



**LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, DESFAVORABLE A LA MUJER, EN
CUANTO A LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO
EN COLOMBIA, DURANTE EL PERIODO DE 2016 A 2021**

SIMON ESTRADA PELAEZ

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2021**



**LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, DESFAVORABLE A LA MUJER, EN
CUANTO A LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO
EN COLOMBIA, DURANTE EL PERIODO DE 2016 A 2021**

SIMON ESTRADA PELAEZ

Director del trabajo de grado:

EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA

Abogado, Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL
TÍTULO DE ABOGADO**

PREGRADO EN DERECHO

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

MEDELLÍN

2021

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Fecha: 2021

Nombre del estudiante:

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

Simon Estrada Pelaez

Firma del estudiante

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, DESFAVORABLE A LA MUJER, EN CUANTO A LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA, DURANTE EL PERIODO DE 2016 A 2021

Sumario:

Resumen

Introducción

1. Normatividad colombiana vigente, encaminada a proteger a la mujer trabajadora
2. Comparación entre las cargas económicas y operativas que tiene un empleador al contratar un hombre frente a una mujer.
3. Incentivos sostenibles para que el empleador contrate mujeres y cierre la brecha de desigualdad de género laboral desde el derecho.

Conclusiones

Referencias bibliográficas

LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, DESFAVORABLE A LA MUJER, EN CUANTO A LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA, DURANTE EL PERIODO DE 2016 A 2021

Resumen

Este artículo tiene como propósito analizar los resultados tras la investigación sobre la desigualdad de género en cuanto a las oportunidades laborales en Colombia, con el fin de identificar si la normatividad colombiana actual, encaminada a proteger a la mujer trabajadora genera una verdadera igualdad de género para la mujer en el sector privado. Para ello se analiza como esta normatividad colombiana impacta en la sociedad y así comprobar la hipótesis de que se podría estar cometiendo un error al solo tratar de generar garantías y protecciones especiales a las mujeres, recargando en los empleadores el cumplimiento de estas, sin dar a cambio un incentivo, que genere una utilidad, al menos al mismo nivel, que las menores cargas al contratar un hombre. Para ello se llevó a cabo una investigación de tipo mixto: por un lado, investigación cualitativa desde el enfoque hermenéutico con el empleo de revisión bibliográfica, análisis de jurisprudencia y análisis económico del derecho. Por otro lado, investigación cuantitativa, en tanto que se realizó análisis cuantitativo de encuestas realizadas por entidades nacionales.

Palabras clave: oportunidad laboral, discriminación, igualdad de género, sector privado, trabajadora.

Introducción

El siguiente artículo de investigación se enfoca en estudiar el tema de la desigualdad de género laboral que existe en contra de las mujeres a la hora de las oportunidades laborales en Colombia en el sector privado. Esta ha sido desde hace varios años una problemática importante a nivel no solo nacional, sino internacional, al cual, hoy en día, después de varios intentos de dar a la mujer las mismas oportunidades laborales que a un hombre, desde el ámbito legal, aún no ha

cumplido con su fin. A partir de esto, se trata de dar una posible solución a la pregunta sobre si la normatividad actual, en Colombia, encaminada a proteger a la mujer trabajadora y llenarla de garantías especiales, en el área del derecho laboral ¿genera una verdadera igualdad de género para la mujer, en el sector privado, o, por el contrario, amplía más la brecha de desigualdad?

Este tema es importante y trascendental para la sociedad moderna, pues la mujer representa casi la mitad de la población. Pero, no es algo solo de la actualidad, la batalla de las mujeres, para ser reconocidas como iguales a los hombres, viene desde antes del imperio romano, quizás, desde mucho más atrás. La mujer, en cuanto al ámbito laboral, no solo ha luchado por conseguir una igualdad salarial a la del hombre, derechos, beneficios y condiciones, sino también, una igualdad de oportunidades de trabajo.

Es por estas razones que se decide estudiar a profundidad la regulación normativa que existe, la cual trata de resolver la problemática sobre la desigualdad de género en contra de la mujer, determinar cuáles son los obstáculos sociales y analizar a modo de comparación las cargas económicas y operativas que tiene que afrontar un empleador al contratar un hombre frente a las que tiene que afrontar si contrata una mujer en relación a la norma actual, las cuales impiden que se cumpla con el fin de generar una igualdad de género, en cuanto a las oportunidades laborales, y así tratar de brindar soluciones que ayuden a alcanzar el fin propuesto por estas normas.

También, se abordará como las Instituciones de Educación Superior han sido las más interesadas en abordar esta temática, la literatura recopilada pertenece, en su mayoría, a artículos disponibles en las bibliotecas virtuales de las Universidades, siendo investigadas y escritas por sus alumnos o profesores adscritos, entre las universidades colombianas están la Universidad Del Rosario, la Universidad Mariana y la Pontificia Universidad Javeriana. También se encuentran revistas que tienen que ver con áreas de economía y administración de empresas como lo son las revistas Coyuntura Económica y Dimensión empresarial.

Entre los diversos autores que abordan el tema de la desigualdad de género en cuanto a las oportunidades de trabajo, se puede encontrar una clara unanimidad en las hipótesis y conclusiones. Las diferencias entre los autores se centran básicamente en la forma de abordar el problema, pues mientras algunos lo refieren a un problema de las normas encaminadas a proteger a la mujer trabajadora, otros, lo identifican como un problema de costumbres, historia y los roles impuestos por la misma sociedad.

Para el desarrollo de este artículo, se dividirá en tres secciones en las cuales se hablará en un primer lugar de la normatividad colombiana actual, encaminada a proteger a la mujer trabajadora. En segundo lugar, se hará una comparación entre las cargas económicas y operativas que tiene un empleador al contratar un hombre frente a una mujer. En tercer lugar, se plantearán posibles incentivos sostenibles para que el empleador contrate mujeres y cierre la brecha de desigualdad de género laboral desde el derecho. Por último, se presentarán unas conclusiones.

1. NORMATIVIDAD COLOMBIANA VIGENTE, ENCAMINADA A PROTEGER A LA MUJER TRABAJADORA

En Colombia existe una amplia normatividad encaminada a proteger los derechos de las mujeres en el área laboral, en el año 2008 aparece la Ley 1257, en el 2011 el Decreto reglamentario del sector trabajo 4463 y en el año 2017 la Ley 1822, por la cual se amplía la licencia de maternidad considerablemente a dieciocho (18) semanas, también es importante tener en cuenta la Ley 2114 de 2021, la cual habla de la licencia parental compartida y de la de tiempo parcial flexible. Esto sin olvidar la sentencia C-470 de 1997 en la cual dice que habrá nulidad en el despido de una mujer en estado de embarazo y que adicionalmente se le deberá reintegrar, creando así un fuero. Toda esta normatividad buscaba promover con mayor énfasis los derechos humanos de las mujeres en el mundo laboral, pero estas, al parecer, no han sido suficientes, ni pertinentes para abarcar la brecha de desigualdad material que se genera.

En el siguiente cuadro se identifican las normas y sentencias de mayor relevancia entre los años 1950 a 2017 por las cuales se ha intentado proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, las cuales se utilizaron para el análisis que se ha realizado en este artículo.

Tabla No. 1. Normas y sentencias 1950 - 2017

Normas y Sentencias	Año	Descripción
Decreto Ley 2663	1950	Por el cual se expide el código sustantivo del trabajo
Sentencia C-470	1997	La cual habla de la estabilidad laboral reforzada
Ley 1257	2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, Código de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones
Decreto reglamentario del sector trabajo 4463	2011	Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008
SU – 070	2013	Se hace una aplicación extensiva de la protección contra el despido del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo
Decreto 780	2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social

Ley 1822	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
Ley 2114	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

Fuente: Elaboración propia

Para poder concluir esto último se deberá explorar cada una de estas normas más a detalle identificando los puntos en los cuales se podría identificar que el legislador en la búsqueda de proteger los derechos laborales de las mujeres, podría estar generando cargas económicas y operativas para el empleador.

Aunque la Ley 1257 de 2008 y el Decreto reglamentario 4463 del sector trabajo impulsan a la contratación de las mujeres víctimas de violencia con el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia debidamente acreditadas, este es solo un sector de la población de las mujeres, lo cual podría derivar en algunos casos en la contratación exclusivamente de mujeres víctimas de la violencia, segregando a aquellas mujeres que no lo han sido, por un tema de beneficios económicos que podría recibir el empleador.

Por otro lado, encontramos la Ley 1822 de 2017 Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia y esta amplia la licencia de maternidad considerablemente de catorce (14) a dieciocho (18) semanas. Ramírez et. al. (2015) citado por Botello-Peñaloza, H., & Guerrero-Rincón, I. (2020) menciona que se ha encontrado evidencia empírica de que la licencia de maternidad aumenta los costos laborales para las empresas, reduciendo los incentivos a contratar mujeres en favor de hombres.

Si bien el salario que se debe pagar durante la licencia de maternidad para una mujer trabajadora no lo cubre el empleador, siempre y cuando este al día respecto de los aportes a la salud de la trabajadora, esto no implica que económicamente el empleador no se vea afectado por dicha situación, pues durante este periodo de tiempo de licencia de maternidad se deben seguir realizando aportes a seguridad social en materia de salud y pensión por parte del empleador, esto según el artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016.

Es importante para este punto mencionar que en el Código Sustantivo del Trabajo se puede encontrar el fuero de maternidad, este fuero implica en términos generales la imposibilidad, bajo cualquier circunstancia y tipo de contrato, del empleador de despedir a una mujer en estado de embarazo o mientras está disfrutando su licencia de maternidad, incluso si es un contrato a término fijo que va a vencer por vencimiento de términos, incluso ahí debe mantener el empleo de esta mujer, por lo menos 3 meses posteriores al parto.

De este fuero de maternidad, es importante mencionar que los padres, en un principio no cuentan con él, pero sí podrían llegar a disfrutarlo bajo unas circunstancias especiales. Para que un hombre pueda acceder a este fuero de paternidad, se necesita, principalmente, que la madre del recién nacido no cuente con un empleo formal.

El empleador deberá buscar a una persona para que remplace el puesto de trabajo vacante debido a la trabajadora en licencia de maternidad, lo cual implicara no solo pagar un sueldo a esta persona, sino pagar los aportes a seguridad social correspondientes de dicho trabajo, por lo cual el empleador estará pagando dos veces los aportes a seguridad social de un mismo puesto de trabajo.

Adicionalmente implicara la inversión de recursos para el proceso de selección de esta persona, también se deberá tener en cuenta que dicha persona necesita un tiempo previo de adaptación para recibir el puesto de trabajo, por ello se le contrataría previo a la fecha en la que empieza a correr la licencia de maternidad de la otra trabajadora, por ende también necesitara permanecer en el puesto de trabajo

un tiempo posterior a la culminación de la licencia para la entrega del cargo debidamente.

Lo anterior sumado al hecho de que la Ley 1822 de 2017 amplía la licencia de maternidad de catorce (14) a dieciocho (18) semanas, implica que los costos en cuanto al pago de aportes al sistema de seguridad social se incrementen de forma notoria, esto sin contar que, si es un parto múltiple, se adjudicarían dos (2) semanas más.

Adicionalmente, si para este periodo se contrata a una mujer para la vacante y dicha mujer queda en embarazo durante el término de esta relación laboral, según la Corte Suprema de Justicia ha considerado, en sentencias como la SU - 070 de febrero 13 de 2013, en una aplicación extensiva de la protección contra el despido del artículo 239 del código sustantivo del trabajo. que, sin importar la naturaleza del contrato de trabajo a término fijo, el empleador deberá pedir autorización al inspector del trabajo para terminar la relación laboral, de no ser así el empleador está obligado a renovar el contrato de trabajo a la trabajadora embarazada, esto por lo menos hasta tres meses posteriores al parto, lo cual implicaría aun mayores costos para el empleador, incentivándolo de esta forma a no contratar mujeres para realizar estos remplazos, sobre todo las que están en etapa fértil.

Por último, encontramos la Ley 2114 de 2021, ley por la cual se generan principalmente tres (3) cosas en materia de licencias. Primero se amplía la licencia de paternidad de ocho (8) días a dos (2) semanas. Segundo se establece la licencia paternal compartida, en la cual la mujer que acaba de dar a luz puede compartirla al padre de su recién nacido un máximo de seis (6) semanas de su propia licencia de maternidad. Tercero se crea la licencia de tiempo parcial compartida, esta última es compatible con la anterior, pero no quiere decir que sin una no se puede obtener la otra. En esta licencia se puede disponer de una porción de la licencia, y multiplicar el número de días por dos (2), esto con el fin de que este periodo se disfrute medio tiempo y el otro se trabaje, concurriendo en este caso el trabajo y la licencia.

Ahora bien, se debe entender por qué esta ley busca proteger a la mujer, pues a simple vista, no pareciera haber mayores beneficios para la mujer. La realidad es

que esta ley busca compartir un poco de la carga de la maternidad en los padres, pues como se verá más adelante, la maternidad, a diferencia de la paternidad, implica cierta discriminación por parte de los empleadores. Es entonces como a través de esta ley, se intenta generar una repartición de las cargas económicas y operativas que generan estas licencias de maternidad.

El problema con la ley 2114 de 2021 es que aún es muy reciente, tiene varias críticas, empezando por los permisos que hay que pedir a los empleadores para las dos últimas licencias mencionadas y adicionalmente a eso, aunque haya un acercamiento en cuanto a periodos de licencias, la licencia de maternidad sigue siendo exponencialmente mayor a la del hombre y según dichos tiempos, generan formas distintas de solucionar esas cargas para los empleadores.

Aunque la ley tiene un propósito claro, no es posible afirmar, al menos aún, que, si cumpla con dicho propósito, aparte de que existe la posibilidad, de que este cambio, al final, no termine aliviando las cargas económicas y operativas con las que tiene que cargar un empleador en cuanto a las licencias de maternidad, para lo cual se expondrá en el siguiente capítulo, a través de un cuadro comparativo esta idea.

En este breve recorrido por la normatividad y jurisprudencia colombiana en cuanto a las mujeres y especialmente las mujeres embarazadas, podemos notar la especial protección que se da a las mujeres trabajadoras y que podría significar cargas económicas y operativas para el empleador, en ese orden de ideas, en el siguiente capítulo se hace una comparación de las cargas económicas y operativas con las que debe cargar un empleador al contratar a una mujer y las que debe soportar al contratar a un hombre.

2. COMPARACIÓN ENTRE LAS CARGAS ECONÓMICAS Y OPERATIVAS QUE TIENE UN EMPLEADOR AL CONTRATAR UN HOMBRE FRENTE A UNA MUJER.

Como se mencionaba al final del capítulo anterior, en este capítulo se realiza una comparación, sobre las cargas, económicas y operativas, con las que soportar un

empleador al contratar un hombre y las que tiene que acarrear al contratar una mujer.

Para esto se deben tener claras las cargas con las que se tienen que correr al contratar a un hombre y una mujer. A grandes rasgos, en el capítulo anterior, se mencionaron las protecciones especiales que existe en la ley y jurisprudencia colombiana para las mujeres trabajadoras, pero hay que tener en cuenta también las cargas con las que debe cumplir un empleador al contratar un hombre.

Se realizó entonces un cuadro comparativo en donde aparecen esas cargas y con las que debe cargar un empleador, diferentes a las generales aplicables a todos los trabajadores; se logran observar entonces las siguientes protecciones, permisos, licencias, garantías, entre otras situaciones amparadas por la ley para proteger a la mujer y al hombre en el mundo del derecho laboral.

Tabla No. 2. Comparación de cargas económicas y operativas en el mundo laboral entre hombres y mujeres.

SITUACIÓN	CARGA	
	MUJERES	HOMBRES
Licencia de maternidad/ paternidad	En condiciones normales es de 18 semanas, la cual se podría extender en caso de parto múltiple. En este caso el empleador se vería casi obligado a conseguir un remplazo durante este tiempo, pues es una licencia de más de cuatro (4) meses	En condiciones normales es de 2 semanas. El empleador podría necesitar un remplazo, pero al no ser un plazo mayor al de las vacaciones, podría estar preparado para licencias de este tiempo.
Licencia parental compartida	En este caso el máximo de semanas sería de 18 semanas y el mínimo de 12 semanas sin tener en cuenta un parto múltiple. En este caso sería una licencia de mínimo casi tres (3) meses, donde, como en la situación anterior se vería en una	En este caso, se podría extender 6 semanas más, es decir, 8 semanas sería el máximo que podría disfrutar el padre en esta licencia.

	<p>situación en la que quizás requiera conseguir un remplazo, pues hay que tener en cuenta que, aunque la madre pueda ceder seis (6) semanas, no significara que siempre lo haga, puede que solo ceda una o dos, es decir un periodo inferior a las seis (6) semanas</p>	<p>En este caso, al tratarse de un periodo aproximado de dos (2) meses, también sería probable que se deba contratar a una persona que ocupe este cargo durante el periodo de tiempo de la licencia, esto teniendo en cuenta que el periodo que se le haya cedido por parte de la madre puede ser inferior, incluso de solo una o dos semanas.</p>
<p>Licencia parental flexible de tiempo parcial</p>	<p>Esta licencia podría ser compatible con la licencia anterior, pero solo se puede empezar a disfrutar después de la semana trece (13). En este caso las cinco (5) semanas restantes, se podrán convertir hasta en diez (10) semanas de licencia de tiempo parcial, es decir, la trabajadora no estará en su puesto de trabajo por aproximadamente 3 meses y dos meses y medio serán de trabajo a medio tiempo.</p>	<p>Esta licencia podría ser compatible con la licencia anterior, en este caso, el padre a parte de las 2 semanas que tiene para disfrutar, se añadirá 6 semanas que podrá tomar en tiempo parcial, de hecho, podrá tomar también la segunda de la licencia inicial del padre y así trabajar por casi 14 semanas a medio tiempo. Pero se debe tener en cuenta que este sería el máximo, pues se pueden tomar menos semanas de la licencia compartida.</p>
<p>Fuero</p>	<p>Para que se del fuero de maternidad se entenderá aplicable con el hecho de que la mujer se encuentre en estado de embarazo o ya haya dado a luz y no haya terminado la licencia de maternidad. En este caso el empleador se abstendrá de terminar la relación laboral durante este periodo de tiempo, sin importar si es una relación laboral a término fijo o indefinido y lo mismo aplicara a la persona que este cubriendo</p>	<p>En el caso del fuero de paternidad, no basta con los mismos requisitos que exige el fuero de maternidad, en este caso, la madre, o mujer en estado de embarazo, no deberá tener un empleo formal, de no ser así el fuero no sería aplicable,</p>

	cualquier tipo de vacancia dentro de una empresa, en el caso de que sea una mujer y quede en estado de embarazo, esto según lo que se entiende en el Código Sustantivo del Trabajo	esto según el Código Sustantivo del Trabajo.
Edad de jubilación	Cincuenta y siete (57) años de edad	Sesenta y dos (62) años de edad
Peso que puede cargar	En condiciones normales 12.5kg y en estado de embarazo menos de 3kg	En condiciones normales 25 kg

Fuente: Elaboración propia

Según el cuadro anterior, para hablar de las cargas especiales que se tiene al contratar un hombre que están contempladas en la ley, debemos hablar de la licencia de paternidad y como a través del artículo 2 de la ley 2114 de 2021 fue ampliada a dos (2) semanas, pero adicionalmente, por medio del mismo artículo, esta ley crea la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Para explicar de forma breve lo que significa la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial, consagrados en el artículo 2 de la ley 2114 de 2021, diremos que la primera implica que la madre pueda transferir al padre las últimas 6 semanas de su licencia de maternidad, esto con acuerdo previo entre las partes y con autorización del médico tratante del post parto y un aviso a los empleadores del padre y la madre a más tardar 30 días después del nacimiento del menor. por otro lado, la licencia parental flexible de tiempo parcial implica para la posibilidad de que a partir de la semana trece (13) y para el padre antes de empezar a gozar de la segunda semana de licencia puedan trabajar medio tiempo y dedicar el otro tiempo al recién nacido, duplicando así el tiempo de licencia restante. Las condiciones tanto para una licencia como para la otra es que sea de forma continua y esta licencia estará a cargo de la EPS de quien este disfrutando de esta

Es claro entonces que, aunque la ley 2114 de 2021 trae posibilidades en las cuales el empleador tenga cargas similares en las situaciones en las cuales una

madre está embarazada, estas tienen que ser de mutuo acuerdo entre la madre y el padre, tiene que presentarse al médico tratante y aparte debe haber una consulta al empleador, la cual tiene un tiempo límite para hacerse. Entonces estas condiciones son posibilidades que a final de cuentas no equilibran mucho la balanza entre las cargas a nivel operativo y económico con las que tiene que cargar un empleador al contratar a un hombre y a una mujer.

Pues como se mencionó en el capítulo anterior, aunque las licencias no las tenga que pagar el empleador, no le quita la responsabilidad a ese empleador de seguir pagando los aportes a la seguridad social de estos empleados y la muy posible necesidad de contratación de otros empleados durante estas vacaciones, en el caso de la mujer siendo más probable, pues la cantidad mínima de semanas de licencia para una mujer es de doce (12) semanas, alrededor de tres meses. Esto implica la contratación de una persona, el pago de su salario, prestaciones y adicionalmente los aportes de seguridad social. Los cuales en sí estará pagando también por la madre en licencia, es decir pagará dos veces los aportes de un mismo cargo en el cual solo está trabajando una persona, es por esto que según Burin (2008) las fronteras de cristal constituyen una preocupación básica por las desiguales condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, donde las mujeres deben decidir entre formar familias y tener hijos e hijas o el trabajo, pues estas situaciones marcan la realidad, en los sueños, deseos, y formas de pensar y sentir de las mujeres (p.83).

Por otro lado, se debe entender que en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 239 numeral quinto, encontramos el fuero de paternidad, donde nos dice que se le prohíbe al empleador que despida a los trabajadores que tengan a su pareja en estado de embarazo o dentro del periodo de tiempo que duraría una licencia de maternidad, siempre que esta no cuente con un empleo formal.

En el caso del fuero, es más probable, que se le dé a la madre y no al padre, pues, aunque, a simple vista, vaya en contravía de lo que pretende este artículo, es cierto que hoy en día las mujeres trabajadoras son más que las que eran anteriormente y por cada mujer en estado de embarazo que tenga un empleo formal, implica menos hombres que puedan acceder al fuero de paternidad. Que haya más

mujeres trabajando hoy, que anteriormente, no significa que haya una igualdad de género en cuanto a las oportunidades de trabajo como se verá en el siguiente capítulo.

Otro límite que se ha encontrado es la recomendación que hacen las ARL sobre las cargas manuales, pues se entiende que es una actividad común en varias empresas. En el caso de los hombres, la carga máxima que se sugiere empezando desde el suelo es de 25kg, para las mujeres en condiciones normales es de 12,5kg y para las mujeres embarazadas el límite son objetos que no pesen más de 3kg.

Finalmente se debe entender que los hombres en Colombia que están afiliados a Régimen de Prima Media (RPM), según el artículo 36 de la ley 100 de 1993, se jubilan a la edad de los sesenta y dos (62) años, es decir, cinco años más tarde que las mujeres. Esto sin tener en cuenta el Régimen de Ahorro Individual (RAIS), pues se entiende que la edad no es un requisito para acceder a la jubilación.

Por ello, se puede entender que los hombres, en teoría, tendrán una mayor vida útil en cuanto a trabajo se refiere, mínimo de cinco años, claro hablando de la jubilación en el Régimen de Prima Media (RPM), esto en otras palabras, quiere decir que un empleador al ver dos trabajadores en un proceso de selección entre un hombre y una mujer, el cual busque un ánimo de permanencia en la empresa, entenderá que si ambos candidatos tienen más de cincuenta años, una mujer podría trabajar solamente hasta siete (7) años antes de llegar a la edad de jubilación, por el contrario contratar a un hombre podría suponer hasta casi doce (12) años, antes de llegar a la edad de jubilación, es decir que podría tener que contratar dos mujeres de cincuenta años en el mismo periodo en el que solo contrataría uno hombre de cincuenta años, lo que implicaría para un empleador el doble de inversión en recursos para un mismo cargo al contratar mujeres y no hombres, lo que es un posible desincentivo para un empleador para contratar mujeres de estas edades.

En el siguiente capítulo, se mostrará con datos estadísticos recolectados por El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) la tasa de desempleo en Colombia y específicamente la tasa de desempleo de las mujeres colombianas y en que edades se encuentra el mayor desempleo en los últimos cinco años; a

partir de allí y con el análisis de realizado de las cargas económicas y operativas con las que tiene que cargar un empleador al contratar un hombre y una mujer, reflejadas en este capítulo, se formulan unas propuestas sostenibles que podrían significar una reducción en la brecha de la desigualdad de oportunidades laborales, en el sector privado, que existe desfavorablemente para las mujeres.

3. INCENTIVOS SOSTENIBLES PARA QUE EL EMPLEADOR CONTRATE MUJERES Y CIERRE LA BRECHA DE DESIGUALDAD DE GÉNERO LABORAL DESDE EL DERECHO.

Para hablar de incentivos sostenibles para que el empleador contrate mujeres y cierre la brecha de desigualdad de género laboral, tenemos que mirar las cifras de desempleo, por lo menos, de los últimos años para entender el comportamiento del mercado laboral y el porcentaje que ocupan las mujeres en el mundo laboral, entendiendo este como el trabajo formal.

Es por esta razón que este capítulo se dividirá en dos secciones, la primera, en la cual se hará un diagnóstico que muestre la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y una segunda parte, donde a través de la ayuda del derecho comparado, se darán ideas que podrían generar un cierre en la brecha de desigualdad de género.

3.1. diagnóstico actual de la brecha de desigualdad de género laboral

Por esta razón, en los siguientes cuadros y tablas extraídas de un estudio del DANE, se mostrará el porcentaje de mujeres desempleadas en Colombia y también las edades en las que las mujeres son menos contratadas, por posibles motivos de maternidad o proyectos de vida que incluyan tener un hijo o hija a corto o mediano plazo.

Según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020), para el 2018, Colombia contaba con una población de 44,2 millones, del cual el 51,2% eran mujeres y 48,8% hombres y que, de la población total, el 9,1% tenía 65 años en adelante, en 2018. Y hace una proyección donde indica que para el 2050

el 21% de la población va a tener 65 años en adelante (p. 10). En la siguiente tabla extraída del mencionado estudio se evidencia los porcentajes y las edades de la población colombiana según el sexo

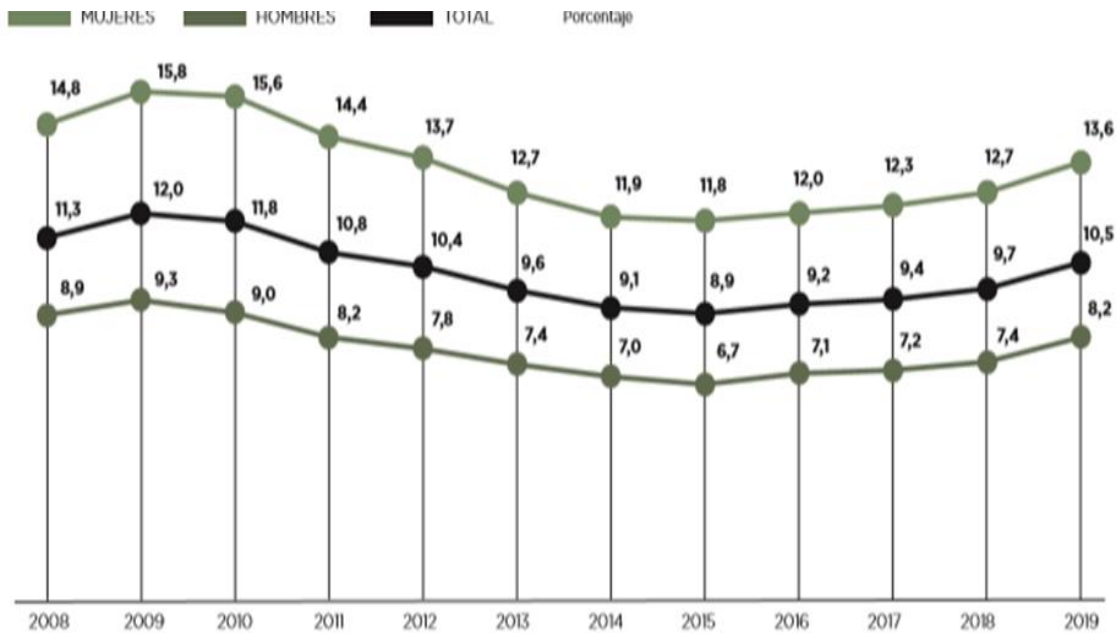
Tabla No. 3. Población total por grupos de edad, según el sexo.

Grupo de edad	Total		Mujeres		Hombres	
	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje	Miles	Porcentaje
0 a 4	3.038	6,9	1.482	6,6	1.556	7,2
5 a 9	3.335	7,6	1.630	7,2	1.706	7,9
10 a 14	3.611	8,2	1.762	7,8	1.848	8,6
15 a 19	3.852	8,7	1.882	8,3	1.971	9,1
20 a 29	7.632	17,3	3.814	16,9	3.819	17,7
30 a 39	6.567	14,9	3.357	14,9	3.210	14,9
40 a 49	5.391	12,2	2.837	12,6	2.554	11,8
50 a 64	6.702	15,2	3.591	15,9	3.111	14,4
65 y más	4.036	9,1	2.240	9,9	1.796	8,3
Total	44.164	100	22.594	100	21.570	100

Fuente: DANE (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia.

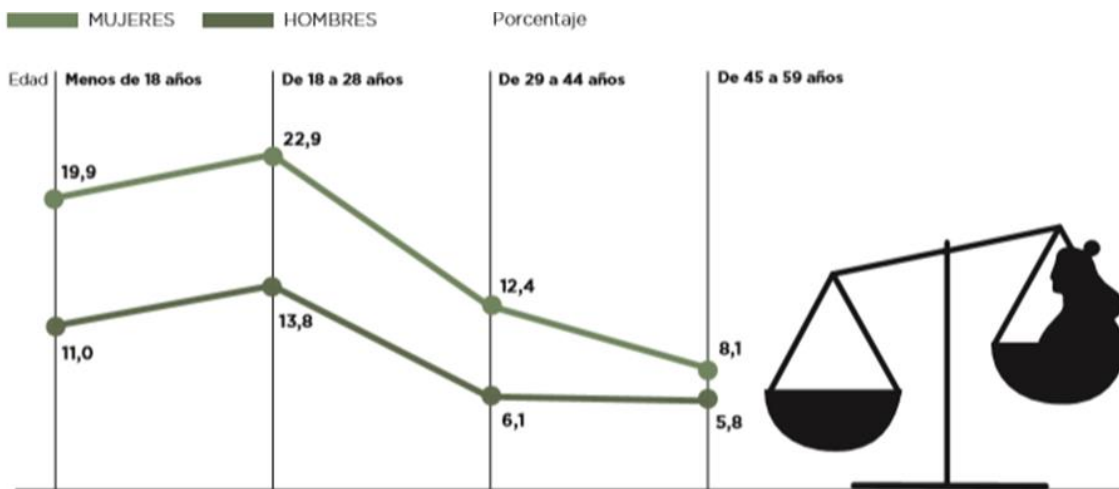
En las siguientes dos tablas se muestra cómo, según el DANE/GEIH 2019, citado en DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020, p. 23), “la tasa de desempleo de las mujeres es mayor a la de los hombres, en particular entre las y los jóvenes de 18 a 24 años. Mujeres 22,9% y hombres 13,8%”.

Tabla No. 4. Tasa de desempleo entre 2008 y 2019 hombres y mujeres.



Fuente: DANE (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia

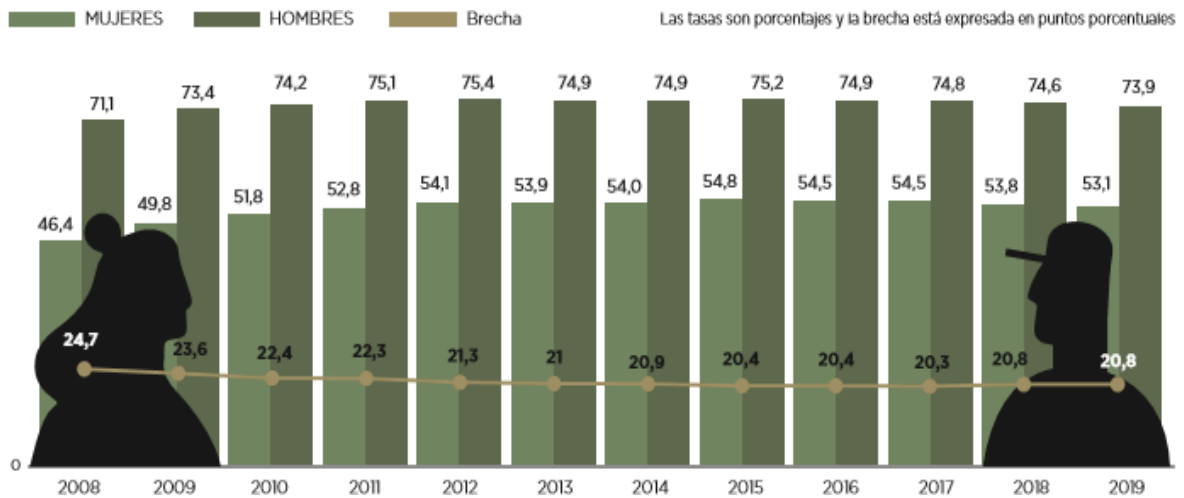
Tabla No. 5. Tasa de desempleo hombres y mujeres por grupos de edad.



Fuente: DANE (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia

En las dos tablas anteriores, es posible encontrar que la mayor tasa de desempleo en Colombia es el de las mujeres entre los 15 años, que pueden empezar a trabajar, y los 28 años. Esta es la etapa que se ha denominado como la etapa de mayor fecundidad de la mujer, como lo menciona Molinos Irigorri, C. (2012), “el período entre los 15 y los 29 años corresponde al momento de mayor fecundidad en la vida de la mujer, en comparación con los años siguientes” (p. 101).

Tabla No. 6. Brecha de participación laboral entre hombres y mujeres 2008-2019.



Fuente: DANE (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia

En la tabla anterior se evidencia cual es la tasa global de participación y la brecha entre mujeres y hombres en el mercado laboral, y aunque se puede ver que la brecha ha disminuido en casi cuatro (4) puntos porcentuales en los últimos once (11) años, desde el 2013 realmente el cierre de esa brecha ha permanecido casi intacta, de hecho, la brecha para los años 2018 y 2019 es mayor a las del 2015, 2016 y 2017, esto quiere decir que esta brecha no solo se ha estancado en los últimos años, sino que tiende a crecer nuevamente.

Esta situación demuestra que la brecha de desigualdad podría tardar muchos años para cerrarse y de hecho según WEF (2019) citado por DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020, p. 24) El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) en su último Informe de la Brecha Global de Género, señala que, de seguir las condiciones actuales, la brecha de género en el ámbito económico tardaría en cerrarse 257 años”.

Según el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020), En el sector urbano, la brecha de género existente es menor (16,9 puntos) que en el ámbito rural (35,8 puntos). Esta brecha en las áreas urbanas, distintas a las del sector urbano que se redujo en seis (6) puntos porcentuales, se mantuvo de forma

similar entre el periodo de 2008 y 2019, lo cual denota que la tasa nacional no deja ver las distintas realidades que se viven en el país.

Una de las dudas que surge es si el problema entonces se puede radicar en la cantidad de hombres que tienen algún título educativo es mayor al de las mujeres, pero esto no podría ser así, pues dice DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020), que, en los registros del Ministerio de Educación, con datos de los años 2001 a 2018, se observa que son cada vez más las mujeres que se gradúa, superando el número de hombres. (ver tabla No. 7)

De acuerdo con los datos recopilados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) (2018), citado por DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020), La mayor brecha de desigualdad entre hombres y mujeres está en los grados de educación más bajos, pues la probabilidad de que un hombre sin haber estudiado, ni siquiera el bachillerato, sea parte del mundo laboral es el doble que la de una mujer con el mismo nivel (69,2% hombres, 33,5% mujeres).

Tabla No. 7. Mujeres y hombres con título universitario 2001 y 2018

Área de estudio	2001		2018		2018		2018	
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%	Absolutos	%
Agronomía, veterinaria y afines	578	0,9	1.073	2,4	3.197	1,5	3.672	2,2
Bellas artes	1.850	2,9	1.430	3,1	6.469	3,1	6.442	3,9
Ciencias de la educación	11.312	17,6	4.642	10,2	17.465	8,3	8.145	4,9
Ciencias de la salud	8.599	13,4	2.361	5,2	17.691	8,4	7.212	4,3
Ciencias sociales y humanas	8.844	13,8	5.070	11,1	35.030	16,6	22.706	13,7
Economía, administración, contaduría y afines	21.537	33,6	12.773	28,0	95.484	45,1	49.035	29,5
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	10.802	16,8	17.872	39,2	33.126	15,7	65.993	39,7
Matemáticas y ciencias naturales	599	0,9	404	0,9	3.116	1,5	2.903	1,7
Total	64.121	100,0	45.625	100,0	211.578	100,0	166.108	100,0

Fuente: DANE (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia

Las encuestas realizadas por el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020) también arrojan el resultado de que, “las brechas entre

hombres y mujeres son menores entre personas solteras, separadas o divorciadas, que entre personas casadas o unidas”.

3.2. Incentivos sostenibles para que el empleador contrate mujeres

Generar incentivos sostenibles en aras de que el empleador contrate más mujeres, no solo implica generar leyes directas encaminadas a las empresas, en cuanto a contratar mas mujeres, también implica generar una cultura de contratar mujeres de tal forma que se logre cerrar esa brecha de desigualdad laboral.

Ahora, en La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en varias ediciones de Panorama Social de América Latina, citado por DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020, p. 24) dicen que hay evidencia que indica que incluir más a las mujeres en el mundo laboral, además de incrementar el PIB, también ayudaría a reduciría la pobreza. Por ello, no solo debe considerarse una opción el cerrar la brecha de desempleo entre hombres y mujeres para generar igualdad, sino para reducir las dificultades económicas del país.

En diversos países se han utilizado estrategias para cerrar las brechas de desigualdad de género, para ellos es importante saber qué países se encuentran en el nivel mas alto en cuanto al ítem de igualdad de género. Según una publicación hecha en el portal web de La República por Jonathan Toro (2021) hay diez (10) países que ofrecen la mejor igualdad de género, entre estos países encontramos a Francia, Bélgica, Dinamarca, Canadá y Portugal.

Estos países, tienen un alto compromiso con la igualdad de género en todos los sentidos, es tanto así que, a diferencia de Colombia, tienen entidades de dichos estados, grandes y que han obtenido muchos recursos a través de los años para combatir esta brecha, incluso países como Francia cuentan con una ministra de igualdad de género, Marlene Schiappa.

En países como Portugal se orientan a medidas en temas de educación, dice Teresa Álvarez (2021) que, aunque no este regulado, desde el 2006 se incorpora a la educación para la ciudadanía el tema de la Igualdad de Género. Pero, así como Portugal, otros países como son Dinamarca, se enfocan en el tema de la educación.

En Dinamarca, según la entidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para promover la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU mujeres (2016) Dinamarca mantiene el compromiso de generar mayores esfuerzos que puedan ayudar a garantizar que las mujeres y niñas en su totalidad disfruten de una igualdad de oportunidades, no solo para educarse y estudiar cualquier carrera que ellas quieran, sino también contar con el acceso igualitario y de forma libre al mercado laboral, y gracias a esto las mujeres en Dinamarca cuentan con una de las tasas de participación más altas del mercado laboral, atribuyendo esto a en una gran parte a una estrategia en la cual todas las municipalidades, ayudan con el cuidado de los infantes desde que cumplen 6 meses de edad.

Otras dos estrategias que utiliza Dinamarca, según ONU mujeres (2016) es, primero, la aplicación de nuevas estrategias para enfrentar el sexismo que se presenta de forma cotidiana, esto a través de campañas nacionales dirigidas a crear conciencia y dejar atrás esos tabúes que aún existen en la sociedad. En segundo lugar, así como en Portugal, buscan estrategias a través de la educación para que, las niñas y también los niños, tengan la posibilidad de desarrollar las habilidades que poseen de forma equitativa para la participación en la sociedad.

Es así como podemos ver, que a diferencia de Colombia, países con brechas de igualdad menores a las de Colombia, se enfocan no solo en generar leyes encaminadas a la protección de las mujeres en el ámbito laboral, las cuales podrían generar un efecto contrario como ya lo hemos mencionado, sino que también buscan la cultura y conciencia ciudadana desde los niveles más básicos de la educación, erradicando de esta forma los problemas de desigualdad en todos los ámbitos, incluyendo en el área de oportunidades de trabajo.

Estos países que se encuentran en la lista de países con mayor igualdad de género tienen una cosa en común, todos son países que están más desarrollados que Colombia, países que llevan trabajando más tiempo en la igualdad de género, quizás, no se pueda decir que es una relación directa o que es la única causa para que estos países sean más desarrollados, pero si se hace un análisis de la

información recolectada y la ida planteada anteriormente por La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), es posible creer que éste es uno de los muchos factores que separan a Colombia de un mayor desarrollo.

En el caso concreto de Colombia, se debe tener claro que una de las funciones del estado es administrar la riqueza, ayudar a que crezca la economía del país y por ello debería ser el mismo estado el que cargue con la responsabilidad de generar incentivos en los empleadores para contratar mujeres, sin importar su edad, condición, entre otras situaciones, y cerrar así la brecha de desigualdad, generando un efecto posteriormente positivo en los fines económicos que tiene la administración de Colombia.

En sí, una solución viable, podría ser que el Estado, a través de un decreto, se encargue de cubrir las cargas económicas y operativas que tiene un empleador con respecto de una mujer en licencia por temas relacionados a la maternidad, principalmente, pues es evidente en las gráficas anteriores que es una razón de peso para que los empleadores no contraten mujeres, no por el hecho de ser madres en sí, pero si por las cargas, no solo económica, sino también operativas.

En este decreto, se podría exigir del estado que, además de pagar los conceptos de la seguridad social de una mujer trabajadora en licencia, crear una red de trabajadores y trabajadoras que tengan la exclusiva tarea de cubrir las licencias de maternidad y, sin importar la situación que sea, el empleador podrá desistir de dicho servicio cuando la licencia de maternidad de la trabajadora termine, garantizando que alguien cubrirá ese puesto y que no tendrá que incurrir en un riesgo económico y operativo posterior por la imposibilidad de desistir de este servicio.

Finalmente, el estado debería generar una entidad exclusivamente dedicada a generar ideas y compromisos, que no abarquen solo el sector trabajo, sino todos los ámbitos de la sociedad, para así combatir con el problema de la brecha de desigualdad de género existente, creando campañas, cursos en la escuela básica, entre otras y transformar la sociedad como tal, creando una en la cual la desigualdad de género no sea una barrera, impedimento o problema que deban afrontar las futuras generaciones de mujeres Colombianas.

IV. CONCLUSIONES

En primero lugar, podemos decir que la cantidad de normas colombianas, encaminadas a proteger a la mujer, es abundante, especialmente para las mujeres embarazadas y el periodo de tiempo inmediatamente posterior de haber dado a luz y hoy en día es el empleador el que carga con estas cargas económicas y operativas que se imponen para permitir, justificadamente, que los derechos de las mujeres y los niños sean respetados.

En segundo lugar, al revisar las cargas con las que debe cumplir un empleador al contratar un hombre y a una mujer, nos damos cuenta que son distintas y aunque sea el empleador el que corra con las cargas en ambos casos, son mayores las que implican contratar a una mujer que a un hombre, tanto económicas como operativas.

En tercer lugar, la desigualdad de género en Colombia en cuanto a las oportunidades de trabajo sigue siendo pronunciada, tanto que, aunque se ha disminuido en comparación al año 2008, desde el 2015 se ha estancado. Según los datos recolectados, a pesar de los esfuerzos realizados, la igualdad en este ítem podría llegar a demorar más de un cuarto de siglo, algo inaceptable para la actualidad y más si el cierre de dicha brecha podría derivar en una mejor economía, pues esta última es una razón más de peso para acelerar este proceso.

Finalmente, si fuese el estado el que se encargara de las cargas económicas en su totalidad y prestara una solución o ayuda para las cargas operativas adicionales con las que tiene que cuenta un empleador al contratar una mujer y no a un hombre, esto podría conllevar a la reducción de la brecha de desigualdad. Pues finalmente, según lo que ya se ha mencionado, el generar esto implicaría un beneficio no solo para las mujeres colombianas y los mismos empresarios, sino también para el mismo estado colombiano, en temas como la disminución de la pobreza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Botello-Peñaloza, H., & Guerrero-Rincón, I. (2020). Las leyes de licencia de maternidad y el mercado laboral en Colombia. *Economía & Región*, 13(1), 67-86. Recuperado de <https://revistas.utb.edu.co/index.php/economiayregion/article/view/367>

Burin, Mabel (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. *Género, subjetividad y globalización. Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006>

Molinos Iragorri, C. (2012). La Ley de protección a la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano. *COYUNTURA ECONÓMICA: INVESTIGACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL*, (Volumen XLII. No. 1), pp. 93-116. Recuperado de: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/273/Co_Eco_Sem1_2012_Molinos.pdf?sequence=2&isAllowed=y

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística) (2020). *MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA*. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Jonathan Toro (2021) Plena igualdad de género solo existe en diez países del mundo según el Banco Mundial. *La República*. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/plena-igualdad-de-genero-solo-existe-en-diez-paises-del-mundo-segun-el-banco-mundial-3136085>

Teresa Álvarez. (08 de mayo de 2021). estrategias para la Educación en Igualdad, en Portugal. Concejo Educativo – Movimiento de Renovación Pedagógica de Castilla y León. Recuperado de: <http://www.concejoeducativo.org/2021/teresa-alvarez-estrategias-para-la-educacion-en-igualdad-en-portugal/>

ONU mujeres (2016) Dinamarca promete igualdad de oportunidades en la educación y el trabajo, y combatir la violencia doméstica (actualizado). Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/get-involved/step-it-up/commitments/denmark>

Moreno, C. (2017). Revisión crítica sobre las brechas de género en el mercado laboral colombiano. *Revista UNIMAR*, 35(1), 113-126.

Grueso Hinestroza, Merlin Patricia (2009). Responsabilidad social empresarial e igualdad de oportunidades en el empleo: ¿altruismo o legalidad?. *Universidad & Empresa*, 11(17), 244-251. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187214467009>

De Luis Carnicer, P., Garrido Rubio, A., Urquizu Samper, P., & Vicente Oliva, S. (2009). EL EMPRESARIADO COMO FUENTE DE LA SEGREGACION POR SEXO. *Investigaciones Europeas De Dirección Y Economía De La Empresa*, 15(1), 149-167. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1135252312600835?token=C7CAFB11409E20B17F71F730167FA10697C8FDC0D070ABA30ECD5F7B5D4982349AC074ACA5B198812D7DC0E8C9A6CB30&originRegion=us-east-1&originCreation=20210517181334>

Chávez, N., & Ríos, H. (1970). Discriminación Salarial Por Género “Efecto Techo De Cristal”. Caso: Siete Áreas Metropolitanas De Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45. Recuperado de: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/276-Article%20Text-521-1-10-20141118.pdf>

Carranza, J., & Peralta, P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Nomadías*, 0(16). Recuperado de: <https://auroradechile.uchile.cl/index.php/NO/article/view/24968/26320>

Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. *Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. Borradores De Investigación*, (8). Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Duque, J., García, G., Herrera-Idárraga, P., & López-Bazo, E. (2015). Heterogeneidad regional en las diferencias por género en las tasas de desempleo en Colombia (1). Bogotá; Medellín & Barcelona.: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de:

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Heterogeneidad-regional-en-las-diferencias-por-g%C3%A9nero-en-las-tasas-de-desempleo-en-Colombia.pdf>

Grueso-Hinestroza, M. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. Cuadernos De Administración, Vol. 22(39), pp. 13-30. Recuperado de: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/3828-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13542-1-10-20121030.pdf>

NORMATIVIDAD

Decreto Ley 2663, 1950, Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

Ley 100, 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Ley 1257, 2008, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, Código de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Decreto reglamentario del sector trabajo 4463, 2011, Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

Decreto 780, 2016, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

Ley 1822, 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.

Ley 2114, 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.

JURISPRUDENCIA

La Corte Constitucional de la República de Colombia, Sentencia C-470, 1997.

Corte Constitucional de la República de Colombia, Sentencia SU – 070, 2013