

REGULACIÓN LABORAL POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD Y BRECHAS DE GÉNERO EN LOS MERCADOS DE TRABAJO LATINOAMERICANOS

MATERNITY AND PATERNITY LABOR REGULATION AND GENDER GAPS IN LATIN AMERICAN LABOR MARKETS

Paulina Villalobos Torres
Universidad Autónoma de Baja California, México

Recepción: 2 de marzo de 2026
Aceptación: 30 de junio de 2026

Resumen

Este estudio examina de forma comparativa la protección laboral por maternidad y paternidad y su relación descriptiva con las brechas de género en los mercados de trabajo latinoamericanos. A partir del análisis de la legislación laboral vigente en México, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay, la investigación combina examen documental de marcos normativos, técnicas de minería textual y datos secundarios sobre participación laboral e informalidad. El análisis identifica diferencias en la duración de las licencias, su figura jurídica, los mecanismos de cobertura y el grado de corresponsabilidad formalmente reconocido. Los resultados muestran que los países con esquemas más diversificados de protección tienden a registrar menores brechas relativas de participación femenina y mayores niveles de inserción formal. La comparación sugiere que el diseño institucional de la protección por maternidad y paternidad constituye un componente relevante del entorno laboral que incide en la configuración de desigualdades persistentes en los mercados de trabajo de la región.

PALABRAS CLAVE: BRECHAS DE GÉNERO; MERCADOS DE TRABAJO; REGULACIÓN LABORAL; MATERNIDAD

Villalobos-Torres, P. (septiembre-diciembre, 2026). Regulación laboral por maternidad y paternidad y brechas de género en los mercados de trabajo latinoamericanos. *Internacionales. Revista en Ciencias Sociales del Pacífico Mexicano*, 9(22), p. 16-38

Abstract

This study comparatively examines labor protection for maternity and paternity and its descriptive relationship with gender gaps in Latin American labor markets. Based on an analysis of current labor legislation in Mexico, Chile, Colombia, Costa Rica, and Uruguay, the research combines documentary examination of normative frameworks, text mining techniques, and secondary data on labor force participation and informality. The analysis identifies differences in the duration of leave, legal design, coverage mechanisms, and the degree of formally recognized co-responsibility. The findings indicate that countries with more diversified protection schemes tend to exhibit smaller relative gender gaps in labor force participation and higher levels of formal female employment. The comparative evidence suggests that the institutional design of maternity and paternity labor protection constitutes a relevant component of the labor market environment shaping persistent gender inequalities in the region.

KEY WORDS: *GENDER GAPS; LABOR MARKETS; LABOR REGULATION; MATERNITY*

Introducción

La regulación laboral de la maternidad y la paternidad constituye un elemento relevante en la organización de los mercados de trabajo en América Latina. Las disposiciones relativas a licencias, descansos, permisos y esquemas de financiamiento delimitan la distribución del tiempo laboral, la continuidad en el empleo y las trayectorias ocupacionales de mujeres y hombres. En este sentido, la forma en que los marcos normativos estructuran la protección vinculada al nacimiento incide en la manera en que se organizan las responsabilidades reproductivas dentro del empleo formal.

No obstante, la inserción laboral femenina continúa mostrando brechas persistentes en la región. Esta situación plantea interrogantes sobre el alcance efectivo de los dispositivos normativos asociados a maternidad y paternidad y su relación con los resultados observados en el mercado de trabajo. Para abordar esta tensión entre regulación y participación laboral, resulta necesario examinar cómo estas disposiciones son configuradas institucionalmente en cada contexto nacional.

En el debate regional, el concepto de políticas de cuidado suele abarcar sistemas integrales, provisión de servicios públicos y transferencias sociales. Sin embargo, este estudio se concentra en la dimensión estrictamente laboral, entendida como el conjunto de normas que regulan la maternidad, la paternidad y los mecanismos de protección asociados al empleo formal. El análisis no evalúa sistemas nacionales de cuidado en sentido amplio, sino la arquitectura normativa que estructura la interrupción, continuidad o reorganización del trabajo remunerado ante responsabilidades familiares inmediatas.

En este contexto, el estudio examina los casos de México, Costa Rica, Chile, Colombia y Uruguay. Los países seleccionados comparten características estructurales propias de los mercados laborales latinoamericanos, como segmentación ocupacional, informalidad significativa y brechas de género persistentes, pero presentan arreglos regulatorios diferenciados en materia de protección laboral vinculada a maternidad y paternidad. La combinación de similitud estructural y variación institucional permite analizar comparativamente cómo el diseño normativo se configura en distintos entornos nacionales y cómo se relaciona

con diferencias observadas en la participación laboral femenina.

El objetivo del trabajo es analizar y comparar las configuraciones regulatorias laborales vinculadas a la maternidad y la paternidad en los países seleccionados y examinar su relación descriptiva con los niveles de participación laboral femenina. La pregunta que guía la investigación es: ¿Cómo se relacionan las configuraciones de protección de maternidad y paternidad con la participación laboral femenina en distintos contextos latinoamericanos?

Este estudio contribuye a la literatura al incorporar un análisis léxico comparado de marcos normativos laborales en América Latina, integrando técnicas de minería textual con indicadores comparables de participación laboral femenina. A diferencia de investigaciones centradas exclusivamente en resultados agregados o en evaluaciones causales de políticas específicas, el trabajo examina la arquitectura normativa laboral como parte del entorno institucional que enmarca las condiciones de inserción femenina en los mercados de trabajo.

Marco Teórico

La participación laboral femenina se configura en la intersección entre organización del trabajo, estructura productiva y distribución social del cuidado. La literatura económica ha mostrado que las brechas persistentes entre hombres y mujeres no se explican únicamente por diferencias en capital humano, sino por la forma en que las instituciones laborales remuneran la continuidad y penalizan las interrupciones. Goldin (2014) señala que las desigualdades salariales se concentran en ocupaciones que requieren disponibilidad continua y horarios extensos, lo que incrementa los costos para quienes asumen responsabilidades familiares. Desde esta perspectiva, la desigualdad responde a estructuras de incentivos que organizan el empleo.

La maternidad constituye un punto crítico dentro de ese esquema institucional. Waldfogel (1998) documenta una brecha salarial asociada a la presencia de hijos, mientras que Budig y England (2001) muestran que la maternidad se relaciona con menores ingresos y menor progresión ocupacional. Estos hallazgos permiten comprender la penalización por maternidad como un fenómeno vinculado a la interrupción laboral y a la organización del tiempo de trabajo, cuyos efectos se acumulan

a lo largo de la trayectoria ocupacional.

El cuidado, en este marco, opera como un componente estructural del funcionamiento del mercado laboral. La asignación desigual del trabajo no remunerado limita la disponibilidad temporal para el empleo formal y condiciona la estabilidad laboral. Albanesi y Kim (2021) evidencian que los aumentos en la carga de cuidados se asocian con mayores salidas del empleo femenino en contextos de crisis, lo que refuerza la relación entre infraestructura de cuidado y permanencia laboral.

En economías con alta informalidad, esta dinámica adquiere mayor complejidad. Berniell et al. (2021) encuentran que la maternidad incrementa la probabilidad de inserción en empleo informal en América Latina. Aunque la informalidad puede ofrecer flexibilidad, implica menor acceso a seguridad social y menor acumulación de derechos laborales. En consecuencia, la desigualdad no se manifiesta únicamente en niveles de participación, sino también en la calidad de la inserción.

La evidencia regional muestra que el aumento sostenido de la participación femenina observado en décadas previas experimentó una desaceleración posterior (Gasparini y Marchionni, 2015). Desde la economía feminista, Rodríguez Enríquez (2015) argumenta que la organización social del cuidado constituye un determinante central de la segmentación ocupacional, en tanto distribuye de manera desigual los costos de la reproducción social.

La pandemia por COVID-19 profundizó esta relación entre cuidado y empleo. El cierre de servicios educativos incrementó la carga doméstica, afectando de manera desproporcionada la participación femenina. Alon et al. (2022) documentan efectos diferenciados por género durante la recesión, con mayor contracción del empleo femenino en sectores intensivos en servicios. Informes del Banco Mundial (World Bank, 2024) confirman que la recuperación posterior mantuvo brechas persistentes. Estos resultados evidencian que la disponibilidad de infraestructura de cuidados incide en la estabilidad laboral.

En este contexto, el debate ha incorporado la noción de sistemas integrales de cuidado como parte de la arquitectura institucional del desarrollo (CEPAL, 2022). Sin embargo, además de los sistemas amplios de provisión, la regulación laboral vinculada al nacimiento constituye un mecanismo específico mediante el cual los Estados distribuyen formalmente el tiempo

de cuidado dentro del empleo.

La literatura sobre políticas familiares muestra que el diseño de las licencias parentales influye en la participación femenina en el mediano y largo plazo (Olivetti y Petrongolo, 2017; Ferragina, 2020). No solo importa la duración total de la licencia, sino su distribución entre progenitores, su nivel de remuneración y su financiamiento. Cuando las licencias se concentran exclusivamente en la madre, las interrupciones laborales tienden a recaer de manera desproporcionada en ella.

En este sentido, los permisos parentales constituyen instrumentos institucionales que asignan tiempo reproductivo al momento del nacimiento. Moss (2015, 2019) sostiene que los esquemas que establecen periodos no transferibles para el padre promueven mayor participación masculina en el cuidado inicial y reducen la concentración de ausencias laborales en las mujeres. En cambio, cuando la licencia de paternidad es marginal o inexistente, la estructura normativa refuerza patrones tradicionales de especialización.

Desde una perspectiva institucional, la duración, el financiamiento y la titularidad del derecho determinan cómo se distribuyen los costos laborales asociados al nacimiento. En contextos de alta informalidad, incluso diseños institucionalmente avanzados pueden tener un alcance limitado. No obstante, dentro del empleo formal, la arquitectura normativa configura incentivos diferenciados que inciden en la continuidad laboral femenina.

En consecuencia, distinguir entre esquemas centrados exclusivamente en la maternidad y esquemas que incorporan corresponsabilidad resulta central para comprender cómo la regulación laboral puede reforzar o atenuar la penalización asociada al nacimiento. La arquitectura normativa del cuidado no es neutral: organiza la distribución formal del tiempo reproductivo y delimita las condiciones institucionales de la inserción laboral femenina.

Metodología

El estudio combina análisis documental comparativo de legislación laboral con análisis descriptivo de datos secundarios. El objetivo fue examinar la regulación laboral en el conjunto analizado y situarla en relación con indicadores de participación laboral femenina. El diseño es de carácter exploratorio y se orienta a identificar variaciones regulatorias en un conjunto de países latinoamericanos que comparten estructuras laborales comparables, pero presentan diferencias en la organización jurídica del cuidado y su articulación institucional.

La unidad de análisis comprendió normas laborales que establecen licencias y obligaciones vinculadas al cuidado dentro del empleo formal. Se incluyeron disposiciones relativas a descansos obligatorios, licencias parentales, subsidios y responsabilidades del empleador asociadas a maternidad, paternidad y cuidado familiar.

El corpus incluyó la Ley Federal del Trabajo de México (arts. 164–170 y 132), el Código de Trabajo de Costa Rica (arts. 94–100 reformados), el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia, los artículos 194–208 del Código del Trabajo de Chile y la Ley N.º 19.161 de Uruguay sobre subsidios y licencias parentales (Congreso de la Unión, 2024; Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2022; Congreso de la República de Colombia, 2023; Congreso Nacional de Chile, 2024; República Oriental del Uruguay, 2013). Los textos fueron obtenidos de fuentes oficiales y procesados en su versión íntegra para su análisis computacional.

Se incorporaron indicadores comparables de la base de datos del Banco Mundial (World Bank, 2024a, 2024b). Estos indicadores permiten situar los marcos normativos analizados dentro de un contexto internacional codificado de igualdad laboral.

Para contextualizar las configuraciones normativas, se emplearon indicadores comparables de participación laboral femenina y masculina (porcentaje de la población de 15 años y más) correspondientes a México, Costa Rica, Chile, Colombia y Uruguay (World Bank, 2024a, 2024b). Los indicadores fueron utilizados con fines descriptivos, con el propósito de situar las diferencias regulatorias dentro de un marco comparado de resultados laborales. El análisis no busca establecer relaciones

causales entre normativa y participación, sino examinar correspondencias descriptivas entre arreglos institucionales del cuidado y niveles observados de inserción femenina.

El análisis normativo se realizó mediante técnicas de minería textual bajo el enfoque de “text as data”, el cual permite tratar los documentos jurídicos como unidades observables y extraer patrones léxicos sistemáticos (Grimmer y Stewart, 2013; Gentzkow et al., 2019). Este enfoque facilita la identificación de regularidades en el uso de términos, la centralidad de sujetos normativos y la organización semántica dentro del corpus jurídico.

Para el procesamiento se utilizó la herramienta Voyant Tools, con la cual se examinaron frecuencias relativas, distribución de términos a lo largo del texto, coocurrencias y contextos de uso en las normas seleccionadas de los cinco países. Los resultados cuantitativos fueron posteriormente interpretados a la luz del contenido jurídico específico de cada disposición.

El procedimiento se desarrolló en cuatro etapas. Primero, delimitación y sistematización del corpus normativo correspondiente a México, Costa Rica, Chile, Colombia y Uruguay. Segundo, depuración y homogeneización textual para asegurar comparabilidad en el procesamiento computacional. Tercero, extracción de patrones léxicos y clasificación de los textos según la figura jurídica predominante en la regulación del cuidado. Cuarto, contraste comparado entre países y contextualización de los hallazgos con los indicadores descriptivos de participación laboral femenina y brecha de género.

La selección de los cinco países respondió a un criterio de comparabilidad estructural y variación institucional. México, Costa Rica, Chile, Colombia y Uruguay comparten características propias de los mercados laborales latinoamericanos, como niveles relevantes de informalidad, segmentación ocupacional y brechas persistentes de participación por género. Al mismo tiempo, presentan configuraciones normativas diferenciadas en materia de regulación del cuidado, lo que permite identificar patrones contrastantes dentro de un entorno regional relativamente homogéneo.

No obstante, el estudio presenta limitaciones. El análisis se concentra en el plano normativo formal y no evalúa niveles de implementación, cobertura efectiva ni cumplimiento de las

disposiciones laborales. Asimismo, el uso de técnicas de minería textual permite identificar regularidades léxicas y estructuras discursivas, pero no sustituye el análisis jurídico interpretativo ni permite establecer relaciones causales entre regulación y resultados laborales. En consecuencia, los hallazgos deben interpretarse en clave descriptiva y comparada.

Resultados

El análisis comparado de los marcos laborales en el grupo examinado muestra diferencias en la duración, estructura y financiamiento de los mecanismos de protección vinculados a la maternidad y la paternidad dentro del empleo formal.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece un descanso de seis semanas previas y seis posteriores al parto, acumulando doce semanas de suspensión obligatoria del trabajo. Este periodo puede redistribuirse parcialmente bajo indicación médica. Durante el descanso, la trabajadora conserva su empleo y accede a prestaciones de seguridad social a través del IMSS. En materia de paternidad, la ley reconoce cinco días laborales con goce de sueldo por nacimiento o adopción. La diferencia temporal entre maternidad y paternidad es amplia y el diseño normativo concentra la protección en el evento biológico.

En Costa Rica, el Código de Trabajo establece un descanso obligatorio por maternidad de un mes previo al parto y tres meses posteriores, para un total de cuatro meses remunerados. Durante este periodo, la trabajadora conserva la estabilidad en el empleo y recibe un subsidio financiado de manera conjunta por la Caja Costarricense de Seguro Social y el empleador. En materia de paternidad, la normativa reconoce dos días de licencia por semana durante las primeras cuatro semanas posteriores al nacimiento, lo que equivale a ocho días laborales distribuidos a lo largo del primer mes. Si bien la regulación incorpora formalmente al padre como sujeto de derecho, la duración de la licencia es sustancialmente menor en comparación con la prevista para la maternidad.

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo establece una licencia de maternidad de dieciocho semanas remuneradas, financiadas por el sistema de seguridad social. La normativa contempla licencia parental que puede ser compartida bajo determinadas modalidades, y reconoce una licencia de

paternidad de dos semanas remuneradas. La mayor duración de la maternidad y la existencia de esquemas compartidos introducen un diseño regulatorio más amplio en términos temporales y de corresponsabilidad.

En Chile, el Código del Trabajo regula un descanso prenatal de seis semanas y un descanso postnatal de doce semanas, sumando dieciocho semanas obligatorias. Posteriormente, se incorpora el permiso postnatal parental de doce semanas adicionales a jornada completa, que puede transferirse parcialmente al padre bajo condiciones específicas. La licencia de paternidad contempla cinco días laborales, utilizables de forma continua o dentro del primer mes desde el nacimiento. La existencia de un periodo parental transferible amplía el horizonte temporal más allá del parto inmediato.

En Uruguay, la Ley N.º 19.161 establece un subsidio por maternidad equivalente a catorce semanas financiadas por el Banco de Previsión Social. Asimismo, se reconoce subsidio por paternidad de trece días continuos. El diseño normativo se articula dentro del sistema de seguridad social y no exclusivamente en la relación empleador–trabajador.

Las diferencias observadas en duración, figura jurídica y mecanismos de financiamiento evidencian configuraciones institucionales diferenciadas en la organización jurídica del tiempo reproductivo y la distribución formal de responsabilidades parentales dentro del empleo. Las brechas temporales entre progenitores, así como la ubicación institucional del derecho — en la relación contractual o en el sistema de seguridad social— delimitan esquemas regulatorios distintos dentro del empleo formal. Con el fin de sistematizar estas dimensiones y facilitar su comparación, la Tabla 1 resume los principales elementos funcionales de la regulación en los cinco países analizados.

TABLA 1 CARACTERÍSTICAS COMPARADAS DE LAS LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

Dimensión	México	Costa Rica	Colombia	Chile	Uruguay
Figura jurídica	Descanso por maternidad	Licencia por maternidad	Licencia parental remunerada	Permiso laboral y postnatal parental transferible	Subsidio por maternidad y paternidad
Duración maternidad	12 semanas	4 meses (≈16 semanas)	18 semanas	18 semanas	14 semanas
Licencia para padre	5 días	2 días por semana durante las primeras 4 semanas posteriores al nacimiento (8 días en total)	2 semanas	5 días + hasta 6 semanas transferibles (o 12 en media jornada)	13 días
Financiamiento	Seguridad social (IMSS)	Seguridad social (CCSS)	Sistema de seguridad social	Seguridad social	Banco de Previsión Social
Corresponsabilidad	Baja	Baja	Media	Media–Alta	Media

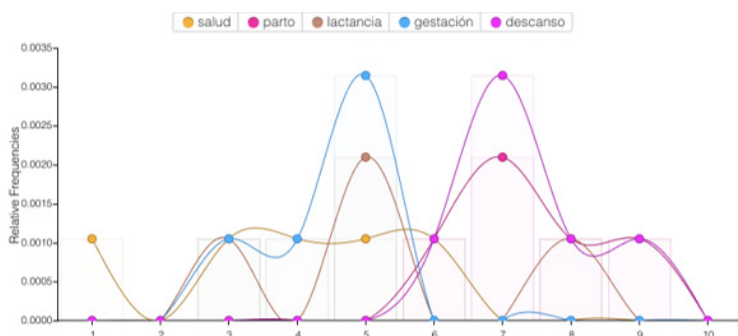
Fuente: Elaboración propia.

Comparativamente, las diferencias identificadas no se reducen a aspectos técnicos de diseño normativo, sino que expresan modos distintos de estructurar la distribución del tiempo de cuidado y de asignar responsabilidades entre Estado, empleadores y progenitores. Mientras algunos esquemas concentran la protección en la suspensión temporal vinculada al evento reproductivo, otros la organizan mediante licencias parentales o mecanismos previsionales que redistribuyen cargas y financiamiento. Estas configuraciones delimitan entornos institucionales diferenciados para la organización del tiempo de trabajo y la participación de mujeres y hombres en el empleo formal.

Con el fin de examinar la estructura interna del discurso normativo, se realizó un análisis de frecuencias sustantivas mediante el enfoque “text as data”. Para cada corpus se identificaron los términos con mayor frecuencia relativa, excluyendo conectores y referencias formales. Este procedimiento permite observar la jerarquía léxica del texto, es decir, qué conceptos y sujetos ocupan posiciones centrales dentro de la norma y cuáles permanecen en niveles secundarios o marginales.

En el caso de México, los términos más frecuentes fueron “descanso”, “parto”, “gestación”, “lactancia” y “salud”. La predominancia de “descanso” por encima de “licencia” o “permiso” indica que el eje semántico se articula en torno a la suspensión obligatoria del trabajo. La alta frecuencia de vocabulario asociado al proceso biológico configura un campo léxico centrado en el embarazo y el nacimiento. Los términos vinculados a la paternidad no figuran entre los sustantivos dominantes y su aparición es marginal dentro del conteo general, lo que revela una baja visibilidad discursiva del padre como sujeto normativo.

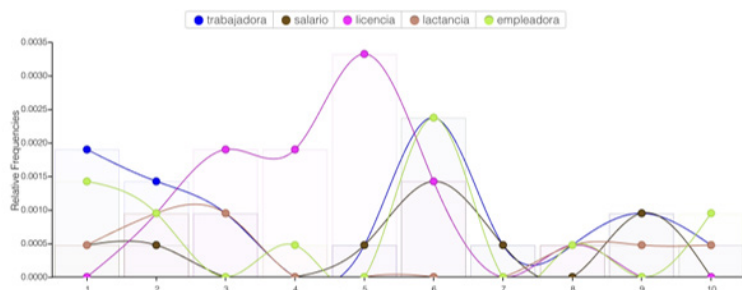
FIGURA 1 DISTRIBUCIÓN DE LOS CINCO TÉRMINOS SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LA REGULACIÓN DEL CUIDADO EN MÉXICO.



Fuente: Elaboración propia con base en minería textual mediante Voyant Tools.

En Costa Rica, los términos con mayor recurrencia fueron “licencia”, “trabajadora”, “empleadora”, “salario” y “lactancia”. La presencia reiterada de “trabajadora” como sujeto principal indica que la norma se construye alrededor de la mujer gestante dentro del empleo formal. La coexistencia de “licencia” y “salario” muestra que la protección se vincula estrechamente con la continuidad remunerativa y las obligaciones del empleador. Aunque el término “padre” aparece en el corpus, no ocupa una posición jerárquica relevante dentro del conjunto léxico principal, lo que evidencia una incorporación discursiva limitada de la paternidad.

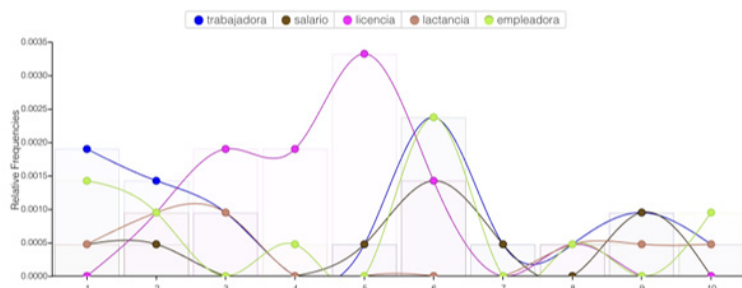
FIGURA 2 DISTRIBUCIÓN DE LOS CINCO TÉRMINOS SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LA REGULACIÓN LABORAL EN COSTA RICA.



Fuente: Elaboración propia con base en minería textual mediante Voyant Tools.

En Colombia, el término “licencia” presenta la mayor frecuencia relativa del corpus, acompañado por “remunerada”, “salario”, “parental”, “madre” y “padre”. La inclusión del término “parental” dentro de los vocablos recurrentes amplía el campo semántico más allá de la maternidad estrictamente biológica. A diferencia de los casos donde la paternidad aparece de forma residual, aquí el término “padre” figura dentro de los sustantivos con mayor presencia, lo que indica una mayor integración discursiva de ambos progenitores en el régimen regulatorio.

FIGURA 3 DISTRIBUCIÓN DE LOS CINCO TÉRMINOS SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LA REGULACIÓN DEL CUIDADO EN COLOMBIA.

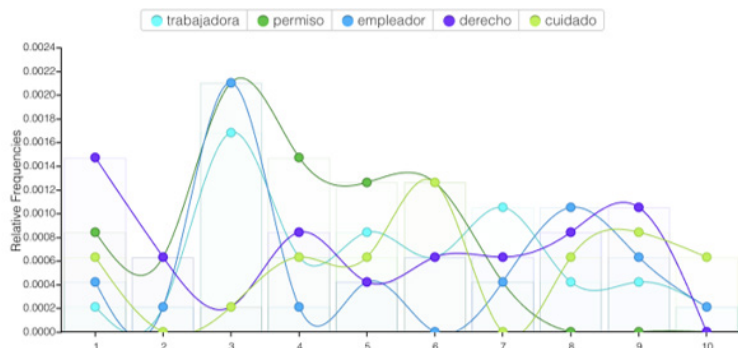


Fuente: Elaboración propia con base en minería textual mediante Voyant Tools.

En Chile, los términos predominantes incluyen “permiso”, “derecho”, “trabajadora”, “empleador”, “madre” y “padre”. La recurrencia simultánea de ambos sujetos normativos sugiere una identificación explícita de responsabilidades compartidas

dentro del texto. La presencia de “derecho” como sustantivo de alta frecuencia refuerza la formalización jurídica de la protección, mientras que “empleador” evidencia que el vínculo contractual ocupa un lugar relevante en la configuración normativa.

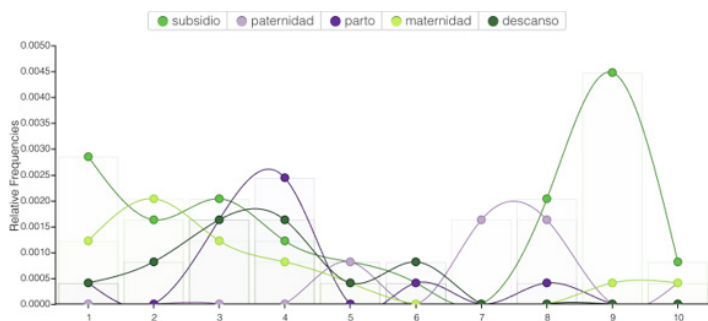
FIGURA 4 DISTRIBUCIÓN DE LOS CINCO TÉRMINOS SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LA REGULACIÓN DEL CUIDADO EN CHILE.



Fuente: Elaboración propia con base en minería textual mediante Voyant Tools.

En Uruguay, el término con mayor frecuencia es “subsidio”, seguido de “maternidad”, “paternidad”, “beneficiarios” y “previsión”. La centralidad de “subsidio” desplaza el eje semántico hacia la dimensión previsional de la protección. La presencia conjunta de “maternidad” y “paternidad” dentro de los términos dominantes sugiere una incorporación explícita de ambos sujetos dentro del régimen legal, aunque enmarcada en el sistema de seguridad social.

FIGURA 5 DISTRIBUCIÓN DE LOS CINCO TÉRMINOS SUSTANTIVOS MÁS FRECUENTES EN LA REGULACIÓN DEL CUIDADO EN URUGUAY.



Fuente: Elaboración propia con base en minería textual mediante Voyant Tools.

Las representaciones gráficas confirman que la jerarquía y ubicación de los términos dominantes varía entre los textos analizados. En algunos casos, el vocabulario central se agrupa en apartados específicos, mientras que en otros se despliega a lo largo de distintas disposiciones. Asimismo, la visibilidad relativa de maternidad y paternidad dentro del núcleo léxico no es homogénea entre países. Estas diferencias en la estructura discursiva evidencian modos distintos de organizar la protección laboral vinculada al nacimiento dentro del marco normativo.

No obstante, el análisis textual permite identificar la arquitectura interna de la regulación, pero no su relación con los resultados del mercado de trabajo. Para situar estas configuraciones dentro de un contexto más amplio, resulta necesario contrastarlas con indicadores comparables de participación laboral femenina. En la siguiente sección se presentan los datos correspondientes a 2024 con el fin de examinar cómo estas variaciones normativas se vinculan con los niveles observados de inserción femenina en los países analizados.

Con el propósito de vincular el análisis normativo con los resultados observados en el mercado laboral, la Tabla 2 presenta la evolución de la participación laboral femenina en México, Chile, Colombia, Costa Rica y Uruguay entre 2018 y 2024.

TABLA 2 PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA (%) EN MÉXICO, CHILE, COLOMBIA, COSTA RICA Y URUGUAY (2018–2024)

Pais	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Chile	52.4	52.7	45.4	46.6	50.0	52.0	52.8
Colombia	53.2	52.4	51.1	51.7	50.9	51.8	51.7
Costa Rica	49.0	53.0	49.0	50.0	50.0	44.0	46.0
México	44.1	45.6	41.7	44.6	46.0	47.3	47.4
Uruguay	56.0	56.0	54.2	56.0	55.7	56.5	57.3

Fuente: Elaboración propia con base en World Bank (2024a).

La serie evidencia tres patrones diferenciados. En primer lugar, Uruguay mantiene de manera consistente los niveles más altos de participación femenina durante todo el periodo, con una contracción en 2020 asociada al shock pandémico y una recuperación posterior que lo sitúa nuevamente por encima del 56 % en 2024. En segundo término, Chile y Colombia presentan trayectorias relativamente estables, aunque con distinta dinámica de recuperación: Chile registra una caída pronunciada en 2020 y un retorno gradual a niveles pre-pandemia, mientras que Colombia exhibe oscilaciones más acotadas y una estabilización en torno al 51 %. Finalmente, México y Costa Rica muestran mayor vulnerabilidad relativa. México mantiene niveles inferiores al resto del grupo a lo largo del periodo, aun cuando presenta una recuperación sostenida después de 2020. Costa Rica destaca por una mayor volatilidad interanual, incluyendo una caída significativa en 2023 que la ubica transitoriamente como el país con menor participación femenina del conjunto.

En términos comparados, las diferencias estructurales entre países persisten a lo largo del periodo, lo que sugiere que la recuperación post-pandemia no alteró sustancialmente la jerarquía relativa en materia de inserción laboral femenina. Para dimensionar la persistencia de la desigualdad en el acceso al mercado laboral, la Tabla 3 presenta la brecha entre participación femenina y masculina en puntos porcentuales.

TABLA 3 BRECHA COMPARADA DE PARTICIPACIÓN LABORAL POR GÉNERO (2018–2024)

País	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Chile	22.0	21.3	22.3	22.4	20.4	18.7	19.4
Colombia	24.8	24.6	25.1	26.0	25.3	24.6	24.4
Costa Rica	27.2	23.3	27.4	23.2	22.5	25.6	23.6
México	33.3	31.6	30.7	32.4	31.6	30.1	29.7
Uruguay	16.2	15.7	14.4	14.4	15.8	17.8	17.2

Fuente: Elaboración propia con base en el World Bank (2024a, 2024b).

A diferencia de la participación agregada, la brecha de género muestra una notable estabilidad estructural. Uruguay mantiene sistemáticamente la menor distancia relativa (entre 14 y 18 puntos porcentuales), mientras que México registra la mayor brecha durante todo el periodo, con diferencias superiores a 29

puntos porcentuales incluso en los años de menor dispersión. Chile presenta una reducción progresiva posterior a 2020, aunque permanece en un rango intermedio, y Colombia mantiene niveles elevados y relativamente constantes (24–26 puntos). Costa Rica, por su parte, exhibe mayor variabilidad interanual sin una tendencia sostenida de convergencia. Los datos sugieren que la desigualdad en la participación laboral no constituye un fenómeno coyuntural, sino una característica persistente de la estructura del mercado laboral en la región.

La participación laboral, sin embargo, no permite por sí sola evaluar el acceso efectivo a protección social. Por ello, la Tabla 4 incorpora la tasa de informalidad femenina para estimar la proporción de mujeres potencialmente insertas en empleo formal.

TABLA 4 PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA E INSERCIÓN FORMAL FEMENINA (2024)

País	Participación laboral femenina (%)	Informalidad femenina (%)	Inserción formal femenina (%) ¹
Chile	52.8	28.1	38.0
Colombia	51.7	52.9	24.4
Costa Rica	46.0	34.1	30.3
México	47.4	56.5	20.6
Uruguay	57.3	27.3	41.7

1 Nota. La inserción formal femenina se estimó como participación laboral femenina × (1 – tasa de informalidad femenina).

Fuente: Elaboración propia con base en World Bank (2024a) y Organización Internacional del Trabajo (2024).

La comparación revela que niveles similares de participación pueden traducirse en resultados distintos en términos de inserción protegida. Uruguay y Chile combinan alta participación con menor informalidad, lo que se refleja en mayores niveles de inserción formal femenina. En contraste, México y Colombia presentan una estructura dual: una proporción relevante de mujeres participa en el mercado laboral, pero lo hace en condiciones predominantemente informales, reduciendo de manera significativa el acceso a la seguridad social y a la acumulación de derechos laborales. Costa Rica ocupa una posición intermedia, con menor informalidad que Colombia y México, aunque con niveles de participación más bajos.

En el caso costarricense, la existencia de un entramado

institucional que incluye la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, creada mediante la Ley N.º 9220 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2014), constituye un elemento contextual relevante para comprender la permanencia femenina en el empleo formal, aun cuando este estudio no evalúa su cobertura ni efectos directos. Así, la desigualdad no se limita al acceso al empleo, sino que se extiende a la calidad institucional de dicha inserción.

Estas trayectorias permiten situar las configuraciones regulatorias analizadas dentro de un marco comparado de segmentación laboral persistente. Si bien el diseño del estudio no permite establecer relaciones causales directas, la comparación descriptiva muestra que los países con arquitecturas normativas más diversificadas en materia de corresponsabilidad y protección vinculada al cuidado tienden a ubicarse en el extremo inferior tanto de la brecha de participación como de la informalidad femenina. En este sentido, la regulación laboral puede entenderse como parte del entorno institucional que condiciona —aunque no determina de manera exclusiva— las trayectorias de inserción laboral femenina.

Discusión

Los resultados sitúan la protección laboral vinculada a la maternidad y la paternidad como un componente institucional relevante en la configuración de los mercados de trabajo en América Latina. Las diferencias observadas en duración, figura jurídica, financiamiento y grado de corresponsabilidad no solo reflejan enfoques regulatorios distintos, sino que se insertan en entornos laborales con brechas persistentes de participación femenina. La arquitectura normativa laboral constituye parte del entorno estructural dentro del cual se configuran las trayectorias ocupacionales de mujeres y hombres.

Los esquemas que concentran la protección en la maternidad biológica tienden a ubicar la interrupción laboral principalmente en las mujeres. Este patrón es consistente con la literatura sobre penalización por maternidad, que documenta efectos negativos en salarios y progresión ocupacional asociados a interrupciones vinculadas al cuidado (Budig y England, 2001). Asimismo, Goldin (2014) señala que en ocupaciones que penalizan la discontinuidad y requieren disponibilidad continua, las

ausencias laborales pueden traducirse en brechas persistentes de ingresos y promoción. Cuando la regulación centra el cuidado exclusivamente en el evento reproductivo y no incorpora mecanismos efectivos de paternidad o corresponsabilidad, las trayectorias laborales femeninas pueden verse relativamente más expuestas a discontinuidades.

En contraste, configuraciones normativas que incorporan licencias parentales compartidas, mecanismos transferibles o esquemas previsionales más amplios distribuyen de manera diferente las responsabilidades formales del cuidado. Cuando el cuidado se integra de manera transversal en la regulación laboral —mediante permisos, subsidios o modalidades de organización del tiempo— se modifican los incentivos dentro de la relación contractual, reduciendo la concentración del costo en un solo sujeto y ampliando el margen de permanencia en el empleo. Esta lógica es consistente con la evidencia comparada que asocia políticas familiares diversificadas con mayores niveles de empleo femenino (Olivetti y Petrongolo, 2017; Ferragina, 2020).

No obstante, la efectividad potencial de estos marcos regulatorios depende del grado de formalización del empleo y de su implementación real. En economías con alta heterogeneidad estructural, la maternidad incrementa la probabilidad de inserción en empleo informal (Berniell et al., 2021), lo que limita el alcance de las disposiciones laborales formales. Incluso regulaciones que reconocen derechos parentales más amplios pueden tener efectos acotados cuando una proporción significativa de mujeres no se encuentra protegida por relaciones laborales formales.

Los patrones observados en la brecha de participación laboral entre 2018 y 2024 evidencian diferencias persistentes en el conjunto comparado. Uruguay mantiene de manera consistente la menor distancia entre hombres y mujeres, mientras que México registra sistemáticamente la mayor brecha. Chile se ubica en una posición intermedia, con una reducción posterior a la pandemia, en tanto que Colombia y Costa Rica conservan niveles elevados de disparidad. Aunque el diseño del estudio no permite establecer relaciones causales, la correspondencia descriptiva sugiere que las economías cuya regulación incorpora mecanismos más diversificados de protección vinculados a la maternidad y la paternidad tienden a presentar menores brechas relativas de participación femenina.

Esta heterogeneidad institucional resulta consistente

con indicadores comparativos internacionales que muestran diferencias en el reconocimiento formal de derechos laborales asociados a maternidad y paternidad entre los países considerados (World Bank, 2024c). Los puntajes en marcos legales de las economías analizadas se sitúan por encima del promedio regional de América Latina y el Caribe, lo que indica que el reconocimiento normativo formal en esta materia se encuentra relativamente consolidado en términos comparativos. En este marco, la arquitectura normativa puede entenderse como parte del entorno regulatorio que enmarca —sin determinar de manera exclusiva— las decisiones de inserción y continuidad laboral.

Este entorno institucional no solo estructura resultados agregados del mercado laboral, sino que también incide en el nivel organizacional, donde las empresas operan bajo reglas formales que distribuyen responsabilidades y riesgos. El diseño de la protección vinculada a maternidad y paternidad no es neutral para la gestión organizacional, pues influye en la planificación de recursos humanos, la estructura de costos y la gestión de ausencias. Configuraciones regulatorias más equilibradas pueden contribuir a entornos con menor segmentación de género.

En economías caracterizadas por informalidad persistente y segmentación estructural, sin embargo, el alcance real de la regulación se encuentra condicionado por la estructura del empleo. Cuando una proporción significativa del trabajo femenino se desarrolla en el sector informal, la protección parental solo alcanza a una parte del universo laboral. Así, el reconocimiento legal constituye una condición necesaria, pero su incidencia efectiva depende del grado de formalización del mercado de trabajo.

Conclusión

El presente estudio examinó comparativamente la regulación laboral de maternidad y paternidad en cinco economías latinoamericanas y su correspondencia descriptiva con las brechas de participación femenina entre 2018 y 2024. Los resultados muestran que, aun cuando los países analizados presentan marcos legales relativamente consolidados en el reconocimiento formal de derechos parentales, las condiciones de inserción laboral femenina difieren de manera significativa.

En el conjunto comparado, las economías que combinan configuraciones regulatorias más diversificadas y mayores niveles relativos de formalización —como Chile y Uruguay— registran brechas de participación menores y menor incidencia de informalidad femenina. Costa Rica ocupa una posición intermedia, con niveles de informalidad más bajos que México y Colombia, aunque mantiene disparidades relevantes en participación. En contraste, países con mayores niveles de segmentación laboral, como México y Colombia, presentan brechas más amplias. Si bien el diseño del estudio no permite establecer relaciones causales, esta correspondencia sugiere que el diseño institucional interactúa con la estructura del empleo en la configuración de oportunidades laborales diferenciadas por género.

El reconocimiento normativo formal aparece, así como una condición necesaria para avanzar hacia mayor igualdad en el mercado de trabajo, pero su incidencia efectiva se encuentra mediada por el grado de formalización y por las características estructurales de cada economía. Los hallazgos subrayan la importancia de integrar el análisis jurídico-laboral con la estructura productiva para comprender con mayor precisión las dinámicas de desigualdad de género en América Latina.

Bibliografía

- Albanesi, S., y Kim, J. (2021). Effects of the COVID-19 recession on the US labor market: Occupation, family, and gender. *Journal of Economic Perspectives*, 35(3), 3–24. <https://doi.org/10.1257/jep.35.3.3>
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., y Tertilt, M. (2022). From mancession to shecession: Women's employment in regular and pandemic recessions. *NBER Macroeconomics Annual*, 36(1), 83–151. <https://doi.org/10.1086/718660>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2014). Ley N.º 9220. *Ley de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil*. <https://redcuidoinfantil.go.cr/documento/ley-9220-red-nacional-de-cuido-y-desarrollo-infantil/>
- Berniell, I., Berniell, L., de la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. (2021). Gender gaps in labor informality: The motherhood effect. *Journal of Development Economics*, 150, 102599. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2020.102599>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Budig, M. J., y England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/3088906>
- Congreso de la República de Colombia. (2023). *Código Sustantivo del Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162554>
- Congreso de la Unión. (2024). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Congreso Nacional de Chile. (2024). Código del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>
- Ferragina, E. (2020). Family policy and women's employment outcomes in 45 high-income countries: A systematic qualitative review of 238 comparative and national studies. *Social Policy & Administration*, 54(6), 944–961. <https://doi.org/10.1111/spol.12584>
- Gasparini, L. C., y Marchionni, M. (2015). Bridging gender gaps? *The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America* (Documento de trabajo CEDLAS No. 185). CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata. https://cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/wp-content/uploads/doc_cedlas185.pdf
- Gentzkow, M., Kelly, B., y Taddy, M. (2019). Textasdata. *Journal of Economic Literature*, 57(3), 535–574. <https://doi.org/10.1257/jel.20181020>

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>

Grimmer, J., y Stewart, B. M. (2013). Text as data: The promise and pitfalls of automatic content analysis methods for political texts. *Political Analysis*, 21(3), 267–297. <https://doi.org/10.1093/pan/mps028>

Olivetti, C., y Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205–230. <https://doi.org/10.1257/jep.31.1.205>

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Panorama Laboral 2024: América Latina y el Caribe*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <https://www.ilo.org/es/publications/panorama-laboral-2024-de-america-latina-y-el-caribe>

República Oriental del Uruguay. (2013). Ley N.º 19.161, *subsídios por maternidad, paternidad y cuidados del recién nacido*. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, (256), 30–44. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/4102_1.pdf

Waldfoegel, J. (1998). Understanding the “family gap” in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137–156. <https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>

World Bank. (2024a). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15 and older)*. World Bank Open Data. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>

World Bank. (2024b). *Labor force participation rate, male (% of male population ages 15 and older)*. World Bank Open Data. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.MA.ZS>

World Bank. (2024c). *Women, Business and the Law 2024*. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2682c448-558b-44a2-974c-239eea51218e/content>

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)