



Reglamentos del mercado laboral para la mujer: ¿representan algún beneficio?

Los reglamentos del mercado laboral específicos para las trabajadoras son comunes en los países en desarrollo. ¿Cuáles son los efectos de las prestaciones de maternidad y las restricciones de horas de trabajo para la mujer? ¿Acaso este tipo de legislación ofrece realmente la protección que promete a las mujeres que trabajan?

Este artículo analiza los efectos de dos tipos de reglamentos del mercado laboral en las mujeres que trabajan en países en desarrollo: prestaciones de maternidad obligatorias y restricciones de horas de trabajo para la mujer. La información existente al respecto sugiere que las prestaciones de maternidad no son bien recibidas por los empleadores. Por ejemplo, en México, existen muchos datos que señalan que las mujeres deben practicarse un examen de embarazo como condición para obtener empleo en las maquiladoras (Human Rights Watch 1996, 1998). En China, muchos informes indican que las mujeres rurales inmigrantes son despedidas de sus empleos en el área de procesamiento de exportaciones y otras industrias cuando se casan o quedan embarazadas (CASS 1995; Huang 1999). En ambos países, los empleadores resaltan el costo adicional de las prestaciones de maternidad como la razón para mantener estas prácticas. Sin embargo, no está claro cual es el efecto de estas prestaciones en los resultados del mercado laboral para las mujeres y tampoco está claro si existen condiciones en las cuales la licencia por maternidad no resulte en prácticas discriminatorias de este tipo.

Muchos países en desarrollo también aplican restricciones de horas de trabajo específicas a las mujeres, motivadas por la preocupación sobre la salud y seguridad de la mujer (ver, por ejemplo, los informes sobre los efectos perjudiciales de las excesivas horas de trabajo en la industria de procesamiento de exportaciones en China, como Pan 2002). Este tipo de legislación

puede tener un efecto negativo en los resultados del mercado laboral femenino puesto que limita las alternativas de trabajo de la mujer. Como en el caso de la licencia por maternidad, es también necesario aclarar el impacto total de este tipo de reglamentos.

Prestaciones de maternidad

Las prestaciones de maternidad permiten a las trabajadoras recuperarse tras el parto y cuidar a sus hijos recién nacidos. Sin embargo, cuando el financiamiento de esta prestación corre por cuenta del empleador, aumenta el costo de la mano de obra femenina. Estos beneficios suelen incluir protección del empleo durante un período específico de ausencia y algún nivel de prestaciones monetarias (a fin de compensar a las mujeres por el ingreso no percibido), además de ciertos beneficios médicos. Prácticamente todos los países de la OCDE y la mayoría de los países en desarrollo aplican algún tipo de licencia por maternidad, con diferentes niveles de beneficios médicos y monetarios, duración de la licencia postnatal y mecanismos de financiamiento.

¿Cuál es el efecto esperado de las prestaciones de maternidad en el sueldo y el empleo de las mujeres? Se espera que los empleadores respondan a las prestaciones obligatorias de maternidad financiadas por ellos reduciendo los sueldos de las mujeres en cuestión en la cantidad que representa el costo de la obligación (Summers 1989).

Es necesario aclarar el efecto total de las prestaciones de maternidad y de las restricciones de las horas de trabajo de la mujer.

Si las mujeres valoran el beneficio, aceptarán un sueldo inferior a cambio, lo cual resultará en un sueldo definitivamente inferior en el corto plazo. A mayor plazo, sin embargo, las prestaciones de maternidad podrían fortalecer el compromiso de las trabajadoras con su empleo y aumentar la inversión en el capital humano específico a las empresas de las trabajadoras. El aumento correspondiente en la productividad puede incrementar los sueldos, lo que compensaría la reducción salarial inicial a causa de las prestaciones de maternidad (Waldfogel 1998).

Es por eso que las prestaciones de maternidad pueden dar pie a niveles mayores, menores o iguales de empleo femenino, según la percepción relativa de los empleadores y las trabajadoras de los costos y el valor de estos beneficios. Con el tiempo, la protección del empleo durante la licencia de maternidad podría servir para que las mujeres mantengan niveles de empleo favorables y eviten el costo de buscar otro empleo, lo que aumenta la probabilidad de elevar las tasas de empleo femenino (Waldfogel 1998). El efecto esperado de las prestaciones de maternidad sobre las horas de trabajo de la mujer depende de dos factores opuestos. A fin de calificar para prestaciones (mayores), las mujeres podrían aumentar sus horas antes de hacer uso de su licencia de maternidad. Por otro lado, las horas de trabajo de la mujer que vuelve a su puesto laboral después de la licencia por maternidad podrían disminuir si trabaja menos horas para dedicar más tiempo a sus hijos (Zveglic y Rodgers 2003).

Estudios empíricos realizados en la OCDE y en países en desarrollo generalmente llegan a la conclusión de que la licencia por maternidad tiene efectos negativos o insignificantes sobre los sueldos de las mujeres e indican que los efectos sobre el empleo femenino son, en su mayoría, positivos. Muchos estudios han analizado el efecto de las prestaciones de maternidad sobre los sueldos de las mujeres. Por ejemplo, Gruber (1994) llegó a la conclusión de que la legislación estatal de Estados Unidos que obliga a los proveedores de seguro a cubrir el embarazo y el parto (con primas por cuenta de los empleadores) reduce los sueldos femeninos en una cifra

cercana al costo total de la prestación. En contraste, Zveglic y Rodgers concluyeron que la incorporación de prestaciones de maternidad no tuvo un efecto importante sobre sueldos de las mujeres en Taiwán (China). Con datos de nueve naciones europeas, Ruhm (1998) concluyó que la duración de la prestación es importante: las licencias de hasta de tres meses tenían poco efecto en el sueldo de la mujer, pero las licencias de nueve meses reducían los sueldos por hora en un 3%. Si se mantiene la misma relación en los países en desarrollo, la licencia de maternidad podría dar pie a sueldos inferiores, debido a que muchos países en desarrollo, en especial las economías en transición, permiten licencias de maternidad de hasta seis meses (OIT 1998).

En este sentido, se ha llegado a la conclusión de que los efectos de las prestaciones de maternidad en el empleo femenino son en su mayoría positivos. Por ejemplo, Zveglic y Rodgers (2003) encontraron un aumento de 4,5% en las horas de trabajo de la mujer y aumentos de 2,5% en la tasa de empleo femenino como resultado de la aplicación de licencias de maternidad en Taiwán (China). De modo similar, Ruhm (1998) concluyó que tanto la licencia de maternidad breve como la extensa aumentaban entre 3% y 4% las tasas de empleo femenino en nueve países europeos. Winegarden y Bracy (1995) descubrieron además que las licencias de maternidad en países industrializados se asocian con tasas más elevadas de participación de mujeres jóvenes en la fuerza laboral. Por otro lado, Gruber (1994) concluyó que la aplicación de beneficios médicos obligatorios que cubren el embarazo y el parto no tuvo un efecto significativo en las tasas de empleo femenino en Estados Unidos.

En casos en los que los empleadores no puedan ajustar los sueldos en respuesta a las licencias por maternidad obligatorias (por ejemplo, debido a leyes de pago igualitario), pueden reemplazar a las trabajadoras por trabajadores (Gruber 1994). Cuando la oferta de mano de obra es abundante, reemplazar con trabajadores puede ser relativamente fácil, lo que podría explicar en parte las curiosas prácticas en México y China mencionadas anteriormente.

La distribución de costos entre empleadores, empleados y el gobierno pueden reducir la posible discriminación y los efectos salariales negativos de las prestaciones de maternidad

La información respecto a los efectos de las prestaciones de maternidad destaca la importancia de compartir los costos entre empleadores, empleados y gobierno. Tal práctica podría reducir la discriminación y mitigar los efectos salariales negativos mediante la redistribución de algunos de los costos desde las mujeres y los empleadores hacia las familias y la sociedad en su conjunto.

Existen muchas formas de compartir los costos. En primer lugar, los costos de las prestaciones de maternidad se pueden compartir en forma equitativa entre empleadores y el sistema de seguridad social. Los costos administrativos de esta alternativa pueden ser altos en los países en desarrollo; sin embargo, algunos países, como Costa Rica y Tailandia, han logrado buenos resultados. En segundo lugar, se puede ampliar la cobertura del seguro médico privado a fin de abarcar los beneficios médicos asociados a la licencia de maternidad. Si bien este enfoque aumenta las primas del seguro médico que pagan las familias, también reduce los costos en los que incurren únicamente las mujeres y los empleadores (Banco Mundial, 2001). En tercer lugar, las licencias de maternidad podrían dar pie a beneficios sociales más amplios (como la reducción de las tasas de mortalidad en la primera infancia; Ruhm 2000), lo cual justificaría los aportes provenientes del ingreso general o de los impuestos sobre las remuneraciones.

Restricciones de las horas de trabajo por sexo

Muchos países aplican restricciones a las horas de trabajo de las mujeres a fin de proteger su salud y seguridad y dejarles tiempo para que cumplan sus responsabilidades como esposas y madres. Sin embargo, estas restricciones pueden afectar en forma negativa la participación de la mujer en el mercado laboral. Si bien se trata de las primeras leyes laborales aplicadas en Europa en el siglo XIX, junto con las prohibiciones del trabajo femenino en ciertas ocupaciones, en el siglo XX estas restricciones se consideraron cada vez más discriminatorias y la mayoría de los países industrializados las eliminaron. La restricción de las horas de trabajo para las

mujeres puede tomar dos formas: prohibir el trabajo nocturno o fijar una cantidad máxima de horas extraordinarias inferior para las mujeres respecto de los hombres. Ambos tipos de restricciones se mantienen en los países en desarrollo (Nataraj y otros 1998; Hijab y Fawzi El-Solh 2003).

¿Cómo podrían afectar las restricciones de horas de trabajo (nocturnas y extraordinarias) de las mujeres el mercado laboral? Este tipo de restricción reducirá las horas de trabajo de las mujeres. Debido a que la demanda laboral total seguirá siendo la misma, mientras la oferta de mano de obra no sea totalmente elástica, la reducción en las horas de trabajo de la mujer aumentará la escala salarial de hombres y mujeres. Los empleadores reemplazarán las horas femeninas por horas masculinas en la producción, lo que aumentará las horas laborales promedio de los hombres. A medida que aumenten las ganancias de los hombres (horas multiplicadas por salario), crecerá también el nivel de empleo masculino. El efecto en el nivel de empleo femenino dependerá del efecto combinado sobre los ingresos de la reducción de las horas de trabajo más el aumento de los salarios (Landes 1980; Zveglic y Rodgers, 2003).

Hay pocos estudios sobre los efectos en el mercado laboral de las restricciones de las horas de trabajo en los países en desarrollo. Zveglic y Rodgers (2003) usaron datos de Taiwán (China) para evaluar el impacto de estas restricciones en el mercado laboral femenino. En 1984, Taiwán (China) introdujo la Ley de estándar laboral que prohibía el trabajo femenino nocturno (desde las 10 p.m. hasta las 6 a.m.) y reducía las horas extraordinarias que podían trabajar las mujeres a dos horas al día y 24 horas al mes (las horas extraordinarias de los hombres también se redujeron a tres horas al día y 46 horas al mes). Zveglic y Rodgers utilizaron las diferencias en la cobertura de la ley laboral para los sectores industriales y los grupos demográficos (hombres, mujeres) para identificar el impacto de las restricciones de las horas de trabajo y concluyeron que, una vez que la ley entró en vigencia, las restricciones redujeron las horas de trabajo de las mujeres

Las autoridades responsables deben considerar la eliminación de las restricciones de las horas de trabajo específicas por sexo

Las prestaciones de maternidad pueden aumentar las tasas de empleo femenino y el compromiso de la mujer con la fuerza laboral

en un 6,1%, disminuyeron la tasa de empleo femenino en 0,9 puntos porcentuales, y no tuvieron efectos inmediatos importantes sobre los salarios percibidos por las mujeres.

Las restricciones al trabajo nocturno de las mujeres suelen estar motivadas por el deseo de evitar la explotación femenina en las industrias exportadoras (Politakis 2001). Sin embargo, muchos de los países que prohíben el trabajo femenino en la noche también aplican límites obligatorios a las horas extraordinarias y a las horas de trabajo tanto para hombres como para mujeres. Cuando se aplican, estas normativas pueden proteger tanto a los hombres como a las mujeres de la explotación y las horas extraordinarias ilimitadas. En consecuencia, es posible eliminar las restricciones adicionales al trabajo nocturno de las mujeres porque llevan a su discriminación. Al restringir la flexibilidad de los empleadores, cualquier limitación sobre las horas extraordinarias podría afectar el mercado laboral. No obstante, si estas limitaciones tienen la misma magnitud y son igualmente obligatorias para hombres y mujeres, no afectarán en forma diferente a los trabajadores, sea cual sea su sexo.

Implicancias en materia de políticas públicas

La información resumida anteriormente sugiere que las prestaciones de maternidad y las limitaciones de horas de trabajo para las mujeres trabajadoras tienen efectos opuestos sobre el empleo femenino. Las restricciones de horas de trabajo específicas a las mujeres pueden reducir sus horas laborales y sus tasas de empleo. Para evitar estos efectos adversos, las autoridades responsables deberían considerar la eliminación de las restricciones de horas de trabajo según el sexo y proteger por igual tanto a hombres como a mujeres a través de limitaciones de horas extraordinarias aplicadas de manera equitativa a ambos sexos.

En contraste, las prestaciones de maternidad obligatorias pueden tener un efecto positivo en las tasas de empleo femenino y aumentar el compromiso de la mujer con su empleo. Los posibles efectos negativos sobre los salarios y la discriminación debido a licencias de maternidad financiadas por el empleador se

pueden mitigar compartiendo los costos entre empleadores, empleados y gobierno y limitando la licencia de maternidad a 12-16 semanas (de acuerdo a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo).

Lecturas recomendadas

- Banco Mundial. 2001. *Engendering Development*. Informe sobre investigaciones relativas a la política. Nueva York: Oxford University Press.
- CASS (Grupo de investigaciones de la Academia China de Ciencias Sociales). 1995. "Studies of Female Workers: Migration for Work and Development of the Countryside and Peasants". *Estudios sociológicos* 4 (en chino).
- Gruber, J. 1994. "The Incidence of Mandated Maternity Benefits". *American Economic Review* 84 (3).
- Hijab, N., y C. Fawzi El-Solh. 2003. "Laws, Regulations and Practices Impeding Women's Economic Participation in the MENA Region". Banco Mundial, Grupo de género y desarrollo, Washington, D.C.
- Huang, X. 1999. "Divided Gender, Divided Women: State Policy and the Labour Market." En J. West y otros, eds., *Women of China—Economic and Social Transformation*. Nueva York: St. Martin's Press.
- Human Rights Watch. 1996. "No Guarantees—Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector". New York. [<http://hrw.org/press/08/mexicomag96.htm>].
- . 1998. "A Job or Your Rights—Continued Sex Discrimination in Mexico's Maquiladora Sector". Nueva York. [<http://hrw.org/reports98/women2>].
- Landes, E. 1980. "The Effect of State Maximum-Hours Laws on the Employment of Women in 1920." *Journal of Political Economy* 88 (3).
- Nataraj, S., Y. van der Meulen Rodgers y J. E. Zveglic. 1998. "Protecting Female Workers in Industrializing Countries". *International Review of Comparative Public Policy* 10.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 1998. "Maternity Protection at Work." *World of Work* 24 (abril).

- Pan, P. P. 2002. "Few Protections for China's New Laborers". The Washington Post, 13 de mayo.
- Politakis, G. P. 2001. "Night Work of Women in Industry: Standards and Sensibility". *International Labour Review* 140 (4).
- Ruhm, C. 1998. "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe". *Quarterly Journal of Economics* 112 (1).
- . 2000. "Parental Leave and Child Health". *Journal of Health Economics* 19 (6).
- Summers, L. 1989. "Some Simple Economics of Mandated Benefits". *American Economic Review* 79 (2).
- Waldfoegel, J. 1998. "Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children". *Journal of Economic Perspectives* 12 (1).
- Winegarden, C. R., y P. Bracy. 1995. "Demographic Consequences of Maternal-leave Programs in Industrial Countries: Evidence from Fixed-effects Models." *Southern Economic Journal* 61 (4).
- Zveglic, J. E. e Y. Rodgers. 2003. "The Impact of Protective Measures for Female Workers". *Journal of Labor Economics* 21 (3)-

Este artículo fue escrito por Alexandra van Selm (Consultora, Unidad de género de la Red PREM y División de desarrollo humano del Instituto del Banco Mundial) con la supervisión de Nayantara Mukerji y Susan Razzaz. La autora desea agradecer Amy Luinstra, Karen Mason, Yana Rodgers y Cecilia Valdivieso por sus valiosos comentarios.

Si está interesado en temas similares, considere unirse al Grupo temático sobre género y desarrollo. Comuníquese con Wendy Wakeman, x33994 o haga clic en Grupos temáticos en PREMnet.

	<p>Esta serie de artículos pretende resumir las buenas prácticas y los hallazgos claves en materia de políticas sobre temas relacionados con la Red PREM. Las opiniones expresadas en el artículo son de exclusiva responsabilidad de los autores y no necesariamente reflejan la visión del Banco Mundial. Los artículos <i>PREMnotes</i> se distribuyen ampliamente entre el personal del Banco y también están disponibles en el sitio Web de PREM (http://prem). Si está interesado(a) en escribir un artículo <i>PREMnotes</i>, envíe su idea por correo electrónico a Madjiguene Seck. Para conseguir ejemplares adicionales de este artículo, comuníquese con el Servicio de asesorías de la Red PREM en x87736. El diseño de artículos <i>PREMnotes</i> está a cargo de Suzanne Luft.</p>
--	---

Preparado para el personal del Banco Mundial