



Atribución-NoComercial 4.0 Internacional (CC BY-NC 4.0)

This is a human-readable summary of (and not a substitute for) the [license](#). [Advertencia](#).

Usted es libre de:

Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato

Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material

La licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia

Bajo los siguientes términos:



Atribución — Usted debe dar [crédito de manera adecuada](#), brindar un enlace a la licencia, e [indicar si se han realizado cambios](#). Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.



NoComercial — Usted no puede hacer uso del material con [propósitos comerciales](#).

No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni [medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia](#).

Análisis de derecho comparado: Protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo en Colombia vs Suecia y España¹

Lina Mayerli Rosero Valencia²

Universidad Católica de Colombia

Resumen

La maternidad es una condición de la mujer que abarca no solamente su ámbito físico y emocional sino que también genera alteraciones en el desarrollo de las actividades laborales o comerciales que realizaba antes de encontrarse en estado de embarazo.

Por lo anterior, las Organizaciones Internacionales han establecido pautas de protección a la mujer, en especial respecto a las garantías laborales que les corresponden en seguridad social y protección de su salud y la del menor que va a nacer. Sin embargo, la aplicación de los convenios y garantías tienen divergencias al momento de ser ratificados en cada uno de los ordenamientos jurídicos del mundo. Países como Suecia marcan la diferencia frente a otros países de Europa y en especial frente a países de tercer mundo como Colombia.

En ese orden de ideas, en el presente artículo se evaluarán los parámetros que establecen Suecia, España y Colombia, sumados a la eficacia en el ordenamiento jurídico colombiano respecto al nivel de protección que le otorga a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo.

Palabras Claves: Maternidad; Paternidad; Embarazo; Seguridad Social; Subsidio; Licencia; Garantías

¹ Artículo de investigación presentado como requisito para optar al título de Abogada de la Universidad Católica de Colombia, bajo la asesoría del Doctor Santiago Arboleda Perdomo, docente de la Facultad de Derecho, 2022.

² Estudiante con materias culminadas de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Colombia, identificado con código estudiantil 2112607 y correo electrónico lmrosero07@ucatolica.edu.co

Analysis of comparative law: Protection of maternal jurisdiction in the legislation of Colombia vs. some European countries

Abstract

Motherhood is a woman's condition that not only affects her physical and emotional environment but also generates alterations in the development of work or commercial activities that she carried out before being pregnant.

Due to the foregoing, International Organizations have established guidelines for the protection of women, especially with respect to the labor guarantees that correspond to them in social security and protection of their health and the child that is going to be born. However, the application of agreements and guarantees have divergences at the time of being ratified in each of the legal systems worldwide. Countries like Sweden make a difference compared to other European countries and especially compared to third world countries such as Colombia.

In that order of ideas, this article will evaluate the parameters that Sweden, Spain and Colombia will consolidate, added to the effectiveness in the Colombian legal system regarding the level of protection granted to working women in a state of pregnancy.

Key words: Maternity; Paternity; Pregnancy; Social Security; Subsidy; License; Guarantee

Sumario

Introducción.1.Maternidad: Reconocimiento social y laboral a nivel mundial. 1.1.Antecedentes de la protección a mujeres en estado de embarazo. 2. Normatividad del fuero materno en Colombia. 3. Normatividad del fuero materno en Europa. 4. Análisis de derecho comparado respecto al fuero materno: Colombia vs otros países de Europa. Conclusión. Referencias.

Introducción.

La protección a la mujer siempre ha sido un punto de discusión desde años atrás. Sin embargo, el apoyo de Organizaciones Internacionales ha generado la oportunidad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres, haciéndolas iguales ante la sociedad.

Respecto al ámbito laboral, la mujer ha logrado incorporarse de manera sucesiva en el mercado a través de la legislación de igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres. Ahora bien, las mujeres ostentan una calidad diferente por naturaleza y es que en algún momento de su vida pueden ser madres, momento en el cual se encuentran en una condición diferente de cuidado y protección, el cual debe ser amparado por el estado en virtud del deber de protección a la familia y la unidad de la misma.

Con el paso de los años, la OIT ha generado diferentes convenios que establecen parámetros mínimos para la protección de las mujeres trabajadoras que están en embarazo, empezando por otorgar desde seis semanas a catorce en la actualidad. Sumado a la obligatoriedad de un seguro que proteja a la mujer en el periodo del embarazo. No obstante, a pesar de que un alto porcentaje de países han ratificado todos los Convenios relacionados con la maternidad, existe una brecha en la desigualdad de garantías que se le otorgan a las madres dependiendo del país en el que se encuentren. Desafortunadamente, en la mayoría de países de África, Asia y algunos de América las garantías a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo son pocas debido a la falta de oportunidades, al nivel de pobreza y al déficit en la respuesta de los Sistemas de Seguridad Social, mientras que países de Europa se prestan garantías significativas a las mujeres que deben abandonar por un tiempo su trabajo para cuidar de sus hijos.

De acuerdo con lo anterior y con la intención de realizar un estudio comparativo entre Suecia, España y Colombia, países que difieren en la aplicación de garantías en cada uno de sus ordenamientos jurídicos; se realizará un estudio de carácter hermenéutico y de derecho comparado para determinar las diferencias y similitudes que se presentan entre su normatividad. Esto con el fin de establecer el rango de protección a los derechos de las mujeres embarazadas y la eficacia del fuero de maternidad en Colombia.

Lo anterior, se realizará por medio del estudio de las leyes aplicables en cada uno de los países y la doctrina correspondiente, con el fin de dar respuesta a la pregunta problema de si es eficaz la Ley 2114 de 2021 respecto a los Convenios de la OIT ratificados por

Colombia y si los derechos reconocidos a las mujeres en estado de embarazo actualmente cumplen con los parámetros establecidos para la protección de la maternidad y la unidad de la familia a nivel mundial.

En consecuencia, el presente artículo se abordará en el siguiente orden: Inicialmente se realizará un acercamiento al concepto general de la maternidad para tener una idea de todos los puntos que puede abarcar la condición de embarazo y los antecedentes del fuero materno a nivel mundial. Luego de esto se realizará un estudio hermenéutico de la normatividad de Colombia, España y Suecia para finalmente realizar un análisis de derecho comparado entre estos países para identificar las diferencias y similitudes que existen entre los mismos.

1. Maternidad: Reconocimiento social y laboral a nivel mundial.

Menciona Cáceres (2014) que:

La maternidad es un fenómeno sociocultural complejo que trasciende los aspectos biológicos de la gestación y del parto, pues tiene además componentes psicológicos, sociales, culturales y afectivos del ser madre, que se construyen en la interacción de las mujeres con otras personas en escenarios particulares, donde se viven universos simbólicos con significados propios, tal como lo plantea la corriente teórica del Interaccionismo Simbólico (p.319).

Es decir que si bien, la maternidad se contempla como el proceso que debe afrontar la mujer tras quedar en estado de gestación, sumado a los efectos biológicos y físicos que le ocurren, también se presentan diferentes efectos respecto a los aspectos sociales, laborales y culturales de la madre.

Ahora bien, a pesar de que la construcción de una familia resulta ser un deseo de la mayor parte de la población mundial, cuando la mujer queda en embarazo sufre un cambio que le representa desigualdad frente a los demás trabajadores. Por esta razón, la OIT (2000) afirma que desafortunadamente el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias” (p.1). Por esta razón, la Organización Internacional de Trabajo ha generado diferentes Convenios sobre la protección de la maternidad. El primero de ellos en el año 1919, destinado prácticamente a quienes laboraban en empresas industriales; así mismo, estipula como tiempo de Licencia de Maternidad, el término de 6 semanas contadas después del parto. El siguiente

fue el Convenio sobre la protección de la maternidad No 103 en el año 1952, con el que se dobló el número de semanas de Licencia, pasando a un mínimo 12. Ahora bien, la OIT se pronunció en el año 2000, por medio del Convenio No 183, por medio del cual estableció claridad sobre la Licencia de Maternidad en caso de complicaciones y las prestaciones sociales. De igual manera, estableció un mínimo de 14 semanas de licencia y el deber de:

Proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5 (p.3)

En este sentido, se ha buscado amparar la condición especial de la mujer cuando se encuentra en estado de embarazo, entendido como un derecho laboral fundamental consagrado en tratados universales de derechos humanos (OIT, 2014). Por lo que los países que cumplan con la debida protección de esta condición deberán cumplir los siguientes presupuestos:

1. Conceder al menos 14 semanas de licencia
2. El valor de las prestaciones sociales no puede ser menor a $\frac{2}{3}$ de lo que percibía anteriormente la mujer
3. Lo anterior se financiará por medio un seguro social o por medio de fondos públicos

A pesar de lo anterior, algunos países de África y Asia tienen un alto índice de discriminación a la mujer en estado de embarazo, situación que se presenta en especial por el nivel de educación y por la cultura patriarcal que aún se presenta en estos territorios. Sin embargo, no solamente los países de bajos recursos están inmersos en la discriminación de esta condición pues si bien, cuentan con un marco legal de protección a la mujer en la realidad se evita la contratación de mujeres en embarazo.

Menciona la OIT (2019): “que solo el 15 por ciento (27 países) concede menos de 12 semanas”. Es decir que de 185 países estudiados por la Organización Internacional del Trabajo, el índice de cumplimiento de este ítem es realmente bajo. Ahora bien, respecto al reconocimiento de prestaciones pecuniarias, afirma la OIT (2021) que:

Los países utilizan diversos métodos para fijar el nivel de las prestaciones pecuniarias por maternidad. Hay quienes pagan la prestación durante toda la duración de la licencia; algunos reducen el nivel de las prestaciones durante la licencia; otros conceden la remuneración obligatoria solo a algunas categorías de trabajadoras (p.4).

Cada uno de los países fija los parámetros acorde a las posibilidades y situación política y económica del territorio.

1.1. Antecedentes de la protección a mujeres en estado de embarazo.

A lo largo de la historia, el desarrollo de nuevas formas de relación entre el gobierno y los nacionales de un país, ha traído consigo una problemática mundial frente a la protección de los derechos humanos. Esto, teniendo en cuenta que la protección de los derechos humanos debe ser garantizada para toda persona sin importar su sexo, orientación sexual, raza, credo o convicciones personales. Sin embargo, no se puede dejar de lado que, así como la historia lo muestra, el papel de la mujer ha estado relegado y tratado con tono discriminatorio en todos los niveles de relación social, laboral, cultural y familiar (Nash, 1983).

Ahora bien, por condiciones anatómicas, dictadas por la naturaleza, las mujeres cumplen un papel fundamental en el desarrollo y conservación de la sociedad y el núcleo familiar; sumado a la capacidad que tienen para desempeñarse laboralmente en cualquier ámbito profesional. Esto, ha llevado a que la mujer adquiriera, con el paso de los años, el poder gozar de una especial protección en su periodo de gestación y lactancia (CEPAL, 1983).

Las primeras muestras de protección especial a los derechos de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, tuvo lugar en una de las primeras legislaciones históricamente conocidas. Afirma De Lafont (1999) que:

Los primeros esbozos del derecho al trabajo para las mujeres, especialmente en la mujer embarazada se dieron con el libro de Las Indias, donde se reconocía a la mujer como parte activa y de especial protección respecto de sus derechos fundamentales cuando está en estado de gestación antes durante y después del parto (p.10)

A pesar de que en el pasado la mujer no tenía voz ni voto sobre las decisiones del hogar ni de la sociedad, con el paso de los años, por medio de las revoluciones generadas

por ellas mismas se logró el reconocimiento de la mujer con igualdad de condiciones que los hombres. Esto, porque comparten un rol de vital importancia en la producción de riqueza. Durante los periodos esclavista y feudalismo la mujer fue teniendo a su cargo labores más destinadas a la agroindustria en ese tiempo y al de la misma forma en la manutención y soporte de sus hogares (Alonso, 2007)

A pesar de lo anterior, es hasta la entrada del sistema capitalista, con la Revolución Industrial, cuando la mujer empieza a gozar de una protección especial en materia de estabilidad reforzada por el fuero de maternidad lo que le permitía ser reintegrada a su trabajo cuando estuviera recuperada del parto (Castillo & Torres, 2007). Pero paradójicamente, la Revolución Industrial trajo consigo, además de una modernización en la forma de producción de riqueza, una afectación a la estabilidad laboral al implementar la maquinaria en la producción, relegando en un gran porcentaje a la mano de obra humana.

Con el transcurso del tiempo las actividades económicas fueron convirtiéndose en tradiciones que demandaban mayor número de mano de obra masculina; la agricultura, minería y el artesanado. En la actualidad la agricultura y la artesanía empezaron a tener mayor número de presencia de mujeres, esto, como consecuencia de las condiciones socioculturales en las que se desarrolla el papel de la mujer. (González & Ruiz, 2007). Es por esto que se entiende que la evolución del trabajo femenino y la protección de este depende en gran medida de las condiciones socio – culturales, así, las mujeres ciudadinas, en comparación con las mujeres campesinas o que habitan en las zonas rurales, cuentan con mayores beneficios en la protección y estabilidad reforzada antes durante y posterior al parto, mientras que una mujer que habite en lugares alejados de la ciudad tendrá que abandonar su lugar de trabajo o en la mayoría de casos seguir desempeñando su labor aún a portas de dar a luz, poniendo en riesgo no solo su vida sino la del que está por nacer (Sandoval, 2016).

2. Normatividad del fuero materno en Colombia.

La presencia laboral de mano de obra femenina se dio con mayor fuerza con la intervención y aplicación del sistema capitalista en la economía mundial. Entendiendo como capitalismo al sistema económico en donde los medios de producción y generación de riqueza están en manos de las personas, que los convierten en propiedad privada,

generando la competencia en los mercados y ocasionando un deslinde al sistema económico de la presencia o intervención del estado (Sevilla, 2016).

No obstante, para obtener esta riqueza, es fundamental contar con la mano de obra necesaria y capacitada, proletariado; el cual, por medio de una remuneración económica en contraprestación de ese servicio prestado, recibe un salario lo que se convierte en capital y es la forma más efectiva de que el sistema económico capitalista funcione. Es allí donde el papel de la mujer en la economía empieza a jugar un papel fundamental para el desarrollo y sostenimiento de esta (Bolaño, 2013).

Desde la Ley de Indias se evidencia la intención de protección del por parte del Estado hacia la mujer en embarazo. Sin embargo, es hasta el siglo XX, cuando en razón de la aplicación del capitalismo, y la adopción del libre mercado como modelo económico en Colombia que se logran establecer como antecedentes normativos relacionados con el número de semanas, remuneración y seguridad social en virtud de la licencia de maternidad (Berrocal & Vega, 2016).

Así pues, en Colombia la licencia de maternidad empezó a desarrollarse mediante decretos y leyes expedidas por el Gobierno de turno, las cuales dependen en gran medida de las condiciones socioculturales del momento en el que eran promulgadas; estas normas fueron: Ley 53 de 1938, Ley 197 de 1938, Decreto 1632 de 1938 y Decreto 1766 de 1939.

Las normas anteriormente mencionadas, son los principales antecedentes legales encargados o dirigidos, a la protección de la maternidad en la legislación colombiana. En ellas se inició otorgando protección a la mujer trabajadora en el sector público o privado en embarazo, también, se abordó por primera vez de licencias remuneradas de 8 semanas, aunque no se habló de una protección a futuro del puesto de trabajo, si hay una remuneración por despido injustificado o con justificación por el estado de embarazo y sobre todo una prohibición de hacerlo bajo esas condiciones. Además, que el tiempo de aplicación de esa licencia fuese; antes, durante y después del parto (Pacheco,2011)

Los anteriores avances legales en la historia colombiana, sucedieron durante el periodo de mandato del Ex Presidente Liberal Eduardo Santos; según varios historiadores, trajo consigo un cese en los conflictos políticos sociales y armados que eran muy concurrentes en los gobiernos anteriores. Esto le permitió tener una relación más cercana

con el pueblo obrero dando, lo que se tradujo en la creación del Ministerio de Trabajo (Góez & Posada, 2016). Así, dirigió esfuerzos en avanzar en el reconocimiento de los derechos para todas las personas hombres o mujeres por igual, teniendo como fuente principal el Convenio sobre la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo de 1919.

Posterior a ello se promulgaron las siguientes normas: el Decreto 2127 de 1945, la Ley 6 de 1945 y la Ley 90 de 1946.

Con las dos primeras, se determinó la protección a la que tenía derecho la mujer en embarazo, para que pudiera conservar su puesto de trabajo luego de regresar del tiempo de licencia por maternidad. También se dio el primer paso en el reconocimiento y derecho a prestaciones sociales de todos los trabajadores. Y para finalizar con la Ley 90 de 1946 se creó el Instituto de Seguro Social, ente público encargado de la vigilancia, control y ejecución de las prestaciones sociales (Congreso de la República de Colombia, 1946)

De modo similar, pero esta vez con un contexto social totalmente diferente, se promulgan los Decretos 2663 y 3743 de 1950. Los anteriores tuvieron desarrollo durante el Gobierno del Ex Presidente Mariano Ospina Pérez y justo en una de las épocas más violentas del país, (Lauchin, 1949). Con estos decretos se dio creación del Código Sustantivo de Trabajo, en él se habla de una nueva figura denominada como *los descansos remunerados durante la lactancia*, además, se establece la prohibición de despedir por razón de embarazo o lactancia e impuso una indemnización triple para el empleador que despidiera a una trabajadora con las características mencionadas (Avella, 2012).

Así mismo, en la década de los años 60, se promulgaron leyes y decretos que tenían como principal característica las mejoras en cuanto a los descansos remunerados dándoles un lapso de 30 minutos cada uno. En ese mismo sentido, se habló de la protección de la trabajadora del sector oficial brindándole también una licencia remunerada. Lo anterior, de conformidad con la Ley 73 de 1966 y los Decretos 13 de 1967 y 3135 de 1968, promulgadas en un periodo histórico y político de más calma que el anterior, lo que produjo cambios en la estabilización y crecimiento económico con la reforma constitucional de 1968 (Amezquita, 2011).

Por la misma época, una década después, se promulga el Decreto 722 de 1973, en el cual se amplían los beneficios prestacionales para todas las mujeres trabajadoras en

estado de embarazo sea de sector oficial o privado, además, se reconocen prestaciones económicas y asistenciales para las mujeres embarazadas. Lo anterior bajo el mandato presidencial de Misael Pastrana Borrero, tiempo en el cual se dieron importantes cambios en materia laboral con nuevos reconocimientos para los trabajadores colombianos hombres y mujeres (Gómez, 2010).

En ese mismo sentido, los decretos 770 de 1975 y 1045 de 1978, trajeron beneficios y asistencia tanto para la madre gestante o adoptiva al igual que para el cónyuge o compañero permanente, otorgando protecciones y beneficios en prestaciones asistenciales durante el periodo de maternidad o paternidad. Además se dio un aumento de 8 a 12 de semanas de indemnización remunerado por maternidad, en la cual el hombre tendría derecho a una de estas. Del mismo modo, el padre adoptante con o sin compañera permanente, tuvo derecho a las mismas 12 semanas remuneradas por licencia de paternidad. (Ministerio de Trabajo de Colombia, 1991)

Luego vinieron leyes y decretos que tenían como función principal buscar mejoras en las condiciones laborales para las madres y para los padres, además, inició por darle protección especial al neonato o hijo adoptivo, reconociendo derechos a otros miembros de la familia que tuvieran cercanía con el niño, para salvaguardar su salud emocional y el correcto desarrollo como ser humano (Botello, 2019).

Por último, la Ley 1468 de 2011 y la Ley 2114 de 2021, promulgada por el Gobierno actual han sido los antecedentes más recientes que se tienen en manera de regulación normativa en materia de maternidad y paternidad en Colombia. En la primera de ellas se estipula un aumento en las semanas de licencia de maternidad a las 14 semanas, yendo en concordancia con lo acordado por la OIT en el acuerdo 103 de 1952 (OIT, 1952). La segunda Ley y la más reciente regulación acerca de la maternidad y paternidad en Colombia, es la ley de la paternidad que le reconoce al hombre 2 semanas de licencia remunerada además de aumentar en 18 semanas la licencia por maternidad remuneradas.

A continuación abordaremos la normatividad de la licencia de maternidad en dos países de Europa, para luego de ello realizar un estudio de derecho comparado en relación con la protección a las mujeres en estado de embarazo.

3. Normatividad del fuero materno en Europa.

- **España:**

Inicialmente, se expidió una ley de protección a la maternidad en el año 1900, en la cual se prohibía que las mujeres trabajaran en las tres semanas siguientes al parto, también incluía la posibilidad de que las mujeres que fueran en el octavo mes de embarazo podrían solicitar a su empleador el cese del trabajo hasta tres semanas después del parto sin lugar a ser reemplazadas.

Con la Ley 8 de 1907, se incrementó el periodo de descanso para la mujer, incluyéndolo de la siguiente manera:

No se permitirá el trabajo a las mujeres durante un plazo de 4 a 6 semanas posteriores al alumbramiento. En ningún caso, será dicho plazo inferior, a cuatro semanas, será de cinco o seis, si de una certificación facultativa resultase que la mujer no puede sin perjuicio de su salud, reanudar el trabajo.

El patrono reservará a la obrera, durante ese tiempo, su puesto en el mismo.

La mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo podrá solicitar el cese en el trabajo, que se le concederá si el informe facultativo fuese favorable, en cuyo caso, tendrá derecho a que se reserve el puesto que ocupa (p.10)

Estas dos normatividades mencionadas anteriormente, fueron la base para otorgar la protección fundamental a la mujer en estado de embarazo. Por esta razón, en el año 1944, por medio del Artículo 166 de la Ley de Contrato de Trabajo se determinó que:

Cualquiera que sea el contrato suscrito, toda mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo tendrá derecho abandonar el trabajo, siempre que presente certificación médica en que haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas, y no se reiterará a su preocupación hasta que transcurra igual tiempo posterior al parto (p.100).

En ese sentido, el ordenamiento jurídico español estableció de manera formal la obligación que tenía el empleador de reservar el trabajo a la mujer que estaba en estado de embarazo avanzado o posterior al parto. Por esta razón, la norma determinó una sanción pecuniaria de 25 a 250 pesetas al empleador que no cumpliera con lo dispuesto legalmente. No obstante, menciona Buitrago (2013): que si bien existía una protección a

las mujeres para esta época, la realidad era diferente, pues la Ley del 13 de marzo de 1900 no abarcaba la totalidad de los campos en los que todas las mujeres se desempeñaban. Por ejemplo, las mujeres del servicio doméstico y las que se dedicaban al agro no fueron incluidas a diferencia de las trabajadoras que trabajaban en el sector industrial.

En el año 1921, España participó en la primera conferencia internacional de trabajo que se desarrolló para la protección de los derechos de los trabajadores a nivel mundial, en la cual uno de los puntos importantes fue el tratamiento y las garantías que se le debían dar a las mujeres antes y después del parto. En ese sentido, España se comprometió a ratificar el Convenio 3 de la OIT en su territorio, por lo cual el Decreto del 21 de agosto de 1923 promulgó la aplicación del mismo y creó la caja de un Seguro Obligatorio de Maternidad (Núñez, 2002).

Con la ratificación del Convenio 3 de 1919 de la OIT se logró que en España todas las mujeres, sin importar la labor que desarrollaran tuvieran las siguientes garantías:

1. No debían trabajar durante las seis semanas posteriores al parto.
2. Tenían la posibilidad de abandonar el trabajo una vez hubieran entrado en el octavo mes de embarazo, presentando certificación médica.
3. Reserva del puesto de trabajo durante máximo 20 semanas.
4. También se les reconoció a las mujeres asalariadas la asistencia gratuita de un médico o comadrona y al pago de una indemnización diaria suficiente para la manutención de su hijo.

Ahora bien, con el pasar de los años se pudo evidenciar que era necesario reglamentar la licencia de maternidad en España, razón por la cual con el Decreto del 26 de mayo de 1931, se estableció la entrada en vigencia del Seguro Obligatorio de Maternidad que había sido mencionado anteriormente pero que esa fecha no había sido efectivo, los valores que debían pagar los empleadores de acuerdo con lo establecido por la administración pública y finalmente la vigilancia por parte de los Ministerios de Gobernación y de Instrucción Pública (Alonso, 2007).

En 1963, la Ley de Bases de la Seguridad Social creó la obligación de cotizar para todos los trabajadores. Sin embargo, permitió que cuando el cotizante estuviera en una mora no mayor a tres meses se le prestara el servicio. Respecto a la protección de la seguridad social, se estableció que aplicaría para los siguientes presupuestos:

1. Asistencia sanitaria en casos de maternidad, enfermedad común o profesional.
2. Reconocimiento pecuniario en caso de incapacidad laboral
3. Subsidio por régimen de protección familiar por cada hijo.

De acuerdo con la incapacidad de tipo materno, se determinó que la incapacidad podía ser cobrada a partir del cuarto día posterior al retiro voluntario hasta las semanas obligatorias después del parto. Ahora bien, el Decreto 907 de 1966 y el Decreto 2065 de 1974 definieron la maternidad como un tipo de incapacidad temporal y de contenido económico, en el cual la mujer en estado de embarazo resulta ser la beneficiaria siempre y cuando hubiese cotizado mínimo 9 meses antes del parto (Campos, 2012).

Por otro lado, la Constitución Española de 1978 ampara la situación de la madre trabajadora por el nacimiento del hijo y el reconocimiento de prestaciones sociales y económicas durante la licencia de maternidad. Esto, en relación con uno de los pilares más importantes del territorio español, que es la protección y unidad de la familia (Constituyente, 1978). Sin embargo, es hasta el año 1983 que se logra un aumento en el número de semanas de descanso remunerado para la mujer; pasando a un lapso entre catorce a dieciséis semanas y un mínimo de seis semanas después del parto de conformidad con el Convenio 103 de la OIT. Así mismo, se le dio la posibilidad al padre de descansar hasta cuatro semanas (Rodríguez, 2011).

Si bien, la normatividad española sobre la protección de la maternidad ha tenido un recorrido a través de los años, actualmente se rige bajo la Ley General de la Seguridad Social, El Estatuto de los Trabajadores y otros movimientos que apoyan la protección a la mujer. En este orden de ideas, la Ley General establece las siguientes garantías:

1. Son beneficiarias de subsidio por maternidad, las trabajadoras que acrediten estar afiliadas al régimen de seguridad social.
2. El subsidio equivale al 100% de la base reguladora correspondiente a la entendida como una incapacidad temporal

Así mismo, la legislación española ha optado por hacer parte al padre de esa licencia y preservación de la familia, razón por cual con el paso del tiempo se ha buscado una protección general para quienes se encuentren en esa condición. (Giuzio, 2018). Incluso en este país actualmente también se le reconocen los derechos de maternidad a quienes adoptan a un hijo en sus hogares.

Suecia

Siendo uno de los países con mayor igualdad de género, con la creación de políticas públicas encaminadas a buscar especial protección de los hijos; a partir de la igualdad de condiciones y beneficios para la madre y en ese mismo sentido para el padre. Lo anterior ha convertido a Suecia en uno de los países modelo en la regulación de la licencia de maternidad y paternidad a nivel mundial (Izquierdo, 2019).

Como se ha planteado anteriormente, la creación de normas o leyes está supeditada al contexto social, político y cultural, por el cual por el cual atraviesa una sociedad. Para el caso de Suecia luego de la Segunda Guerra Mundial, y de la firma del Tratado de París, que diera fin a los conflictos, la población pasó por varios fenómenos demográficos, en donde se afectaba en algunas ocasiones el índice de natalidad y de mortalidad poblacional, de la misma forma en ascenso o descenso.(Churchill, 2002). Lo que condujo a que los gobiernos se plantean una reforma normativa con políticas sociales encaminadas a la protección y la igualdad de las mujeres y los hombres en todos los aspectos de la vida cotidiana.

En ese orden de ideas, tanto hombres como mujeres empezaron a relacionarse de manera igualitaria en tareas laborales de industria, como en los trabajos del hogar; particularmente con el cuidado de los hijos a partir de las política de igualdad de derechos de la madre y el padre frente a la posibilidad de compartir tiempo con el hijo (Herrero, 2008).

Sin embargo, hasta la década de los años 30 del siglo pasado, se empezaron a promulgar leyes que protegían a la mujer en estado de embarazo antes, durante y luego del parto. En 1937 se promulgó la primera norma que solo les otorgaba a las mujeres en estado de embarazo un auxilio monetario. Luego en 1955 con la aprobación del Seguro Universal por maternidad, se le concedió a las mujeres, además del auxilio monetario, una licencia remunerada de 3 meses. Posteriormente a ello, en 1962 esta licencia fue ampliada a 6 meses (Loggia, 1998).

De acuerdo con Olarte & Peña (2010) El estado sueco ha encaminado sus esfuerzos e inversiones económicas más fuertes para mantener el estado de bienestar, lo que significa que muchos servicios recaigan sobre la administración pública, pero a su vez que tenga un sistema de seguridad social donde los aportes del empleado son más de

la mitad, y las prestaciones sociales para mujeres embarazadas sólo se otorgan cuando esta no pueda continuar con su trabajo (p. 198).

Las leyes de protección de la mujer en estado de embarazo y en mayor medida de la protección a la familia, el gobierno sueco cuenta con normas asistenciales para padres en forma de prestaciones parentales; las cuales proporcionan, entre otra cosa, 450 días de licencia para el cuidado del hijo hasta la edad de los 8 años, otorgando igualdad en la obligatoriedad de 3 meses para madre y para el padre en el cuidado del hogar y el tiempo restante, repartido a libre elección de los cónyuges (García & Morán).

Además, de recibir un ingreso económico por cada hijo menor de 16 años que sea residente en Suecia, en razón del dinero dejado de percibir por el cuidado y atención del hogar. Esto también tiene sus límites ya que después del tercer hijo los beneficios económicos se pierden. (Reinoso, 2016). Lo que hace que la maternidad y paternidad no solo sea un tema de políticas económicas importante, sino que también sea un tema de educación y cultura de conciencia y responsabilidad en la decisión de traer una nueva vida en condiciones dignas y justas (Edo, 2020).

4. Análisis de derecho comparado respecto al fuero materno: Colombia vs otros países de Europa.

La globalización y las diferentes formas de actualización que han aplicado los países a través de los años en el mercado laboral, en especial respecto a la protección de la maternidad, se relacionan directamente con la situación política, social y económica de cada territorio. Si bien, la OIT fue la primera en llamar a los países a ratificar sus Convenios sobre la protección a la mujer trabajadora cuando está en embarazo, cada país ha tenido a su discreción el método jurídico para incorporarlos en sus territorios (Buitrago, 2013).

Como lo mencionamos en los primeros acápites, hubo una línea normativa que inició la OIT y que estableció como obligatoria para los países miembros un número de semanas de descanso obligatorio y unas garantías económicas y de seguridad social para la maternidad. (OIT, 1952). Sin embargo, con el seguimiento realizado por la OIT se pudo establecer que en los países menos desarrollados como en África y Sudamérica las condiciones siempre fueron menos garantistas, mientras que los países de Europa y

Norteamérica cumplieron de manera eficaz y hasta por encima de los presupuestos establecidos en los Convenios (OIT, 2019).

Ahora bien, en el estudio realizado a lo largo de este artículo tomamos dos países de Europa, uno con más desarrollo normativo que el otro; revisamos su ordenamiento jurídico y lineamientos normativos socio - culturales, respecto a la protección de la mujer en estado de embarazo en los tres parámetros esenciales establecidos por la OIT:

1. Cumplimiento en el número de semanas de descanso obligatorio: Licencia de maternidad y paternidad.
2. Remuneración económica o protección durante el tiempo en que la mujer suspende su actividad laboral.
3. Funcionamiento de la Seguridad Social durante el embarazo y post parto.

En un primer escenario Suecia, como el país más avanzado a nivel mundial respecto al reconocimiento de los derechos de la mujer y la equidad de género, cuenta con una de las políticas sociales más fuerte a nivel mundial, uno de estos ámbitos de aplicación tiene lugar en el tiempo de la licencia de maternidad y paternidad que caracteriza al país como uno de los más vanguardistas (Rangercroft, 2016).

Siguiendo con lo anterior, en Suecia la licencia de maternidad y paternidad cuenta con un tiempo estipulado en 480 días lo que se traduce en 64 semanas durante el tiempo de embarazo y después del parto, que podrá ser repartido entre los padres, hasta que el hijo o el menor tenga o cumpla los 8 años (Sotoca, 2018). Mientras que en España la licencia de maternidad y paternidad está estipulada, siguiendo los últimos requerimientos por la Unión Europea y la Oficina Internacional del Trabajo que se nombraron con anterioridad, en 24 semanas para padre y madre. Ahora bien, actualmente los países han optado por permitirle a la mujer que le ceda un porcentaje de semanas de descanso al padre, por lo que en España es posible cederle un máximo de 10 semanas al padre para que este pueda interactuar con el menor (Buitrago, 2013).

En este sentido, es evidente la diferencia entre estos dos países a pesar de encontrarse en Europa, ya que Suecia es un país muy garantista en comparación a España.

Ahora bien, Colombia como la referencia de Sudamérica que tratamos en el presente estudio; establece la licencia de maternidad con una escasa temporalidad de 18

semanas para la madre y 2 semanas para el padre, lo que evidencia y ratifica porque socialmente cada país ha tenido un desarrollo histórico y cultural totalmente diferente (Rueda, 2017).

Respecto a la remuneración económica en el período de maternidad, los países operan de la siguiente manera:

En Suecia la remuneración se encuentra cubierta hasta un 80% por los primeros 390 días, es decir que la madre no queda desamparada y puede acceder a un ingreso económico sin tener que laborar de manera urgente para llevar un sustento a su casa. Esto, sumado a los múltiples subsidios que el estado entrega en razón de que la mayoría de los servicios sanitarios sociales recaen en manos del gobierno gracias a su política de bienestar social universal encaminada a la especial protección de la natalidad en Suecia (Hincks ,2005). Mientras que en España existe un subsidio denominado como *prestación por maternidad* que debe ser solicitado por la mujer al Instituto Nacional de Seguridad Social y que corresponde al 100% de la base de cotización del trabajador (Maroto, 2014)

De otro lado, en Colombia no existe un subsidio de maternidad, sino que el descanso de la mujer es remunerado y devenga el salario que percibía al momento de iniciar la licencia de maternidad. (Figuera, 2019). Esta es reconocida por el empleador, quien posteriormente debe adelantar un proceso de recobro frente a la EPS de la mujer. (Montoya, 2019). Mientras que la licencia de paternidad es reconocida directamente por la EPS con el aporte del certificado de nacimiento del menor en los 30 días siguientes al parto (Ramírez, 2018).

Finalmente, la seguridad social opera de manera diferente en estos países debido a Suecia funciona con un sistema general en cabeza del estado que se encarga de la protección de los ciudadanos no solamente en una situación específica del embarazo sino en cualquier contingencia. Ahora bien, de acuerdo con Escobedo (2014) en España, el encargado de esta prestación es el Instituto Nacional de Seguridad Social que establece unos requisitos para otorgar la prestación por maternidad así:

1. Cuando la mujer sea menor de 21 años no se exige un tiempo mínimo de cotización.
2. Cuando la mujer se encuentre entre los 21 y 26 años debe acreditar mínimo 90 días cotizados en los 7 años anteriores al parto o 180 días durante su vida laboral.

3. Si la mujer es mayor de 26 años debe contar con 180 días cotizados en los últimos 7 años o 360 días cotizados durante su vida laboral

Por otro lado, en Colombia es necesario que la mujer sea cotizante en el sistema de salud, haya cotizado durante todo el periodo de gestación y no se encuentre en mora de los aportes a su seguridad social (Ortegón, 2016).

Es entonces evidente, la diferencia entre el tratamiento que le dan los países a la licencia de maternidad y la priorización de la familia y su unidad. En este sentido, Suecia como un país que lleva la delantera respecto a la protección de los derechos de la mujer en estado de embarazo, supera los niveles de garantías respecto a los días de descanso que les otorga a los padres, el cubrimiento de seguridad social sin la solicitud de innumerables requisitos y la entrega de subsidios para colaborar en la adaptación del menor a su hogar (Hurtado, 2019).

En España la situación difiere teniendo en cuenta que el número de semanas se reduce en más de un 50 % comparado con el tiempo otorgado por Suecia y solo cuenta con un subsidio temporal. Así mismo, establece diferentes requisitos para la prestación del servicio de salud a la mujer exigiendo un mínimo de días de cotización (Vinuesa, 2018). Ahora bien, si España se aleja del tratamiento de la maternidad en Suecia, ni hablar de Colombia y los países Latinoamericanos, en donde se exige la cotización por todo el periodo de gestación en calidad de cotizante y no se es acreedor a un subsidio sino que el empleador es quien debe pagarle a la mujer los meses de trabajo como si esta no estuviere retirada.(Pabón,2009). Así mismo, en Colombia solo se otorgan 18 semanas a la mujer, es decir que a comparación de España, la mujer en Colombia debe regresar a su trabajo a los seis meses, sumado a que el padre no tiene un tiempo justo para compartir con el menor debido a que solo se encuentran autorizados 8 días hábiles que además son asumidos directamente por la EPS (Rodríguez, 2021).

Conclusiones.

En el mundo globalizado, la equidad de género se ha convertido en un tema fundamental para el diseño de políticas internas en cada país; la igualdad entre hombres y mujeres es un tema que se ha convertido a través del tiempo en política internacional. Dentro de la gran variedad de conceptos y opiniones acerca de lo que es o no igualdad; la

maternidad y la paternidad empiezan a ejemplificar lo que se podría acercar más a esa igualdad de género.

Los Gobiernos del mundo se han dado cuenta del papel fundamental que juega la presencia y compromiso por parte de ambos padres en la crianza de sus hijos y los efectos que esto tiene en el comportamiento y avance de las naciones como sociedades. Es en la primera etapa del crecimiento y desarrollo del ser humano; donde se aprende y se exploran un sin número de capacidades psicomotoras en los seres humanos que son vitales para su correcto crecimiento y convivencia en sociedad, esto lo han entendido los países más desarrollados como Suecia y España; que, a diferencia de Colombia, su desarrollo social y normativo tiene resultados en su avance económico y social respecto del resto del mundo.

Al buscar que hombre y mujer hagan parte en las mismas condiciones y calidades en la crianza de sus hijos obliga a los Gobiernos a desarrollar políticas sociales que vayan en pro del bienestar social. El caso de Suecia que ostenta el título de ser el paraíso para ser padre y madre, dado que las políticas sociales y económicas brindan oportunidades y beneficios para quienes son padres dado que han entendido la importancia de una paternidad compartida entre los progenitores; donde hombre y mujer gozan de las mismas oportunidades y beneficios durante la primera etapa de la niñez de sus hijos sean naturales o adoptivos.

Para el caso Español, aunque también pertenece a la Unión Europea, igual que Suecia, el gobierno Ibérico hasta ahora está adoptando medidas y políticas con condiciones dignas para las madres y al mismo tiempo adoptando costumbres para que los padres sean partícipes de la crianza de sus hijos y a demás ayuden a sus parejas en la atención y cuidado del hogar.

Pero para el caso Colombiano, la situación no es alentadora; aún no se han alcanzado condiciones dignas para las madres y hasta ahora se empieza a hablar de una licencia de paternidad superior a algunas horas o días en los primeros meses de desarrollo del hijo. Además de las condiciones laborales y económicas que atraviesa el país, lo que evidentemente se ve reflejado en el abandono a temprana edad de los infantes, obligando a que los padres hombre y mujer deban alejarse de su hogar y familia para conservar el

empleo y esto no permite que los padres puedan estar presentes en la primera etapa de la niñez de sus hijos.

El derecho a una estabilidad laboral al igual que la maternidad y paternidad deben tener una protección especial en el ordenamiento Colombiano y Latinoamericano, siguiendo el buen ejemplo de los países desarrollados para que la sociedad pueda empezar a tener un mejor desarrollo social, cultural y económico; pero esto solo se puede lograr con una protección real y digna para las familias y los hogares.

Respecto a los tres puntos establecidos por la OIT frente al mínimo de presupuestos que deben ser reconocidos en virtud de la licencia de maternidad, se pudo evidenciar que Suecia lleva la delantera en los tres puntos tanto a España como a Colombia debido a que entrega un tiempo considerable a la madre y al padre para estar con el menor. Sumado a que garantiza la estabilidad económica de los hogares por medio de subsidios hasta los 16 años del menor, sumado a que el sistema de salud es reconocido como un derecho de estado de bienestar. Ahora bien, a pesar de que España cuenta con un subsidio depende de haber estado cotizando al sistema de seguridad social desde el principio del embarazo y el tiempo de descanso obligatorio es menor al 50 % otorgado en Suecia. Ahora, de cara a la situación en Colombia, pues es menos garantista todavía, ya que no existe un seguro o subsidio para la licencia sino que simplemente su remuneración depende del empleador quien después debe tramitar el recobro ante la EPS. De otro lado, el tiempo de licencia no es ni un 30 % del otorgado en Suecia.

En conclusión, es evidente que la protección a la mujer trabajadora en estado de embarazo en Colombia se encuentra muy distanciada del reconocimiento de derechos que existe en países desarrollados como Suecia o más adelantados como España. Ahora bien, se pudo establecer que si bien, la Ley 2114 de 2021 cumple con el mínimo de semanas establecidas en los Convenios de la OIT ratificados por Colombia, los derechos reconocidos a las mujeres en estado de embarazo actualmente no cumplen con los parámetros establecidos para la protección de la maternidad y la unidad de la familia de manera integral, ya que hay un atraso en cuanto el reconocimiento económico y la igualdad de género respecto a las licencia de maternidad y paternidad.

Referencias

Alonso, M. (2007). El papel de la mujer en la sociedad española. *Revista economía aplicada- Grup d' investigació* (19), pp. 56-87

Amezquita, P. (2011). La inconstitucionalidad Llerista: Una palanca de desarrollo. *Rev. maest. derecho econ.* (7). pp, 101-122

Avella, M. (2012). *Las instituciones laborales en Colombia: Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990*. Editorial Tadeo Lozano.

Berrocal, J. C., & Vega, R. J. R. (2016). La licencia de maternidad en el derecho comparado. *Revista Justicia juris*, (12), pp. 100-106.

Bolaño, C. (2013). *Industria cultural, información y capitalismo*. Editorial Gedisa.

Buitrago, A. (2013). *La protección por maternidad en los sistemas de seguridad social de Colombia y España*. (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá. España.

Botello, H. (2019). Las leyes de licencia de maternidad y el mercado laboral en Colombia. *Economía & Región*, (13), No. 1, pp. 67-86.

Campos, A. (2012). *CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN Y MATERNIDAD EN ESPAÑA: LA TITULARIDAD DE LOS PERMISOS PARENTALES*. España. Recuperado de https://www.fundacionuniversitasxxi.org/wp-content/uploads/2020/10/cuestiones_actuales_de_derecho_del_trabajo.pdf#page=154

Castillo, G. P., & Torres, J. R. (2013). La I Guerra Mundial en la retaguardia: la mujer protagonista. *Revista Historia y Comunicación Social*, (18), pp. 191-206.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (1983). *La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo*. *Revista CEPAL* (40), pp. 88-104.

Cáceres, M. (2014). Maternidad: un proceso con distintos matices y construcción de vínculos. *Revista Aquichan* (5), pp. 58-89

Congreso de la República de Colombia. (1938). Ley 53 de 1938

Congreso de la República de Colombia. (1938). Ley 197 de 1938

Congreso de la República de Colombia. (1945). Ley 6 de 1945

Congreso de la República de Colombia. (1946).Ley 90 de 1946

Congreso de la República de Colombia. (1966).Ley 73 de 1966

Churchill, S. (2002). La segunda guerra mundial. Editorial La esfera de los libros. Madrid, España.

Decreto 907 de 1966. Madrid, España

Decreto 2065 de 1974. Madrid, España

Decreto del 21 de agosto de 1923. Madrid, España

Decreto del 26 de mayo de 1931. Madrid, España

Edo, M. (2020). La figura de la mujer en Europa: una breve comparación de las políticas de igualdad entre Suecia y España. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/191072>

Escobedo, A. (2014). Licencias parentales y política social de la paternidad en España. *Revista Cuadernos de Relaciones Laborales* (32), pp. 69-99.

Ley de 13 de marzo de 1990 (ESPAÑA)

Figuera, S, (2019). Fuero de maternidad y su extensión al padre trabajador, *Revista Estado & Comunes* (1), pp.201-223

García, C. C., & Morán, M. P. (2008). Permisos de maternidad, paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. In *XV Encuentro de Economía Pública: políticas públicas y migración* (p. 2).

Giuzio, G. (2018). Las licencias de maternidad, parentales y de paternidad: su pertinencia como herramientas de equidad de género. *Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, (270), pp.321-336.

Góez, M., & Posada, J. (2016). La licitud de la tercerización laboral y la intermediación laboral en Colombia: análisis de la postura del ministerio del trabajo a partir del ordenamiento jurídico colombiano (Bachelor's thesis, Universidad EAFIT).

Gómez, M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia. Contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Revista Banco de la Republica de Colombia* (613), pp. 25-59

González, J. S., & Ruiz, C. S. (2007). Estructuras sociales, división sexual del trabajo y enfoques metodológicos. La estructura familiar y la función socio-sanitaria de la mujer. *Revista Investigación y educación en enfermería*, 25(1), pp. 66-73.

Hincks, R. (2005). Suecia fomenta la paternidad. Instituto Sueco. URL: <http://www.uv.es/csif/Suecia%20fomenta%20la%20paternidad.doc>. Descargado, 4(04), 2012.

Herrero, M. J. M. (2008). La política familiar en Suecia: ¿Un modelo de igualdad?. XI Jornadas de Economía Crítica. *EcoCri*, pp. 27-29.

Hurtado, M. (2019). De la licencia de maternidad y otros derechos de la seguridad social en salud en la maternidad subrogada. Recuperado de <http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/10819/2437>

Izquierdo, R. (2019). Análisis comparativo de las licencias por maternidad y paternidad en Argentina con las licencias en Suecia. Progresos y deudas pendientes del Estado para continuar el camino a la equidad de género.

Lauchin, C. (1949). La violencia- En Colombia hay un exceso de población rural. Biblioteca Nacional de Colombia. Recuperado de <https://bibliotecanacional.gov.co/es-co/proyectos-digitales/historia-de-colombia/libro/capitulo11.html>

Ley 8 de 1907. Madrid, España

Ley de Bases de la Seguridad Social. Madrid, España

Loggia G. (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: un análisis comparativo *Papeles de Población*, (4), pp. 95-125

Maroto, G. (2014). El reto de la maternidad en España: dificultades sociales y sanitarias. *Gaceta Sanitaria*.(5), pp 13-23.

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Colombia. (1991). Decreto 960 de 1991

Montoya, L. (2019). Maternidad subrogada: una práctica no reglamentada en el ordenamiento jurídico colombiano. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Nash, M. (1983). *Mujer, familia y trabajo en España*. Editorial Anthropos. Barcelona España.

Núñez, P. (2002). Los orígenes de la protección por maternidad. *Revista de fomento social* (2), pp.25-45

OIT, CINTERFOR. (2021) .Ministerio del Trabajo República de Colombia Institución constituyente. Recuperado de <https://www.oitcinterfor.org/node/6715>

OIT. (1952). Convenio No 103 sobre la protección de la maternidad. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C103

Olarte, L., & Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista Ensayos sobre política económica*. (63), pp. 190-230.

Ortegón, A. (2016). La licencia de maternidad en Colombia, evolución y conflictos normativos. Recuperado de <http://52.170.20.67:8080/handle/123456789/506>

Pabón, A. (2009). La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia. *Revista diálogos de saberes / investigaciones y ciencias sociales* (31), pp. 263-282

Pacheco, Y. (2011). La licencia de maternidad en el régimen internacional laboral y su desarrollo en Colombia a partir de la Constitución de 1991. *Revista Criterio Jurídico* (11). pp, 69-88.

Ramírez, N. (2018). Fuero maternal en Colombia: legislación e interpretación constitucional. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Rangercroft, A. (2016). El plan de Suecia para que los hombres tomen más licencia cuando tienen hijos. BBC News Mundo. Estocolmo, Suecia. Recuperado de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/01/160106_cultura_suecia_licencia_paternidad_wbm

Reinoso Bellido, B. (2016). Insistir y resistir: El nuevo modelo sueco del bienestar. Recuperado de <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/11674>

Rodríguez, L. (2021). Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Rodríguez, S. (2011). Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la Directiva. Revista Anales de la facultad de Derecho (8), 2011, pág. 228.

Rueda, A. (2017). Estabilidad laboral reforzada ante el fuero de maternidad. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia

Sandoval, Y. V. (2016). La mujer latinoamericana dentro del contexto de los Derechos Humanos: énfasis desde la perspectiva del derecho al trabajo. Revista IUSTA. (44), pp. 75-97.

Sotoca, J. (2018). Suecia, un paraíso para la maternidad. Revista diario sanitario. Estocolmo, Suecia. Recuperado de <https://diariosanitario.com/suecia-un-paraiso-para-la-maternidad/>

Sevilla, A. (2016). Capitalismo. Revista Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/capitalismo.html>

Presidencia de la República de Colombia. (1938). Decreto 1632 de 1938

Presidencia de la República de Colombia. (1939). Decreto 1766 de 1939.

Presidencia de la República de Colombia. (1945).Decreto 2127 de 1945,

Presidencia de la República de Colombia. (1950).Decreto 2663 de 1950

Presidencia de la República de Colombia. (1950).Decreto 3743 de 1950

Presidencia de la República de Colombia. (1967).Decreto 13 de 1967

Presidencia de la República de Colombia. (1968).Decreto 3135 de 1968

Presidencia de la República de Colombia. (1973).Decreto 722 de 1973

Presidencia de la República de Colombia. (1975).Decreto 770 de 1975

Presidencia de la República de Colombia. (1978).Decreto 1045 de 1978

Presidencia de la República de Colombia. (2011).Ley 1468 de 2011

Presidencia de la República de Colombia. (2011). Ley 2114 de 2021

Vinuesa Betoret, E. (2018). El permiso de paternidad. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/176540/TFG_2018_Vinuesa_Betoret.pdf?sequence=1