

Sugerencia de citación: Florido Cuellar, S. A., Bocanegra Correcha, B. N. (2026). Impacto de la licencia parental en Colombia. *tiempo&economia*, 13(1), 1-21. <https://doi.org/10.21789/24222704.2199>

DOI:
<https://doi.org/10.21789/24222704.2199>

Impacto de la licencia parental en Colombia

Impact of Parental Leave in Colombia

Simón Albeiro Florido Cuellar

Profesor de la Universidad del Tolima, Colombia
[safloridoc@ut.edu.co](mailto:sfloridoc@ut.edu.co)

Berta Naryeli Bocanegra Correcha

Profesora de la Universidad del Tolima, Colombia
bnbocanegrac@ut.edu.co

RESUMEN

En este artículo se evidencia el impacto de la licencia parental compartida en Colombia establecida en la ley 2114 de 2021. Para esto, se toman las percepciones y actitudes que tanto hombres como mujeres mantienen sobre dicha ley, para lo cual se utilizan dos instrumentos: encuestas y entrevistas. La encuesta fue respondida por 600 personas (300 mujeres mayores de 18 años y 300 empleadores) y las entrevistas se realizaron a un total de 150 personas (100 de ellos empleadores y 50 mujeres en edad laboral). La información obtenida permite construir una imagen del impacto que los derechos otorgados están teniendo en el funcionamiento de la ley, así como los conflictos y contradicciones que emergen en contextos sociales, laborales y económicos.

Palabras clave: Licencia parental compartida; maternidad; paternidad; género; machismo; historia económica.

Códigos JEL: N26, G22

ABSTRACT

This article examines the impact of shared parental leave in Colombia, established under Law 2114 of 2021. To explore public perceptions and attitudes from both men and women towards the law, the study draws on two data sources: surveys and interviews. The survey was completed by 600 participants (300 women over 18 years of age and 300 employers), while the interviews were conducted with 150 individuals (100 employers and 50 women of working age). The data collected provided insights into how these newly granted rights are shaping the Law's implementation, as well as the conflicts and contradictions that arise across social, workplace, and economic contexts.

Keywords: Shared parental leave; Maternity; Paternity; Gender; Machismo; Economic history.

JEL Codes: N26, G22

Introducción

Las licencias parentales en Colombia han tenido progresos considerables en materia de inclusión y equidad, resguardadas en un marco legal que promueve el bienestar y el goce de derechos no solo de la madre, sino también de los padres, permitiendo y promoviendo que tanto el padre como la madre contribuyan al cuidado de sus hijos, especialmente desde los primeros días de vida. Los diferentes debates y cambios en la legislación respecto a estas licencias generan diversas garantías para los padres en el ámbito laboral y familiar, teniendo como pilar fundamental la prelación de los derechos de los niños y niñas (artículo 44) y como ejes transversales el principio constitucional que establece a la familia como núcleo de la sociedad y el desarrollo (artículo 42), el principio de igualdad en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (artículo 43) y el reconocimiento de la importancia del desarrollo infantil temprano (Plan de Acción de Salud "Primeros 1000 días de vida", 2012-2021).

En este orden de ideas, en el marco de la normativa laboral colombiana los progresos respecto a las licencias de maternidad y de paternidad datan de 1938 con la ley 53 “por la cual se protege la maternidad”, en la que se estableció que las mujeres contaran con 8 semanas de licencia remunerada, mientras los hombres no contaban con ninguna. En el año 1990 se firma la Ley 50, “por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, la cual establece que toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 12 semanas en la época del parto, de las cuales podía ceder una al padre del menor. Para el año 2002 llega la Ley 755, “por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María”, que sostuvo a las mujeres 12 semanas remuneradas e introdujo una licencia remunerada para el padre de 8 días en el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud y sin ser descontado del tiempo de la madre (Texto declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-174 de 2009).

Por su parte, la Ley 1468 del 2011, “por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, aumentó a 14 semanas la licencia de las mujeres y mantuvo los mismos días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Seis años después llega la ley 1822 de 2017, “por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”, la cual amplía la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas, mientras la de paternidad mantenía los mismos 8 días. Para el año 2021 se expide la ley 2114 del 29 de julio, que gira en torno a tres temas principales: la ampliación de la licencia de paternidad (se modificó el artículo 236 del código sustantivo y se agregó el artículo 241A-licencia de paternidad de 2 semanas), se creó la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Los fundamentos de la licencia parental como derecho, considerando su remuneración, han sido defendidos y expuestos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De igual manera, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) ha sido un referente fundamental en la legislación laboral colombiana. Si bien esta

evolución normativa refleja un compromiso por parte del Estado colombiano en pro de garantías laborales más equitativas para los trabajadores y sus familias, a la vez evidencia una escasa evolución respecto a la licencia de paternidad.

Por su parte, la licencia de maternidad manifiesta un reconocimiento que corrobora la importancia del bienestar de la madre, mientras que la licencia de paternidad, si se quiere, se encuentra estancada, pues no ha sufrido muchas transformaciones, lo cual, de acuerdo con Salazar Almanza (2024), “sugiere una falta de atención o prioridad hacia el papel del padre en el cuidado de los hijos en comparación con el de la madre” (p. 64). Además, deja abierta una discusión histórica sobre los estereotipos de género, pues:

La escasa evolución de la licencia de paternidad puede reflejar estereotipos de género arraigados y expectativas tradicionales sobre los roles de género en la crianza de los hijos. La falta de cambios significativos en los días de descansos para los papás puede perpetuar el presupuesto de que la mayor carga de la tarea recae principalmente en las mamás, lo que limita de cierta forma la contribución activa de los padres en los hijos y refuerza las desigualdades de los roles de género en el hogar y en el lugar de trabajo. (p. 64)

No obstante, es innegable que la legislación colombiana está avanzando hacia la no discriminación y la igualdad de género en cuanto a trato, roles de género y oportunidades en la relación laboral y familiar. Un claro ejemplo de ello es la ley 2114 de 2021, que no solo amplía el tiempo de la licencia de paternidad, sino que crea el permiso de licencia parental compartida, el cual permite una mayor participación y responsabilidad del padre en el cuidado, protección y disfrute de sus hijos, puesto que tradicionalmente este ha estado vinculado al sostén económico de las familias, mientras que las mujeres históricamente han estado signadas a ser fuente de información, alimento y cuidado.

Ahora bien, en cuanto a la licencia parental compartida, la Ley 2114 de 2021 (parágrafo 4 del artículo 2) introdujo avances significativos en materia de licencias relacionadas con la maternidad y paternidad en Colombia. Esta ley busca una igualdad entre hombres y mujeres, que no sean ellas las más afectadas al parar

de laborar como consecuencia de la licencia de maternidad y que los hombres también se hagan responsables de sus hijos. La licencia parental compartida es un mecanismo que posibilita que la madre disponga de 6 semanas de su tiempo de licencia y las ceda libremente al padre del menor, permitiendo que el padre se involucre en la crianza y desarrollo del menor:

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Debido a que las semanas no pueden ser concomitantes, las primeras las debe tomar la madre y las que le sean cedidas al padre las debe tomar mientras la mujer labora. Asimismo, se hace claridad en que este tiempo no afecta a la licencia de paternidad, por lo que el hombre puede tener hasta 8 semanas de licencia: 2 propias y 6 cedidas por la madre, lo que permite una mayor flexibilidad en la celebración de la llegada de un nuevo miembro a la familia, así como un aumento en el periodo de estabilidad laboral reforzada mediante el fuero de maternidad. Estas medidas son esenciales para proteger los derechos de las mujeres durante y después de la maternidad, garantizando su inclusión en el mercado laboral sin temor a perder su empleo.

Entre los requisitos exigidos por la norma para la efectividad de esta licencia hay un tema fundamental que a su vez centra el interés de este artículo: el acuerdo entre los padres, ya que es la madre quien debe desprenderse de esas semanas para permitir que el padre pueda entrar a disfrutar de estas y estar al cuidado del recién nacido. Por ello, deberán redactar un documento de común acuerdo en el que establecerán cómo será la división de las semanas, el cual debe ser presentado a sus empleadores dentro de los 30 días siguientes al parto.

Este artículo se basa en un estudio de caso, extraído de la tesis doctoral titulada *Situación laboral de las mujeres como consecuencia de la normatividad laboral colombiana de siglo xxi*, en la que se aborda y estudian los impactos que se han generado a partir de la aplicación de las garantías entregadas a la mujer

en la normatividad colombiana vigente, destacando la consideración de nuevas leyes.

El presente trabajo pretende evidenciar el impacto de la licencia parental compartida establecida en la ley 211 de 2021, tomando como hilo conductor las percepciones y actitudes que tanto hombres como mujeres mantienen sobre dicha ley, información que permite construir una imagen del impacto que los derechos otorgados están teniendo en el funcionamiento de la ley y la realidad de las mujeres trabajadoras.

Debate historiográfico

La licencia parental compartida es una problemática y preocupación que la academia y el ámbito investigativo ha abordado, independientemente del contexto en el cual se encuentre inmerso. En ese sentido, se hallan antecedentes, los cuales son insumos para análisis y reflexiones más profundas que llevan a una comprensión más amplia desde perspectivas no solo nacionales sino a nivel global, lo cual posibilita un contexto que da lugar a singularidades y desencuentros en torno a la licencia parental compartida.

Según un estudio reciente de Unicef (2019), el informe de evidencias *Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia*, la brecha de género entre madres y padres existe:

El 70 % de los países del mundo ofrece cuatro semanas o más de licencia parental remunerada a las madres, mientras que solo el 22 % de los países ofrecen al menos cuatro semanas de licencia parental tanto a las madres como a los padres y solo un 3 % proporciona licencia a las madres que puede transferirse a los padres. (p. 9)

Para el 2021, 68 de 185 países analizados por la oit (2022) contemplan el derecho a la licencia parental, derecho al que solo se han sumado tres nuevos países desde 2011. Esto significa que 2 de cada 10 progenitores potenciales viven en países con tal derecho en su normativa, y la mayoría de estos países se

encuentran en Europa y Asia Central (48 de 68). Ante las cifras dadas en el informe de la Unicef (2019) y la OIT (2022), a continuación se presentarán unos casos singulares respecto a la licencia parental compartida.

En primer lugar, el caso de Sudáfrica es preponderante, dado que es el primer país africano en introducir la licencia parental compartida (World Economic Fórum, 2023), luego de que un tribunal superior reglamentara que tanto el padre como la madre tienen derecho a tiempos denominados libres para llevar a cabo el cuidado, la compañía y el disfrute del hijo, ya sea natural o en adopción. Cabe resaltar que la sentencia posibilita a los padres de elegir cómo dividir entre ellos los 4 meses de licencia parental.

Esta normativa dista de disposiciones anteriores con relación a la licencia parental, puesto que las madres tenían derecho a 4 meses de licencia, mientras que los padres o parejas podían disfrutar de un máximo de 10 días. Esta sentencia marca un precedente en el continente, pues si bien en las últimas dos décadas varios países de África han venido garantizando las licencias remuneradas para los padres, estas tienen una duración por debajo de las tres semanas.

Ahora bien, en el contexto europeo se presentan casos específicos, como el de Suecia, donde los trabajadores toman la licencia de maternidad y paternidad como licencia parental, por lo que tienen derecho a un total de 480 días hábiles de licencia, es decir, cada padre tiene derecho a 240 días. Mientras que en Suecia los padres pueden optar por la licencia parental sin que esto afecte la duración de la licencia de maternidad de la madre, en Colombia la toma de la licencia parental sí se descuenta de la de maternidad. Esto podría limitar la flexibilidad y el apoyo que se brinda a las familias durante los primeros meses de vida del hijo, lo que subraya la necesidad de revisar y ajustar las políticas para promover una mayor equidad en la distribución de responsabilidades parentales.

En tercera instancia, en Italia los trabajadores tienen derecho a tomar hasta 10 meses de licencia parental. Las parejas pueden dividir el tiempo, recibiendo el 30 % del salario durante 6 meses y los 4 meses restantes no son remunerados. La madre puede tomar hasta 6 meses de licencia no remunerada después de la licencia de maternidad. Ahora bien, si la madre decide no tomar la licencia

parental después de la licencia de maternidad, puede trabajar 6 horas al día hasta que el menor tenga un año.

En 2015 el Reino Unido introdujo la Baja Parental Compartida (BPC), que posibilita a las madres transferir su baja por maternidad a sus parejas a partir de 2 semanas después del nacimiento o la adopción de un hijo (Twamley y Schober, 2019). Este hecho fue bien recibido, pues permitió que los padres compartieran hasta 50 semanas de licencia durante el primer año de vida de sus hijos:

Cuando se introdujo la licencia parental compartida en 2015 en el Reino Unido, el entonces gobierno de coalición conservador-liberal demócrata la describió como una política radical, adecuada para las vidas y los lugares de trabajo modernos. (...) Se promocionó como una forma de alentar a los padres a vincularse con sus bebés y permitir que las madres regresen al trabajo antes, ayudando a cerrar la brecha salarial de género. (Hamilton, 2023)

Por el contrario, en Bulgaria no hay ninguna ley que aborde la licencia parental. No obstante, aquellas trabajadoras que dan a luz pueden por común acuerdo transferir la licencia de maternidad a su pareja, siempre y cuando hayan pasado 6 meses para que este asuma el cuidado del niño.

En sexto lugar, en el ámbito latinoamericano solo dos países gozan con la licencia parental compartida: Chile y Colombia (Banco Mundial, 2023). Por su parte, Chile brinda el permiso postnatal parental: la madre puede darle hasta un máximo de 6 semanas al padre a jornada completa y el padre puede tomar este permiso tras la séptima semana (Superintendencia de Seguridad Social, 2022). En el caso de Colombia, se promulga en 2021 la Ley 2114, la cual establece la licencia parental compartida y flexible de tiempo parcial, que permite distribuir entre padre y madre las últimas 6 semanas de la licencia de maternidad.

Como se observa en los países citados anteriormente, la licencia parental compartida manifiesta una garantía de derecho tanto para la madre como para el padre en relación con la crianza y el tiempo dedicado a los hijos recién nacidos, es decir, resaltan los beneficios conseguidos y los aspectos asociados a la licencia

de paternidad, la cual resulta ampliada y no se dimensiona solo desde un ámbito laboral y económico, sino también de crianza y compañía a los hijos.

Varios estudios han argumentado la importancia de la presencia del padre en la crianza de sus hijos, sustentando una favorabilidad de la extensión de la licencia de paternidad. Un estudio llevado a cabo por Nepomnyaschy y Waldfogel (2007) evidencia que los beneficios de la licencia de paternidad no solamente se pueden determinar durante los primeros años del menor, sino también durante su adolescencia y adultez, probando que influyen en una mejor salud mental y física. De igual manera, demostraron que el estar involucrados a largo plazo en la vida de los hijos se ve reflejado en una mejor comunicación psicosocial y menos déficits en el comportamiento.

En esa misma línea, un estudio realizado por Berger (2005) permitió notar que el disfrute de una licencia de paternidad de 4 semanas o más posibilita un vínculo más sólido entre el padre y el hijo. Asimismo, Mörelius (2016) concluyó que aquellos niños cuyos padres gozaron de la licencia de paternidad lograron puntuaciones más altas de coeficiencia intelectual una vez cumplieron los 18 años, en contraste con otros niños cuyos padres no tomaron el tiempo de licencia de paternidad.

Metodología

Para la presente investigación se llevó a cabo un estudio de caso (Stake, 1998) desde un enfoque cualitativo (Hernández et al., 2014) con el fin de que se pueda comprender a profundidad el impacto de la licencia parental compartida, evaluando e interpretando los resultados a través de la aplicación de dos técnicas e instrumentos metodológicos: realización de entrevistas y aplicación de encuestas.

- a) Entrevistas:** se realizaron a 150 personas, 100 de ellas empleadores sin importar su género y 50 de ellas a mujeres que se encuentran en edad laboral.

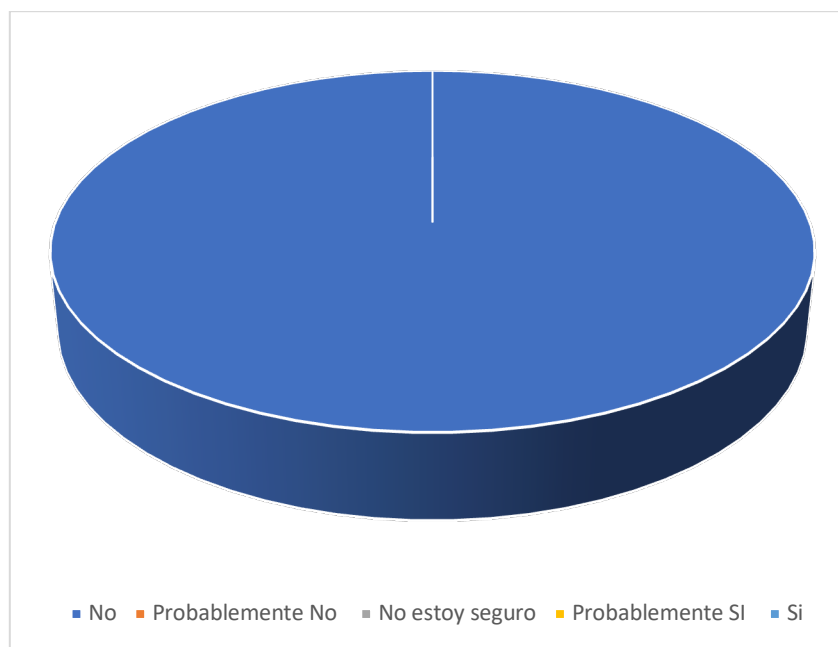
b) Encuestas: se aplicaron a un total de 600 personas, de las cuales 300 de ellas fueron mujeres mayores de 18 años edad —cuando se puede iniciar la etapa laboral de manera libre sin autorizaciones especiales del Ministerio del Trabajo de Colombia— y 300 eran empleadores de pequeña, mediana y gran empresa. Asimismo, se realizó encuesta a jefes de hogar, quienes son los que contratan a empleadas del servicio doméstico en Colombia.

Resultados y discusión

En esta sección del artículo se presenta la discusión y los resultados, teniendo como referencia una pregunta realizada en la encuesta, de manera que se convierte en el hilo conductor y comunicante del análisis de la información conseguida en las entrevistas y las encuestas, con el propósito de aproximarse al impacto de la licencia parental compartida en Colombia.

La pregunta gira en torno a si la mujer está dispuesta a ceder y el hombre a aceptar que de la licencia de maternidad se cedan hasta 6 de las 18 semanas que se otorgan como derecho a la mujer por haber dado a luz.

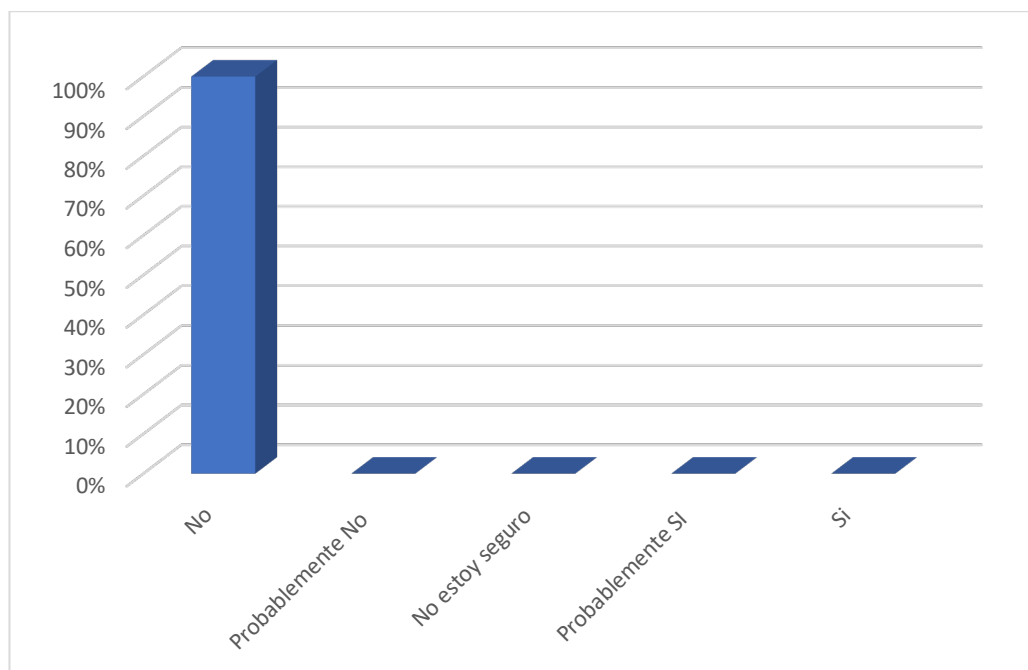
Figura 1. Población encuestada



Nota. En la figura se observa la tendencia de las respuestas entregadas a la pregunta 6.

En esta pregunta la respuesta fue contundente: de los 600 encuestados, el total manifestó que las mujeres no cederían un solo día a su pareja para estar con el recién nacido. De igual manera, los hombres manifestaron que esta es una labor que debe estar en manos de la mujer, teniendo en cuenta que son las madres quienes tienen la posibilidad de alimentar de manera natural a su bebé (leche materna), de modo que los padres no son los llamados a cumplir con esta obligación.

Figura 2. Encuestadas cederían un solo día de licencia de maternidad



Nota. en la figura se observan los porcentajes según las respuestas entregadas por los encuestados a la pregunta 6.

De acuerdo con los resultados, es necesario resaltar que las mujeres consideran que no tienen por qué ceder un solo día de su licencia de maternidad, tomando en cuenta que son ellas las que deben llevar y cargar al bebé durante los nueve meses promedio de un embarazo en feliz término. Asimismo, fue común escuchar en la población femenina expresiones como “si se les deja los bebés los dejan morir”, “no pueden con ellos solos, ahora se van a hacer cargo de los niños”, “se les quema un agua hervida ya se van a hacer cargo de la comida del niño”, entre otras afirmaciones, las cuales continúan avivando los argumentos de que los hombres no tienen la capacidad para tener bajo su cuidado una criatura recién nacida y que no tienen como alimentar al mismo.

En este orden de ideas, la misma mujer se cierra a la oportunidad de tener una mediana igualdad con el hombre, ya que si cediera las 6 semanas y a ellas les sumamos las 2 que por ley tienen derecho los hombres, terminarían teniendo un total de 8 semanas de licencia y la mujer tendría un total de 12 semanas.

Estas expresiones evidencian un claro pronunciamiento y pensar de la mujer respecto a la paternidad, por lo que no están dispuestas a ceder ninguna de las semanas que por ley tienen derecho en su licencia de maternidad. Asimismo, esboza un panorama e imaginario de los hombres respecto a la maternidad. Lo anterior reafirma lo expuesto por Sánchez López (2013) respecto a que los servicios de salud materna y neonatal (como vacunación, ginecología, neonatología, crecimiento, desarrollo, etc.) han sido históricamente vinculados a la mujer. Por tanto, el rol de cuidado de los niños convierte a la madre en el acudiente principal y a la vez determinan las dinámicas parentales. En ese sentido, pareciese que solo la madre tuviese no solo el derecho sino el deber de cuidar a sus hijos.

Frente a los resultados de la encuesta y las respuestas dadas en las entrevistas realizadas, hay un aspecto reiterativo y es la concepción machista que se tiene, por parte de hombres y mujeres, frente a la maternidad, la cual establece unos roles prefijados: la mujer cuida, el hombre trabaja; la mujer está en casa, mientras el hombre sale, trabaja y provee. Así, en cuanto a la opinión que tienen los entrevistados frente al machismo en Colombia, encontramos diferentes puntos de vista según el género y la edad. Las personas mayores indican que este machismo se vivió de una manera general y común, pues se tenía la costumbre de que es el hombre el que debe laborar y sostener económicamente el hogar, mientras que, por su parte, las mujeres eran educadas para ser unas buenas amas de casa y, como consecuencia, buenas madres.

En ese sentido, y de acuerdo con Mejía (2023),

El obstáculo más grande con el que se puede encontrar el uso efectivo y equitativa la licencia de paternidad en Colombia es con una fuerte cultura machista que relaciona el concepto del cuidado de los hijos exclusivamente con las mujeres y el trabajo remunerado exclusivamente con los hombres, generando una estigmatización hacia los hombres que disfrutan de su licencia de paternidad y la falsa creencia de que el lugar de las mujeres es el hogar. (p. 33)

La licencia parental es una buena herramienta en busca de la igualdad en cuanto a género y roles de padre y madre (Florido Cuellar, 2024). No obstante, de acuerdo con la información obtenida en las encuestas y las entrevistas, las mujeres no están dispuestas a ceder las semanas de su licencia de maternidad a sus parejas, lo cual obedece a que las mujeres no consideran justo que al ser ellas quienes soportan todas las incidencias del embarazo deban ceder un tiempo que ha sido ganado como derecho. En ese sentido, lo justo sería ampliar el tiempo para los padres sin disminuir la licencia de maternidad, por lo que actualmente surge una pugna por el hecho de ceder o no unas semanas, lo cual devela conflictos latentes en cuanto a la mirada cultural y social que aún no se supera a pesar de avances legislativos y jurídicos.

Ante esto, las mujeres sí consideran que los hombres deben estar mayor tiempo con ellas en la época de la licencia de maternidad, pero no contando con las semanas de ellas, sino con el aumento de la licencia de paternidad para que sean un acompañamiento en el proceso. Además, de esta manera se genera mayor responsabilidad a los padres, los cuales —según respondieron— aún son muy desprendidos de la responsabilidad inicial que genera ser padres, como alimentar al bebé, bañarlos y cambiarlos cada vez que se requiera (Florido Cuellar, 2024). Incluso, algunas mujeres entrevistadas, cuya edad oscila entre los 18 y los 20 años, manifestaron que las normas que las favorecen aún son insuficientes, expresando que la licencia de maternidad debería ser como mínimo de un año.

Los resultados ponen sobre la mesa discusiones, debates y conflictos que despierta la licencia parental compartida y que no solo se hallan en esta investigación, puesto que entran en diálogo con diversos estudios (Farré et al., 2024) que muestran preocupaciones por los impactos de esta licencia no solo en el ámbito laboral y económico, sino en el humano y social. La profesora Diana Colorado, citada por Matos (2021), expone al respecto:

Creo que lo que se escribió de manera positiva con una mano se borró con la otra, sobre todo en un escenario tan patriarcal como el nuestro, en el que los acuerdos entre padre y padre podrían llegar a redundar en otro tipo de actividad por el padre y no necesariamente en el cuidado y la crianza del niño. Allí la

ganancia no es general: mientras ellos obtienen una ventaja, ellas pierden el tiempo de su licencia. (p. 3)

Si bien el impacto de la ley de licencia parental compartida busca las mejores intenciones, de cierta manera borra lo conseguido y logrado por las mujeres, presentando concordancia con las respuestas y formas de pensar de la población femenina encuestada y entrevistada.

Ahora bien, ante esta mirada limitante, incluso excluyente, surge otra perspectiva que se contrapone. En ese sentido, Lupica (2016) considera que:

La promoción de la parentalidad es un avance simbólico muy importante para la igualdad de género, pues constituye una forma de construir un modelo alternativo de maternidad y paternidad, de asignar un nuevo significado al papel de los padres dentro de los hogares como personas afectivas, interesadas y capaces de asumir responsabilidades familiares. (p. 305).

Esta perspectiva conlleva a repensar que “la paternidad y la maternidad se definen en derechos que no se pueden separar porque sin estos no es posible garantizar el bienestar de los niños” (Buitrago y Giraldo, 2015). Incluso, la licencia parental compartida resulta ser una apuesta estatal, pues:

Desde el Estado colombiano se considera que la promoción de esta licencia o del cuidado parental se circunscribe como medida proteccionista para prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral, propiciar la igualdad salarial y proporcionar servicios de acompañamiento infantil, de tal forma que habría una distribución más equitativa de las responsabilidades de crianza. (Salazar, 2024, p. 12)

Si bien es cierto que en Colombia existe una corresponsabilidad entre la familia, la sociedad y el Estado en la atención, cuidado y protección de la infancia, de acuerdo con la Ley 1098 de 2006, los resultados arrojan que sigue latente una pugna que no permite conciliar aspectos jurídicos con aspectos culturales y

sociales, puesto que para garantizar los primeros, los segundos entran en contradicción y viceversa.

Conclusiones y reflexiones finales

Respecto a las licencias parentales, el marco jurídico colombiano está siguiendo corrientes internacionales que prometen ampliar y proteger su duración bajo la guía de tratados y organizaciones que velan por los derechos humanos, laborales y familiares. Estas acciones son necesarias y preponderantes para eliminar barreras culturales y sociales que ponen en tensión principios constitucionales como la igualdad y la no discriminación. No obstante, a pesar de estos avances legislativos persisten imaginarios ante los cuales es urgente asumir desafíos en la implementación efectiva de estas normativas, las cuales no solo develan estereotipos, sino que también generan preocupación respecto a si representan una desventaja para las mujeres al no ser equitativa.

La reciente ley de licencia parental compartida en Colombia promulga, entre otras cosas, la corresponsabilidad en la crianza, posibilitando que los padres puedan flexibilizar las responsabilidades, el cuidado y el disfrute del recién nacido con una arista importante: que el padre explore la paternidad por un tiempo mayor al que por ley le corresponde. A su vez, y como algunos investigadores han manifestado, la licencia parental representa avances en cuanto a la lucha contra la discriminación de género en la vida familiar y laboral, un desafío no solo del contexto colombiano, que apremia por un compromiso continuo por parte de los gobiernos, sino de la sociedad.

No obstante, y como se ha podido evidenciar, son las mismas mujeres las que subrogan labores y no las comparten con los hombres por considerar que estas son tareas específicamente del sexo femenino. Los resultados de la encuesta son preocupantes: el hecho de que el 100 % de los encuestados se negara a esta posibilidad, sumado a los argumentos puestos a consideración, revela la persistencia de estereotipos de género (Zapata Martínez, 2020) arraigados en la sociedad, los cuales asumen que la responsabilidad del cuidado y la crianza recae principalmente en las mujeres, mientras que los hombres no pueden hacerse con estos roles.

En ese sentido, de acuerdo con los encuestados, el impacto de la ley parental compartida resulta ambiguo, dado que resulta complejo aseverar que presenta un impacto positivo o negativo. Aunque la ley busca contribuir a una corresponsabilidad de género en la crianza de los hijos, pareciera que esta misma ley podría provocar una eliminación de los derechos alcanzados y asociados a la licencia de maternidad, así como el detrimento en aspectos laborales para la mujer.

Lo anterior puede estar relacionado con lo reciente de la implementación de esta ley, así como la poca socialización y pedagogía para la comprensión de la misma, que llevaría a dimensionar de una manera más amplia los alcances, beneficios e impactos, los cuales no solo tienen repercusión en el ámbito laboral, sino social, cultural y familiar.

Referencias

Banco Mundial. (2023). *Mejorando el acceso de las mujeres a empleo de calidad*.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/099532503252421986/pdf/IDU10721962d1d4aa145541ac0e163c0cf04ed33.pdf>

Berger, L. M. (2005). Maternity leave, early maternal employment and child health and development in the US [Permiso de maternidad, empleo materno precoz y salud y desarrollo infantil en los Estados Unidos]. *The Economic Journal*, 115(502). <https://doi.org/10.1111/j.0013-0133.2005.00978.x>

Buitrago, A. y Giraldo, Y. (2015). *Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social*.

https://www.researchgate.net/profile/Yaniza-Giraldo/publication/292131349_ENID_2015_INCLUSION_SOCIAL_Y_DESARROLLO/links/5b47282b0f7e9b4637ce725e/ENID-2015-INCLUSION-SOCIAL-Y-DESARROLLO.pdf

Corte Constitucional de Colombia. Sala plena (2009). Sentencia C-174. Magistrado ponente Jorge Iván Palacio. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/c-174-09.htm>

Farré, L., González, L., Hupkau, C. y Ruiz-Valenzuela, J. (2024). *¿Qué sabemos sobre el uso de los permisos de paternidad en España?* Centro de Políticas Económicas EsadeEcPol.

Florido Cuellar, S. A. (2024). Afectación de la contratación laboral de la mujer por aumento en la licencia de maternidad y no uso de la licencia parental. *Tiempo & Economía*, 11(2), 1-22. <https://doi.org/10.21789/24222704.2095>

Hamilton, P. (2023, 21 de agosto). *La licencia parental compartida ha fracasado porque no tiene sentido financiero ni emocional*. The conversation. <https://doi.org/10.64628/AB.p3w43n9sq>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V.

Ley 53 de 1938. Por la cual se protege la maternidad. 22 de abril de 1938.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990.

Ley 755 de 2002. Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María. 23 de julio de 2002.

Ley 1098 de 2006. Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. 8 de noviembre de 2006.

Ley 1468 del 2011. Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 30 de junio de 2011.

Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de junio de 2017.

Ley 2114 de 2021. Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones. 29 de julio de 2021.

Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe. Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and Social Change*, 5(3), 295-320. <https://doi.org/10.17583/mcs.2016.2083>

Matos, L. (2021). La licencia parental compartida no es equitativa. *Política y sociedad*. <https://periodico.unal.edu.co/articulos/la-licencia-parental-compartida-no-es-equitativa/>

Mejía, T. (2023). *Protección a la paternidad y sus efectos en la inclusión femenina en el empleo* [Tesis de pregrado, Universidad Eafit]. Repositorio institucional.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). *Plan de acción de salud: Primeros 1000 días de vida. Colombia 2012-2021*. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/planeacion-primeros-mil-dias.pdf>

Mörelus, E. (2016). Work-family conflict and well-being among Swedish fathers: A longitudinal study [Conflicto trabajo-familia y bienestar entre padres suecos: un estudio longitudinal]. *Journal of Family Issues*.

Nepomnyaschy, L. y Waldfogel, J. (2007). Paternity leave and fathers' involvement with their young children: Evidence from the American ecls-b. *Community, Work & Family*.

https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13668800701575077?casa_token=d4KecX9NMwIAAAAA:Oi1APE3L69NJcSscPsOIm9B4YVZRJLCZuGXovPJ22CeArDH2yEuBC9cBBozeZaAmwjkuPZorXzD2laC5

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La maternidad y la paternidad en el trabajo*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Los cuidados en el trabajo invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*.
[https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/cuidado_informe OIT_Resumen.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/cuidado_informe_OIT_Resumen.pdf)

Salazar Almanza, A. M. (2024). *Evolución normativa y jurisprudencial de la licencia de paternidad en la promoción y protección de los derechos laborales en Colombia* [Tesis de pregrado, Corporación Universitaria del Caribe]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.cecarr.edu.co/server/api/core/bitstreams/e12b36a5-8aed-4508-980d-1f6fe78ab905/content>

Sánchez López, M. P. (2013). *La salud de las mujeres. Análisis desde la perspectiva de género*. Vol. I. Síntesis.

Stake, R. E. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata.

Superintendencia de Seguridad Social. (2022). *Permiso postnatal parental*.
<https://www.suseso.cl/606/w3-propertyvalue-10294.html#presentacion>

Twamley, K. y Schober, P. (2019). Permiso parental compartido: Análisis de las variaciones en las actitudes, la elegibilidad, los conocimientos y las intenciones de uso de las futuras madres en Londres. *Journal of Social Policy*, 48(2), 387–407.
<https://doi.org/10.1017/S0047279418000557>

Unicef. (2019). *Licencia parental remunerada y políticas orientadas a la familia, informe de evidencias*.
<https://www.unicef.org/media/95126/file/parental-leave-es.pdf>

World economic fórum. (2023). *Licencia parental compartida: ¿Puede la ley seguir el ritmo de la realidad?* <https://es.weforum.org/stories/2023/12/licencia-parental-compartida-puede-la-ley-seguir-el-ritmo-de-la-realidad/>

Zapata Martínez, A. (2020). Maternidades y paternidades transnacionales: Una reflexión desde los procesos de interacción mediada. *Revista colombiana de sociología*, 43(1), 81-107. <https://doi.org/10.15446/rcs.v43n1.78954>