



INVESTIGACION DE MERCADO SOBRE POLÍTICAS DE MATERNIDAD Y TRABAJO

INFORME FINAL

MARZO 2013

El informe que se presenta a continuación se elaboró sobre información obtenida entre noviembre y diciembre del 2012 y enero del 2013.



El relevamiento se hizo con la siguiente muestra:

73 Directivos y Gerentes del área de RRHH.



50 Jefes y Gerentes en relación de dependencia.



15 Trabajadoras independientes.



QUE DICE LA LEY SOBRE MATERNIDAD Y TRABAJO

QUE DICE LA LEY SOBRE MATERNIDAD Y TRABAJO

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO. TITULO VII- TRABAJOS DE MUJERES (ART 172 a 179 y de 183 a 186).

Asignación familiar: Toda trabajadora tiene derecho al goce de una **asignación familiar por maternidad** que consiste en una **licencia paga por noventa (90) días**. Para ello, debe **notificar de manera “fehaciente” de su estado al empleador** y, desde ese momento, se puede acoger al beneficio.

Monto: Es una **suma igual a la retribución que la mujer percibiría por esos 90 días de trabajo si estuviera en actividad**. Se lo confiere a la trabajadora el **sistema de seguridad social**.

Período: **La legislación prohíbe “el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo”**. No obstante, **la beneficiaria tiene posibilidad de “optar” para que se reduzca la licencia anterior al parto, pero “no podrá ser inferior a 30 días”**. El resto de la licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto hasta completar el total de 90 días.

Nacimiento prematuro: En caso de nacimiento antes de término, **el período de licencia se acumulará al descanso posterior al parto de modo de completar los 90 días establecidos**.

Estabilidad laboral: Para especialistas laborales “la estabilidad es relativa”. **Si bien, la legislación garantiza continuidad en el empleo de “toda mujer durante la gestación”, por otro lado le permite al empleador despedir a la trabajadora, mediante el pago de una “indemnización especial”** (equivalente a un año de remuneraciones, incluido el aguinaldo) que se suma a la común por despido arbitrario establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

Comunicación fehaciente: Se considera como tal la presentación de un **certificado médico en el que conste la fecha estimada del parto**. También, puede ser por telegrama o por otro medio “indiscutible” de comunicación.

Fin de la licencia: Vencida la licencia por maternidad **la trabajadora debe volver a su trabajo**. Pero **tiene otras dos opciones: la compensación por cese de relación laboral o hacer uso del estado de excedencia**.

Regreso al trabajo: Retoma su **cargo habitual**.

Compensación por cese: En el caso de **la madre que debe cuidar a su hijo menor enfermo, puede solicitar concluir su relación laboral** y, en tal caso, **percibe una compensación monetaria** por el tiempo de servicio que es igual al 25% de su sueldo por año trabajado.

Excedencia: Es una **suspensión de la relación laboral, sin goce de sueldo** pero **con la preservación** de la fuente de trabajo. Para hacer uso de este beneficio, **la mujer debe notificar a su empleador 48 horas antes de que finalice la licencia** por maternidad. Si **no lo hace** y no regresa al trabajo, **se entiende que optó por la compensación por cese de la relación laboral** (prevista en el artículo 183 de la Ley de Contrato de Trabajo). El **plazo** de excedencia puede ser de **tres a seis meses**. Es de aplicación para el **caso de parto** o para **cuando la madre debe cuidar a hijo menor de edad enfermo a su cargo**.

Enfermedad: Si la **trabajadora no regresa al trabajo por causa de enfermedad, certificada por médico**, a causa del parto o del embarazo **puede hacer uso de la licencia con goce de sueldo de seis a doce meses, según su antigüedad** menor o mayor a cinco años respectivamente.

Lactancia: Las trabajadoras madres de lactantes tienen **derecho a disponer de 2 descansos de media hora para amamantar a su hijo, durante su jornada de trabajo. El período no puede exceder el año posterior a la fecha del nacimiento del niño**. Pero, en caso de que haya razones médicas, la madre puede hacer uso de un lapso más prolongado para amamantar a su hijo.

Guarderías: La normativa establece que **en los establecimientos donde haya un número de 50 trabajadoras mayores de 18 años, el empleador debe habilitar guarderías o sala maternales** para la atención de los niños de sus empleados.

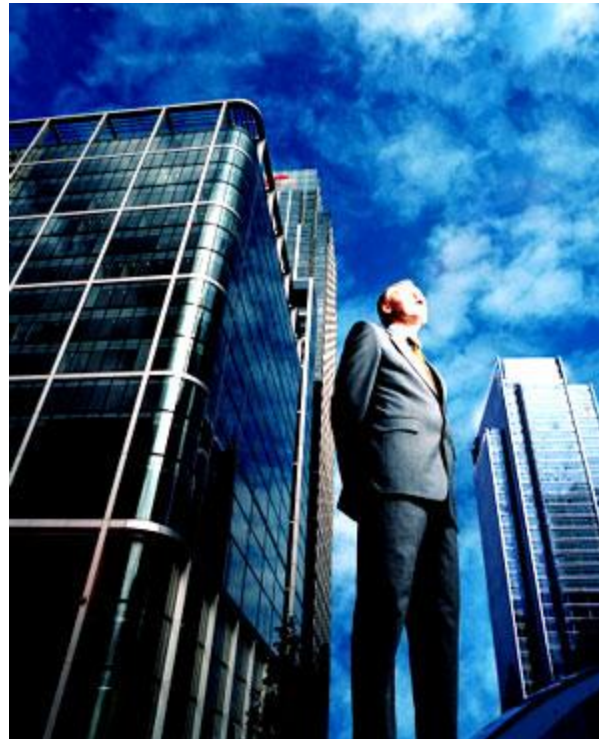
EL informe comprende tres miradas:
LA EMPRESA - EL EMPLEADO - EL INDEPENDIENTE

6 de cada 10 mujeres que son madres y están aptas para el mercado laboral, se encuentran trabajando. El 3,9% no está trabajando. El 40,1% restante no trabajan ni buscan trabajo.*



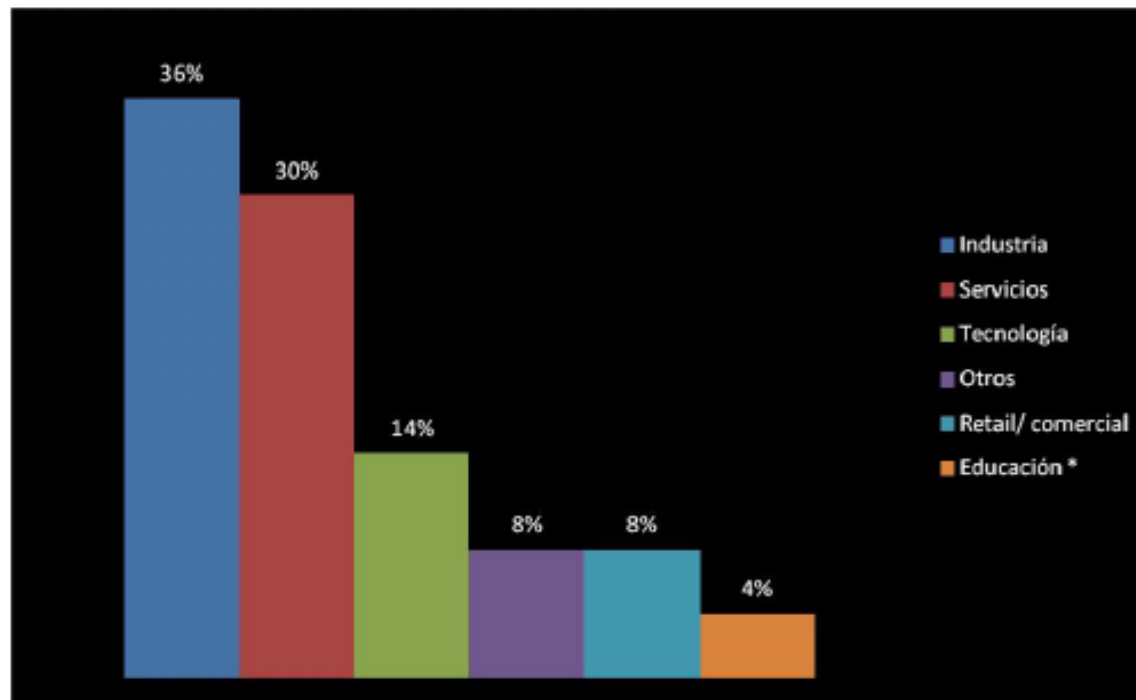
*Observatorio de la maternidad (2010).

LAS EMPRESAS (RRHH)



RELEVAMIENTO

Directivos y Gerentes del área de RRHH de empresas grandes, medianas y Pequeñas. Sector de mercado.



*Se destaca que el menor porcentaje de los casos relevados en el sector de educación se deben a que todos los casos de maternidad, en estos establecimientos, se rigen por el estatuto docente. Por el tipo de actividad que desarrollan las docentes no es posible aplicar otros beneficios, como en otros sectores de actividad.



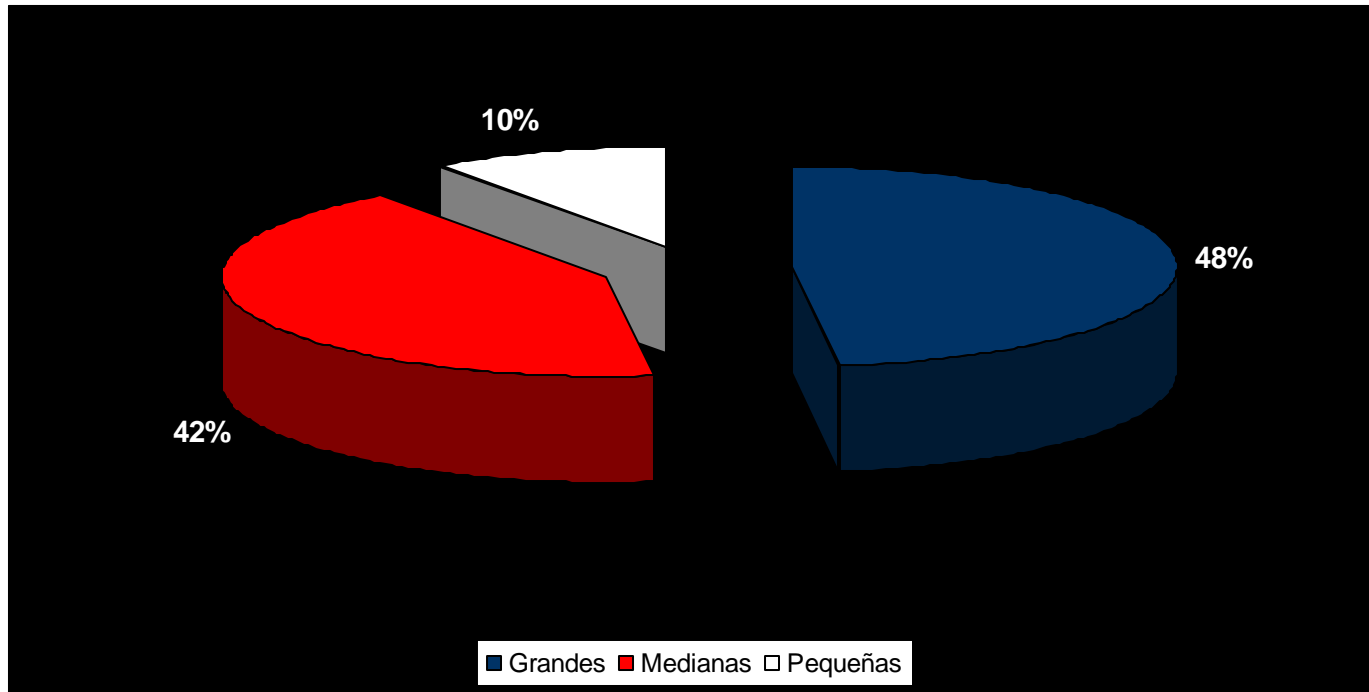
Rubros participantes

Metalurgica	7%
Quimica	7%
Servicios	7%
Informatica	6%
Salud	6%
Autopartista	4%
Educación	4%
Industria Farmacéutica	4%
Agroindustria	3%
Automotriz	3%
Cámara / Asociación	3%
Concesionarios	3%
Gráfica	3%
Hoteleria	3%
Logística	3%
Medios de Comunicación	3%
Papelera	3%
Seguridad	3%
Supermercados	3%
Tecnologia	3%
Telecomunicaciones	3%
Turismo	3%

Otros rubros	13%
Alimentación	
Banco	
Callcenter	
Cosmética	
Metalmecánica	
Neumáticos	
Petróleo	
Pinturas	
Plástica	
Retail	
Seguros	
Tratamiento de Efluentes	
Vidrio	




El 48% de las empresas participantes son grandes.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

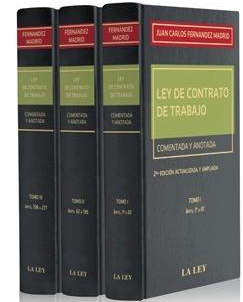
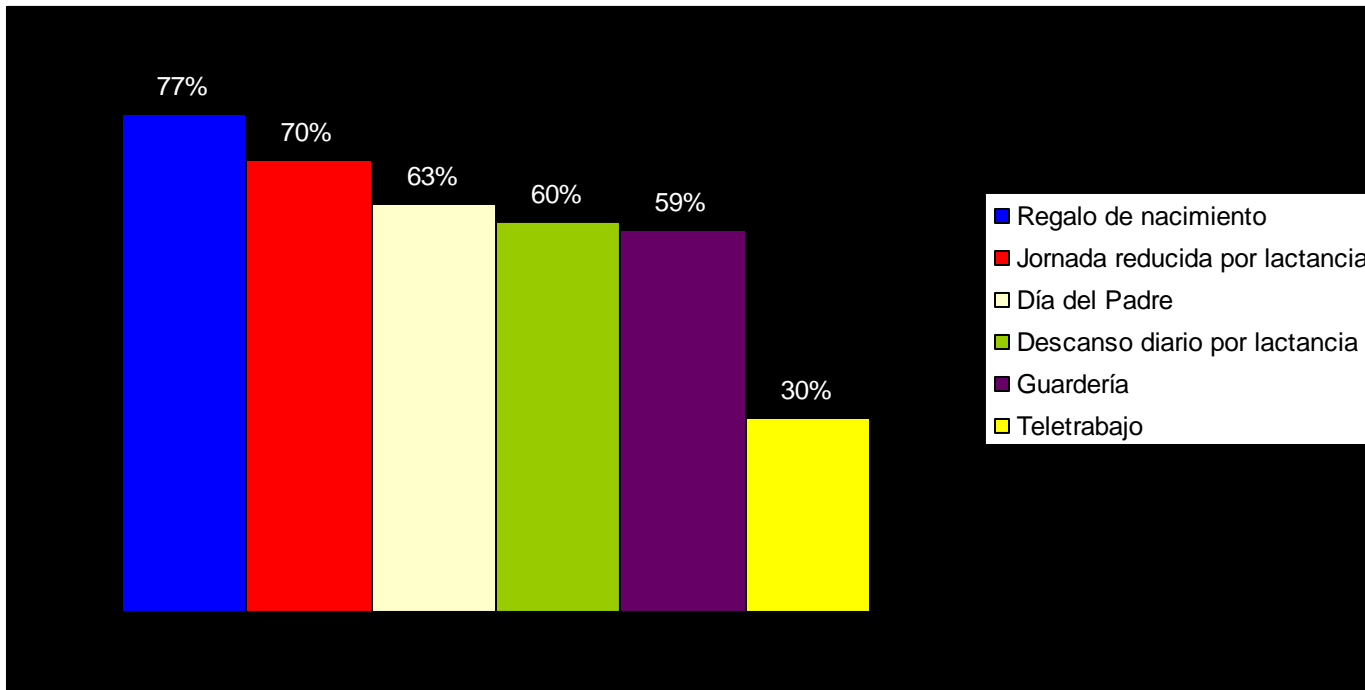
 El 97% son entidades privadas.

 En promedio, el 25% de las mujeres que trabajan de las empresas participantes son madres.

 El 17% de las empresas comentó estar evaluando nuevos beneficios en maternidad.

POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

De una lista de políticas y beneficios presentadas, el regalo de nacimiento (en dinero o ajuar) y la jornada reducida son los de mayor mención por parte de las empresas participantes.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

Regalo de nacimiento

El 77% mencionó un presente para el bebé. Este puede ser dinero, ajuar o Voucher.

Jornada reducida de trabajo

El 70% de las empresas participantes cuenta con esta opción. En general se otorga hasta los 12 meses del bebé y está asociado a la lactancia. Son 6 a 7 horas de trabajo en reemplazo de las dos medias horas de lactancia diarias que indica la ley. Algunas empresas prolongan este beneficio hasta los 18 meses con el correspondiente ajuste salarial.

Días adicionales para el padre

Si bien la ley habla de dos días, el 62% afirmó dar a los padres **1** día adicional. El máximo de días mencionados fue de 15.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

Descanso diario por lactancia

El 30% da, como exige la ley el descanso por lactancia. Muchas empresas acuerdan con las empleadas, jornada reducida en vez de las dos medias horas establecidas. Para el horario de lactancia, en el 69% de los casos lo define la trabajadora, el 21% está consensuado entre ambas partes el 10% restante lo define la empresa.

Guardería

La ley establece, que cuando en un establecimiento hay 50 mujeres o más de 18 años en adelante, la empresa debe habilitar guardería. El 59% de las empresas participantes brindan este servicio. El promedio es de \$550. La mínima obtenida es \$350 y la máxima \$1600 mensuales. La cobertura es hasta los 5 a 6 años, antes de iniciar el ciclo primario. De las empresas participantes que entregan este beneficio, el 18% tiene guardería propia, el resto lo terceriza.

Teletrabajo

También llamado home office es utilizado no solo como beneficio de las madres, sino con el personal que por su tipo de tareas pueda realizarlas fuera de la Cía. En el caso de embarazo, es frecuente el teletrabajo en los últimos meses. Al reincorporarse puede usar el beneficio una o dos veces por semana. Si está sujeto a la maternidad, se respeta hasta un máximo de 12 meses del infante. El 30% de las empresas participantes lo mencionó como beneficio.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

¿Qué pasa con los lactarios?

Solamente el 7% de las empresas participantes mencionó el lactario como un beneficio existente. Si bien no es un beneficio aún muy desarrollado, se observa como tendencia en las grandes empresas.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

Excedencia: Del relevamiento surge que, en el 27% de las empresas, NO SE TOMAN licencia adicional a los 90 días.

Esto tiene diferente impacto según el rubro. En promedio, el 12% de las mujeres, toma licencia adicional. Lo habitual son 90 días más.

El porcentaje notoriamente más alto que toma excedencia, se da en las instituciones educativas y en el Estado porque está permitido por su reglamentación.

La tasa de renuncia luego de la licencia es muy baja. El 76% de las empresas participantes, tiene entre el 1 % y 3% de desvinculación luego de la maternidad.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

ADOPCION – MATERNIDAD EN PAREJAS DEL MISMO SEXO – MATERNIDAD SUBROGADA.

El 100% de las empresas consultadas indicaron no tener una política especial para éstos casos. Sino que se manejan con los beneficios que estipula la ley para los casos de maternidad.

Un 15% indicó que en caso de tener una situación diferente , contemplarian el caso particular para acompañar al empleado.

Solo una empresa indicó una “ayuda económica” para casos especiales de adopción.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

Temas que las empresas sugieren profundizar

- ✓ Extensión de licencia por paternidad.
- ✓ Extensión de licencia luego del nacimiento con goce de sueldo.
- ✓ Teletrabajo.
- ✓ Guardería obligatoria en todos los casos de maternidad.
- ✓ Extensión de Jornada reducida hasta 24 meses.



LOS EMPLEADOS (JEFES Y GERENTES)



RELEVAMIENTO

Jefes y Gerentes en relación de dependencia de empresas grandes y medianas. Rubros más frecuentes a los que pertenecen.

TELEFONIA



MER. FINANCIERO



SERVICIOS



SALUD



RETAIL



IND. PLASTICA



TECNOLOGIA



PODER JUDICIAL



IND. FARMACEUTICA



GOBIERNO



EDUCACION



MEDIOS



TURISMO



PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

- ✓ Los participantes tienen un promedio de 3.8 años de antigüedad en la empresa.
- ✓ El 68% pertenece a Compañías grandes.
- ✓ El 58% son mandos medios, 23% Gerentes y Directores y 19% empleados.
- ✓ Si bien el promedio general de la muestra manifestó trabajar oficialmente 8 hs , el 15% lo hace, realmente, entre 10 y 12 hs, el 59% entre 8 y 9 y el 26% entre 6 y 7.
- ✓ La edad promedio del último hijo es de 2 años.
- ✓ El 65% de los entrevistados tiene dos hijos.
- ✓ Todos los entrevistados trabajaron durante el embarazo hasta el último momento.

POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

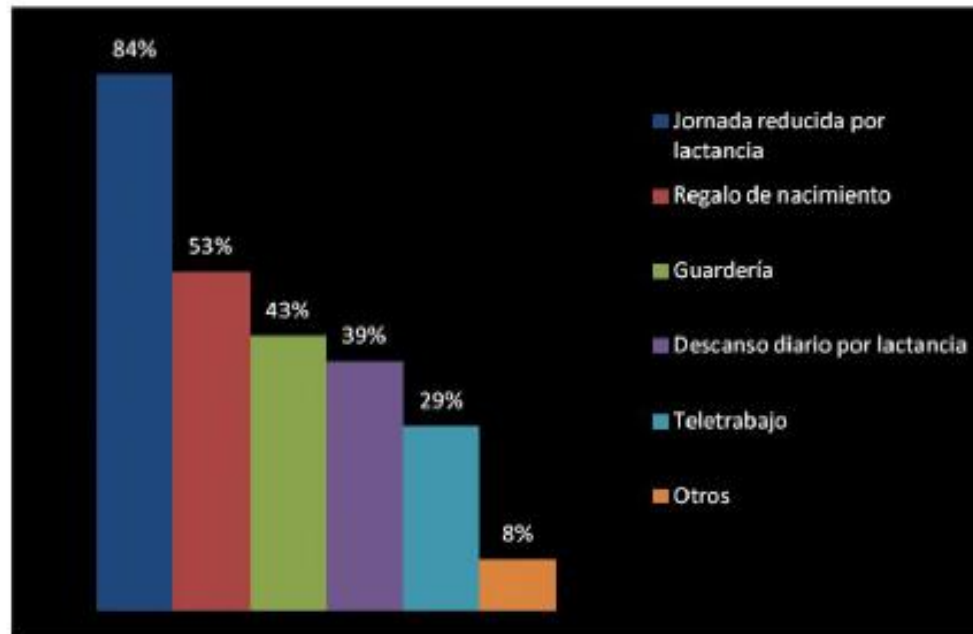
BENEFICIOS DURANTE EL EMBARAZO

- ✓ El 24% manifestó gozar de beneficios especiales durante el embarazo.
- ✓ Home Office / Teletrabajo.
- ✓ Reducción de tareas.
- ✓ Charlas de lactancia.
- ✓ Horarios flexibles para controles médicos.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

BENEFICIOS BRINDADOS POR LA EMPRESA



POLITICAS Y
BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

LICENCIA DE LOS PADRES

Si bien la ley otorga dos días a los hombres que acaban de ser padres, en la experiencia de los empleados la licencia es de un promedio de 5 días.



EXCEDENCIA

- ✓ El 32% tomó excedencia luego de la licencia, que en su mayoría, fue de 90 días adicionales sin goce de sueldo.

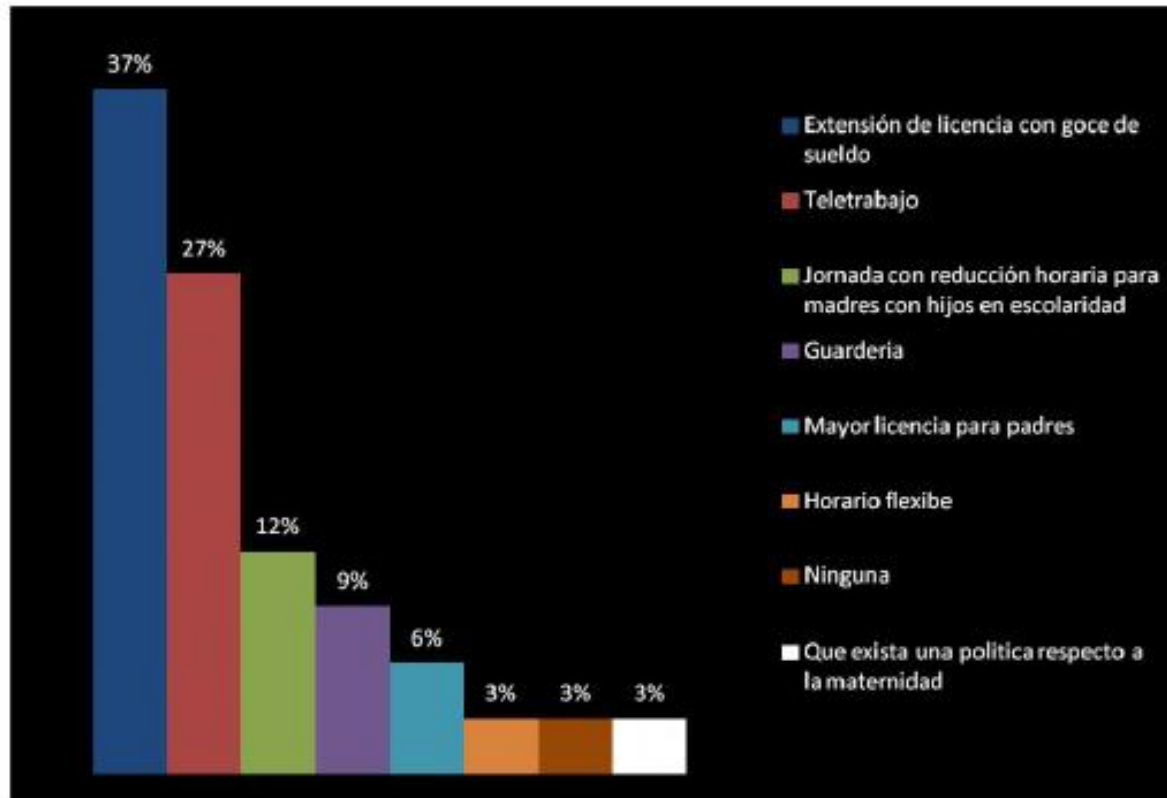
De la muestra surge que el 40% tomó 3 meses de excedencia. Un porcentaje similar tomó 1 mes, el 13% dos meses y el 7% 4 meses.

- ✓ Al reintegrarse, el 92% lo hizo en la misma posición. El 22% sintió cambios en la productividad personal al reincorporarse. De éstas personas el 60% sintió dudas y postergaciones en el desarrollo de su carrera y quita de responsabilidades.



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

BENEFICIOS SUGERIDOS POR LOS EMPLEADOS



**POLITICAS Y
BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD**

Las sugerencias sobre beneficios con mayor reiteración emitidas por las personas entrevistadas fueron:

EXTENSION DE LICENCIA CON GOCE DE SUELDO

37%

TELETRABAJO

27%

POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD



El 65% de los entrevistados manifestaron estar conformes con las políticas de maternidad de su empresa.



El 82% de las empresas a las que pertenecen los participantes, proveyeron de información relacionada a las políticas de maternidad una vez notificado el embarazo.



Solamente un 9 % consideró renunciar luego de la maternidad.

LOS INDEPENDIENTES

En el caso puntual de las profesionales independientes, si bien gozan y han aprovechado el beneficio de tener mayor flexibilidad horaria ,destacan como mayor desventaja no contar con los beneficios establecidos por la ley.



Profesionales independientes
Rubros participantes.

ABOGADAS



ARQUITECTAS



DISEÑADORAS



ASESORAS



PRODUCTORA TV



PUBLICICISTA



PSICOPEGAGOGAS



TRADUCTORAS



OBSTETRICAS



PSICOLOGAS



POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

- ✓ El 96% de las entrevistadas tienen una carrera universitaria.
- ✓ El promedio de años que hace que trabajen de manera independiente es de 4.
- ✓ Este grupo de mujeres trabaja un promedio de 6 horas diarias.
- ✓ El 70% de las mujeres tienen 2 hijos.
- ✓ El 80% de sus parejas trabaja en relación de dependencia.
- ✓ El 32% renunció para ser independiente.
- ✓ Todos las entrevistadas trabajan durante el embarazo hasta el último momento.
- ✓ El 24% consideraron en algún momento dejar de ejercer la profesión y dedicarse a los hijos.

POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD

- ✓ El 80% cuenta con una persona que le cuida a los hijos.
- ✓ El 25% manifestó el deseo de volver a trabajar en relación de dependencia.
- ✓ El 65% tiene su oficina en el hogar.
- ✓ El 19% consultó sobre beneficios de maternidad en su asociación profesional.

POLITICAS Y BENEFICIOS REFERIDOS A MATERNIDAD



VENTAJAS DE MATERNIDAD COMO INDEPENDIENTE

Flexibilidad horaria

Cerca de la familia

**Participar de actividades
escolares**

**Tener menos tiempo
al personal doméstico**

Sin viajes

Sin Jefe

DESVENTAJAS DE MATERNIDAD COMO INDEPENDIENTE

No tener horarios para finalizar el trabajo

No tener licencias pagas ni otros beneficios

**Se filtran los problemas domésticos
con el trabajo**

**Difícil de encontrar el equilibrio entre
los chicos y el trabajo**

**El 100% afirma aprovechar
los beneficios.**



Nuestros Servicios



Encuestas de clima laboral

Sondeos Salariales

Mystery Shopper

Descripción de puestos

Evaluación de desempeño

Banda Salareales

Bechmarking de RRHH



Auditorías de Calidad

Investigación de mercado

Prensa y difusión



Para comunicarse con nosotros

www.bamarketing.com.ar

estela@bsasmkt.com.ar



(54 11) 4771-4054

(54 11) 4772-5222

 **buenos aires marketing**
soluciones integrales

Castillo 1336 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina