
**DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LAS ACCIONES
AFIRMATIVAS PARA SUPERAR LAS BRECHAS DE GÉNERO
EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
COLOMBIANO**

**FROM MATERNITY PROTECTION AND AFFIRMATIVE ACTION
TO OVERCOME GENDER GAPS IN THE COLOMBIAN LABOR
RELATIONS SYSTEM**

Iván Daniel JARAMILLO JASSIR

Abogado, Profesor de carrera académica de la Universidad del Rosario, Colombia. Magíster en Derecho del Trabajo de la Universidad de Bolonia, Italia, y doctor cum laude en Derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha, España.

ivan.jaramillo@urosario.edu.co

Fecha de envío: 02/03/2021

Fecha de aceptación: 18/03/2021

DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LAS ACCIONES AFIRMATIVAS PARA SUPERAR LAS BRECHAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES COLOMBIANO

Iván Daniel JARAMILLO JASSIR

Universidad del Rosario (Colombia)

Resumen: El presente artículo analiza los principales desafíos para el sistema de intervención laboral en materia de reducción de brechas por género y la incidencia de las medidas de protección a la maternidad en materia ocupacional y salarial en concordancia con el tránsito de la recuperación médica pos parto y acompañamiento materno al recién nacido hacia la naturaleza jurídica de las prestaciones por maternidad adscrito al esquema de corresponsabilidades en actividades de cuidado invirtiendo el paradigma machista tradicional.

Palabras clave: Maternidad - Equidad - Brechas por género - Paternidad - Economía de cuidado

Sumario: 1. Introducción. 2. Licencia de maternidad: naturaleza jurídica de partida y desajuste del mandato constitucional de equidad de género. 3. La regulación de la licencia de maternidad. 4. La regulación de la licencia de paternidad y el mensaje de inequidad en la asignación y corresponsabilidad de roles de cuidado. 5. El fuero de paternidad como fórmula de extensión e inclusión de los padres en la asignación de responsabilidades filiales en clave promoción de la corresponsabilidad en la atención y cuidado de los hijos. 6. Licencia parental compartida: Un paso adelante en la equidad de género en las relaciones laborales. 7. Conclusiones.

Abstract: This article analyzes the main challenges for the labor intervention system in terms of reducing gender gaps and the incidence of maternity protection measures in occupational and salary matters in accordance with the

transit of postpartum medical recovery and maternal support to the newborn towards the legal nature of maternity benefits attached to the co-responsibility scheme in care activities, reversing the traditional macho paradigm.

Key words: Maternity - Equity - Gender gaps - Paternity - Care economy

Summary: 1. Introduction. 2. Maternity leave: legal nature of departure and mismatch of the constitutional mandate of gender equality. 3. The regulation of maternity leave. 4. The regulation of paternity leave and the message of inequity in the assignment and co-responsibility of care roles. 5. The jurisdiction of paternity as a formula for the extension and inclusion of parents in the assignment of filial responsibilities in order to promote joint responsibility in the care of children. 6. Shared parental leave: A step forward in gender equality in labor relations. 7. Conclusions.

1. Introducción

En el contexto de las brechas que subsisten por género en materia laboral no obstante las declaraciones jurídicas constitucionales y legales de reconocimiento del postulado fundamental de igualdad, la protección de maternidad constituye una medida culpabilizada de la profundización del paradigma patriarcal de familia y asignación de roles de cuidado que redundan en barreras ocupacionales y salariales para las mujeres.

La ralentización de la efectividad de las medidas de cierre de inequidades por género determina que el cierre de brechas tardará en cerrarse más de un siglo que en el plano económico determine que, según el Foro Económico Mundial: “el mundo en su conjunto podría aumentar el PIB mundial en 5,3 billones para 2025, estima el documento, si la brecha de género en lo que respecta a la participación económica mejorase un 25% durante el mismo periodo.”¹

El presente artículo pretende analizar las medidas adoptadas por el ordenamiento laboral colombiano y su incidencia en la superación de las deficiencias en la corrección de la discriminación por género en el sistema de relaciones laborales.

En materia de realización del principio de equidad, el contexto histórico social determina las brechas por género cuya corrección constituye asignatura pendiente en la agenda laboral colombiana.

A pesar de la promesa del artículo 13 de la Constitución Política y los Convenios fundamentales 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo de la progresiva eliminación de la discriminación en ámbitos laborales para lograr la equidad en: (i) el ingreso al sistema de relaciones laborales, (ii) la política de asignación de responsabilidades y beneficios en desarrollo de la

¹ “Otra de las conclusiones sombrías que arrojan los análisis del EIGE tiene que ver con los nuevos estereotipos de la “supermadre”. La variable que mide el uso del tiempo deja claro que, con la incorporación al mercado laboral, el número de horas trabajadas frente a los hombres va en aumento si se incluyen las tareas no remuneradas en el hogar. “Y no se trata sólo de cuidar a dependientes (hijos y mayores o enfermos), sino también a los que perfectamente podrían realizar muchas de las tareas por sí mismos”. Consultado en: https://elpais.com/economia/2017/12/15/actualidad/1513339146_474321.html el 20 de septiembre de 2019.

relación de trabajo y (iii) los despidos discriminatorios, se mantienen las brechas ocupacionales y salariales que dan cuenta de la discriminación por género en el sistema de relaciones laborales en Colombia.

La conquista jurídica de los ordenamientos labores que reconocen la cláusula general de igualdad contrasta con la evidencia empírica macroeconómica que refleja la permanencia de brechas por diversos criterios de discriminación.

De acuerdo con el Ranking Global sobre Brechas de Género del Foro Económico Mundial, la equidad de género en los sistemas laborales tardará en alcanzarse hasta el año 2234 dados los indicadores globales que relacionan a Colombia en el puesto 36 del ranking mundial en materia de paridad de género con una brecha de 0,73 (las brechas oscilan entre 0 equivalente a desigualdad total y 1 a paridad total).

Tabla 1. Brechas de género

0=desigualdad total 1=paridad total

País	Brecha	Puesto en el ranking mundial
LOS 10 PAISES CON MAYOR IGUALDAD DE GÉNERO		
Islandia	0,88	1
Noruega	0,83	2
Finlandia	0,82	3
Ruanda	0,82	4
Suecia	0,82	5
Nicaragua	0,81	6
Eslovenia	0,81	7
Irlanda	0,79	8
Nueva Zelanda	0,79	9
Filipinas	0,79	10
AMÉRICA LATINA		

Bolivia	0,76	17
Argentina	0,73	34
Colombia	0,73	36
Ecuador	0,72	42
Perú	0,71	48
Uruguay	0,70	56
México	0,69	81
Brasil	0,68	90
Paraguay	0,68	96

Fuente: Foro Económico Mundial (2018)

Las acciones afirmativas para superar las brechas oscilan entre los sistemas de intervención para imponer cuotas femeninas en el mundo laboral, que en el sector público colombiano han demostrado ser necesarias pero sin la efectividad deseables, y los sistemas de adscripción voluntaria empresarial a esquemas de certificación como el denominado en Colombia EQUIPARES de certificación empresarial de buenas prácticas en materia de respeto de los postulados de equidad de género (Ministerio del Trabajo de Colombia), sin el ámbito de cobertura necesario para el cierre de las brechas por género en Colombia.

En otros países, se han implementado medidas para promocionar la equidad a través de medidas empresariales para valorar la economía de cuidado que supone desequilibrio en la asignación de responsabilidades de cuidado y herramientas de efectividad del principio de no discriminación salarial.

En Francia, la Corte de Casación consideró legal otorgar medio día a trabajadoras en el día internacional de la mujer. La Cámara Social de la Corte de Casación Francesa avaló en el año 2018 el beneficio de media jornada para las trabajadoras de la francesa ST2N de transportes colectivos en Niza.

En este sentido, la Corte de Casación francesa consideró legítimo otorgar como beneficio extralegal un permiso a las trabajadoras de la empresa ST2N en consideración a que “un convenio colectivo puede otorgar un beneficio exclusivo

a las trabajadoras medio día de permiso con motivo del Día Internacional de los derechos de las mujeres, ya que esta medida es establecer la igualdad de oportunidades entre hombres y las mujeres mediante la eliminación de desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres”.

De la misma forma, se promulgó en el año 2018 una ley en Alemania por la cual se establece el derecho de los empleados, tanto hombre como mujeres, a pedir información sobre el salario que perciben sus colegas del sexo opuesto que realizan el mismo trabajo o actividades similares como herramienta para la efectividad de la equidad salarial.

Como consecuencia de la asignación cultural de los roles de cuidado del hogar y de otras personas las mujeres ven reducida ostensiblemente su participación en el sistema de relaciones laborales que determinan que tener personas a cargo reduce la oferta laboral femenina en 17.5% y la masculina sólo en 2.5%.

Los estereotipos por género impiden el acceso al sistema laboral y el cumplimiento de la promesa constitucional de equidad de género cuya inversión demanda esquemas de intervención normativa, política pública y designación de estrategias sectoriales (Tabla 2.).

Tabla 2. Porcentaje de hombres y mujeres de acuerdo con afirmaciones sobre roles tradicionales Total nacional

Afirmación	Personas de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación (%)		Personas de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación (%)	
	Total nacional		Bogotá	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
“El deber de un hombre es ganar dinero, el deber de la mujer es cuidar del hogar y la familia”.	40,9%	36,2%	29,1%	26,6%
“Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres”.	69,0%	67,1%	53,8%	52,2%
“Una madre que trabaja puede formar una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja”.	57,7%	60,0%	61,2%	61,9%
“La cabeza del hogar debe ser el hombre”.	47,2%	36,6%	30,0%	24,2%
“El esposo debe tomar las decisiones relacionadas con la vida de la esposa”.	22,0%	15,1%	12,6%	8,9%

Fuente: DANE – ENUT, 2016-2017

En este sentido, los hallazgos empíricos demuestran los desequilibrios en materias de horas asignadas a labores de cuidado no remuneradas que evidencia la asimetría de asignación de responsabilidades de cuidado bajo un patrón cultural de inequidades por género (Gráfico 1).

Gráfico 1. Distribución horaria actividades remunerado/ no remunerada por género



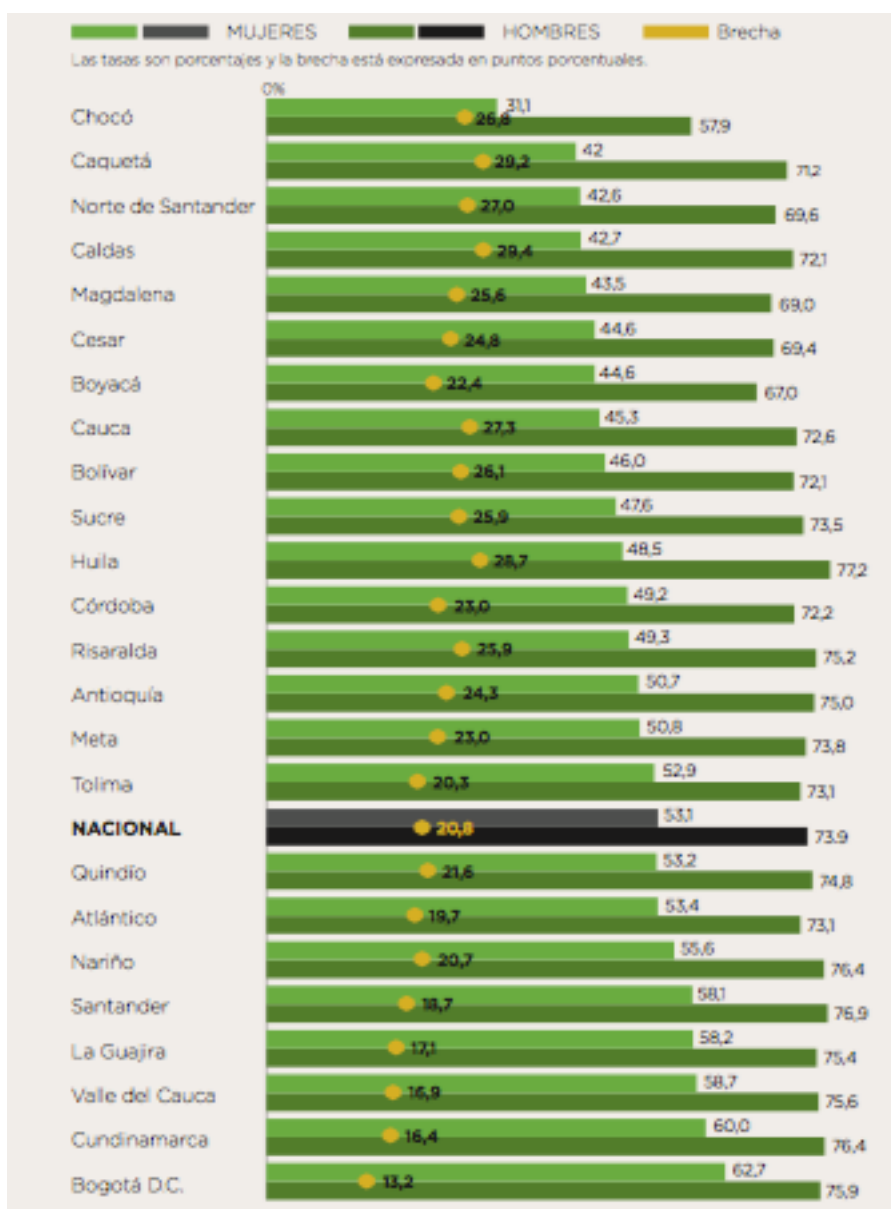
Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)

La descripción de la naturaleza jurídica de la protección a la maternidad ocupará la aproximación inicial seguida del contexto internacional de los sistemas de intervención normativos para dar paso al análisis de la problemática cuyos alcances se pretenden analizar con el objeto de valorar las medidas

legislativas y jurisprudenciales adoptadas por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social colombiano.

La brecha ocupacional que deriva, además de otros factores de la penalidad por maternidad y las correlaciones en la asignación social de actividades de cuidado no remunerado que influye en clave decreciente con el acceso a espacios de desarrollo de actividades remuneradas (Gráfico 2).

Gráfico 2. Tasa global de participación y brecha entre mujeres y hombres, por Departamento



Fuente: DANE/GEIH (2019)

2. Licencia de maternidad: naturaleza jurídica de partida y desajuste del mandato constitucional de equidad de género

La licencia de maternidad se orienta, en la concepción tradicional, a la necesaria compañía de la madre durante los primeros meses de vida del bebé que constituye una necesidad médica para el correcto desarrollo del menor cuyo derecho se privilegia frente a las necesidades laborales de la madre trabajadora que ceden temporalmente para permitir la cobertura de las necesidades que derivan de la maternidad.

La naturaleza jurídica del derecho como prestación económica del sistema general de seguridad social en salud se inscribe en el conjunto de beneficios contributivos financiados con cargo a las cotizaciones mensuales al sistema que las reconoce.

La prevalencia del derecho de los niños fundamenta la propuesta de ampliación del tiempo de acompañamiento como estrategia de reducción de patologías en los primeros meses de desarrollo y estímulo de las medidas para completar los cuadros de vacunación, los controles médicos y la lactancia como factor de crecimiento y desarrollo saludable en los primeros seis meses de vida.

De la maternidad emanan diversas garantías para las trabajadoras entre las que se enlistan: i) Licencia de maternidad ii) garantía en el empleo iii) prestaciones de maternidad y iv) facilidades para el amamantamiento.² En el presente estudio no abordaremos la perspectiva de garantía en el empleo o estabilidad reforzada por superar los límites de nuestra materia de análisis.

La licencia de maternidad se inscribe en la línea de promoción de la igualdad en materia de género a través de la protección de la circunstancia de la maternidad en que la trabajadora es más vulnerable demandando tutela en el empleo y el sistema de aseguramiento social que garantice a ella y al recién

² Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudios de la Seguridad Social*, Fundación de Cultura Universitario, 1º edición, Montevideo, Uruguay, 1999.

nacido una atención prioritaria y adecuada durante el embarazo, el parto y el período posterior.³

3. La regulación de la licencia de maternidad

Desde la perspectiva de regulación internacional, dentro del elenco de derechos reconocidos en la primera fase de producción normativa de la Organización Internacional del Trabajo se relacionan los derechos que emanan de la protección a la maternidad.

En efecto el Convenio 3 de 1919, aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931, establece como mecanismo de protección a la maternidad directrices para que la mujer pueda hacer compatible el estado de embarazo con el vínculo laboral bajo la concepción fundacional de la relación embarazo/ trabajo.

La regulación corresponde al contexto histórico de regulación en que estaban madurando los derechos en el trabajo y los descansos remunerados de media hora permitían el desarrollo de la lactancia que conecta con los parámetros del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Convenio 103 de 1952 revisó la norma sobre protección a la maternidad ampliando la indicación en materia de duración de la licencia a 12 semanas.

La Recomendación 95 de 1952 sobre protección a la maternidad indica que el descanso remunerado por este concepto *debería ser prolongado hasta completar un período de catorce semanas*.

Posteriormente el Convenio 183 de 2000, aún no ratificado por Colombia, amplía la directriz sobre duración de la licencia de maternidad a una duración de al menos catorce semanas.

La Recomendación 191 de 2000 establece como norma orientadora la extensión de la licencia de maternidad a por los menos 18 semanas como medida de actualización de las directrices contenidas en los Convenios antes referidos.

³ Cfr. ERMIDA, Oscar, "La mujer en el Derecho del Trabajo: De la protección a la promoción de la igualdad" En: 1 aproximación al pensamiento iuslaboralista de OEU: sus fundamentos de Derecho del Trabajo", 2014.

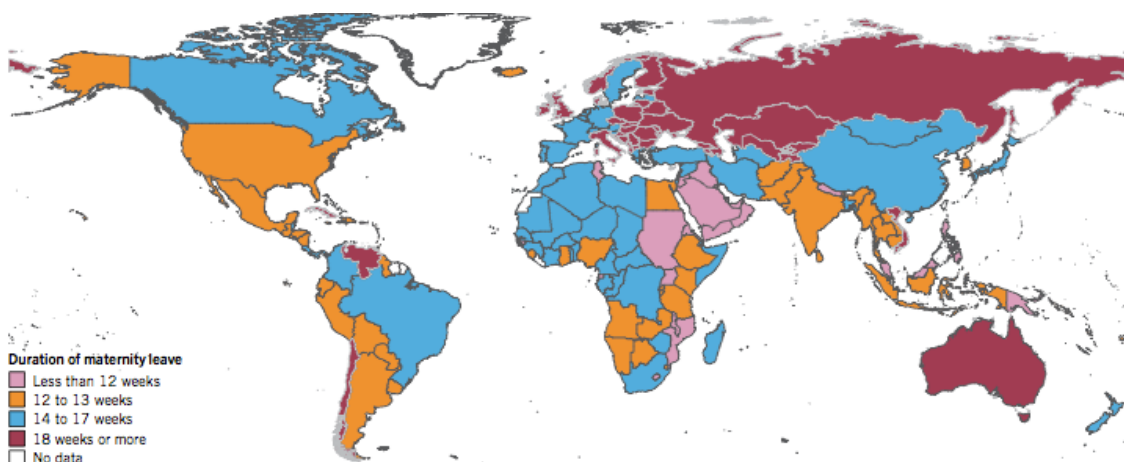
La fuente de la disposición de ampliación de la licencia de maternidad para cubrir los períodos de lactancia constituida por una recomendación tiene para Colombia obligaciones de *sumisión* de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la OIT.

En materia de derecho comparado la tendencia muestra la ampliación de la licencia de maternidad para adecuar el tiempo de disfrute del derecho a los parámetros de la Recomendación 191 para fijar períodos superiores las 18 semanas.

“Los más recientes estándares en materia de duración del permiso de maternidad disponen un mínimo de 14 semanas, mayor que las 12 semanas en los convenios previos. La Recomendación 191 alienta a los estados miembros de la OIT a incrementar el período de maternidad al menos a 18 semanas.”

La duración de la licencia es fundamental para permitir a las madres recuperarse del parto y regresar al trabajo manteniendo cuidados adecuados a sus hijos. Cuando la licencia es muy corto, las madres no se sienten listas para regresar al trabajo y abandonan la fuerza de trabajo. Sin embargo, períodos prolongados o el permiso parental tomado por mujeres, especialmente sin protección del empleo, puede dañar el apego de la mujer y su progreso en el trabajo, resultando en sanciones salariales (Gráfico 3).⁴

Gráfico 3. Duración de la licencia de maternidad



⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Maternity and paternity at work, Law and practice around the world” Ginebra, Suiza, 2014.

Fuente: ILO Working Conditions Laws Database (2014)

El contexto latinoamericano evidencia la tendencia al aumento del tiempo de licencia de maternidad que se inscribe en el modelo de protección a la maternidad y el favorecimiento de la lactancia sin comprometer el puesto de trabajo de la madre.

Tabla 3. Licencia de maternidad en América Latina

País	Licencia de Maternidad (en semanas)
Argentina	13
Brasil	17
Colombia	18
Chile	18
Costa Rica	17
Cuba	18
Ecuador	12
Panamá	14
Paraguay	12
Perú	13
Uruguay	12
República Bolivariana de Venezuela	26

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2017)

En Colombia, la ampliación de la licencia de maternidad por conducto de la Ley 1822 de 2017 en el ordenamiento colombiano de 14 a 18 semanas no obstante resultar una medida orientada correctamente en materia de realización de los derechos de la madre y los menores recién nacidos merece un especial análisis en cuanto al contenido y alcance de la medida.

El trámite legislativo eliminó medidas deseables de actualización en materia de ampliación de la licencia de paternidad de 8 a 15 días orientadas a la remoción progresiva de la asignación de roles de cuidado de matriz patriarcal que profundizan las brechas por género.

La fuerte oposición al proyecto de ampliación de la licencia sobre la base de los teóricos aumentos en costos salariales y prestacionales asociados a la maternidad y el cuidado infantil se han visto desvirtuados por la evidencia que demuestran un costo inferior a 2% por sobre la remuneración bruta de las mujeres ya que la prestación económica de la licencia de maternidad es asumido por el sistema de seguridad social.⁵

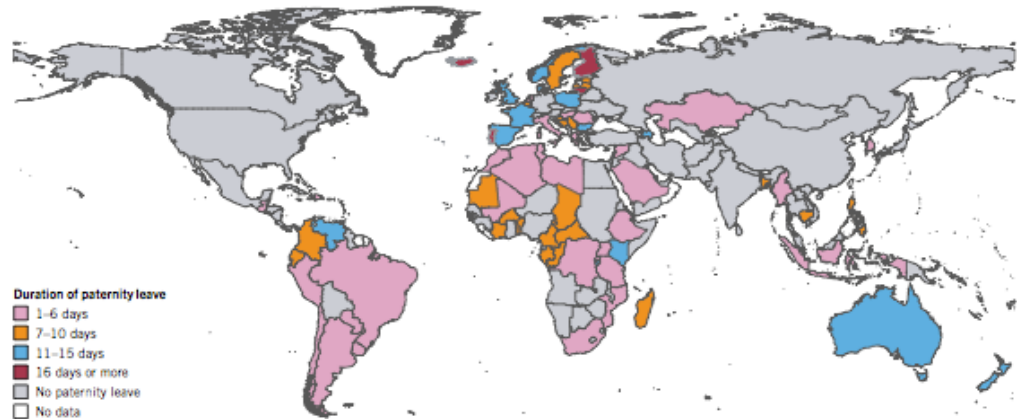
4. La regulación de la licencia de paternidad y el mensaje de inequidad en la asignación y corresponsabilidad de roles de cuidado

La correlación de tiempos destinados por la disciplina laboral para la licencia de paternidad resulta especialmente bajo frente a la intensidad de las medidas destinadas a las madres que acompaña el mensaje institucional del diseño de intervención de recarga en las mujeres aumentando la penalidad laboral que deriva del embarazo.

Gráfico 4. Duración licencia de paternidad

⁵ ABRAMO, Laís, "Costos Laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2003.

Map 3.1 Countries providing paternity leave by duration, 2013 (167 countries)



Source: ILO Working Conditions Laws Database – Maternity Protection. Available at: <http://www.ilo.org/travdatabase> [25 Mar. 2014].

Fuente: ILO Working Conditions Laws Database (2013)

En el ámbito latinoamericano, la licencia de paternidad se prevé en los rangos de una a dos semanas para la remoción progresiva de las barreras de género ligadas a la empleabilidad y la distribución de las cargas familiares que derivan de la maternidad/paternidad (Tabla 4).

Tabla 4. Licencia de paternidad en América Latina

País	Licencia de Paternidad (en días)
Argentina	2
Brasil	5
Colombia	8
Chile	5
República Dominicana	2
Guatemala	2
Ecuador	10
Bahamas	8
Paraguay	3
Perú	4
Uruguay	3
República Bolivariana de Venezuela	14

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2017)

5. El fuero de paternidad como fórmula de extensión e inclusión de los padres en la asignación de responsabilidades filiales en clave promoción de la corresponsabilidad en la atención y cuidado de los hijos

En materia de protección a la maternidad, la dimensión laboral de la protección de la estabilidad de las trabajadoras en estado de embarazo, acompaña las garantías económicas y asistenciales que derivan de atención médica y la licencia de maternidad que asume el sistema general de seguridad social en salud.

En este orden de ideas, el Código Sustantivo del Trabajo colombiano prevé una garantía de estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de embarazo durante el tiempo de embarazo y el disfrute de la licencia de maternidad e los artículos 239 y 241 del referido estatuto.

Sobre la naturaleza jurídica de la licencia de maternidad la Corte Constitucional: “La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una

relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.” (Corte Constitucional, sentencia SU-070 de 2013).

La realización de la protección especial antes ha determinado la asignación de roles en materia de economía de cuidado a las trabajadoras que derivan en restringen el acceso al sistema de relaciones laborales y las garantías en materia de equidad en la remuneración.

En consideración a los efectos adversos en materia de superación de brechas por género en materia salarial y ocupacional los sistemas de inclusión de los padres en la asignación de responsabilidades filiales resultan deseables en las que se inscriben medidas como la extensión de la garantía de estabilidad reforzada a los trabajadores de los cuales depende la madre del *naciturus* estructurada por la jurisprudencia constitucional colombiana.

En materia de extensión de garantías contra el despido al padre la Corte Constitucional precisó: “Esta Corporación ha admitido, con fundamento en el principio democrático, que cuando se encuentra ante una omisión legislativa relativa “es competente para incorporar un significado ajustado a los mandatos constitucionales por medio de una sentencia integradora en la que se declare la exequibilidad condicionada del precepto acusado, en el entendido de que éste debe además comprender aquellos supuestos que fueron indebidamente excluidos por el Legislador”. En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declara la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la). Acogiendo una sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la

unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.” (Corte Constitucional, sentencia C-005 de 2017).

6. Licencia parental compartida: Un paso adelante en la equidad de género en las relaciones laborales

La relación de roles en cabeza de padre y madre en el cuidado y acompañamiento de los menores recién nacidos ha significado una barrera para la promesa de igualdad de género en el mundo de las relaciones laborales en función del esquema patriarcal de distribución de responsabilidades que repercute negativamente en el acceso al sistema laboral de las mujeres en edad gestacional.

Desde la Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995 se incluyó el marco general del enfoque de reorientación de la distribución de las actividades de cuidado a partir del objetivo estratégico: “Promoción de la armonización de las responsabilidades laborales y familiares de mujeres y hombres” a partir de acciones específicas a ser consideradas:

“Garantizar, a través de la legislación, incentivos y / o estímulo, oportunidades para que mujeres y hombres disfruten de una licencia parental protegida en el empleo y de prestaciones parentales; promover el reparto equitativo de las responsabilidades de la familia entre hombres y mujeres, incluso mediante la legislación adecuada, incentivos y / o estímulo, y también promover la facilitación de la lactancia materna para las madres trabajadoras”, (ONU, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995).

En Colombia, la iniciativa legislativa C129 de 2019 Cámara de Representantes. por la cual se promueve la licencia parental compartida, constituye sin duda, un avance en el sentido correcto para remover las barreras que impiden la igualdad material en el acceso al trabajo y la remuneración entre hombres y mujeres, alineando la estructura de protección a la maternidad del esquema de regulación laboral, para estimular la corresponsabilidad de padres y madres en el cuidado de los menores recién nacidos y el consecuencial efecto

en el disfrute de la licencia por nacimiento de hijos de los trabajadores y trabajadoras.⁶

Con anterioridad a la introducción de la licencia de paternidad prevista en la Ley 755 de 2002, el Código Sustantivo del Trabajo establecía la posibilidad para la trabajadora de ceder una semana a su esposo o compañero permanente para “para obtener de este la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.”

La reducida licencia de maternidad de entonces (equivalente a 12 semanas para la época) y la lógica patriarcal del momento determinaron la baja utilización de la cesión de la semana para la asunción de sus responsabilidades como padre.

La orientación de la licencia de maternidad se ha ido modificando progresivamente desde la inicial concepción como período de recuperación post-parto hacia la visión moderna de asunción de tareas de cuidado que deben distribuirse con el padre en las responsabilidades y derechos para remover las barreras que derivan en las brechas por género en materia laboral.⁷

La Corte Constitucional reconoció esta circunstancia en la sentencia de unificación 075 de 2018: “las políticas tendientes a proteger la discriminación por el hecho de la maternidad, la autonomía femenina y la desigualdad de género, al suponer costos adicionales para los empleadores respecto a los de la contratación masculina, han desencadenado un efecto negativo respecto del acceso al empleo para las mujeres.

⁶ En Italia, La ley (Decreto Legislativo N° 151/2001) proporciona a los padres un período opcional de ausencia del trabajo relacionado con el nacimiento de su hijo. Esto se suma al permiso de maternidad obligatorio por 5 meses, además de cualquier período de interdicción temprana y / o pospuesta.

⁷ “El análisis longitudinal de datos de la Seguridad Social muestra como el nacimiento de un primogénito se configura como punto de inflexión a partir del cual en nuestro país divergen el conjunto de trayectorias laborales femeninas y masculinas de forma que el acceso a la paternidad aparece claramente asociado con una mayor dedicación al empleo por parte de los padres. Esta constatación nos induce a explorar el desarrollo de la política social de la paternidad en España en la medida en que la implicación paterna en el cuidado de los hijos constituye un factor clave tanto para lograr una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como para mejorar el nivel de bienestar infantil.” FLAQUER, Lluís, ESCOBEDO, Anna, “Licencias parentales y política social de paternidad en España”, Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 32, Núm. 1, España, 2014.

Tal consecuencia, se debe, en primera medida, a que la legislación actual se enfoca en las madres, por ejemplo, al otorgar permisos como la licencia de maternidad en forma desigual entre éstos, lo cual genera que la tensión entre maternidad y trabajo se distribuya inequitativamente entre hombres y mujeres y que se limiten las oportunidades y autonomía económica de estas últimas. En segunda medida, no se socializan efectivamente los costos que representa la maternidad para las empresas.”

La Unión Europea adoptó la Directiva 2019/1158 del 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores que en el mismo sentido señala: “La ausencia de permisos de paternidad y permisos parentales remunerados en muchos Estados miembros contribuye a la baja frecuencia con la que los padres se acogen a estos permisos. El desequilibrio en el diseño de las políticas sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional entre hombres y mujeres incrementa los estereotipos y las diferencias de género en materia laboral y familiar. Las políticas de igualdad de trato deben orientarse a hacer frente al problema de los estereotipos en las profesiones y funciones tanto masculinos como femeninos, y se anima a los interlocutores sociales a que cumplan su papel de informar tanto a trabajadores como a empleadores, y sensibilicen sobre la necesidad de combatir la discriminación.”⁸

El proyecto de ley plantea la alternativa de extensión de la licencia a cambio de trabajo de medio tiempo utilizando la modalidad de teletrabajo, extendiendo al tiempo, la protección reforzada contra el despido al padre que disfrute de la licencia parental como medida complementaria contra la discriminación por género en el sistema laboral.

⁸ En España se propuso la igualación de las licencias de paternidad y maternidad como fórmula de promoción de equidad en las relaciones laborales: “Unidos Podemos ha presentado este viernes en el Congreso una proposición de ley para igualar los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas, así como hacerlos intransferibles entre los progenitores. En su propuesta, que parte de la plataforma PPIINA (Plataforma por los Permisos Iguales e Intransferibles), se prevé un calendario para la implantación progresiva de la medida hasta el año 2022, con un coste anual de 200 millones de euros al año y un importe global de 1.500 millones de euros en el quinto y último año de equiparación de los permisos de ambos progenitores. El líder de Podemos, Pablo Iglesias, ha presentado en el Congreso la iniciativa, acompañado de representantes de la asociación.” Consultado en: https://elpais.com/politica/2017/01/27/actualidad/1485534073_555719.html el 30 de septiembre de 2019.

Así las cosas, la licencia parental compartida constituye una iniciativa que promoverá la inversión del patrón machista de cuidado de recién nacidos así como la remoción de barreras para alcanzar el postulado de igualdad constitucional en el mundo laboral imputando el catálogo de derechos y deberes a padres y madres que contribuye a la superación de estigmas que derivan del esquema de protección a la maternidad.

7. Conclusiones

Las respuestas constitucionales y legales en el marco jurídico se muestran incapaces de corregir las disfuncionalidades del sistema laboral para invertir el patrón machista cultural en el enrolamiento y la asignación en el marco del sistema de relaciones laborales demandando la incorporación de políticas públicas de incentivos a la remoción de barreras de inclusión por género.

El tradicional enfoque del trabajador hombre entre 20 y 60 años en el marco de una organización empresarial directa como sujeto protegido por el Derecho del Trabajo, se ha modificado para incluir un ámbito subjetivo de tutela mayor que incluye la promoción de un sistema de intervención de cierre de brechas por género.

El Derecho del Trabajo ha omitido la actualización en materia de cierre de brechas ocupacionales y salariales que han determinado el incumplimiento de la promesa constitucional que enmarca el postulado general de igualdad.

En este contexto, el tradicional enfoque de la licencia de maternidad como medida para favorecer la recuperación médica pos parto y el acompañamiento del menor por la madre se ha transformado hacia un enfoque de corresponsabilidades de los padres en las actividades de cuidado como medida para favorecer la equidad por género en el sistema de relaciones laborales.

La política de intervención pública y normativa para la remoción de barreras debe incluir instrumentos para la erosión del denominado “techo de cristal” [*glass ceiling barriers*]⁹, que impide a mujeres calificadas alcanzar

⁹ AKPINAR-SPOSITO, Cansu, “Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75, Lyon, Francia, 2013.

posiciones laborales de alta responsabilidad y niveles jerárquicos de dirección que terminan siendo bloqueados por “barreras” invisibles, no declaradas en el ordenamiento, en función del patrón machista de asignación de roles de cuidado.

Resulta deseable priorizar acciones de intervención pública en materia de empleos masculinizados/feminizados que pongan el acento en la inversión de los patrones culturales que imposibilitan la participación de mujeres en sectores de la producción específicos.

Bibliografía

- ABRAMO, L. (2003). "Costos Laborales de hombres y mujeres en países de América Latina: mitos y realidad", Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza.
- ADATTI, L (2015). "Evaluation of the operations of the Social Security Board: ILO-MDRI technical report", *International social security review*, Vol. 68, no. 1 (Jan.-Mar.).
- AKPINAR-SPOSITO, C. (2013). "Career barriers for women executives and the Glass Ceiling Syndrome: the case study comparison between French and Turkish women executives", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, Lyon, Francia.
- CINELLI, M. (2008). *Diritto della Previdenza Sociale*, G. Giappichelli editore, Turín, Italia.
- ERMIDA, O. (2014). "La mujer en el Derecho del Trabajo: De la protección a la promoción de la igualdad" En: 1 aproximación al pensamiento iuslaboralista de OEU: sus fundamentos de Derecho del Trabajo", Montevideo, Uruguay.
- FERNÁNDEZ-PEINADO MARTÍNEZ, A. (2013). *La prestación por maternidad*, Editorial Bomarzo, Albacete, España.
- FLAQUER, L. y ESCOBEDO, A. (2014). "Licencias parentales y política social de la paternidad en España", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 32, Núm. 1, España.
- GRIMSHAW, D. y RUBERY, J. (2015). "The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence", International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch.
- MORA CABELLO DE ALBA, L. (Coord.) (2013). *Trabajar en femenino, trabajar en masculino*, Editorial Bomarzo, Albacete, España.
- ROMERO RODENAS, M. (2015). "Requisitos generales de acceso a las prestaciones del sistema de seguridad social", *Curso de Experto en Seguridad Social*, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad de Castilla La Mancha Albacete.

PLÁ RODRÍGUEZ, A. (1999). *Estudios de la Seguridad Social*, FCU, 1º edición, Montevideo, Uruguay.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2015). Semana Mundial de la Lactancia Materna.

VILLALBA SALVADOR, B. (2001). “Maternidad y no discriminación”, *Revista Derecho Social*, Número 15, Albacete, España.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). “Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!”, TRAVAIL y Oficina para la Igualdad de Género (GENDER), Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). “Proteger el futuro: maternidad, paternidad y trabajo”, Bureau for Gender Equality, Ginebra.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2014). “Maternity and paternity at work, Law and practice around the world”, Ginebra.