

RETORNO LABORAL LUEGO DE LA LICENCIA MATERNAL.

Análisis de los casos que finalizaron el beneficio de licencia maternal en el período 2023-2024.

Ec. Felix Bellomo

Investigaciones Económicas y Financieras

Retorno laboral luego de la licencia maternal.

Análisis de los casos que finalizaron el beneficio de licencia maternal en el período 2023-2024.

Ec. Felix Bellomo

Investigaciones Económicas y Financieras

Noviembre 2025

Resumen

Luego de hacer uso de la licencia maternal, casi 9 de cada 10 mujeres de la aportación de Industria y Comercio retornan a su trabajo. El uso del medio horario laboral para cuidados del recién nacido por parte de las mujeres influye positivamente incrementando el nivel del retorno. En cuanto a los hombres, la aceptación y uso del beneficio sigue siendo muy escasa.

A su vez, distinguiendo las beneficiarias de la licencia de acuerdo al tipo de empresas en que se emplean (de tamaño grande o pequeña) se observa que la brecha existente en el retorno laboral entre ambos grupos continua reduciéndose en favor de las trabajadoras de empresas pequeñas.

Palabras clave: retorno laboral, licencia maternal, brecha

1. Introducción

El presente análisis busca continuar el estudio iniciado en 2019 acerca del retorno de las embarazadas a sus trabajos luego del goce de su licencia maternal. En un primer estudio, comparando los períodos 2012-2013 (previo a la incorporación de la Ley No. 19.161) y 2016-2017 (posterior, una vez que la ley queda 100% vigente), el retorno de las embarazadas aumenta en un 7,4%, pasando de un 80,7% en el momento previo a la Ley, a un 86,7% en el momento posterior. A su vez, distinguiendo las trabajadoras de grandes y pequeñas empresas, la brecha en el retorno entre estas se reduce en 3,3 p.p. en favor de las trabajadoras en pequeñas empresas.³⁰

Puede decirse que la Ley No. 19.161 tuvo aciertos en el sentido que el retorno laboral de las mujeres luego de la licencia maternal se incrementó, que favoreció más relativamente a las trabajadoras de empresas pequeñas, y que además posibilitó la inclusión de trabajadoras independientes.³¹

La intención ahora es conocer los niveles de retorno que se dieron en el período 2023-2024 y analizar si continuaron las mejoras (tanto absolutas como relativas).

³⁰ El estudio propuso 2 objetivos, por un lado conocer el porcentaje de retorno, por otro analizar si el retorno se dio de la misma manera distinguiendo trabajadoras de empresas grandes (con 100 o más dependientes) y empresas pequeñas (entre 1 y 99).

³¹ Este punto si bien no se analizó en el estudio precedente, se reconoce como un avance en el sentido que incorpora un grupo de trabajadoras que antes no podían acceder al beneficio.

Para ello es necesario mencionar que el contexto nacional entre el período 2016-2017 y 2023-2024 se vio alterado por varias razones, entre ellas se destaca el enlentecimiento de la economía hacia finales de la década pasada, el atravesamiento de la crisis por Covid, así como la incorporación de algunas leyes que suponen mejoras -en principio- en beneficio de las mujeres que cursan embarazos.

Dicho lo anterior, el análisis refleja la evolución del último período -análogo a los anteriores- aproximando lo más posible el procedimiento utilizado en el informe previo, de manera de hacer que puedan dialogar los resultados de uno y otro.

Es menester señalar que en el análisis original las condiciones dadas para realizar las comparaciones fueron mejores, incluso por contar con un lapso relativamente breve entre los períodos analizados, por lo que puede sostenerse con más fuerza el supuesto de que los inobservables que afectan la evolución de los resultados de los grupos (de control como el grupo de las trabajadoras de empresas grandes y de tratamiento como el grupo de las trabajadoras de pequeñas empresas) son invariantes en el tiempo. Por lo tanto, si bien se comparan los resultados del período 2023-2024 con los datos anteriores, el objetivo es tener presente el nivel de referencia previo del que partir, teniendo en cuenta como se mencionó, las diferentes situaciones que se sucedieron entre los períodos.

2. Ley No. 19.161 y principales incorporaciones normativas posteriores

A modo de síntesis, se presentan los principales cambios que incorporó la Ley No. 19.161³²:

_ extendió el período de cobertura de la licencia maternal, aumentando en dos (2) semanas el subsidio, pasando de 12 a 14 semanas

_ extendió -de manera gradual- el período de cobertura de la licencia paternal, estableciendo diez (10) días corridos desde enero de 2016.

_ estableció la posibilidad de acceder al medio horario laboral para el cuidado del recién nacido, indistinta y alternadamente para padres y madres hasta los 6 meses de vida del niño/a.

_ amplió el universo de beneficiarias incorporando a las trabajadoras no dependientes de empresas unipersonales y monotributistas con hasta un trabajador dependiente.

Posteriormente y en relación a la licencia maternal, las leyes que se han ido incorporando son las siguientes:

Ley No. 19.313 – promulgación 02/2015 sobre asignación de horario de trabajo diurno, hasta un año posterior al alumbramiento, sin pérdida de compensación por trabajo nocturno, en su artículo 2.

Ley No. 20.000 – promulgación 11/2021 sobre la extensión de los subsidios por maternidad y paternidad para trabajadores de la actividad privada en casos de nacimientos prematuros, múltiples o bebés con bajo peso o afecciones de salud.

³²https://www.bps.gub.uy/bps/file/7637/2/ley19161_licencia_por_maternidad_licencia_por_paternidad_subsidio_parental.pdf

Ley No. 20.129 – promulgación 04/2023 sobre el derecho de las trabajadoras a ausentarse del trabajo para la realización de controles de embarazo (4 horas al mes).

Ley No. 20.312 – promulgación 08/2024 sobre la ampliación de días de la licencia por paternidad. Con derecho a la licencia prevista en el art. 5º, de la Ley No. 18.345 de 09/2008, 14 días continuos a partir de la vigencia de la ley y 17 días continuos a partir de 01/2026. Sin derecho, 15 días continuos desde la vigencia, 20 días continuos desde 01/2026.

Ley No. 20.377 – promulgación 09/2024 sobre el reconocimiento del derecho de maternidad y paternidad a progenitores de hijos nacidos sin vida.

3. Metodología y fuente de datos

Para el presente análisis se tomaron en cuenta los registros de las licencias maternales que finalizaron durante el período 2023-2024, así como también las licencias paternales y el medio horario para cuidados asociados a estas.

A su vez, para las personas beneficiarias identificadas, se complementan los datos con los registros de cotizantes, de manera de poder obtener información relativa a la antigüedad de las trabajadoras en sus empresas, los ingresos percibidos, la zona geográfica donde se emplean y la continuidad previa y posterior a la prestación recibida.

Por último se incorpora el dato sobre tamaño de las empresas, adoptando el criterio de “tamaño económico” de las mismas de acuerdo al decreto 504/2007, clasificando a las empresa que empleen a 100 o más personas en su plantilla como “grandes”, y al resto (desde 1 a 99) como “pequeñas”.³³

De forma de mantener la línea de análisis y poder realizar comparaciones válidas, se trabaja con datos de la aportación de Industria y Comercio únicamente (además porque en el resto de las aportaciones no se cuenta con cantidades mínimas en el grupo de Control que no afecten el poder estadístico del análisis).

Para minimizar los casos donde puedan existir tendencias previas, es decir un comportamiento anticipado a la maternidad, se eliminan los registros de las madres que contaban con una antigüedad laboral menor al año a la fecha de comienzo de la licencia maternal.

Teniendo en cuenta los resultados del estudio anterior, con los niveles observados para el presente, analizaremos la evolución de los beneficios para el período más reciente. La forma de realizarlo es análoga a la del estudio precedente, donde la proporción observada de los casos de retorno laboral permitirá concluir acerca de si la mejora existente en un primer análisis tuvo continuidad en los últimos años.

De la misma manera, verificar si la tendencia observada acerca de la reducción de la brecha en el retorno de las trabajadoras de empresas grandes (nuestro grupo de Control) y empresas pequeñas (nuestro grupo de Tratadas) continuó avanzando o no. Este análisis se realiza en base a la combinación de los métodos de

³³ El mismo criterio utilizado en el análisis anterior, puede verse en:

<http://intranet/areasdeintranet/AGSS/AnalisisInvestigaciones/Comentarios%20de%20Seguridad%20Social/2020/LIBRO%2067/ARTICULOS%20SEPARADOS/67.%20Retorno%20laboral%20luego%20de%20la%20licencia%20Maternal.%20F.%20Bellomo.pdf>

“diferencias en diferencias” y de “matching” de Tratados y Controles (PSM-propensity score matching, usando vecino más cercano con reemplazo). La utilización de PSM es con el fin de comparar individuos que tengan características realmente similares, para el caso se utilizan variables como la zona geográfica, el tramo de edad, la antigüedad laboral en la empresa y la remuneración percibida.³⁴

Finalmente se estima el retorno 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.

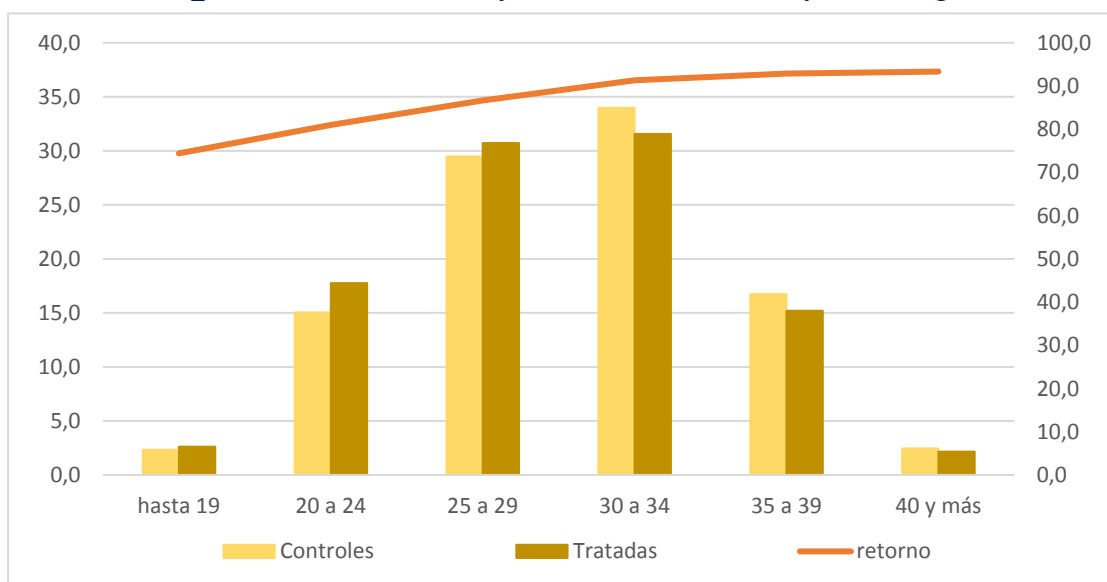
4. Análisis primario de los datos

Realizadas las consideraciones antes mencionadas se conforma la base de subsidios por licencias maternales que finalizan en el período 2023-2024, contando con 13712 casos para el análisis. La cantidad de casos analizados es sensiblemente menor a la de los períodos del estudio anterior, lo que es lógico en función del comportamiento de los nacimientos de los últimos años en el país, así como a que no ha habido cambios recientes significativos en la formalidad laboral.

De manera de observar las características de las mujeres en el período, se realiza un primer análisis distinguiendo por algunas variables como la edad, los ingresos, la región y la antigüedad, obteniendo niveles para el último período que continúan la línea de lo observado en el estudio anterior sobre retorno.

Cuando se clasifican a las trabajadoras que utilizaron la licencia maternal de acuerdo a tramos de edad, se observa que en el período reciente la edad de las mujeres que fueron madres se acrecentó en general, pero sobre todo en los tramos entre los 25 y 35 años. En el Anexo se visualizan los niveles para los tres períodos referidos para todas las características presentadas.

Gráfico 1 _ Tramos de edad de las mujeres con licencia maternal y retorno según tramo



Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos.

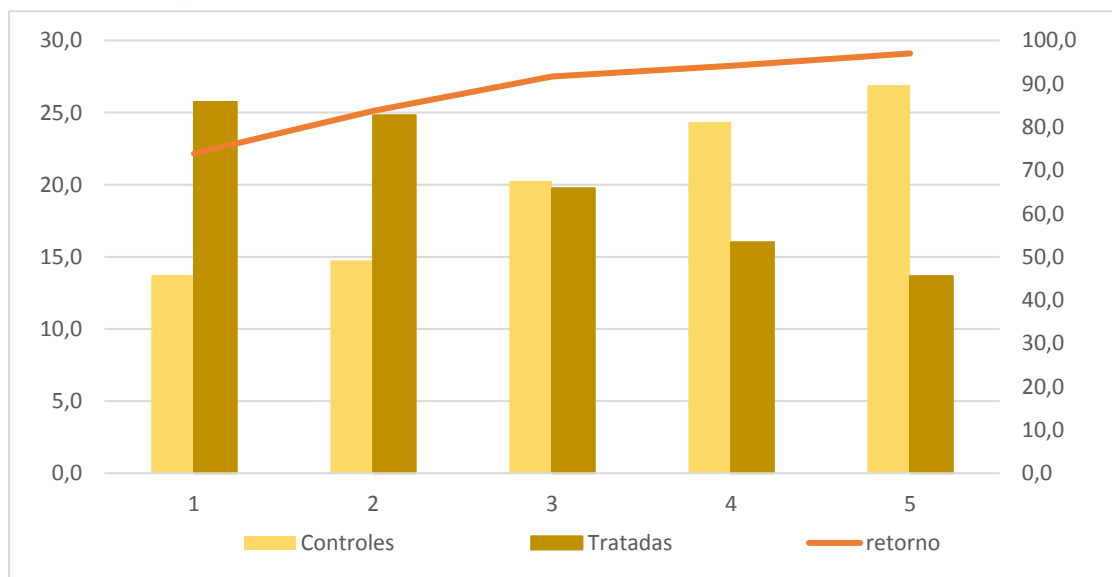
En el eje izquierdo se representa el peso de los tramos de edad. En el eje derecho se representa el nivel de retorno para cada tramo etario.

³⁴ En el estudio antecedente también se utilizan las horas semanales de trabajo, pero para el análisis presente no se cuenta con esa información.

A su vez, en el caso de los controles, el peso es levemente mayor a partir de los 30 años. En definitiva el comportamiento continúa siendo similar al observado en el pasado reciente, disminuyendo el peso de los tramos más jóvenes y creciendo notoriamente luego.

El nivel de retorno laboral luego de la licencia maternal aumenta a medida que se incrementa la edad de los tramos etarios. Esto es lógico en el sentido de que mayor edad se relaciona con mayor antigüedad laboral, ingresos más altos y mayor valoración del puesto de trabajo.

Gráfico 2 _ Quintiles de ingresos de las mujeres con licencia maternal y retorno según quintil

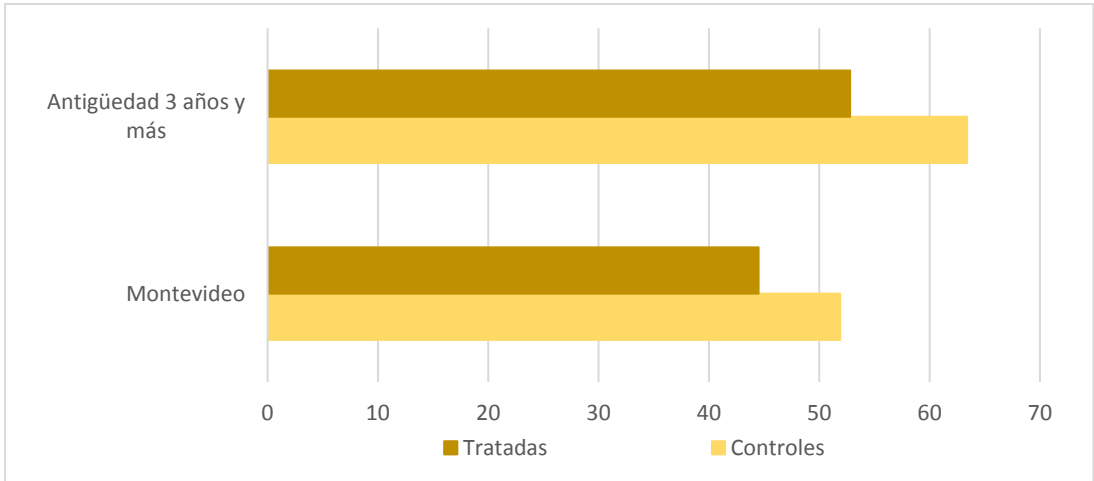


Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos.

Quintiles de ingresos de acuerdo al monto recibido por la prestación de la licencia maternal. En el eje izquierdo se representa el peso de los quintiles. En el eje derecho se representa el nivel de retorno para cada quintil.

La distribución que presentan las trabajadoras de pequeñas y grandes empresas de acuerdo al nivel de ingresos es prácticamente simétrica. Las tratadas predominan en los dos primeros quintiles, los controles predominan en los dos quintiles de mayor ingreso. Quintiles más altos se asocian con mayores niveles de retorno laboral, comportamiento que parece lógico en cuanto a valorar más la conservación de los empleos mejor remunerados.

Gráfico 3 _ Región y antigüedad de las mujeres con licencia maternal



Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos

Las trabajadoras de grandes empresas cuentan con mayor antigüedad laboral en sus empleos que las que trabajan en empresas pequeñas. Aproximadamente 6 de cada 10 controles tienen una antigüedad mayor a 3 años, mientras que 5 de cada 10 tratadas alcanzan la misma permanencia.

A su vez, la mayoría de las mujeres embarazadas que son trabajadoras de empresas grandes lo hace en Montevideo, mientras que para las trabajadoras de empresas pequeñas la mayoría se encuentra en el Interior.

5. Resultados

El 88,1% de las mujeres que finalizaron la licencia maternal en el período 2023-2024 retornaron a su trabajo, lo que significa un aumento de aproximadamente 1,6% respecto al último registro (86,7% en 2016-2017). A su vez, el retorno es mayor para los controles (90,9%) que para las tratadas (85,5%).

Cuadro 1 _ Mujeres trabajadoras según tamaño de empresa y retorno, 2023-2024

retorno	Empresas		Total
	Grandes	Pequeñas	
No	598	1036	1634
Sí	5958	6120	12078
Total	6556	7156	13712

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos

Análogamente a lo sucedido en el período de análisis anterior, la cantidad de hombres que utilizaron el medio horario para cuidados fue escasa, en sólo 147 casos los hombres se beneficiaron de esta prestación, por lo que no se puede obtener conclusiones en relación a lo que podría implicar su uso para el retorno de las mujeres.

En cambio en las mujeres, las que sí utilizaron el beneficio alcanzaron al 72% de los casos de análisis, observando un importante incremento respecto al período anterior (donde alcanzó aproximadamente el 40%). Es interesante notar que entre las mujeres que usan este beneficio, en el 96% de los casos retornan a trabajar luego de la licencia.

Cuadro 2 _ Mujeres según uso del medio horario para cuidados y retorno, 2023-2024

retorno	Medio horario cuidados		Total
	No	Sí	
No	1243	391	1634
Sí	2571	9507	12078
Total	3814	9898	13712

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos

Para el caso de las trabajadoras que se emplean en empresas grandes el retorno alcanza 97,1%, mientras que para las que se emplean en empresas pequeñas el retorno es de 94,9%. Estos niveles son superiores al retorno del período (88,1%) lo que refuerza la idea de que el subsidio para cuidados genera una situación favorable para el retorno laboral de las mujeres.

Cuadro 3 _ Mujeres según tamaño de empresas, uso de MHC y retorno, 2023-2024

Mujeres MHC	Empresas grandes			Empresas pequeñas		
	retorno			retorno		
	No	Sí	Total	No	Sí	Total
No	454	1093	1547	789	1478	2267
Sí	144	4865	5009	247	4642	4889
Total	598	5958	6556	1036	6120	7156

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos

Para estimar el impacto que tuvo la ley (No. 19.161) en el retorno laboral luego de la licencia maternal de las mujeres, se realiza el emparejamiento de casos en relación a las variables de edad, región, ingreso y antigüedad, identificando aquellos casos que cuenten con una mayor coincidencia en el score³⁵.

Cuadro 4 _ Impacto de la ley No. 19.161 en el retorno de las tratadas en 2023-2024

Retorno	2023-2024	Diferencia*	Did 2016-2017**	Diff in diff***
Controles	87,549	1,496	7,82	6,324
Tratadas	86,053			

Fuente: Elaboración propia en base a registros administrativos

*es el valor de la diferencia entre trabajadoras de grandes empresas (controles) y trabajadoras de empresas pequeñas (tratadas).

**es la diferencia entre controles y tratadas obtenida para el período 2016-2017

***muestra la diferencia de las diferencias (2023-2024 respecto a 2016-2017)

Calculada la brecha en el retorno entre controles y tratadas para 2023-2024 se constata que persiste una pequeña diferencia (aprox. 1,5 p.p.) en favor de las trabajadoras de grandes empresas.

³⁵ Se procede de la misma manera que en el estudio original.

Teniendo en cuenta el resultado del estudio original, se estima que la Ley continuó promoviendo una reducción en la brecha del retorno laboral de las mujeres, que alcanza 6,3 p.p. (entre las que se emplean en pequeñas empresas respecto a las de grandes empresas).

6. Síntesis

El presente análisis complementa el estudio original de Retorno Laboral luego de la licencia maternal, para los períodos 2012-2013 y 2016-2017. Se cuenta con los casos de finalización de la licencia maternal en el período 2023-2024 para la aportación de Industria y Comercio.

Se mantiene el supuesto de que los inobservables que afectan la evolución de los resultados de los grupos de control y de tratamiento son invariantes en el tiempo, de manera de que los cambios que se presenten en los resultados se adjudican a la política evaluada.

El retorno de las mujeres al trabajo luego del goce de la licencia maternal alcanza el 88,1% de los casos y aumenta aproximadamente 1,6% respecto al período 2016-2017.

Distinguiendo entre las trabajadoras en empresas de gran tamaño (controles) y de pequeño tamaño (tratadas), la normativa tiene un impacto positivo en el retorno laboral hacia las tratadas, estimando una reducción de 6,3 p.p. en la brecha existente, para el período 2023-2024 (respecto a 2016-2017). Si bien persiste una brecha en el retorno entre las mujeres trabajadoras en pequeñas y grandes empresas, la diferencia encontrada (1,5 p.p.), aunque significativa, marca una aproximación importante entre las conductas de retorno de ambos grupos.

Cuando se contempla el amparo del medio horario para cuidados, se tiene que para aquellas mujeres que lo utilizan el nivel de retorno aumenta -independientemente de que sean tratadas o controles- y favorece más relativamente a las tratadas. En comparación con el período anterior (2016-2017) el mayor uso de esta prestación permite suponer dos cosas, por un lado un mayor conocimiento del beneficio, y por otro una mayor aceptación de las conductas laborales de las beneficiarias a nivel de empresa.

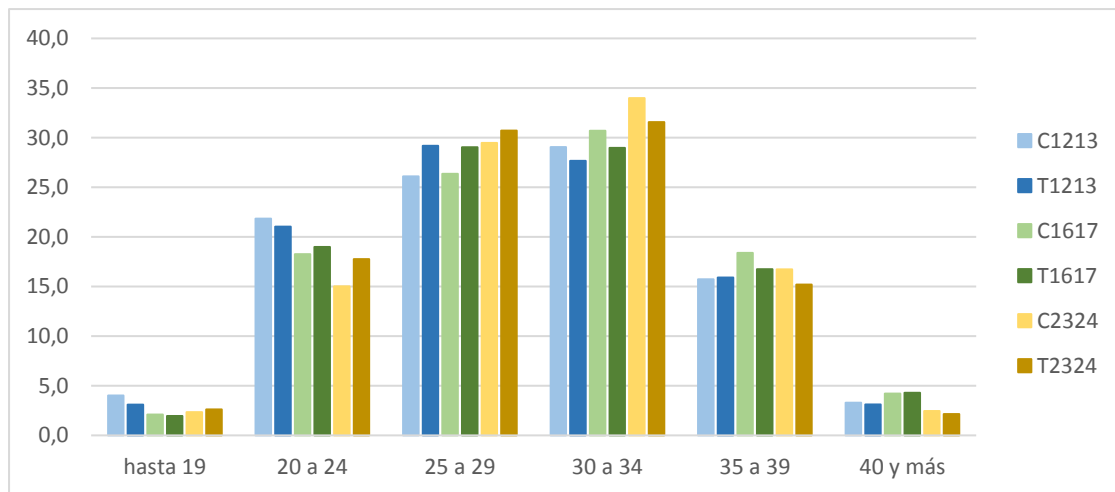
Por último, debería revisarse el diseño de la política en cuanto a la escasa aceptación del beneficio del medio horario laboral para cuidados en los hombres. Existen indicios que muestran que un mayor involucramiento en el cuidado por los hombres resultaría en una influencia positiva en el retorno laboral de las mujeres.

Referencias

“Retorno laboral luego de la licencia maternal”, Comentarios de Seguridad Social No. 67, BPS, 2020.

Anexo

Gráfico A1 _ Tramos de edad de las mujeres con licencia maternal.



Nota: T2324 refiere a las tratadas (trabajadoras de empresas pequeñas) en 2023-2024. C refiere a los controles (trabajadoras de empresas grandes). El resto de las referencias tiene una lectura análoga.

Gráfico A2 _ Quintiles de ingresos de las mujeres con licencia maternal.

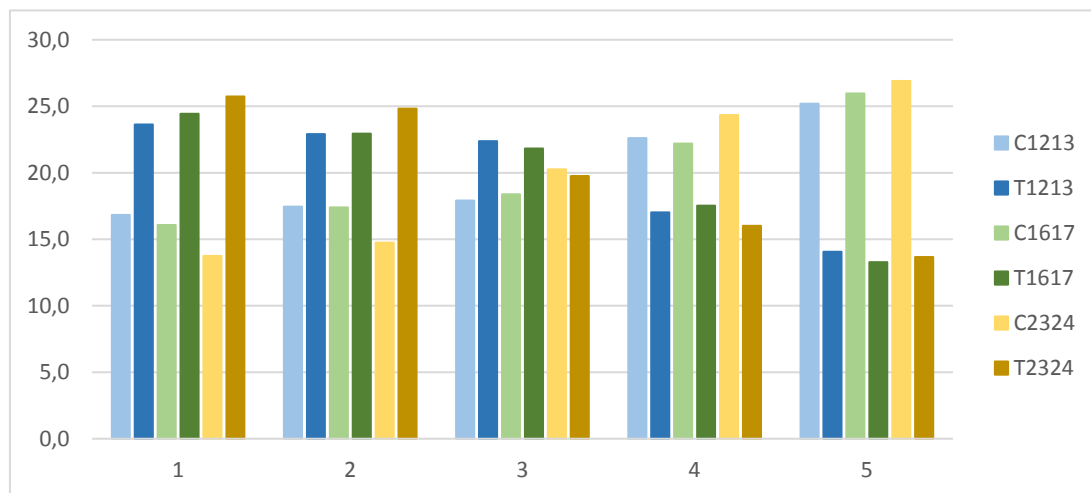
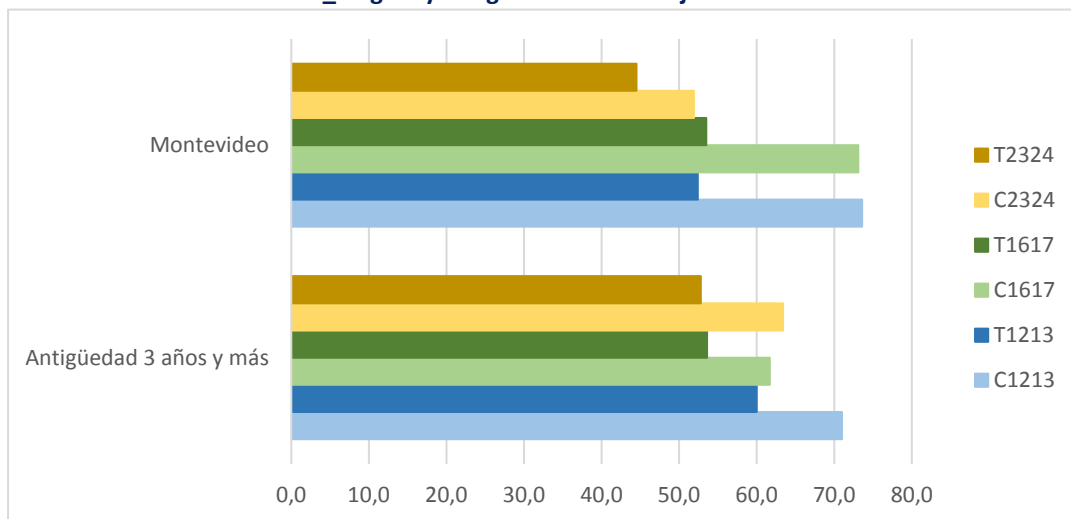


Gráfico A3 _ Región y antigüedad de las mujeres con licencia maternal.



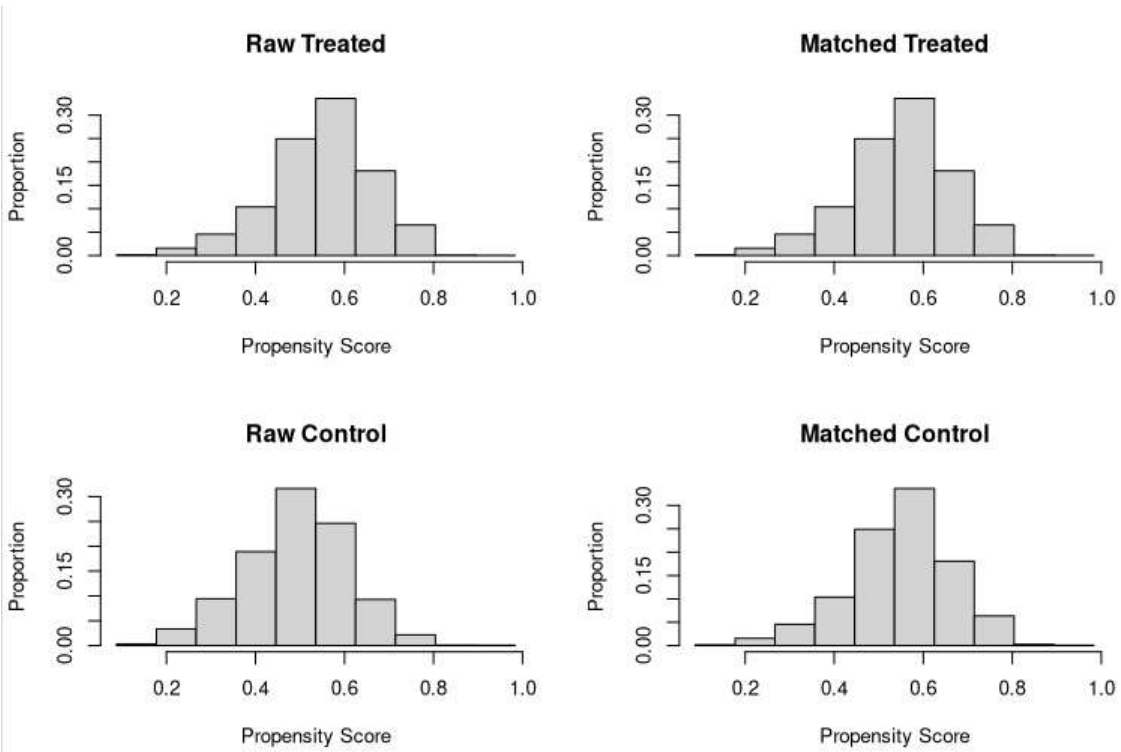
Cuadro A1 _ Retorno laboral luego de la licencia maternal

Período	Retorno (%)	Variación (%)
2012-2013	80,7	---
2016-2017	86,7	7,4%
2023-2024	88,1	1,6%

Cuadro A2 _ Hombres según uso del medio horario para cuidados y retorno, 2023-2024

retorno	hombres_mhc		Sum
	0	1	
0	1624	10	1634
1	11941	137	12078
Sum	13565	147	13712

Gráfico A4 _ Distribución de los datos antes y después del emparejamiento, 2023-2024



Se observa que las distribuciones de los casos emparejados (Matched Treated y Matched Control) se asemejan en mayor medida que las distribuciones para el total de los casos (Raw Treated y Raw Control).