

© Secretaría Distrital de la Mujer, 2017

Observatorio Distrital de Mujeres y Equidad de Género, OMEG

Dirección de Gestión del Conocimiento

Avenida El Dorado, calle 26 No. 69-76,
torre 1, piso 9
PBX: 316 90 01

Sitio web
<http://omeg.sdmujer.gov.co/OMEG/>
Correo electrónico
dir_gestionconocimiento@sdmujer.gov.co



<https://goo.gl/BRYCZX> y <https://goo.gl/5AqRTc>

La licencia de maternidad en Colombia es de cuatro meses y medio

En enero del año 2017 empezó a regir la Ley 1822, “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”. Esta ley aumenta en cuatro semanas la licencia de maternidad en Colombia; vale decir, este permiso remunerado es de 18 semanas.

El proyecto de ley que antecedió a su promulgación estuvo sustentado en las demandas del movimiento de mujeres que, desde siempre, han considerado muy poco el tiempo que las madres trabajadoras pueden dedicarle a sus bebés. En la exposición de motivos del proyecto se justifica la ampliación de la licencia “en la protección de la salud de la madre y su hijo[hija] reconociendo, además, los grandes beneficios e impactos que tiene la lactancia materna en la salud materno infantil, en la economía del hogar y del país”. En el mismo sentido, en la sentencia T-646/12, la Corte Constitucional expresa entre los propósitos de la licencia de maternidad el de “propiciar que la madre goce de un mayor descanso, que en parte le permita recuperarse y cuidar a su niño[niña], al igual que resguardar el derecho al mínimo vital, gracias a la continuación de la remuneración”.

Dada la importancia de la licencia en la calidad de vida de las madres y sus bebés y conocedor de las principales críticas que despiertan estos cambios, principalmente en el sector empresarial, el Observatorio Mujeres y Equidad de Género (OMEG) invita a la reflexión basada en la información que se revela a renglón seguido, con el fin de contribuir al debate sobre este tema de primer orden para las mujeres.

La licencia de maternidad es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud a la progenitora del ser recién nacido, a la madre adoptante de una niña o un niño menor de siete años o al padre adoptante cuando carezca de cónyuge o compañera permanente. La licencia de maternidad es un derecho y una prestación económica que tiene unos objetivos específicos de recuperación y cuidado¹. El hecho de que la madre pueda estar con su bebé trae muchos beneficios reconocidos por la ciencia, como el vínculo de afectividad que se crea entre la madre y su hija o hijo. Por otra parte, favorece la lactancia materna exclusiva que, según la Organización Mundial de la Salud, se debe realizar durante los primeros seis meses de vida. Alimentar con leche materna a las y los bebés disminuye enfermedades de tipo respiratorio y gastrointestinales, proporciona defensas y fortalece el sistema inmunológico, entre otros beneficios.

Mientras que la licencia de maternidad es de **cuatro meses y medio**, la licencia de paternidad es de solo **ocho días**

Medidas adicionales para alcanzar el balance vida-trabajo son las salas de lactancia y la “tarde de juego”

La tasa de desempleo de las mujeres en Bogotá fue del **11,6%** y la de los hombres del **9,7%** (DANE, GEIH-II trimestre-2017)

Los beneficios también son para las madres, que experimentan menos estrés si los primeros meses pueden estar al cuidado del nuevo ser y no en el lugar de trabajo². Tampoco es desconocido que la criatura recién nacida es muy frágil y dependiente y demanda atención de tiempo completo, la cual es preferible que sea brindada por su madre y padre y no por personas extrañas.

Por supuesto que la licencia de maternidad no solo existe en Colombia, por lo que vale la pena observar el lugar en el que sitúa el país con respecto a la región y otros Estados del mundo. Para 2014, año en el que Colombia tenía 14 semanas de licencia, países como Venezuela (26 semanas), Cuba (22) y Chile (22) superaban ampliamente ese tiempo (OIT, 2014). Sin embargo, estos periodos terminan siendo muy inferiores a los registrados en algunos países europeos, donde el tiempo de licencia es cercana al año (cuadro 1). Este análisis no considera la remuneración económica del beneficio, que en Colombia es del 100% pero que varía en los diferentes países.

Aunque el proyecto de ley enunciado contemplaba el aumento de la licencia de paternidad de 8 a 15 días, esta propuesta no fue aceptada por el Congreso, lo que implica que los padres no pueden compartir con su bebé sino 8 días hábiles. Podría afirmarse, entonces, que este último aspecto es un reflejo de los patrones culturales, según los cuales solo las mujeres son las responsables del cuidado y el bienestar de su bebé, con lo cual se priva a los padres de sus derechos paternos y se niega la posibilidad de que estos papeles sean compartidos. Es importante avanzar en la equiparación de los tiempos de la licencia de maternidad para ambas partes, primero, para desincentivar la mayor contratación de hombres en el mercado laboral y, segundo, para favorecer un cambio cultural que involucre más a los padres en las actividades de cuidado y crianza.

Por otra parte, la extensión de la licencia de maternidad reavivó el temor de algunos empresarios que consideran que es preferible contratar a los hombres porque se ausentan menos del trabajo y porque su contratación acarrea menos costos laborales. Así lo manifestó el presidente de Fenalco, al expresar que las mujeres van a ser las perjudicadas por la medida, pues esta encarece demasiado el costo de contratarlas³. Aunque el sector empresarial no paga la licencia de maternidad porque se hace con recursos del Fosyga, sí tiene que asumir algunos costos cuando las mujeres madres se ausentan para disfrutar de este beneficio y, en muchos casos, preparar y capacitar a una persona para que asuma las

funciones de la trabajadora que está en licencia, evento en el cual tiene que pagar la seguridad social de la trabajadora en licencia y la de la persona reemplazante. Al respecto, un estudio de Natalia Ramírez et al (2016) evidenció que, cuando se amplió el periodo de la licencia para la madre de 12 a 14 semanas (Ley 1468 de 2011), aumentaron las tasas de inactividad, informalidad y el autoempleo de las mujeres colombianas en edad fértil entre 18 y 30 años, frente a las mujeres entre 40 y 55 años⁴, lo que estaría reflejando un trato discriminatorio contra las mujeres en etapa reproductiva con respecto tanto a quienes no lo están como a los hombres. Así, ya pueden comenzarse las mediciones para evaluar el nivel de impacto causado por la Ley 1822 de 2017 sobre los indicadores laborales de las mujeres, al haber aumentado el tiempo de la licencia de maternidad de 14 a 18 semanas, puesto que el empresariado colombiano puede percibirlo como un riesgo y tender a contratar menos o no contratar mujeres, terminar sus contratos con mayor frecuencia que los de los hombres o reducir los salarios que les pagan.

Cuadro 1. Tiempo de la licencia de maternidad en distintos países, 2014

País	Número de días	Número de semanas
Estados Unidos	84	12
México	84	12
Cuba	156	22
República Dominicana	84	12
Colombia	98	14
Venezuela	182	26
Brasil	120	17
Ecuador	84	12
Perú	90	13
Bolivia	90	13
Chile	156	22
Argentina	90	13
Reino Unido	365	52
Noruega	315	45
Croacia	410	59
Albania	365	52
Bulgaria	227	32

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014).
<http://www.who.int/mediacentre/commentaries/2016/childhood-development-breastfeeding/es/>



<https://goo.gl/sp5pm8>

El debate sigue sobre la mesa, principalmente por el dilema que puede enfrentar la mujer entre encontrar un trabajo formal y ejercer libremente su derecho a la maternidad, dada la resistencia a contratarla por los costos y los inconvenientes que le representan a una empresa. De no incluir en las normas una ampliación de la licencia de paternidad, este tipo de medidas alejan aún más a las mujeres de la equidad y la igualdad de derechos, en especial por la ausencia de más pedagogía en todos los sectores para interiorizar este tipo de decisiones. Es paradójico que algunas instituciones promuevan la autonomía económica de las mujeres, mientras que otras, en esta ocasión el legislativo, no comprendan (o no quieren comprender) que esta clase de beneficios extensivos al padre favorecen tal autonomía y la paridad en el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, además de ser convenientes para la nueva personita, su madre y su padre y, asimismo, para las transformaciones culturales que permitan superar los roles de género.

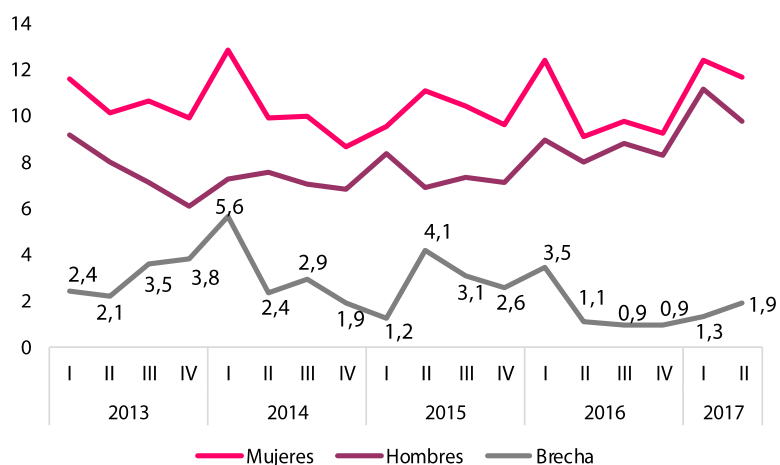
Situación de las mujeres en el mercado laboral

Aunque todavía es pronto para determinar las repercusiones de la ampliación de la licencia de maternidad en el mercado laboral para las mujeres, vale la pena mostrar un panorama general de su inclusión en los procesos productivos de la economía. De entrada, conviene recordar que el mercado laboral ha sido históricamente dominado por los hombres, como una extensión de su vida y relacionamientos públicos. Al revisar las tasas de participación laboral de las mujeres durante las últimas décadas, se observa que se han ido incrementando poco a poco, al ritmo de los cambios que ha experimentado la sociedad⁵. Que el mercado laboral haya surgido como un espacio principalmente masculino implica que los horarios, las responsabilidades, las instalaciones y las organizaciones no están diseñadas para quienes deben balancear su trabajo con la crianza de las hijas y los hijos (Amador, 2017).

En años más recientes, al analizar por trimestres la tasa de desempleo, se halla que la de las mujeres es superior a la de los hombres, con significativas brechas en el primer trimestre de 2014 (5,6 puntos porcentuales) y en el segundo de 2015 (4,1 p.p). Para el segundo trimestre de 2017, en Bogotá la tasa de desempleo para ellas fue del 11,6%, en tanto la de ellos llegó al 9,7% (gráfico 1).

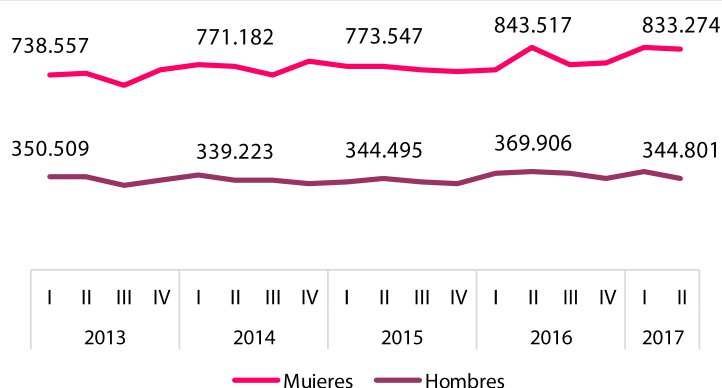
Con respecto a las personas que no participan en el mercado de trabajo (ni laborando ni buscando empleo), la brecha entre las mujeres y los hombres es mucho más marcada. Las mujeres inactivas en Bogotá durante el segundo trimestre de 2017 ascendieron a 833.274, cifra que representa el 70,7% del total de población inactiva (gráfico 2).

Gráfico 1. Tasa de desempleo según sexo, Bogotá, I trimestre 2013-II trimestre 2017



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Gráfico 2. Número de personas inactivas según sexo Bogotá, I trimestre 2013-II trimestre 2017



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

Entre abril y junio de 2017, las responsabilidades familiares representan el 43,2% de las razones por las cuales las mujeres se encontraban inactivas en Bogotá, frente al 1,3% de los hombres. Otras razones son enfermedad o accidente (15,2%) y jubilación o retiro (12,8%). Como muestran los datos, la carga social existente sobre la mujer como la cuidadora de hijas e hijos y de la familia la lleva a tomar la decisión de marginarse del mercado de trabajo (esfera pública) y concentrarse en el ámbito restringido al hogar y a las actividades que tienen relación con él.

Desde el cuarto trimestre de 2016, la razón “responsabilidades familiares” ha aumentado 4 puntos en los tres primeros meses de 2017 y 2,3 puntos en el semestre trimestre del año en curso.

El 43,2% de las mujeres no participan en el mercado laboral porque tienen que asumir responsabilidades familiares

Fuente: DANE, GEIH.

Medidas adicionales a la licencia de maternidad

Además de la ampliación de la licencia de maternidad, el país ha dado otros pasos a favor de los derechos de la familia y las niñas y los niños. Junto con el aumento de cuatro semanas en la licencia de maternidad, se estableció la necesidad de que las entidades públicas y las empresas privadas adecúen un espacio para que sus mujeres trabajadoras en periodo de lactancia, durante la jornada laboral, puedan extraer la leche materna y se asegure su adecuada conservación.

Otra medida es la extensión del beneficio del fuero de maternidad adoptada por la Corte Constitucional, al establecer que no se podrá despedir al cónyuge o pareja de una mujer embarazada o recién ha parido, cuando ella esté desempleada y él sea el único proveedor.

Por su parte, el Distrito también ha tomado medidas para fortalecer los vínculos familiares e incrementar de forma equitativa las oportunidades y las responsabilidades de mujeres y hombres. En este sentido, mediante la Directiva 002 de 2017 concede a las servidoras públicas una hora dentro de la jornada laboral para compartir con sus hijas e hijos, sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los siguientes seis meses a haber finalizado el disfrute de la hora de lactancia, es decir, hasta que la niña o el niño cumpla su primer año de edad. Asimismo, se otorgan a las servidoras y los servidores que tengan hijas o hijos entre 0 y 10 años de edad una “tarde de juego”, que consiste en un permiso remunerado de cuatro horas por la tarde, durante la semana de receso del mes de octubre. Por último, la Directiva insta a las entidades a acondicionar las salas de lactancia previstas en la Ley 1823 de 2017 como espacios adecuados y agradables para realizar tan importante actividad.

La SDMujer saluda la extensión de la licencia de maternidad, aunque considera que los cambios jurídicos deben ir acompañados de cambios sociales y familiares que logren una real transformación social. Los beneficios sociales de tener niñas y niños mejor cuidados y alimentados y madres y padres con un más amplio vínculo con sus hijos e hijas serán mayores que el costo de capacitar a otra persona o el pago de la seguridad social que deben atender las empresas.

De igual manera, conviene que se presenten más espacios nacionales y distritales de discusión con el fin de encontrar soluciones innovadoras contra la discriminación laboral hacia las mujeres madres o en edades fértiles. Así, por ejemplo, se ha planteado que el sector empresarial no realice dos pagos de seguridad social (el de la mujer en licencia y el de la persona que la reemplaza) sino que el de la madre sea asumido por la EPS o por el Estado. Otra propuesta, ya esbozada aquí, es la equiparación de los periodos de licencia de madres y padres, sumada a incentivos para que los padres tomen los tiempos que les conceden las normas durante su paternidad, pues se han documentado casos en los que ellos renuncian al beneficio por miedo a ser discriminados por los empleadores o porque consideran que no tienen nada que hacer en la casa (Ramírez et al, 2016).



<https://goo.gl/sp5pm8>

¹ Ministerio de Salud, Concepto 108601 de 2014.

² El Tiempo (12 de enero de 2017). Con la ampliación de la licencia de maternidad todos ganan. En <http://www.eltiempo.com/vida/salud/ampliacion-de-licencia-de-maternidad-41533>

³ W Radio (5 de enero de 2017). Presidente de Fenalco en desacuerdo con ampliación de licencia de maternidad. En <http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/presidente-de-fenalco-en-desacuerdo-con-ampliacion-de-licencia-de-maternidad/20170105/nota/3348150.aspx>

⁴ Ramírez, Natalia; Tribín, Ana María y Vargas, Carmiña (2016). Maternidad y mercado laboral: El impacto de la legislación. En Luis Eduardo Arango, Francesca Castellani y Eduardo Lora (editores), *Desempleo femenino en Colombia*. Bogotá: BID y Banco de la República.

⁵ Amador, Diego (2017). La brecha de género, la maternidad y la paternidad. La Silla Vacía. En <http://lasillavacia.com/blogs/la-brecha-de-genero-la-maternidad-y-la-paternidad-60581>

Elaboración
Ana María Valencia Mosquera

Revisión, diseño y diagramación
Martha Patricia Jiménez R.

OMEG - DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO - SDMujer