9. Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación

Natalia Ramírez
Ana María Tribín
Carmiña O. Vargas*

La creciente participación de las mujeres en el mercado laboral es una de las grandes revoluciones del último siglo que no por ello deja de presentar múltiples retos. De hecho, el enfoque de la política social de muchos países, organizaciones internacionales y organismos multilaterales está centrado en la promoción de la autonomía económica de las mujeres, lo cual se consigue, desde esta perspectiva, a través de su acceso paritario a los mercados de trabajo. Uno de los mecanismos diseñados para incentivar la participación femenina ha sido la incorporación en la ley de un conjunto de beneficios para las trabajadoras gestantes: la prohibición de terminar los contratos laborales de las mujeres en embarazo cuando no exista una justa causa para el despido, y el reconocimiento de una licencia remunerada de maternidad. Estas garantías han sido tradicionalmente reconocidas como logros importantes para proteger la autonomía reproductiva de las mujeres y la decisión de cuándo y cuántos hijos tener, así como para evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo. Y en efecto, aun reconociendo que su eficacia en el mundo del trabajo tiene amplio espacio para mejorar, es innegable la importancia de estas medidas como facilitadores de la participación de las mujeres en la economía productiva en condiciones que las protegen contra tratos discriminatorios. Con todo, es importante evaluar el efecto que tiene la legislación que protege a la maternidad en la vida laboral de las mujeres, así como considerar si esta acrecienta el desbalance en las cargas que se

* Las opiniones expresadas en este capítulo, así como los errores y omisiones, son de exclusiva responsabilidad de sus autoras y no comprometen de ninguna forma a las instituciones a las que están afiliadas, ni a las personas que comentaron sobre diferentes versiones de él. Agradecemos la ayuda de Jaime Tenjo, Oriana Álvarez y María Camila Jiménez para la obtención de los datos. Asimismo, los valiosos comentarios de Marcela Eslava, Dolores de la Mata, Raquel Bernal, Carlos Medina y un evaluador anónimo, fueron indispensables para esta investigación. Agradecemos también el apoyo y los comentarios de Francesca Castellani, Luis Eduardo Arango y Eduardo Lora, y especialmente a nuestros asistentes de investigación Andrea P. Poveda y Daniel Rodríguez Guío.
Las autoras son, en su orden: profesora de la Escuela de Derecho de la Universidad de los Andes, investigadora e investigadora principal del Banco de la República.

les imponen a las mujeres frente a los hombres con ocasión del estatus parental y de cara a las dinámicas del mercado de trabajo. En efecto, aunque son las mujeres quienes están biológicamente capacitadas para llevar a término un embarazo y proveer el sustento de los niños durante sus primeros meses a través de la lactancia materna, la legislación que se enfoca únicamente en las madres y no en los padres refuerza un desbalance biológico que afecta los resultados laborales femeninos. Adicionalmente, dado que la posibilidad de ser madre es una realidad para la mayoría de mujeres, en la práctica estas regulaciones pesan, no solo sobre quienes efectivamente sean o vayan a ser madres, sino sobre todas las mujeres como grupo. A partir de estas consideraciones, el enfoque de nuestra investigación estuvo guiado por el interés de dar respuesta a preguntas tales como: ¿Genera alguna repercusión la legislación de protección a la maternidad sobre la vinculación de las mujeres al empleo? ¿Si hay efecto, qué consecuencias tiene para las mujeres trabajadoras? ¿Tiene la legislación que protege a la maternidad en el empleo un poder negativo o positivo sobre la vinculación de las mujeres al mercado de trabajo formal? ¿Afecta la legislación a todas las mujeres trabajadoras por igual?

Colombia, junto con Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, cuenta con los más altos porcentajes de participación de las mujeres en la economía productiva de la región, con cifras similares a Estados Unidos y Canadá (Banco Mundial, 2014). Colombia, en particular, es el país de América Latina que ha tenido el mayor incremento de la participación femenina en la economía productiva en las últimas tres décadas (Amador, Bernal y Peña, 2013). Pero, al igual que otras naciones de la región, la participación de las mujeres en la economía informal es bastante alta, pese a que tienen en promedio más años de educación que los hombres en todos los niveles.

Al tiempo, y de manera similar a otros Estados latinoamericanos, nuestro país cuenta con una estructura normativa de protección a la maternidad en el trabajo que es formalmente nutrida y se compone de varios niveles de protección[1]. En efecto, en Colombia la protección a la maternidad incluida en las normas de derecho laboral se deriva de la ratificación, en 1931, del Convenio 3 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), mismo que fue luego modificado por normas nacionales posteriores, así como complementado por normas de derecho internacional como la Cedaw[2] y elevado a norma constitucional en el artículo 43 de la Constitución Política nacional. Estas normas recogen los dos elementos centrales de protección a la maternidad: el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de que las mujeres sean sometidas a cualquier práctica discriminatoria, en particular a causa del embarazo.

Sin duda, estos dos principios son fundamentales para la agenda de equidad de género. Sin embargo, a la igualdad formal entre los sexos se contraponen unas diferencias biológicas a las que socialmente se les han asignado cargas valorativas que empeoran la situación social de las mujeres y que van en contravía del discurso de la igualdad. En efecto, eventos biológicos como el embarazo, el alumbramiento y el amamantamiento

[1] La mayoría de países en la región ha suscrito alguno de los Convenios de la OIT sobre maternidad, e incluso aquellos que no lo han hecho cuentan en sus legislaciones nacionales con esquemas similares de protección a la maternidad al promovido por la OIT.

[2] Cedaw, por sus siglas en inglés, es la Convención para la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer, adoptada en 1979 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

afectan de manera directa y principal los cuerpos y vidas de las mujeres, en sus oportunidades de vinculación al empleo y en sus posibilidades de ascenso profesional, entre otros, sin que exista un correlato similar para los hombres.

En parte por reconocer esta disparidad biológica, y también al intentar promover el incremento de la mano de obra femenina durante el proceso de industrialización, varios países adoptaron la figura de la licencia de maternidad a principios del siglo xx. Los paquetes de protección a la maternidad impulsados desde la OIT, empezando por el Convenio 3, incluyen dos beneficios principales: la prohibición de despido a causa del embarazo y la licencia remunerada posterior al parto.

Sin duda los sucesivos convenios y recomendaciones de la OIT sobre esta materia[3] buscan, primero, proteger la salud de las mujeres y los niños durante el embarazo y luego del parto, y, segundo, asegurar que la función reproductiva de las mujeres no afecte negativamente su seguridad económica y laboral (OIT, 2005, 2010). A estos fines se suma un propósito más puntual avanzado recientemente por la OIT: que en cada país la licencia de maternidad sea pagada por un sistema de seguridad social en salud, en lugar de que su costo económico sea asumido de manera exclusiva por los empleadores. Este llamado contra la discriminación que hace la OIT parte de reconocer que la maternidad y las responsabilidades asociadas al nacimiento y la crianza de los hijos son elementos que pesan sobre las mujeres trabajadoras y no sobre los hombres en el momento de la contratación. En consecuencia, la OIT ha afirmado:

> El problema es cómo asegurar que los empleadores no rechacen candidatas en edad reproductiva[,] quienes ya están asumiendo la carga más pesada de las responsabilidades familiares y cuyas ausencias durante la licencia de maternidad o incluso por períodos más largos genera[n] problemas organizacionales para los empleadores[,] quienes en algunos casos incluso asumen la carga financiera de pagar salarios durante dichas ausencias (OIT, 1997).

El enfoque de la OIT ha estado encaminado a avanzar en dos frentes: primero, ha enfatizado la importancia de incluir a las mujeres en los mercados laborales respetando sus derechos sexuales y reproductivos, incluido el derecho a ser madre sin temor a la discriminación; y segundo, ha resaltado la urgencia de generar condiciones institucionales que permitan una reducción de los costos que asumen los empleadores cuando tienen que pagar las licencias de maternidad, a fin de disminuir el efecto discriminatorio que estas pueden generar para las mujeres trabajadoras.

Merece defenderse la agenda de equidad de género, de la cual se deriva que los hombres y las mujeres deben ser tratados como sujetos sustantivamente comparables, con capacidades y potencialidades similares. Una de sus instancias más importantes, la paridad en el empleo, amerita eliminar los costos institucionales y económicos que crean un incentivo para que los empleadores contraten hombres en lugar de mujeres trabajadoras. Efectivamente, el embarazo es hasta ahora una condición que por naturaleza deben asumir

[3] La OIT ha adoptado otros dos convenios sobre maternidad que extienden los derechos reconocidos en el Convenio 3: los convenios 103 de 1952 y 183 de 2000, que no han sido ratificados por Colombia (OIT, 2010).

las mujeres, pero los costos de diversa índole que él genera y la crianza de los niños no deberían ser asumidos exclusivamente por ellas, sino compartidos con sus parejas. Argumentamos que las mujeres y los hombres, sin distinción de edad, orientación sexual ni estatus parental o marital, deberían asumir las mismas cargas en lo que se refiere al cuidado de niños, parientes, familiares y ancianos, y todos deberían estar en la posibilidad de recibir beneficios especiales para el cuidado de personas cercanas[4].

En particular, en el evento del nacimiento de un bebé, la presencia y el aporte de cuidado de ambos padres es importante para el recién nacido y el núcleo familiar, en consecuencia, porciones similares de licencia remunerada deberían ser reconocidas para ambos padres. De lo contrario los empleadores pueden verse motivados a compensar el costo extra asociado a la mano de obra femenina no contratando mujeres, engancharlas menos, terminar sus contratos con mayor frecuencia que los de los hombres, o reducir los salarios que les pagan.

Mantener las diferencias culturales e institucionales que existen actualmente entre los hombres y las mujeres frente a las responsabilidades de cuidado implica que las mujeres subsidian a través de empleo de menor calidad, o menores ingresos, la crianza de hijos sobre los cuales se estructura el futuro de nuestras sociedades. La promoción de cambios sociales incrementales que incluyan pedagogía desde la infancia y la juventud sobre la importancia de distribuir equitativamente las cargas del cuidado del hogar y promover su disfrute a través del reconocimiento de licencias de paternidad nos movería hacia una verdadera igualdad entre hombres y mujeres.

Cuestiones similares a estas han interesado a investigadores como Espino y Salvador (2014), quienes cuantificaron los costos directos de la licencia pagada de maternidad en Colombia usando información de la encuesta de hogares en 2012 y teniendo en cuenta la legislación laboral vigente. Las investigadoras encontraron que el sobrecosto anual por proveer licencia pagada de maternidad es 6,7% del salario anual de la trabajadora[5], porcentaje que se deriva directamente del pago de la seguridad social de la trabajadora en licencia de maternidad y la contratación de un trabajador que la reemplace durante ese período. A dicho sobrecosto debe sumarse otro grupo de costos conexos que son tradicionalmente asumidos por los empleadores y que estos autores no tienen en cuenta. Estos están relacionados con los ajustes necesarios que genera para la empresa la ausencia de la trabajadora en licencia, entre ellos la convocatoria de un trabajador de reemplazo, la selección del reemplazo adecuado, quizá incluso la pérdida de productividad durante el período de entrenamiento y ajuste, o durante todo el período de licencia si el trabajador de reemplazo no es tan productivo como lo era la trabajadora en licencia. Desafortunadamente, obtener una medida de estos costos es complicado, dada la falta de datos apropiados para calcularlos.

[4] Aparte de los beneficios de licencia de maternidad, muchos países reconocen el derecho a la licencia de paternidad para atender emergencias o enfermedades de larga duración sin temor a perder el trabajo o el salario durante dichos períodos.

[5] Espino y Salvador utilizan la Gran encuesta integrada de hogares y la Encuesta nacional de calidad de vida, ambas realizadas a los hogares, la primera de ellas mensual y la segunda anual, administradas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

En todo caso, los factores listados muestran el efecto diferencial que sobre la empleabilidad de las mujeres pueden tener la maternidad y la legislación diseñada para protegerla. Por estas razones es importante estudiar las consecuencias que este tipo de intervención regulatoria tiene sobre las diferencias de género en el mercado laboral, las cuales no han sido completamente analizadas. Esta investigación busca determinar el efecto que generó sobre el mercado laboral de las mujeres la última modificación a la legislación sobre protección a la maternidad en Colombia a través de la Ley 1468 de 2011 (la cual extendió la licencia de maternidad de doce a catorce semanas), a fin de ayudar a identificar algunos de los determinantes del empleo y desempleo femenino en Colombia y, además, servir como punto de referencia para comparar las consecuencias de medidas similares en mercados laborales de países con contextos económicos e institucionales semejantes.

Específicamente, este análisis evalúa el efecto diferencial de la legislación sobre mujeres con diferentes niveles de fertilidad debido a sus edades; esto es, compara mujeres entre 18 y 30 años, con las que tienen entre 40 y 55 años. Los dos grupos tienen tasas de fertilidad diferentes (alta en el primero y baja en el segundo), por lo cual planteamos la hipótesis de que la Ley 1468 posiblemente afecta a las mujeres en el grupo de tratamiento (18 a 30 años), pero no a las pertenecientes al grupo de comparación (40 a 55 años), quienes ya han pasado su pico de fertilidad. Para realizar dicha evaluación se usó el método de diferencias en diferencias. Los resultados muestran que las mujeres en el pico de edad reproductiva experimentan peores resultados laborales que los observados en las del grupo de baja fertilidad, pues tienen más probabilidad de estar en inactividad, informalidad y autoempleo —después de 2011— con relación a las mujeres del grupo de comparación.

Estos efectos laborales adversos para las mujeres en edades de alta fertilidad ponen de manifiesto que, en algunos casos, las protecciones jurídicas imponen costos a quienes se intenta beneficiar. Por consiguiente, la ley debe estar atada a otras regulaciones que prevengan que los empleadores excluyan al grupo beneficiado por una ley —en este caso el grupo de las mujeres en edades fértiles— del mercado de trabajo. Nuestras principales recomendaciones son: socializar el pago de la seguridad social del trabajador en licencia, que es ahora asumido por el empleador, e impulsar el diseño de una política pública de licencia de paternidad que pueda ser disfrutada por los dos padres en igual o muy similares proporciones.

1. Literatura relacionada

La mayoría de países industrializados y en vías de industrialización cuenta con alguna modalidad de licencia de maternidad que permite a las trabajadoras ausentarse del trabajo luego del parto, pero son considerables las diferencias entre ellos en términos de la extensión del período protegido contra el despido, la duración de la licencia posparto y el sistema de pago de dichas licencias (OIT, 2010). La amplia variación entre las naciones dificulta la comparación de resultados cuando se trata de medir el efecto de la protección a la maternidad sobre la vinculación al trabajo de las mujeres, por países[6]. Por esta razón,

[6] Sin duda, los costos asociados a la maternidad varían sustancialmente cuando se tienen en cuenta diversas posibilidades de combinación de los factores que se protegen en estos regímenes. Considérense los siguientes dos

la comparación del caso colombiano con países de contextos institucionales distintos debe hacerse con cautela y tener en cuenta las diferencias en los regímenes de protección.

Entre las investigaciones que han evaluado las consecuencias de la licencia de maternidad en el mercado laboral, la de Lai y Masters (2005) revisa el efecto de introducir licencias de maternidad obligatorias en el mercado de trabajo en Taiwán y concluye que, a corto plazo, este mecanismo empeora la situación económica de las mujeres porque reduce sus posibilidades de estar empleadas y genera una reducción en sus salarios. Por su parte, Gruber (1994), estudió los efectos en el mercado de trabajo de algunas provisiones que obligaron la inclusión de licencias de maternidad en los planes de salud en algunos estados de Estados Unidos. Él encontró que las mujeres experimentaron un descenso significativo en sus salarios, pero sin cambio en los niveles de empleo. Más recientemente, otra línea de investigación interesada en estudiar la relación entre la oferta de empleo femenino y políticas laborales amigables a la familia halló que entre el 28% y el 29% del descenso en la participación laboral de las mujeres en Estados Unidos —comparado con otros países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)— está relacionado con la ausencia, en ese país, de políticas amigables a la familia, incluyendo licencias parentales y trabajos de tiempo parcial, con relación a los otros países de la OCDE (Blau y Kahn, 2013).

La investigación en el contexto colombiano, aunque todavía escasa, sugiere que hay conexión entre los costos de la maternidad y, por una parte, la penalidad salarial que afecta a las mujeres y, por otra, la menor tasa de participación laboral femenina. Así, estudios publicados en los años setenta y noventa buscaron determinar la influencia que tenían los altos costos laborales causados por la licencia de maternidad sobre la participación femenina en la fuerza de trabajo. Estas investigaciones concluyeron que, en efecto, parte de la baja participación de la población trabajadora podía explicarse como consecuencia del sobrecosto para las empresas generado por la ausencia de las trabajadoras luego del parto (Junguito *et al*., 1970; Forero *et al*., 1991).

Debe notarse, en todo caso, que durante algunos de los períodos analizados por estos investigadores el país no contaba con un sistema de seguridad social en salud. Sin embargo, a partir de 1975 los costos directos de la maternidad pasaron de ser asumidos únicamente por los empleadores, a ser compartidos por los empleadores y los trabajadores mediante las contribuciones realizadas por ambos al sistema de seguro. La investigación de Molinos (2012) evaluó el efecto de una sentencia (C-470 de 1997) de la Corte Constitucional colombiana sobre la participación femenina en el trabajo. En ella la Corte fijó el contenido del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció la invalidez

ejemplos: en el primer caso, la trabajadora tiene derecho a una licencia de maternidad no remunerada por un período de doce semanas, pero para aprovecharla debe cumplir el requerimiento de haber trabajado al menos 1.250 horas durante el año previo con el empleador actual, y por su parte, este solo está obligado a conceder licencia de maternidad no remunerada cuando su empresa tiene cincuenta o más empleados; este es el caso en Estados Unidos según los requisitos establecidos en el Family and Medical Leave Act de 1993. En el segundo caso, la empleada tiene derecho a una licencia remunerada de maternidad pagada por un sistema de seguro durante un período de catorce semanas, no está obligada a cumplir un período mínimo de servicio (si ha cotizado con el sistema de seguro durante todo el embarazo) y el empleador está obligado a pagar la licencia de maternidad si ella no está afiliada a un sistema de seguro, sin importar el número de trabajadores en la empresa; el segundo es el caso colombiano con base en las leyes vigentes a partir de marzo de 2015.

del despido durante el período que comprende el embarazo y la licencia de maternidad y ordenó que en el futuro cualquier trabajadora despedida durante ese período fuera reintegrada al trabajo. Utilizando datos de la Encuesta nacional de hogares para el segundo trimestre de 1996, 1998 y 2000, Molinos encontró que la participación laboral femenina se redujo, especialmente para mujeres entre 15 y 29 años de edad.

Un segmento importante de la investigación se ha dedicado a estudiar las implicaciones de la licencia de maternidad en los resultados de las mujeres en el mercado laboral y para ello ha evaluado su efecto a través de las probabilidades de retorno al trabajo y sus salarios después del parto. Por su parte, los estudios realizados con información de países de Europa del Este y América del Norte han producido resultados ambivalentes; en lo que respecta a los salarios con posterioridad al parto, algunos han evidenciado que la licencia de maternidad reduce los salarios de las mujeres (Schönberg y Ludsteck, 2007; Ruhm, 1998), otros encuentran un incremento en salarios (Rossin-Slater *et al.*, 2013), mientras que otros no han encontrado ningún efecto (Baum, 2003; Baker y Milligan, 2008; Hashimoto *et al.*, 2004).

Al revisar el retorno al trabajo luego del parto varios estudios han encontrado que es más probable el retorno de las mujeres al empleo bien sea con el mismo empleador o con otro, si cuentan con una licencia de maternidad (Ruhm, 1998; Baum, 2003; Baker y Milligan, 2008; Rossin-Slater *et al.*, 2013), pero otras investigaciones han hallado solo un efecto modesto o nulo sobre el empleo (Baum, 2003; Hashimoto *et al.*, 2004). Finalmente, en el contexto de la Unión Europea, los investigadores han encontrado que las políticas públicas que extienden la licencia de maternidad posparto a los padres, y que proveen servicios de cuidado para la infancia temprana, contribuyen a incrementar la participación laboral femenina (porque relevan a la madre de asumir por completo las responsabilidades de la crianza), al igual que reducen la brecha salarial (Kamerman, 2000).

Una vertiente de investigación más concentrada en la influencia de los estereotipos sociales busca esclarecer el efecto de los prejuicios que rodean a la maternidad y si a ella se asocia una sanción social. Además, intentan determinar si los empleadores discriminan a las trabajadoras en el momento de la contratación y están menos dispuestos a contratarlas a causa de sus creencias asociadas a la maternidad, o, si por la misma causa, existe algún tipo de sanción salarial que afecta sus ingresos. Cuddy, Fiske y Glick (2004) mostraron que describir a una consultora como "madre" llevaba a los evaluadores a calificarla de menos competente para el trabajo en comparación con la misma candidata descrita como "mujer sin hijos". Asimismo, otros análisis han revelado que las gerentes visiblemente embarazadas son consideradas menos comprometidas con su trabajo, menos confiables y con menores aptitudes de liderazgo, pero más cálidas, más emocionales e irracionales que otras igualmente talentosas pero no visiblemente embarazadas (Halpert, Wilson y Hickman, 1993; Corse, 1990).

En su investigación Correll y Bernard (2007) pusieron a prueba la existencia de una "sanción por maternidad" que, de existir, pudiera afectar los salarios y las evaluaciones de desempeño de las mujeres. De acuerdo con su hipótesis, tal penalidad podría ocurrir porque las ideas culturales que nos hacemos de la maternidad están en tensión con las del "trabajador ideal". Esta tensión puede desencadenar un efecto inconsciente en los evaluadores, quienes estarían tentados a calificar a las madres como menos competentes y menos comprometidas con su trabajo. En las dos partes del estudio realizado por Correll y Bernard (el

experimento y la auditoría), los participantes evaluaron los materiales de postulación para un trabajo de pares de candidatos del mismo sexo e igualmente calificados para la posición, con la única diferencia de su estatus parental[7]. Se encontró que las madres fueron castigadas por su supuesta incompetencia para el trabajo: en comparación con las no madres, se las calificó como personas de compromiso inferior con su desarrollo profesional, lo que llevó a los evaluadores a recomendar salarios iniciales más bajos que los sugeridos para las mujeres no madres. Asimismo, las mujeres madres fueron calificadas significativamente menos aptas para ser promovidas a puestos de mayor poder y por lo tanto fueron menos recomendadas para cargos directivos. En contraste los hombres, no solo no fueron sancionados, sino que en ocasiones se beneficiaron de su condición de padres; así, los hombres padres fueron percibidos como más comprometidos con sus trabajos que los no padres, y se les ofreció un salario de entrada significativamente más alto que el ofrecido a los hombres que no lo eran.

En el contexto colombiano, la investigación ha establecido relación entre la maternidad y una penalidad salarial que afecta a las mujeres madres (Olarte y Peña, 2010; Badel y Peña, 2010), así como tasas de desempleo y subempleo más altas para ellas (Peña-Parga y Glassman, 2004; Peña *et al*., 2013). Se ha sugerido, por ejemplo, que los costos globales de contratación de mujeres —a causa de la eventualidad de la maternidad— son más altos que los de contratación de los hombres, lo cual puede explicar una mayor disposición de los empleadores a contratar hombres y por consiguiente una mayor tasa de participación masculina en la economía formal. En efecto, mientras que los costos salariales del empleado en licencia son cubiertos por el sistema de seguridad social, los costos mensuales de seguridad social del trabajador de reemplazo son asumidos por el empleador, lo cual genera un "pago doble" del empleador al sistema de seguro: por una parte, paga los aportes del trabajador en licencia, y por otro, los aportes del trabajador de reemplazo[8].

Pero el incremento en el costo "global" de contratación de mujeres frente a hombres no se reduce únicamente a costos directos; por el contrario, y con base en la literatura existente, consideramos que existen al menos tres factores que podrían generar sobrecostos a quien emplea mujeres: en primer lugar, costos "organizacionales" relacionados con la búsqueda y el entrenamiento del trabajador de reemplazo y la posible pérdida de productividad de la empresa durante el período de ajuste; en segundo lugar estarían los costos psíquicos que impone el prejuicio de los empleadores con respecto a la maternidad, a causa de los cuales estos suelen considerar que las mujeres, a diferencia de los hombres, enfrentan un conflicto entre los compromisos con el trabajo y las responsabilidades familiares, lo que las haría potencialmente menos productivas[9]; en tercer lugar, un

[7] Para dar a entender el estatus parental del candidato, se indicaba que él o ella pertenecían a la junta de padres de una institución educativa.

[8] En Colombia los pagos mensuales al sistema de seguridad social en salud son el 12,5% del salario mensual devengado por el empleado; de este monto, el empleador cubre 8,5% y el empleado el 4% restante. En los casos en que el empleador paga por la trabajadora en licencia y el trabajador de reemplazo, el empleador pagaría un 8,5% extra mensual.

[9] Este sobrecosto está relacionado con un "gusto por la discriminación" o en inglés *a taste for discrimination* de acuerdo con Becker (1971). Según su explicación, si un empleador tiene prejuicios en contra de un grupo de personas, el valor que efectivamente paga por contratar miembros de ese grupo no se reduce al salario, sino que a él se suma la intensidad de su ánimo discriminatorio. El valor no es, entonces, solo económico, sino también psicológico para el empleador.

costo relacionado con la disminución de la capacidad de despido que generan las normas de protección a la maternidad.

Dado que este esquema de protección cubre un período de aproximadamente doce meses y medio de duración (nueve de embarazo y tres y medio de licencia), durante ese lapso la capacidad de terminación de los contratos laborales por parte de los empleadores se reduce[10], debido a que no podrían recurrir a este mecanismo para reaccionar a *shocks* en la demanda del producto o servicio ofrecido por la empresa. A esto se suma que el despido de una trabajadora en embarazo debe ser autorizado por un inspector de trabajo, lo cual aumenta los costos administrativos del procedimiento en comparación con el despido de un trabajador hombre. La suma de estos costos resultaría en una demanda más baja de mano de obra femenina en el mercado laboral formal (Ramírez, 2008).

Otros estudios muestran que a causa de dichos sobrecostos y el agravante de una restringida oferta de cuidado para la primera infancia y los adultos mayores, las mujeres participan más en la economía informal y son más afectadas que los hombres por el desempleo estructural, pese a que en promedio cuentan con mayores años de educación que ellos (Peña-Parga y Glassman, 2004).

2. Historia de la legislación en Colombia

La Convención 3 de la OIT fue el primer impulso hacia la globalización de la protección de la maternidad en contextos laborales industriales y comerciales. El acuerdo establecía unos beneficios para las trabajadoras que permanecieran en el trabajo durante el embarazo, como el del derecho a no trabajar durante las seis semanas anteriores al parto y una licencia de maternidad de seis semanas después del alumbramiento, así como el pago de beneficios durante todo el período de ausencia a través de un sistema de seguro o de recursos estatales. Estos beneficios fueron incorporados a la legislación colombiana en 1931[11] y luego modificados a través de la Ley 53 de 1938, que sentó los fundamentos de la protección vigente en la actualidad en nuestras normas laborales. A partir de 1938 es posible identificar en la legislación nacional un interés por proteger a las trabajadoras del tratamiento adverso que el embarazo puede generar en sus vidas laborales; puntualmente, la incorporación en la ley de la presunción de que el despido ha ocurrido a causa del embarazo cuando este se produce durante el período protegido y sin la autorización de un inspector de trabajo, es una protección que reduce el poder de despido de los empleadores y lo somete a un procedimiento que busca proteger la estabilidad en el empleo de las trabajadoras y su derecho a no ser discriminadas a causa de su estado.

Sin duda, el reconocimiento de que existe una cierta vulnerabilidad de las mujeres trabajadoras debida al trato discriminatorio de los empleadores a causa del embarazo ha

[10] El poder de despido se reduce, pero no es inexistente durante el período protegido, pues procede cuando existe una justa causa para la terminación del contrato de trabajo y esta sea verificada por un inspector de trabajo. De acuerdo con la ley laboral, son justas causas de despido, por ejemplo, actos graves de violencia o indisciplina de parte del trabajador, que este revele secretos técnicos o comerciales de la empresa, o un deficiente rendimiento laboral.

[11] La Ley 129 de 1931 ratificó el Convenio 3 de la OIT.

generado un interés especial en distintas organizaciones internacionales por crear un sistema regulatorio que efectivamente las proteja en las relaciones laborales. Por esta razón, varios tratados internacionales y convenciones ratificadas por Colombia, entre los cuales se cuentan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo, tienen el interés de proteger el derecho de las mujeres a ser madres, al tiempo que intentan reducir las posibilidades de que sean sometidas a un trato adverso a causa del embarazo. Estos compromisos internacionales se traducen, en el derecho interno, entre otros, en el artículo 43 de la Constitución, que establece la igualdad de derechos y oportunidades para los hombres y las mujeres, la prohibición de cualquier forma de discriminación contra las mujeres y el deber del Estado de proveer una protección especial a las mujeres "durante el embarazo y después del parto".

Derivados de estas protecciones, los desarrollos legislativos y jurisprudenciales sobre la protección a la maternidad han sido considerables. En el frente legislativo, la tendencia general ha sido la de extender la duración de la licencia de maternidad, mientras que en el judicial la Corte Constitucional ha fortalecido la protección contra el despido durante el embarazo y la licencia garantizando efectivamente los derechos de las trabajadoras en embarazo a servicios sociales básicos y protecciones contra la discriminación, y finalmente, se ha esforzado por ampliar el espectro de trabajadoras beneficiarias de esta protección (Ramírez, 2008).

En la actualidad, el régimen laboral colombiano incluye dentro del sistema general de seguridad social un paquete de protección para las trabajadoras en embarazo que comprende los siguientes beneficios: 1) la prohibición de despedir a la trabajadora a causa del embarazo durante el período de embarazo y licencia posparto[12]; 2) una licencia remunerada de maternidad de catorce semanas, y 3) luego de la terminación de la licencia, el reintegro a su puesto de trabajo, así como 4) dos descansos de treinta minutos cada uno durante la jornada laboral en los primeros seis meses de vida del hijo para facilitar el amamantamiento. El pago de la licencia de maternidad se hace por medio del sistema de seguridad social al cual la trabajadora esté afiliada a partir de las contribuciones realizadas por el trabajador y su empleador durante la vigencia del contrato laboral. En contraste con este paquete de protección, los hombres tienen exclusivamente una licencia remunerada de paternidad de ocho días de duración luego del nacimiento del hijo.

Aunque la regla general era que las protecciones antedichas únicamente beneficiarían a las trabajadoras vinculadas a un empleador mediante un contrato laboral a término indefinido, parte de la labor expansiva de la Corte Constitucional se ha producido como una respuesta a conductas discriminatorias en los procesos de contratación. En efecto, la Corte encontró que la contratación de mujeres selectivamente a través de contratos de corta duración estaba siendo utilizada por los empleadores para eludir la protección a la maternidad, razón por la cual a partir de 1997 extendió una protección similar para las trabajadoras vinculadas a través de contratos a término fijo.

[12] Pese a esta protección, una trabajadora en embarazo puede ser despedida si un inspector de trabajo verifica la existencia de una justa causa para el despido.

En resumen, la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana evidencia un esfuerzo continuo por proteger los derechos al trabajo, a la igualdad y a la no discriminación de las trabajadoras en embarazo y, para hacerlo con eficacia, ha armonizado los derechos a la libertad de contratación con la protección especial del embarazo bajo la Constitución y la ley laboral, lo cual tiene como corolario una reducción al poder patronal de despido.

3. Datos

La fuente de información para este estudio es la Gran encuesta integrada de hogares (GEIH) que constituye la principal fuente de información sobre el mercado de trabajo en Colombia pues provee datos sobre el tamaño y la estructura del mercado laboral, características de los hogares, al igual que individuales como edad, género, nivel de educación y estatus marital, entre otras. El período de nuestro estudio comprende desde junio de 2009 hasta junio de 2011 (prelegislación) y entre julio de 2011 y septiembre de 2013 (poslegislación).

La población estudiada consta de encuestados en las trece áreas metropolitanas cubiertas por la GEIH[13]. Nuestra base de datos para el período elegido cuenta con información de 1.775.007 individuos de ambos sexos. Cuando se restringe la muestra a las mujeres, el número total se reduce a 947.844, y este a su vez a 411.724 cuando el criterio de selección son las cohortes de edad correspondientes a las mujeres en los grupos de tratamiento (18 a 30 años) y de comparación (40 a 55 años). La selección de dos grupos específicos de individuos busca separar los efectos del incremento de la licencia de maternidad en el grupo de tratamiento, es decir, el de mujeres en edades de alta fertilidad.

En el Cuadro 9.1 mostramos que la mayoría de la población desempleada pertenece al grupo de mujeres de alta fertilidad (72%), mientras que en la empleada la mayoría de los trabajadores informales o que recurren al autoempleo pertenecen al grupo de baja fertilidad (56% y 65%, respectivamente). A esto se suma que el porcentaje de inactividad es más alto para las mujeres de alta fertilidad (55%).

En el Cuadro 9.2 se resumen las características de las mujeres en los grupos de tratamiento y de comparación, según su participación en el mercado laboral. Las mujeres del grupo de alta fertilidad que hacen parte de la fuerza de trabajo tienen un nivel educativo superior a educación primaria en una proporción mayor que las mujeres inactivas del mismo grupo; por esta razón consideramos importante controlar la variable educación, dado que es razonable pensar que la educación estimula y facilita la participación activa en el mercado de trabajo. Por su parte, las mujeres en el grupo de baja fertilidad que estaban inactivas reportaron que vivían con un compañero, en mayor proporción que las mujeres en la fuerza de trabajo. Finalmente, las mujeres entre 18 y 30 años que estaban inactivas vivían, en mayor proporción, en hogares con niños menores de 12 años que las mujeres de la misma edad pero que sí estaban en el mercado de trabajo. En suma, puede inferirse que

[13] Las trece áreas metropolitanas son: Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Medellín, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Montería, Pasto, Pereira y Villavicencio.

Cuadro 9.1
Distribución de variables del mercado laboral entre los grupos de tratamiento y de comparación, 2009 - 2013
(porcentaje)

	De 18 a 30 años	De 40 a 55 años
Población económicamente activa	50,91	49,09
Ocupados	46,53	53,47
Informal	44,07	55,93
Autoempleados	34,34	65,66
Desempleados	72,34	27,66
Población económicamente inactiva	54,79	45,21
Por falta de búsqueda de empleo	31,52	68,48

Fuente: DANE; cálculos de las autoras.

Cuadro 9.2
Características de los grupos de tratamiento y de comparación para población económicamente activa e inactiva. Período 2009 - 2013
(porcentaje)

	Inactivos		Activos	
Grupos de edad:	18 - 30 años	40 - 55 años	18 - 30 años	40 - 55 años
Educación				
Ninguna	3,95	9,4	0,51	3,95
Básica primaria	10,7	36,94	7,21	27,89
Básica secundaria	78,85	45,05	69,09	41,8
Educación superior	6,51	8,6	23,22	26,36
Estrato socioeconómico				
1	30,12	21,59	23,52	19,95
2	36,37	38,16	40,02	36,55
3	23,05	29,65	27,1	29,48
4	6,7	6,96	6,26	8,74
5	2,57	2,37	2,1	3,38
6	1,18	1,28	1	1,9
Convivencia en pareja				
No vive con pareja	54,03	29,28	62,43	46,38
Vive con pareja	45,97	70,72	37,57	53,62
Número de niños				
Ninguno	35,69	54,05	37,33	56,44
Uno o dos niños	52,99	40,81	53,72	39,61
Tres o más niños	11,33	5,14	8,95	3,95

Fuente: DANE; cálculos de las autoras.

la inactividad entre las mujeres en el grupo de 18 a 30 años es parcialmente explicada por sus características individuales (usadas como control en este estudio), y que son menos valoradas por el mercado de trabajo.

4. Metodología empírica

La legislación sobre la licencia de maternidad debe repercutir principalmente sobre las mujeres en edades de alta fertilidad, más que sobre las de edades de baja fertilidad, pues existe la percepción social generalizada de que una mujer cuya edad esté asociada con alta fertilidad quedará embarazada en el corto plazo, y los empleadores tendrán en cuenta esa percepción al calcular el valor esperado de contratar a una mujer de esa edad.

Por lo tanto, en nuestra estrategia empírica consideramos que al grupo de tratamiento (es decir, afectado por la legislación) pertenecen las mujeres cuya edad está entre los 18 y los 30 años, y al grupo de comparación (es decir, al que no afecta la legislación) pertenecen las mujeres cuya edad está entre los 40 y los 55 años. Para estimar el efecto de un incremento en el período de licencia de maternidad sobre los resultados del mercado laboral comparamos las diferencias en resultados entre los grupos de tratamiento y de comparación en el período después de la legislación con aquellas en el período anterior a la legislación.

El Cuadro 9.3 reporta las tasas promedio de fertilidad para los grupos de tratamiento y de comparación, según información del DANE. Durante el período analizado (2009 a 2013), la tasa promedio de fertilidad del grupo de tratamiento fue 11,5%, mientras que la del grupo de comparación fue 1,2%. Esta diferencia permite tener dos grupos comparables, uno de los cuales es afectado por los cambios en la legislación[14].

Cuadro 9.3
Tasas de fertilidad por edad
(porcentaje)

Periodo	Grupos de edad						Tasa global
	20 - 24 años	25 - 29 años	30 - 34 años	35 - 39 años	40 - 44 años	45 - 49 años	
1985 - 1990	0,17	0,15	0,12	0,08	0,03	0	3,34
1990 - 1995	0,16	0,14	0,11	0,07	0,03	0	3,14
1995 - 2000	0,15	0,13	0,1	0,06	0,02	0	2,86
2000 - 2005	0,14	0,12	0,09	0,05	0,02	0	2,6
2005 - 2010	0,13	0,11	0,08	0,05	0,02	0,01	2,45
2010 - 2015	0,12	0,11	0,08	0,05	0,02	0,01	2,35
Promedio 2005 - 2015	0,12	0,11	0,08	0,05	0,02	0,01	2,4

Fuente: DANE, cálculos de las autoras.

[14] Los resultados de nuestro modelo empírico son robustos a cambios en la definición del grupo de alta fertilidad; por ejemplo, los resultados no cambian cuando el grupo de comparación está compuesto por mujeres en edades de 25 a 30 años, o de 25 a 35 años.

Proponemos el siguiente modelo empírico:

$$y_i = \gamma_0 + \gamma_1\, tratado_i + \gamma_2 ley2011 + \gamma_3 tratado * ley2011 + \Gamma X_i + \theta_t + \varepsilon_i$$

Donde y_i son variables tales como inactividad laboral, desempleo e informalidad; $tratado_i$ es una variable *dummy* que toma el valor de 1 si la mujer tiene entre 18 y 30 años, y 0 si tiene entre 40 y 55 años; *ley*2011 es una variable que toma el valor de 1 para todos los meses a partir de julio de 2011, cuando el cambio en la legislación sobre protección a la maternidad entró en rigor, y 0 para los meses anteriores (esta *dummy* busca aislar los choques comunes que afectan los resultados laborales de las mujeres tanto de alta como de baja fertilidad a partir de julio de 2011).

Las diferencias observadas en las decisiones de participación y empleo entre las mujeres de los dos grupos pueden deberse a diferencias en sus características. Por lo tanto, incluimos variables que nos permiten controlar por las características observables de las mujeres. El vector de variables de control, X_i, incluye edad, edad al cuadrado, tres variables indicadoras (si su nivel de educación es mayor que bachillerato, si vive con pareja, si es jefe de hogar), el número de niños en el hogar, el número total de miembros del hogar, y el estrato de la casa según el recibo de energía. También controlamos por efectos fijos de año, mes y ciudad de residencia. Es posible que los choques estacionales afecten a los trabajadores jóvenes de manera diferente que a los trabajadores mayores; para aislar este posible efecto incluimos una interacción entre el indicador de mes y el de pertenecer al grupo de tratamiento (tratado). Todas las estimaciones están ponderadas por el porcentaje de residentes de la ciudad que tienen entre 18 y 65 años en cada año.

El coeficiente de interés es γ_3, que indica si el cambio en legislación afectó de forma diferencial a las mujeres en el grupo de tratamiento. Las ecuaciones se estiman con regresiones *probit*, excepto para la ecuación de salarios que se estima usando mínimos cuadrados ordinarios.

5. Resultados

A continuación se reportan los resultados de los efectos marginales estimados para mujeres del grupo de tratamiento suponiendo que vivían en Bogotá y que, según los promedios de la muestra, su edad es de 23,9 años, viven en un hogar compuesto por 4,5 miembros y 1,1 niños, y su estrato socio-económico es de 2,3. Los efectos marginales fueron estimados en distintos escenarios descritos por la combinación de tres variables dicótomas: si viven en pareja o no, si son jefes de hogar o no, y su nivel educativo, que se define como alto o bajo de acuerdo con los años de educación alcanzados (se considera que el individuo cuenta con alto nivel educativo si tiene once años de educación o más).

El Cuadro 9.4, columna 1, muestra que la probabilidad de inactividad aumenta significativamente para mujeres en el grupo de alta fertilidad en comparación con las del grupo de baja fertilidad una vez entró en vigencia la ley que extiende la licencia de maternidad[15].

[15] La variable de inactividad es una *dummy* que toma el valor de uno si la persona indicó que no está en la fuerza laboral y cero para cualquier otra alternativa.

En general, al mantener todo lo demás constante, el incremento en la probabilidad de inactividad es más alta para mujeres: 1) con bajos niveles de educación; 2) que viven en pareja; 3) que no son jefes de hogar. Estos resultados son consistentes con nuestra hipótesis de que con la nueva ley los empleadores están menos dispuestos a contratar mujeres en edades de alta fertilidad. Ante esta situación, las mujeres en edades entre 18 y 30 años racionalmente deciden no participar en el mercado laboral ante la dificultad de encontrar trabajo; de esta manera, la probabilidad de ser inactivas aumenta, aunque estén dispuestas a trabajar.

Los resultados para desempleo, en la columna 2, no son significativos, por tanto no encontramos evidencia de que el desempleo de mujeres en edades de alta fertilidad se vea afectado por la ley. La columna 3 indica que la probabilidad de informalidad aumenta en el grupo de alta fertilidad, con relación a las mujeres del grupo de baja fertilidad, a partir del momento en que entra en vigencia la ley[16]; este resultado puede deberse a que

Cuadro 9.4
Efecto marginal de la Ley 1468 de 2011 en indicadores del mercado laboral para mujeres

Efecto Marginal			(1)	(2)	(3)	(4)
Nivel educativo	Vive en pareja	Jefe de hogar	Inactividad	Desempleo	Informalidad	Autoempleo
Alto	No	No	0,007***	-0,004	0,008*	0,004*
			(0,002)	(0,003)	(0,004)	(0,002)
Alto	No	Si	0,005***	-0,003	0,008*	0,005*
			(0,001)	(0,003)	(0,004)	(0,002)
Alto	Si	No	0,009***	-0,004	0,008*	0,005*
			(0,002)	(0,003)	(0,004)	(0,003)
Alto	Si	Si	0,008***	-0,003	0,008*	0,005*
			(0,002)	(0,003)	(0,004)	(0,003)
Bajo	No	No	0,009***	-0,004	0,006*	0,005*
			(0,002)	(0,003)	(0,003)	(0,003)
Bajo	No	Si	0,007***	-0,003	0,006*	0,006*
			(0,002)	(0,003)	(0,003)	(0,003)
Bajo	Si	No	0,010***	-0,004	0,005*	0,006*
			(0,003)	(0,003)	(0,002)	(0,003)
Bajo	Si	Si	0,009***	-0,003	0,005*	0,006*
			(0,002)	(0,003)	(0,002)	(0,004)

Nota: los efectos marginales fueron estimados para mujeres del grupo de tratamiento cuyas medias muestrales refieren una edad de 23,87 años, un hogar compuesto por 4,51 miembros y 1,07 niños, estrato socioeconómico de 2,27 y residentes en Bogotá en junio de 2012. Los efectos marginales fueron estimados en distintos escenarios descritos por la combinación de tres variables *dummy*: si viven en pareja o no, si son jefes de hogar o no, y su nivel educativo, que se define como alto o bajo de acuerdo a los años de educación alcanzados: se considera que el individuo cuenta con alto nivel educativo si tiene once años de educación o más.
*** Coeficientes significativos al 1%, ** coeficientes significativos al 5%, * coeficientes significativos al 10%.
Fuente: DANE; cálculos de las autoras.

[16] Clasificamos como informales a las mujeres que no satisfacen alguna de estas dos condiciones: 1) estar afiliadas o cotizar en seguridad social en salud, o 2) cotizar en un fondo de pensiones.

la ley es aplicable y ejecutable únicamente en el sector formal. También encontramos, en la columna 4, que la probabilidad de autoempleo aumenta para las mujeres entre 18 y 30 años respecto de las mujeres entre 40 y 55 años, después del cambio en la legislación. El trabajo de Olarte y Peña (2010) revela que las ocupaciones de las mujeres que se reportan como autoempleadas en Colombia son de baja calidad, lo cual nos da un indicio de que las mujeres en el grupo de alta fertilidad son afectadas por la ley y forzadas a autoemplearse en trabajos de baja remuneración y baja calidad al margen de la ley[17].

Como nuestra estrategia de identificación es comparar mujeres jóvenes con mujeres mayores, existe la posibilidad de que los resultados estén dados por cambios que se dieron en el ambiente económico e institucional y que afectaron a los trabajadores jóvenes con respecto a trabajadores mayores. Para descartar esta hipótesis, en el Cuadro 9.5 hacemos el mismo análisis pero comparando hombres de 18 a 30 años, con hombres de 40 a 55 años. Los resultados de los efectos marginales no son significativos y tienen el signo opuesto al encontrado en el análisis de mujeres. La única excepción es el resultado para la probabilidad de informalidad, puesto que aumenta para hombres jóvenes con respecto a hombres mayores a partir del cambio en la Ley 1468[18].

[17] Para probar que los resultados fueran robustos hicimos varias pruebas. La primera consistió en eliminar algunos meses antes y después del momento en que se implementó la ley, con el objetivo de entender si el cambio en legislación se dio en un período en el que el ciclo del mercado laboral estaba en auge, o si los empleadores se ajustaron a la ley antes o después de implementarse; los resultados de estas pruebas son similares a los encontrados utilizando todo el período, lo cual reafirma las hipótesis. La segunda prueba consiste en hacer el mismo análisis para un período anterior a la ley para descartar que los resultados están dados por diferencias entre mujeres mayores y menores, pero no por la ley, sin embargo los resultados no son significativos para la mayoría de las variables. Estos resultados adicionales se encuentran en el documento de trabajo completo (Ramírez, Tribín y Vargas, 2015).

[18] En otro ejercicio reportado en el documento de trabajo encontramos que aun cuando la probabilidad de estar en informalidad aumentó para los jóvenes en relación con personas mayores, las mujeres jóvenes tienen mayor probabilidad de estar en la informalidad después de julio de 2011 con respecto a los hombres jóvenes y se ven perjudicadas una vez implementada la ley, puesto que sus probabilidades de desempleo, informalidad y autoempleo aumentan con respecto a las de los hombres jóvenes.

Cuadro 9.5
Efecto marginal de la Ley 1468 de 2011 en indicadores del mercado laboral para hombres

Efecto Marginal			(1)	(2)	(3)	(4)
Nivel educativo	Vive en pareja	Jefe de hogar	Inactividad	Desempleo	Informalidad	Autoempleo
Alto	No	No	-0,002	0,004	0,009**	-0,001
			(0,002)	(0,003)	(0,003)	(0,002)
Alto	No	Si	-0,002	0,003	0,009**	-0,001
			(0,001)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
Alto	Si	No	-0,001	0,003	0,009**	-0,001
			(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
Alto	Si	Si	-0,001	0,002	0,008**	-0,001
			(0,002)	(0,001)	(0,003)	(0,002)
Bajo	No	No	-0,002	0,004	0,007**	-0,001
			(0,002)	(0,003)	(0,003)	(0,003)
Bajo	No	Si	-0,001	0,003	0,008**	-0,001
			(0,002)	(0,002)	(0,003)	(0,003)
Bajo	Si	No	-0,001	0,003	0,008**	-0,001
			(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,003)
Bajo	Si	Si	-0,001	0,002	0,009**	-0,001
			(0,002)	(0,001)	(0,003)	(0,003)

Nota: los efectos marginales fueron estimados para hombres del grupo de tratamiento cuyas medias muestrales refieren una edad de 23,79 años, viven en un hogar compuesto por 4,48 miembros y 0,77 niños, estrato socioeconómico de 2,24 y residentes en Bogotá en junio de 2012. Los efectos marginales fueron estimados en distintos escenarios descritos por la combinación de tres variables *dummy*: si viven en pareja o no, si son jefes de hogar o no, y su nivel educativo, que se define como alto o bajo de acuerdo con los años de educación alcanzados: se considera que el individuo cuenta con alto nivel educativo si tiene once años de educación o más. *** Coeficientes significativos al 1%, ** coeficientes significativos al 5%, * coeficientes significativos al 10%.
Fuente: DANE; cálculos de las autoras.

Los resultados de comparar hombres mayores con hombres jóvenes nos dan confianza de que los efectos encontrados para mujeres en edades de alta fertilidad con relación a las de baja fertilidad no se deben a diferencias en las cohortes, sino a la extensión de la licencia de maternidad.

6. Política pública

Nuestras propuestas de política pública se centran en redistribuir los costos asociados a la maternidad, que, como hemos señalado y es demostrado por otros estudios, hoy pesan únicamente sobre las mujeres, especialmente aquellas en edades más fértiles. Proponemos un conjunto de medidas legislativas y de política pública dirigidas a modificar las percepciones culturales de la maternidad y la crianza.

De acuerdo con investigadores como Folbre y Weisskopf (1998), Gornick y Meyers (2003) y England y Folbre (1999), consideramos que nuestras sociedades deberían

trabajar conjuntamente en el diseño de un nuevo pacto social que promueva un sentido de responsabilidad por el cuidado en todos los miembros de la sociedad. Esto requeriría tanto una ingeniería social que movilice el cambio social en los miembros de ella hacia el reconocimiento de los beneficios y la productividad económica de cuidar a los menores de manera compartida, como cambios institucionales que puedan facilitar que ambos padres compartan por igual las responsabilidades de cuidado. Más aún, siguiendo a Folbre y Weisskopf (1998), estamos de acuerdo en que es importante cuestionar quiénes pagan por el cuidado que se provee a los niños; según su análisis, dado que los cuidadores asumen los costos de "producción" de los menores mientras la sociedad como un todo se beneficia (al aprovechar el cuidado proveído casi exclusivamente por las mujeres), estos costos deberían ser socializados, lo cual puede alcanzarse expandiendo la red pública de apoyo al cuidado infantil.

Hoy la entidad prestadora de salud (EPS) cubre los salarios de la trabajadora durante el período de licencia, pero el empleador debe asumir los pagos de seguridad social. Si se contrata un trabajador para reemplazar a la mujer durante la licencia, el empleador se ve obligado a hacer dos pagos de seguridad social: por la trabajadora en licencia y por el trabajador de reemplazo. Uno de los mecanismos que sugerimos para socializar parte de los costos de proveer la licencia es transferir el pago de la seguridad social de la trabajadora en licencia al Estado o a la EPS; de esta forma, durante el período de licencia el empleador únicamente cubre los salarios y prestaciones de quien haga el reemplazo. Esta propuesta mitiga la percepción de que contratar a mujeres en edades de alta fertilidad implica pagar un sobrecosto.

Restan, sin embargo, otros costos asociados a la maternidad cuya socialización parece menos transferible mediante impuestos o contribuciones estatales, como ya se explicó. En esta segunda dimensión nuestra propuesta de política se concentra en sugerir que se eliminen las diferencias en cobertura entre hombres y mujeres en la legislación laboral al promover que se reconozcan las licencias de paternidad en la misma extensión y los mismos beneficios que se otorgan hoy a las mujeres, así como incentivos para que los padres las disfruten. Alternativamente, proponemos el diseño de una "licencia parental" que pueda ser aprovechada por ambos padres en partes iguales o en una fracción similar, como forma de incentivar a los padres a tomarla[19]; es el camino que han seguido con éxito países de la Unión Europea como Suecia y Finlandia, y otros como Canadá. En el caso de Suecia, el interés del gobierno consistía en proveer a los padres incentivos para incrementar su participación en el cuidado de los niños, así como promover la igualdad de género y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En palabras del gobierno sueco:

[19] Este tipo de política pública debe partir de reconocer la improbabilidad de que los padres, dejados a su libre arbitrio, se tomen todo el tiempo permitido durante la licencia de paternidad, razón por la cual países como Dinamarca han diseñado un período de doce semanas de licencia de paternidad reservada para los padres con la particularidad de que es un beneficio que "se toma o se deja". Si el padre no las disfruta, la familia las pierde, pues son intransferibles a la madre. Políticas similares para padres han sido implementadas en Finlandia, Noruega y Suecia (Gornick y Meyers, 2003).

> Es importante que los padres tomen licencias de paternidad. Incrementar el uso de la licencia de paternidad para los padres debería contribuir a cambiar las actitudes de los empleadores, los cuales entenderán que la licencia de paternidad es un evento natural que se debe considerar y coordinar con el trabajo productivo en una compañía. Este cambio de actitud es necesario para que tanto los hombres como las mujeres puedan disfrutar de las licencias de paternidad y maternidad sin sentir que están poniendo en riesgo sus carreras o sus oportunidades de ascenso profesional (Ekberg, Eriksson y Friebel, 2013).

Como resultado de la percepción cultural generalizada de que las mujeres son las principales responsables del cuidado y la crianza de los niños, se tiende a evaluarlas como menos competentes, menos comprometidas con el trabajo y potencialmente menos confiables. Nuestras recomendaciones de política a este respecto están relacionadas con la promoción de un cambio cultural que resalte la importancia de que ambos padres tomen parte activa y en proporciones similares en el cuidado y crianza de los hijos y las labores domésticas en general. Una iniciativa interesante, por ejemplo, es el Programa Equipares desarrollado por el Ministerio de Trabajo, cuyo objetivo es "transformar las estructuras de trabajo y gestión de recursos humanos al interior de las empresas, buscando eliminar posibles desigualdades de género que hacen que la empresa desaproveche su recurso humano"[20]. Como parte de este programa, se emitieron comerciales de televisión en los que se recreaban situaciones para llamar la atención sobre la importancia de la equidad de género; uno de estos, por ejemplo, muestra a una mujer empujando un carro de mercado al tiempo que hala con cuerdas a un hombre sentado en un escritorio. La voz del narrador dice: "Sin tu ayuda, ella tiene que esforzarse el doble. Cuando apoyas a tu pareja, sus oportunidades de trabajo mejoran. Apoya la equidad laboral, es una cuestión de desarrollo". Pese a que la iniciativa es interesante, porque le habla directamente a los padres para resaltar la importancia de su contribución al trabajo doméstico, los comerciales parecen haber tenido baja difusión en medios locales. De cualquier forma, iniciativas similares pero dirigidas a los empleadores, como parece ser también el objetivo de Equipares, son también deseables con el fin de reducir las creencias de que las mujeres en general, y las madres en particular, tienen menor compromiso con las imposiciones del trabajo en comparación con los hombres, haciéndolas candidatas menos competentes que ellos para trabajos similares.

7. Conclusiones

Nuestra investigación evalúa el efecto de la Ley 1468 de 2011 (a través de la cual se extendió la licencia de maternidad de doce a catorce semanas de descanso remunerado), sobre los resultados de las mujeres en el mercado de trabajo. Los resultados señalan que la extensión realizada por la ley incrementó la probabilidad de inactividad para las mujeres

[20] Andrea Castaño, líder del Grupo de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género, del Ministerio del Trabajo, disponible en: http://www.mintrabajo.gov.co/mayo-2013/1859-sello-de-equidad-laboral-logra-mayo-rigualdad-y-competitividad-en-las-empresas.html (Recuperado el 11 de marzo de 2015).

en edades más fértiles (18 a 30 años), a diferencia del grupo de mujeres en edades menos fértiles (40 a 55 años); asimismo, que las probabilidades de informalidad y autoempleo se incrementaron para las mujeres en edades de alta fertilidad con respecto a las de menor fertilidad. Dichos resultados son robustos a la selección de grupos demográficos y períodos de tiempo, por lo cual se sugiere que la causa de estos resultados es la mayor duración de la licencia de maternidad.

Como lo señalan Autor *et al.* (2006), en el contexto de su investigación, nuestros hallazgos no pretenden proveer un análisis general del esquema normativo de protección a la maternidad, dado que este estudio no evalúa todo el conjunto de los beneficios de tales leyes para los trabajadores ni para la sociedad en general. Sin embargo, el hecho de que haya efectos laborales en las mujeres en edades de alta fertilidad demuestra que, en algunos casos, las protecciones jurídicas imponen costos a quienes intentan beneficiar. Por consiguiente, la ley debe estar atada a otras regulaciones que prevengan que los empleadores excluyan al grupo objetivo, en este caso las mujeres en edades fértiles. Nuestra principal recomendación es socializar el pago de la seguridad social del trabajador en licencia, que ahora es asumido por el empleador, así como impulsar el diseño de una política pública de licencia de paternidad que pueda ser disfrutada por los dos padres en igual o muy similares proporciones.

Referencias

Amador, D.; Bernal, R.; Peña, X. (2013). "El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿fertilidad, estado civil o educación?", *Ensayos sobre Política Económica,* vol. 31, núm. 71, Banco de la República.

Autor, D. H.; Donohue, J. J. III; Schwab, S. J. (2006). "The Costs of Wrongful-Discharge Laws", *Review of Economics and Statistics,* vol. 88, núm. 2, pp. 211-231, mayo.

Badel, A.; Peña, X. (2010). "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia", *Economic Analysis Review,* vol. 2, núm. 25, pp. 169-191.

Baker, M.; Milligan, K. (2008). "Maternal Employment, Breastfeeding, and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates", *Journal of Health Economics,* vol. 27, núm. 4, pp. 871-887.

Banco Mundial (2014) Informe sobre el desarrollo mundial 2014: Riesgos y oportunidades.

Baum, C. (2003). "The Effect of State Maternity Leave legislation and the 1993 Family and Medical Leave Act on Employment and Wages", *Labor Economics,* núm. 10, pp. 573-596.

Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination* (Second Edition), Chicago, IL: University of Chicago Press.

Blau, F.; Kahn, L. (2013). "Female Labor Supply: Why is the US Falling Behind?" *The American Economic Review*, vol. 103, núm. 3, pp. 251-256, mayo.

Correll, S.; Bernard, S. (2007). "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?", *American Journal of Sociology,* vol. 112, núm. 5, pp. 1297-1339.

Corse, S. J. (1990). "Pregnant Managers and their Subordinates: The Effects of Gender Expectations on Hierarchical Relationships", *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 26, núm. 1, pp. 25-47.

Cuddy, A.; Fiske, S.; Glick, P. (2004). "When Professionals become Mothers, Warmth Doesn't Cut the Ice", *Journal of Social Issues*, núm. 60, pp. 701-718.

Ekberg, J.; Eriksson, R.; Friebel, G. (2013). "Parental Leave-A Policy Evaluation of the Swedish 'Daddy-Month' Reform", *Journal of Public Economics*, núm. 97, pp. 131-143.

England, P.; Folbre, N. (1999). "The Cost of Caring", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 561, núm. 1, p. 39-51, January.

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

Folbre, N.; Weisskopf, T. (1998). "Did Father Know Best? Families, Markets, and the Supply of Caring Labor", en Ben-Ner, A. y Putterman, L. (eds.), *Economics, Values, and Organization.* New York, NY: Cambridge University Press.

Forero, M.; Cañón, L.; Pineda, J. A. (1991). "Participación de la mujer en el trabajo", en *Mujer trabajadora. Nuevo compromiso social.* Bogotá, Colombia: Estudios Sociales Juan Pablo II.

Gornick, J.; Meyers, M. (2003). *Families that Work. Policies for Reconciling Parenthood and Employment.* New York, NY: Russell Sage Foundation.

Gruber, J. (1994). "The Incidence of Mandated Maternity Benefits", *American Economic Review*, vol. 84, núm. 3, pp. 622-641.

Halpert, J.; Wilson, M.; Hickman, J. (1993). "Pregnancy as a Source of Bias in Performance Appraisals", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 14, pp. 649-663.

Hashimoto, M.; Percy, R.; Shoellner, T.; Weinberg, B. (2004). "The Long and Short of It: Maternity Leave Coverage and Women's Labor Market Outcomes", *IZA* Discussion Paper Series, núm. 1207.

Junguito, R. *et al.* (1970). *Análisis de la estructura y evolución de la fuerza de trabajo colombiana 1938, 1951, 1964*, Bogotá, D. C.: Universidad de los Andes, Documentos CEDE.

Kamerman, S. (2000). "From Maternity to Parental Leave Policies: Women's Health, Employment and Child and Family Well-being", *Journal of the American Medical Women's Association*, vol. 55, núm. 2, pp. 96-99.

Lai, Y.; Masters, S. (2005). "The Effects of Mandatory Maternity and Pregnancy Benefits on Women's Wages and Employment in Taiwan, 1984-1996", Ithaca, NY: Industrial and Labor Relations School, Cornell University, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, núm. 2, pp. 274-281, enero.

Molinos, C. (2012). "La ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano", *Coyuntura Económica*, vol. XLII, núm. 1, pp. 93-116.

OIT (International Labour Organisation) (1997): "Maternity Protection at Work" [en línea], disponible en: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm

OIT (2005). "Maternity at Work: A Review of National Legislation. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database".

OIT (2010). "Maternity at Work" [en línea], disponible en: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_124442/lang--en/index.htm

Olarte, L.; Peña, X. (2010). "El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos", *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 28, núm. 63, pp. 190-231.

Peña, X.; Cárdenas J. C.; Ñopo, H.; Castañeda J. L.; Muñoz, J. S.; Uribe, C. (2013). "Mujer y movilidad social", Documentos CEDE 2013-05.

Peña-Parga, X.; Glassman, A. (2004). "Demand for Child Care and Female Employment in Colombia", Documentos CEDE 2004-43.

Ramírez, N. (2008). "¿Poder o desventaja? El derecho de las mujeres a no ser despedidas durante el embarazo", tesis de maestría, Bogotá, Universidad de los Andes.

Ramírez, N.; Tribín, A. M.; Vargas, C. (2015). "Maternity and Labor Markets: the Effect of Legislation in Colombia", Borradores de Economía, núm. 870, Banco de la República.

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

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

Schönberg, U.; Ludsteck, J. (2007). "Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap", *IZA*, Discussion Papers núm. 1699. Disponible en: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-200804110188

Desempleo femenino en Colombia
se terminó de imprimir en Bogotá,
en diciembre de 2016, en La Imprenta Editores S. A.