NO, AÑOS 2014-2019**

AÑO	SE DESVINCULÓ		CONTINÚA EN ACTIVIDAD		TOTAL	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
2014	498	68,5	229	31,5	727	100,0
2015	432	61,8	267	38,2	699	100,0
2016	397	59,2	274	40,8	671	100,0
2017	315	50,4	310	49,6	625	100,0
2018	242	46,3	281	53,7	523	100,0
2019	158	30,3	364	69,7	522	100,0
TOTAL	2042	54,2	1725	45,8	3767	100,0

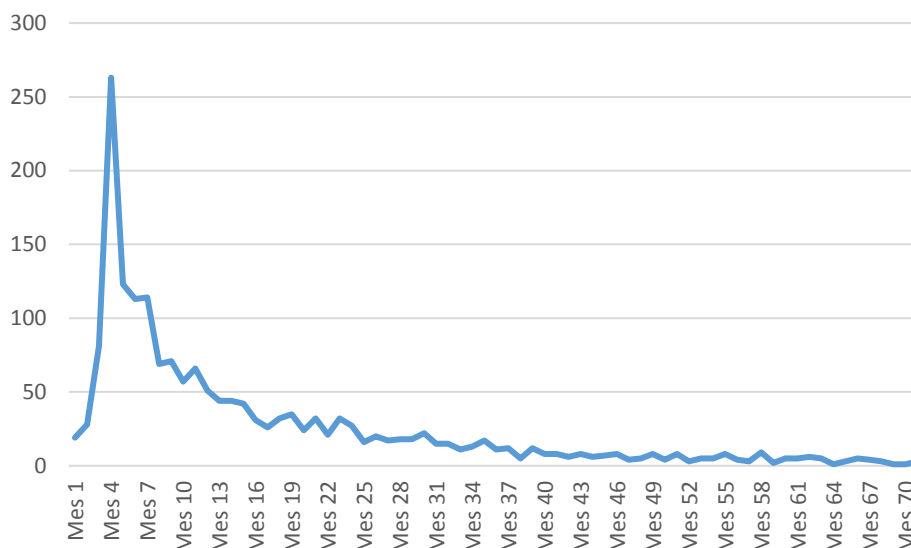
A fin de conocer más sobre estas situaciones, se examina qué tanto tiempo después se producen estas desvinculaciones. El gráfico 3 deja en evidencia que un guarismo cercano al 5,5% rompe su vínculo con la empresa antes de acceder al derecho, lo que implica que es antes del nacimiento del hijo/a. Además, un 36% tiene lugar antes de cumplirse los seis meses de haber accedido al subsidio y un 20% hasta un año después. El análisis año a año no presenta grandes variaciones entre 2014 y el 2017, las que se verifican a partir del 2018 parecen estar relacionadas con la fecha de acceso al subsidio y la fecha de corte de la base (abril 2020). Esto explica el descenso de las desvinculaciones para el año 2019 junto con la baja proporción de estas mujeres que culmina su relación laboral con esta empresa pasado el año.

**GRÁFICO 3**  
**TIEMPO EN EL QUE SE PRODUCE LA DESVINCULACIÓN CON LA EMPRESA PRINCIPAL TRAS EL ACCESO AL SUBSIDIO (EN TRAMOS), AÑOS 2014 A 2019**



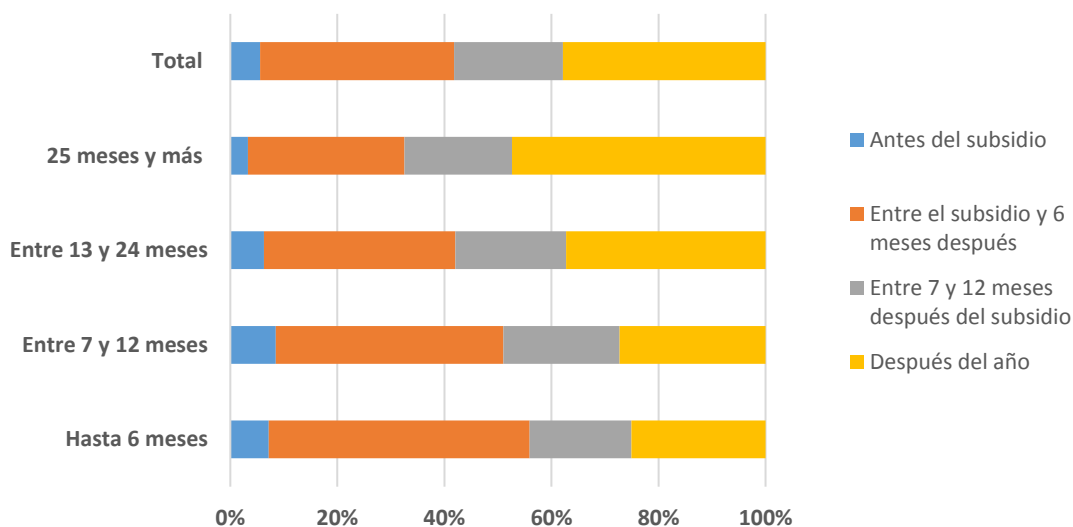
Si se observan las desvinculaciones mes a mes (sin armar tramos y con independencia del año en que accedió), se registra un pico entre el cuarto y el séptimo mes tras el acceso al derecho (gráfico 4). Su coincidencia con la finalización con las prestaciones de maternidad (licencia y medio horario por cuidados) invita a pensar que podrían tratarse de interrupciones laborales vinculadas con las necesidades de cuidados del bebé y las dificultades de conciliación con el mercado de trabajo.

**GRÁFICO 4**  
**TIEMPO EN EL QUE SE PRODUCE LA DESVINCULACIÓN CON LA EMPRESA PRINCIPAL TRAS EL ACCESO AL SUBSIDIO**  
**(EN MESES SIMPLE), AÑOS 2014 A 2019**



Una cuestión interesante a observar es cuál es la relación entre la antigüedad laboral de las mujeres que se desvincularon y el lapso de tiempo en que se produce esa ruptura laboral (gráfico 5). A este respecto, la información muestra que a menor antigüedad laboral, mayor es la proporción de mujeres que se desvinculan tempranamente. De las que tienen hasta seis meses de antigüedad, el 56% deja de trabajar en esa empresa antes de cumplirse los seis meses de acceso al subsidio, o sea con bebés muy pequeños. Situación que alcanza a algo más del 30% de las que tienen más de dos años de trabajo en la empresa. Esto puede considerarse otro indicio que alimenta la hipótesis de interrupción (en tanto es más probable desvincularse de empresas en que la inversión, el crecimiento y la carrera aún no están consolidadas).

**GRÁFICO 5**  
**TIEMPO DE DESVINCULACIÓN DE LA EMPRESA PRINCIPAL SEGÚN ANTIGÜEDAD, AÑOS 2014 A 2019**





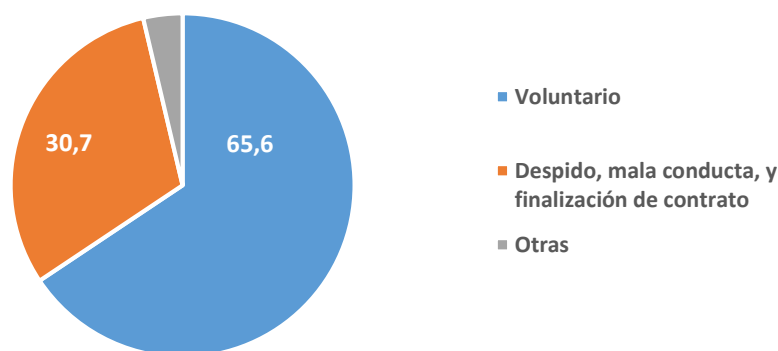
Es menester señalar que con la información presentada hasta el momento no es posible discernir si estos distanciamientos se corresponden con cambios de trabajo o con interrupciones en la historia laboral registrada en BPS, aunque a partir del examen de las desvinculaciones mes a mes es dable pensar que se trate de interrupciones relacionadas a las necesidades de cuidados.

Para ahondar un poco más en estas trayectorias, se propone observar las causales de egreso detrás de las mujeres que se desvincularon hasta seis meses después del subsidio y que no tienen multiempleo. Esto equivale a considerar a una de cada tres mujeres de las que ya no trabajan en la empresa por la que accedió al subsidio (34%), y a una de cada cinco del total de mujeres de la base (18%). Este recorte poblacional se justifica por dos motivos. Por un lado, el corte temporal de interrupción coincide con el momento en que ya no se cuenta con cobertura de maternidad (licencia y medio horario por cuidados) que facilite la conciliación laboral/familiar. Es importante mencionar que este recorte puede estar subestimando el efecto de la maternidad, en tanto interrupciones posteriores podrían vincularse perfectamente a la demanda de cuidados. Téngase en cuenta que hasta el año de vida del bebé la oferta pública de cuidados en Uruguay es inexistente, y la oferta privada es escasa y costosa. Por lo que una mujer que resuelva los cuidados hasta el medio horario con ayudas no remuneradas (familiares, por ejemplo), fácilmente puede interrumpir su trayectoria laboral al regresar al horario completo (más de 6 meses de edad del bebé).

Por otro, la ausencia de multiempleo al amparo de BPS busca controlar la posibilidad de continuidad en trabajos distintos al definido como principal (siempre en el marco del Organismo).

Sobre los resultados, la información muestra que casi un 66% de las mujeres se desvinculó de forma voluntaria, mientras que un 31% lo hizo por causas involuntarias como el despido, el cese por mala conducta, y la finalización de contratos a término (gráfico 6). El alto porcentaje de renunciadas alimenta la posibilidad de que se trate de interrupciones y éstas encuentren relación con las dificultades de conciliación entre el mundo laboral y el familiar. Hay evidencia sobrada de la tensión entre estas esferas cuando en los hogares habitan niños/as pequeños/as, la oferta pública de cuidados es reducida, y la oferta privada es escasa y costosa.

**GRÁFICO 6**  
**CAUSALES DE EGRESO DE MUJERES QUE SE DESVINCULARON HASTA 6 MESES DESPUÉS DEL SUBSIDIO, AÑOS 2014 A 2019**



A fin de contar con una aproximación de respuesta a la hipótesis de interrupción laboral, se analiza el tiempo de corte con la actividad registrada en BPS. Los datos contenidos en el cuadro 4 muestran que una de cada cuatro interrumpe su actividad por más de un año (25,8%), mientras que una de cada cinco lo hace por hasta

6 meses (22,7%) y una de cada diez por entre 7 meses y 11 (10,2%). Estas mujeres, que se acercan al 60% de las que se desvincularon, retornaron a una empresa con registro en el BPS y por eso es posible calcular el tiempo que dura su interrupción. Ahora bien, hay una proporción elevada de mujeres que para abril del 2020 aún no tiene registro en BPS (41,2) y que lleva para ese momento interrupciones de diferente duración (ver cuadro 5).

**CUADRO 4**  
**TIEMPO DE INTERRUPCIÓN LABORAL AL AMPARO DEL BPS PARA MUJERES QUE SE DESVINCULARON HASTA SEIS MESES DESPUÉS DEL SUBSIDIO, AÑOS 2014-2019.\***

	Cantidad	%
TIENE UNA INTERRUPCIÓN MENOR A 6 MESES	154	22,7
TIENE UNA INTERRUPCIÓN DE ENTRE 7 Y 11 MESES	69	10,2
TIENE UNA INTERRUPCIÓN DE UN AÑO Y MÁS	175	25,8
NO ESTÁ EN ACTIVIDAD	280	41,3
<b>TOTAL</b>	<b>678</b>	<b>100,0</b>

\*Mujeres sin multiempleo que se desvincularon hasta seis meses después del subsidio

Como se mencionó, cuatro de cada diez mujeres de las que se desvinculó, sigue sin registro en BPS para abril del 2020. Estas mujeres atraviesan interrupciones con el organismo de variada duración. Según el momento en que accedieron al subsidio se puede realizar una estimación, observándose que un 75% de ellas lleva más de un año fuera de los registros del BPS.

**CUADRO 5**  
**MUJERES QUE CONTINUAN SIN ACTIVIDAD FORMAL AL AMPARO DEL BPS PARA ABRIL DEL 2020, AÑOS 2014-2019.**

AÑO	Cantidad	%
2014	36	12,9
2015	44	15,7
2016	48	17,1
2017	38	13,6
2018	42	15,0
2019	72	25,7
<b>TOTAL</b>	<b>280</b>	<b>100,0</b>

Antes de pasar a las reflexiones finales, conviene recordar que estos alejamientos con el vínculo laboral registrado en BPS pueden estar dando lugar al menos a tres situaciones: i) la continuidad laboral en la informalidad, ii) la continuidad laboral en el marco de otras cajas de aportación (policial, militar, notarial, bancaria, profesional), y iii) la interrupción con toda actividad laboral remunerada. Esta última hipótesis toma fuerza al observar el momento en que se produce la interrupción (al finalizar las prestaciones de maternidad), el motivo de egreso (en su mayoría voluntario), y la existencia de retorno con la actividad registrada en BPS (lo que diluye la posibilidad de migración a otras cajas). Además, concuerda con los resultados de estudios precedentes. Los análisis por sexo de la densidad promedio de cotización, muestran que las mujeres presentan 5,8 puntos porcentuales menos que los hombres (CESS, 2019). Asimismo, estudios recientes sobre maternidad y trayectoria laboral, constatan la existencia de una penalización salarial a corto, mediano y largo

plazo vinculada entre otras cosas, a interrupciones en las historias laborales (Sanguinetti, 2020 y Querejeta, 2020).

#### 4. Reflexiones finales

En este artículo se abordaron algunos aspectos de la trayectoria laboral femenina de mujeres que tomaron el subsidio por maternidad entre enero del 2014 y abril del 2020. Entre los hallazgos más relevantes se constata que más de la mitad de ellas supera los dos años de antigüedad en la empresa para el momento de goce del beneficio, y un 15% tiene otro empleo formal al amparo del BPS.

Para el primer trimestre del 2020, el 54,2% de estas mujeres ya no tiene vínculo formal con la empresa por la que tuvo el derecho. De estas rupturas, una de cada tres ocurre hasta seis meses después de acceso al subsidio, lo que coincide con la finalización del medio horario por cuidados servido por el organismo. Si esto se observa mes a mes, los datos muestran un salto en las interrupciones entre el cuarto mes y el séptimo, coincidente con el fin de las prestaciones de cobertura de riesgo de maternidad. Estas desvinculaciones (con bebés muy pequeños) son frecuentes sin importar la antigüedad en la empresa, pero son más probables entre quienes tienen menos antigüedad (56%). Una proporción importante de estas da a lugar a una interrupción del vínculo laboral que supera el año.

El presente trabajo es un primer acercamiento desde el BPS al estudio de la relación entre las interrupciones laborales y la maternidad. La mirada sobre el tema merece mayor atención y podría extenderse a otras líneas de trabajo. Entre las más inmediatas se encuentra la posibilidad de ampliar la población objetivo, pasando de la muestra a todas las mujeres que tuvieron acceso a su primer subsidio entre 2014 y 2022. Además, se podrían incluir otros cortes de análisis más exhaustivos e información relevante que en este estudio se ha dejado de lado (como las remuneraciones promedio).

Asimismo, en líneas distintas pero complementarias, podría ser interés analizar el tiempo promedio de cotización de mujeres con distinta cantidad de hijos, recurriendo a información adicional como los vínculos familiares. Sin dudas, podría ser de gran utilidad incorporar miradas cualitativas que den cuenta de los motivos o circunstancias que llevan a tomar la decisión de interrumpir el vínculo con el empleo formal y qué valoraciones llevan al retorno.

Estos abordajes permitirían generar más evidencia sobre las desigualdades de género en el mercado de trabajo, la eficiencia de los instrumentos construidos para la cobertura de riesgo de maternidad, y las decisiones (y posibilidades) de las mujeres para hacer posible la continuidad en el mercado de trabajo. Lo que en conjunto es un insumo clave para la generación de políticas y acciones.

## Referencias bibliográficas

**CESS 2020** - Nota técnica N°5. Densidad de cotización al BPS.

**Querejeta, M.** 2020 - Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral de las mujeres. Evidencia para Uruguay

**Sanguinetti, P.** 2020 - Impacto de la maternidad en el salario de las trabajadoras formales privadas en Uruguay: evidencia en base a historias laborales 1996-2019