

## **Desafíos jurídicos de la corresponsabilidad parental**

The Legal Challenges of Parental Co-Responsibility

*Autor: Carlos Jesús Molina-Ricaurte*

*DOI: <https://doi.org/10.25058/1794600X.2681>*

## Desafíos jurídicos de la corresponsabilidad parental\* ■

### The legal challenges of parental co-responsibility ■

### Desafios jurídicos da corresponsabilidade parental ■

Carlos Jesús Molina-Ricarte<sup>a</sup>  
carlosj.molina@campusucc.edu.co

Fecha de recepción: 23 de febrero de 2026  
Fecha de revisión: 25 de marzo de 2026  
Fecha de aceptación: 10 de mayo de 2026

<https://doi.org/10.25058/1794600X.2681>

**Para citar este artículo:**

Molina-Ricarte, C. (2026). Desafíos jurídicos de la corresponsabilidad parental.  
*Revista Misión Jurídica*, 19 (31), 177-194.

## RESUMEN

Esta investigación examina la implementación de las licencias de paternidad y parentales en Iberoamérica, así como las semejanzas y diferencias entre los distintos países de la región. Se analiza cómo la diversidad de marcos normativos y políticas públicas incide en la participación de los padres en el cuidado de sus hijos y en su relación con la igualdad de género en el ámbito laboral. El estudio se desarrolla mediante una revisión de alcance centrada en Iberoamérica.

Los resultados evidencian diferencias significativas en la duración de las licencias, su diseño institucional y su uso efectivo, destacándose aquellos países que promueven una mayor participación de los padres en las tareas de cuidado y que presentan menores niveles de desigualdad de género en el trabajo. En este sentido, la investigación subraya la necesidad de fortalecer los marcos de protección familiar y de consolidar modelos de corresponsabilidad parental que contribuyan a una distribución más equitativa del cuidado infantil.

Asimismo, se identifican implicaciones en el ámbito de la salud pública, al sugerir la promoción de licencias que beneficien tanto el bienestar físico como emocional de padres e hijos, además de

---

\* Artículo de investigación científica que presenta los resultados del proyecto de investigación "Nuevas paternidades en el derecho en América Latina", código INV3473, con financiación interna de la Universidad Cooperativa de Colombia.

a. Abogado egresado de la Universidad del Atlántico, Magíster en Filosofía de la Pontificia Universidad Javeriana, y estudiante de Doctorado en Derecho en la Universidad de La Coruña, España. Profesor e investigador en la Facultad de Derecho, de la Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá D.C., Colombia. Miembro del Grupo de investigación "Filosofía, Constitución y Racionalidad" (Universidade da Coruña, España).

fomentar entornos laborales más equitativos e inclusivos. En conjunto, el estudio ofrece una perspectiva crítica sobre los modelos de licencia parental en Iberoamérica, aportando elementos para la transformación de las dinámicas familiares y laborales en la región.

## **PALABRAS CLAVE**

Corresponsabilidad parental, cuidado, Iberoamérica, igualdad de género, licencia de paternidad, licencia parental.

## **ABSTRACT**

This research study examines the implementation of paternity and parental leave in Ibero-America and the ways in which these differ from one country to the next. The study observes how laws and policies affect fathers' participation in caring for their children and their relationship with gender equality in the job. The analysis uses a scoping review to focus on Ibero-America.

The results reveal significant disparities in leave duration and usage, spotlighting countries that engage fathers more actively in family life and exhibit lower levels of gender inequality in the job. The study emphasizes the importance of strengthening family protection frameworks and models of parental co-responsibility to distribute the burden of childcare within families and promote gender equality in the job and society.

The implications also extend to public health, suggesting the promotion of leave that benefits parents and children physically and emotionally, as well as the creation of fairer, more inclusive workplaces. In summary, this study offers a critical perspective on parenting models in Ibero-America, aiming to transform family and work dynamics within the region.

## **KEY WORDS**

Parental co-responsibility, care, Ibero-America, gender equality, paternity leave, parental leave.

## **RESUMO**

Esta pesquisa examina a implementação das licenças-paternidade e das licenças parentais na Ibero-América, bem como as semelhanças e

diferenças existentes entre os diversos países da região. Analisa-se de que forma a diversidade de marcos normativos e políticas públicas influencia a participação dos pais no cuidado dos filhos e sua relação com a igualdade de gênero no âmbito laboral. O estudo é desenvolvido por meio de uma revisão de escopo centrada na Ibero-América.

Os resultados evidenciam diferenças significativas quanto à duração das licenças, ao seu desenho institucional e à sua utilização efetiva, destacando-se os países que promovem maior participação dos pais nas atividades de cuidado e que apresentam menores níveis de desigualdade de gênero no trabalho. Nesse sentido, a pesquisa ressalta a necessidade de fortalecer os marcos de proteção familiar e consolidar modelos de corresponsabilidade parental que contribuam para uma distribuição mais equitativa do cuidado infantil.

Além disso, identificam-se implicações no campo da saúde pública, ao sugerir a promoção de licenças que beneficiem tanto o bem-estar físico quanto emocional de pais e filhos, além de favorecer ambientes de trabalho mais equitativos e inclusivos. Em conjunto, o estudo oferece uma perspectiva crítica sobre os modelos de licença parental na Ibero-América, fornecendo subsídios para a transformação das dinâmicas familiares e laborais na região.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Corresponsabilidade parental, cuidado, Ibero-América, igualdade de gênero, licença-paternidade, licença parental.

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, la igualdad de género y la corresponsabilidad en los hogares son temas prioritarios en la agenda social y política. Concretamente, la licencia de paternidad se muestra como una herramienta fundamental para fomentar la participación activa de los padres en el cuidado de los hijos en distintos países, entre otros, en Iberoamérica. Aunque algunos de estos países han hecho avances legislativos, presentan disparidades en la duración y condiciones de las licencias de paternidad (y, según el caso, de las licencias parentales), limitando todavía la capacidad de los hombres para involucrarse en la familia, y, dando origen, lamentablemente, a nuevas formas de desigualdad de género.

En muchos casos, los padres prefieren no hacer uso de las licencias de paternidad ni las licencias parentales, debido a cargas adicionales que acarrearán para las familias, pero también por la falta de compromiso y solidaridad entre la sociedad y el Estado en la eliminación de las desigualdades de género y en una mayor protección y garantía a las familias. A estas dificultades se suma que la arquitectura normativa vigente descansa sobre un modelo binario de maternidad y paternidad que no contempla la realidad de las familias diversas. Configuraciones como las homoparentales, monoparentales o aquellas que recurren a técnicas de reproducción asistida enfrentan obstáculos adicionales para acceder a estos derechos, al no encuadrar en las categorías tradicionales que presupone la legislación.

En este contexto, surge la pregunta de investigación ¿Cómo las licencias de paternidad y licencias parentales pueden ayudar a distribuir la carga del cuidado infantil en las familias y promover la igualdad de género en el trabajo y la sociedad en Iberoamérica?

Para responder a la pregunta de investigación, se va a analizar la evolución normativa de la corresponsabilidad parental en Iberoamérica, abordando la variabilidad en la duración y las condiciones de las licencias de paternidad y licencias parentales en países de la región. Se recopilan múltiples y variados datos sobre la legislación actual, uso de la licencia por parte de los padres y estudios sobre los efectos sociales y económicos de esta licencia en la familia y el entorno laboral, haciendo énfasis en tres países de la región, que presentan licencias de mayor duración: Chile, Colombia y España. Luego se cruza el tema de las licencias de paternidad y licencias parentales con el de distribución de la carga del cuidado infantil en las familias e igualdad de género en el trabajo y la sociedad, y se toman en consideración nuevos aspectos, como la estructura familiar, clase social, etnicidad, movilidad y orientación sexual.

Académicamente, se busca contribuir a la reflexión sobre corresponsabilidad parental e igualdad de género en el contexto iberoamericano, contribuyendo al desarrollo del conocimiento en este área. Investigar este fenómeno resulta crucial para comprender las semejanzas así como las diferencias en la implementación y efectividad de

estas licencias en la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el hogar en distintos países de la región. La relevancia de esta investigación estriba en que no solo busca aumentar el entendimiento académico de las licencias de paternidad y licencias parentales, sino también informar a los entes encargados y responsables de legislar y crear política pública para que tomen las decisiones más equitativas y adecuadas que beneficien a las familias en Iberoamérica.

## METODOLOGÍA

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo. Emplea técnicas de revisión documental de material normativo y técnico y estudios sobre países de la región. Adopta el enfoque utilizado en dichos estudios, actualizando el estado del arte, pero también haciendo una revisión de la legislación y de las políticas de corresponsabilidad parental, que se extiende a Iberoamérica, para identificar posibles áreas de mejora y oportunidades para innovar.

Se hizo, en primer lugar, una revisión de alcance (scoping review) mediante una búsqueda en Scopus, aplicando los filtros (TITLE-ABS-KEY(Parental Co-Responsibility)). Esta búsqueda preliminar arrojó un total de 41 resultados. Luego se limitó la búsqueda a un rango por años, concretamente, 2020-2025. Los resultados se limitaron a 22. Se tomaron estos resultados y se examinó uno a uno que los resúmenes y palabras clave incluyeran el concepto “leave”, o, en su defecto, “licencia”. La búsqueda se redujo a seis resultados.

Finalmente, se buscó información en repositorios oficiales, representada principalmente por normas, y se trianguló la información con los resultados encontrados en Scopus. Esto arrojó un resultado, que fue consultado e incluido en el análisis de este estudio.

Como la búsqueda inicial no arrojó suficientes resultados para conformar una masa crítica, se consultó el motor de búsqueda de Google Scholar, usando los mismos criterios de consulta. Esta nueva búsqueda arrojó resultados suficientes que complementaron los resultados iniciales, lo cual permitió continuar el análisis. Después de reagrupar los resultados, se identificaron tres casos relevantes, Chile, Colombia y España, los cuales fueron tomados como casos de estudio. Esto sirvió también para delimitar geográficamente el análisis a Iberoamérica.

En la construcción del documento, fue usada una herramienta de inteligencia artificial (IA) generativa, a través de chatbot, GPT 4.0, para revisar y corregir las versiones preliminares, no para hacer análisis crítico de los resultados ni para ningún otro aspecto sustancial del manuscrito, el cual ya se había hecho previamente. Si bien fueron incluidos contenidos generados por IA en la versión final, éstos fueron revisados atenta y minuciosamente, garantizando su precisión y minimización de errores y sesgos.

## RESULTADOS

Las licencias de paternidad en Iberoamérica evolucionan en un contexto histórico y social que revela la lucha por la igualdad de género y el reconocimiento del papel importante del padre en el desarrollo infantil. En las últimas décadas, la transformación de las familias y la mayor inclusión de mujeres en el mercado laboral llevaron a replantear las responsabilidades en el hogar y el cuidado de los hijos (Maroto, 2020, pp. 96-97; Briceño & Saavedra, 2023, pp. 107-108; Ramírez & Valenzuela, 2023).

En comparación con otras regiones, los cambios legislativos en materia de licencia de paternidad en

Iberoamérica han llegado con mucha lentitud. En su *Boletín Igualdad de Género*, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2025) hacen un mapeo de las licencias de paternidad en América Latina, y, encuentran que, en seis países, se reconocen LP remuneradas de entre 10 y 15 días; en 11 países, licencias de menos de 10 días. Por último, en el Caribe, de 14 países, solamente Surinam otorga LP remunerada de ocho días (p. 5).

Aunque es cierto que España forma parte de la Unión Europea, lo que le permite tener una legislación de avanzada, es innegable la importancia que tiene este país dentro de la comunidad iberoamericana, debido no sólo a las raíces histórico-culturales, sino al intercambio cultural y económico que se mantiene entre estas naciones. Por esa razón, es tenido en cuenta en el presente estudio. Se evidencia, además —de los avances en la legislación en materia de licencia de paternidad—, que las realidades de su implementación difieren significativamente entre países y contextos, como se muestra en la tabla a continuación:

**Tabla 1.** *Licencias de paternidad en Iberoamérica*

País	Duración de licencia (en días)	Remuneración	Beneficiarios	Complementos
Argentina	2	100% del salario	Empleados de cualquier sector	
Brasil	5	100% del salario	Empleados de cualquier sector	Extensión a través de programas y políticas de empresa privada.
Chile	5	100% del salario	Empleados de cualquier sector	Se añade permiso posnatal parental.
Colombia	14	100% del salario	Empleados de cualquier sector	Extensión por disminución de la tasa de desempleo estructural, y se añade licencia parental compartida.
Ecuador	15	100% del salario	Empleados de cualquier sector	
España	112	100% del salario	Empleados de cualquier sector	Se añade permiso parental.

País	Duración de licencia (en días)	Remuneración	Beneficiarios	Complementos
México	5	100% del salario	Empleados de cualquier sector	
Paraguay	14	100% del salario	Empleados de cualquier sector	
Perú	10	100% del salario	Empleados de cualquier sector	
Uruguay	14-15/10-20	100% del salario	Empleados del sector privado y sector público, respectivamente	A partir del 1° de enero de 2026, su duración será de 17-20 días para los empleados del sector privado. Se añade licencia parental.
Venezuela	14	100% del salario	Empleados de cualquier sector	

*Nota:* Elaboración propia hecha a partir de la consulta de la normatividad vigente en cada país.

Los países con licencias de paternidad más generosas, al igual que aquellas que promueven la participación equitativa de los padres, experimentan resultados positivos tanto en la esfera familiar como en el desarrollo infantil (García, 2022; Idea País, 2022, p. 4; Monterroza, 2020, p. 82). Al reconocer el papel crítico que desempeñan los padres durante las primeras etapas de vida de sus hijos, se refuerza la noción de que una mayor inclusión de los hombres en la crianza no solo beneficia a las familias, sino que también tiene repercusiones positivas en la cohesión social y en la economía.

No obstante, todavía están presentes dificultades para que los padres tomen la licencia por completo. Por un lado, falta aún concienciación sobre sus derechos; por otro lado, persisten las presiones laborales como obstrucciones significativas. Este patrón se refleja sobre todo en los países latinoamericanos, donde la cultura laboral prevaleciente perpetúa el estereotipo de las madres como principales proveedoras de cuidado (Martínez & León, 2022).

En ocasiones, los padres sienten presión por parte de sus empleadores para no hacer uso de toda su licencia de paternidad, lo que evidencia una resistencia, cultural y económica, que frena los esfuerzos por lograr mayor igualdad en las responsabilidades parentales (Maroto, 2020; Tufiño, 2024, p. 5). El uso escaso de la licencia paterna y la

licencia parental puede mantener los estereotipos de género que definen a las mujeres como las cuidadoras principales, mientras que los hombres son vistos solo como proveedores económicos.

Estas barreras se agudizan en familias que no responden al modelo tradicional. Las homoparentales, monoparentales o aquellas conformadas mediante reproducción asistida enfrentan un marco normativo que no prevé la distribución flexible del cuidado ni contempla roles distintos del binomio convencional. La aplicación mecánica de categorías preestablecidas puede comprometer derechos fundamentales al cuidado, la igualdad y la seguridad social, afectando tanto a quienes cuidan como a los menores que dependen de ese cuidado.

La importancia de estos resultados radica en su capacidad para guiar reformas futuras y crear políticas que no solo se centren en la igualdad en el hogar, sino que también fomenten un cambio social más amplio, promoviendo la distribución de responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres (Cortés, 2023). Así, este análisis critica el marco actual de políticas en la región, sugiriendo que un verdadero compromiso con la igualdad de género necesita replantear las normas que atribuyen el cuidado principalmente a las mujeres y redirigir recursos hacia una mejor educación y concienciación sobre los derechos de paternidad (Cortés, 2023; Lousada, 2022; Nieto, 2023; Ramírez & Valenzuela,

2023; Riquelme & Riquelme, 2023). Además, la investigación destaca que futuras intervenciones deben considerar el contexto socio-cultural de la paternidad para alcanzar el fin deseado y que éste sea duradero.

Cabe destacar que, en países como Chile, Colombia y España, la legislación se ha movido a una mayor inclusión de derechos paternos a través de políticas de corresponsabilidad parental, contrariamente a lo que se observa en naciones que aún conservan prácticas más tradicionales que limitan a los padres a licencias de corta duración. También que las políticas de sensibilización e información sobre las licencias impactan directamente su uso. Por ejemplo, en España, la concienciación sobre los derechos laborales, específicamente de conciliación laboral, ha fomentado un uso corresponsable entre hombres y mujeres (García, 2024, p. 176).

Se ha optado por escoger estos tres países como casos de estudio, por la relevancia que toman en el tema tratado. Se excluyeron de la muestra otros países, porque no incluían licencias parentales junto a la licencia de paternidad o no establecían su obligatoriedad<sup>1</sup>. En el caso de Cuba, si bien la legislación establece una licencia parental (Artículo 16, Decreto Ley 234 de 2003), esta no define un tiempo de uso exclusivo de los padres, ni estipula tampoco una licencia de paternidad como tal para el padre (Perrotta, 2020, p. 159). En el caso de Uruguay, aparte de la licencia de maternidad y paternidad, la ley establece una licencia parental (Ley 19.161 de 2013, Artículo 12). No obstante, ésta no es obligatoria y solo se da de forma parcial (Torres, et al., 2025).

### 1.1. CHILE

A pesar de que la OIT suscribió el *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares* en 1981, solamente hasta 1993 Chile promulgó una ley que permitía el acceso al padre a un permiso posnatal en caso de enfermedad grave del/a niño/a

1. La licencia de paternidad es como se conoce el permiso remunerado que se concede al padre con motivo del nacimiento o adopción de un hijo o acogimiento de menor de edad, y que tiene como finalidad atender las necesidades de cuidado que tiene el niño en los primeros días de vida o de haber llegado al hogar. Mientras que la licencia parental hace referencia al permiso remunerado que se otorga a uno o ambos padres, de manera exclusiva o compartida, adicional a la licencia de maternidad o de paternidad, y que tiene como finalidad la distribución equitativa de las tareas de cuidado entre ambos padres por un período más largo.

menor de un año, pero sólo si era autorizado por la madre trabajadora, quien para el efecto no podía ejercerlo (Ley 19.250). Dicha licencia se aplicaba de manera restringida, ya que su titularidad pertenecía exclusivamente a la madre, y solo si esta autorizaba podía pasar al padre.

Casi dos décadas después, en 2011, una nueva ley, la 20.545, reconoció, por primera vez en ese país, el permiso posnatal obligatorio al padre por el término de cinco días (Serrano, 2024, pp. 63-64). A Chile, siguieron otros países de la región que adoptaron también, en sus legislaciones, la licencia de paternidad. Es el caso de México que reformó su código del trabajo en 2012 “e introdujo cinco días de licencia de paternidad. Del mismo modo, Nicaragua concedió a los padres el derecho a cinco días de licencia de paternidad en 2014, y Bolivia y Panamá ofrecen ya tres días” (Addati et al., 2022, p. 115).

La tendencia ha sido pasar de un modelo parental complementario, centrado en el rol de la madre como principal responsable de la crianza, y que le confiere, al padre, un rol, más bien, complementario, a un modelo parental de corresponsabilidad, que pone énfasis en el rol del padre, en la medida que toma mayor participación en las tareas de cuidado (Aguayo, 2023, p. 697; Martínez, 2021, p. 522). Evidencia de esto ha sido que algunos países han aumentado de forma progresiva la duración de la licencia de paternidad ya existente. “Por ejemplo, Paraguay aumentó esa licencia de tres a 14 días en 2015; Perú de cuatro a 10 días en 2018; y Uruguay de tres a 13 días en 2013” (Addati et al., 2022, p. 115).

Esta misma tendencia ha podido constatar en otros países, como Chile, Colombia y España, los cuales han adoptado modelos parentales que fomentan la corresponsabilidad, a través de licencias parentales, que han buscado equilibrar las cargas laborales entre hombre y mujeres y el cuidado en el hogar. Sin embargo, el uso de estas licencias entre los padres ha sido relativamente bajo, sugiriendo que, a pesar de las políticas, la participación activa de los hombres en el cuidado continúa siendo limitada debido a normas sociales tradicionales (Addati et al., 2022, pp. 132-133; Aguayo, 2023, p. 698; Martínez & León, 2022, p. 68).

La reforma de 2011 en Chile impulsó un enfoque de corresponsabilidad parental, reconociendo la necesidad de una mayor participación de ambos progenitores en la crianza (Martínez & León, 2022, pp. 81-82). Además del permiso posnatal

—de 12 semanas para la madre y cinco días para el padre—, se creó el permiso posnatal parental, con una duración adicional de 12 semanas. Este podía ser compartido por la madre con el padre a partir de la séptima semana, por el número de semanas que aquella determinara, debiendo concentrarse las semanas utilizadas por el padre en el tramo final del permiso.

Al presentar el proyecto de ley, el Gobierno chileno propuso ampliar la cobertura del permiso posnatal parental con el objetivo de alcanzar al mayor número posible de mujeres, especialmente a aquellas en situación de mayor vulnerabilidad (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2024, pp. 9-10). Una vez aprobada la ley, se estableció el pago de un subsidio estatal, destinado a la madre o al padre durante el uso del permiso, con un tope de 72,3 Unidades de Fomento (UF) [FS2.1] mensuales.

Si bien este diseño no representaría mayores obstáculos económicos para las mujeres de menores ingresos al momento de compartir el permiso con sus parejas, la situación difiere en el caso de aquellas con ingresos más altos. Para estas últimas, la reducción de ingresos derivada del tope del subsidio dificulta la posibilidad de compartir la licencia, generando barreras no solo para una distribución equitativa de las responsabilidades parentales, sino también para su adecuada reintegración al mercado laboral. En este sentido, evaluaciones posteriores a la entrada en vigencia de la ley han evidenciado sus limitaciones, concluyendo en la necesidad de establecer incentivos que permitan hacer efectiva la corresponsabilidad parental (García, 2022, pp. 12-13; Henríquez et al., 2024, p. 24; Serrano, 2024, p. 75).

## 1.2. COLOMBIA

La primera ley promulgada en Colombia que reconoció licencia remunerada a padres por nacimiento de hijo o adopción de menor de edad fue la Ley 1822 de 2017. El objeto principal de esta ley consistió en incentivar la adecuada atención y cuidado de la primera infancia. La duración establecida para este tipo de licencia fue de ocho días hábiles. Posteriormente, apareció la Ley 2114 de 2021, que tuvo por objeto ampliar la licencia de paternidad y crear la licencia parental y la licencia parental flexible de tiempo parcial. Con esta ley, se procuró no solo favorecer el bienestar infantil, sino también combatir la desigualdad en el ámbito laboral.

La Ley 2114 de 2021 trajo consigo importantes mejoras, no obstante, no ha superado del todo los desafíos históricos y estructurales. Por ejemplo, la diferencia entre la duración de las licencias de maternidad y paternidad en Colombia reproduce las desigualdades existentes, donde las madres tienen 18 semanas de licencia frente a las dos semanas que se otorgan a los padres, se perpetúa los estereotipos de género, y la madre termina asumiendo mayor responsabilidad en las labores de crianza. La legislación dejó abierta la posibilidad para que la licencia de paternidad se extendiera, de manera progresiva, hasta cinco semanas, pero todavía la diferencia en la duración entre una y otra licencia resulta significativa, por lo que continúa limitándose la participación del padre en las labores de crianza, sobre todo, en los primeros meses de vida del recién nacido o llegada al hogar del menor.

También surge el reparo de parte de los empleadores, que consideran que la posibilidad de ampliar la licencia de paternidad, llevaría a los padres a ausentarse de sus puestos de trabajo por más tiempo, lo cual se traduciría en un aumento de la carga laboral para el empleador, que estaría en la necesidad de contratar personal de apoyo para reemplazar temporalmente al padre o madre que se encuentran en licencia (Santana, 2024, p. 138).

A su vez, la Ley 2114 de 2021 introdujo dos nuevas modalidades de licencia: la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial. Ambas son susceptibles de crítica. En el caso de la licencia parental compartida, debe tenerse en cuenta que se trata, en esencia, de un derecho cuyo titular es la madre, ya que se deriva de su propia licencia y solo puede ser transferido —total o parcialmente— a partir de la semana 12. En consecuencia, el acceso del padre a esta modalidad depende exclusivamente de la decisión de la madre de cederle dicho tiempo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial permite al padre acordar con su empleador la sustitución de un período de su licencia de paternidad por un esquema de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo inicialmente previsto. No obstante, esta modalidad puede ejercerse antes de la segunda semana de la licencia de paternidad y se encuentra condicionada por la limitada duración de esta, por lo que su impacto en la ampliación del tiempo de cuidado efectivo del padre con el recién nacido o menor de edad resulta reducido.

Ahora bien, las tensiones surgen no solo respecto a las modalidades de licencia —licencia de paternidad, licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial—, sino también a otros derechos conexos. Entre ellos se encuentran la estabilidad laboral reforzada, que protege al trabajador frente al despido durante y después del disfrute de la licencia, y el derecho a la seguridad social, que ampara al trabajador y a su familia frente a contingencias como enfermedad, vejez y muerte, y que, además, debe extenderse a “todos los distintos tipos de uniones familiares” (Rosas, Ardila y Gómez, 2023, p. 16). Asimismo, entran en juego los derechos de terceros, en particular de los menores de edad, que deben ser protegidos de manera prevalente (Santana, 2024, p. 142).

En este contexto, resulta evidente la necesidad de adoptar un enfoque más amplio, que no solo considere los derechos de los padres, sino también los de los recién nacidos y menores de edad, especialmente en lo relativo a su salud, bienestar y a la garantía de un entorno seguro.

Adicionalmente, la Ley 2114 de 2021 ha sido objeto ya de dos juicios de constitucionalidad. El primero resuelto, en la Sentencia C-415 de 2022, en la que la Corte Constitucional extendió los efectos del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 a las parejas adoptantes, incluyendo a las parejas del mismo sexo. El segundo, a través de la sentencia C-324 de 2023, en la que la Corte Constitucional permitió el acceso a las personas con experiencias de vida trans, concretamente hombres, y las personas de género no binario, a las licencias en época de parto.

Ambas sentencias, sin duda, ampliaron la *ratio legis* de la Ley 2114 a nuevos supuestos. No obstante, se han evidenciado nuevos casos que quedaron por fuera, tanto de la formulación original de la Ley como de las sentencias referidas. Uno de esos casos es el de las parejas homosexuales formadas por hombres, cuando uno de los miembros de la pareja tiene conexión genética con el recién nacido, pero el otro no. Estas parejas se ven obligadas a cumplir con requisitos adicionales en orden a establecer la filiación entre el recién nacido y el compañero o esposo del padre biológico, por lo que quedan en situación de desigualdad frente a las demás parejas para la conformación de una familia y pueden ser objeto de discriminación, tal como advirtió uno de los magistrados de la Corte en su aclaración de voto en la Sentencia C-415 de 2022 (Molina-Ricaurte, 2024, pp. 433-434). [FS3.1]

Otro caso a considerar es el de los hombres con experiencias de vida trans y las personas de género no binario gestantes. A pesar de haberse permitido el acceso de los hombres trans y personas no binarias a licencias en la época de parto, en virtud de la sentencia C-324 de 2023, resulta inevitable que vuelva a presentarse una distribución inequitativa de las tareas de cuidado, y que este recaiga principalmente en cabeza de los hombres trans y personas no binarias en función del parto, por lo que estos podrían ser objeto, en cualquier momento, de una nueva forma de discriminación (Molina-Ricaurte, 2024, p. 436). Son necesarias, entonces, unas reglas mínimas que sirvan para evitar la distribución desigual de las tareas de cuidado, y que permitan la participación más equilibrada de ambos padres, con la cual se conciliaría, realmente, la vida familiar y laboral. Esta tarea correspondería, por derecho propio, al Legislador.

Un último caso que no ha sido contemplado por el Legislador ni la Corte Constitucional en relación con las licencias en época de parto, es el de los hombres solteros que recurren a la maternidad subrogada para tener un hijo. En 2022, la Corte Constitucional emitió la sentencia T- 275/2022, por la cual concedió amparo a un ciudadano que había tenido una hija por medio de maternidad subrogada y solicitaba la licencia de maternidad. En esta sentencia, la Corte advirtió la ausencia de una norma que regulara la maternidad subrogada (Molina-Ricaurte, 2024, p. 434). La Ley 2114 solo autoriza la extensión de la licencia de la época de parto de la madre al padre, en caso de enfermedad, abandono o muerte de la madre, y el padre queda a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, pero no contempla el supuesto de la madre que ha celebrado un contrato de maternidad subrogada con el padre, y que, en cumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato, hace entrega del hijo nacido a través de la subrogación al padre. No cabe ahí ninguna de las causales previstas por la Ley, por tanto, estamos frente a un vacío normativo, que puede dejar sin protección a los niños con origen en maternidad subrogada.

De manera reciente, fue radicado, en la Cámara de Representantes, un proyecto de ley, el 237/2025C, que tiene por objeto la ampliación de la licencia de paternidad remunerada en Colombia y la adopción de normas nuevas encaminadas a la reducción de la discriminación laboral asociada a la maternidad, la garantía del derecho al cuidado y la promoción de cambios sociales tendientes a una mayor igualdad. Este proyecto de ley propone, de manera puntual,

que la licencia de paternidad en Colombia aumente de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en 2027, estableciendo, además, el carácter de intransferible de ésta. Sin duda, esta iniciativa legislativa aproximaría más a Colombia a la igualdad de género, tanto a nivel laboral como familiar, también permitiría que las familias gocen de mayor bienestar físico y emocional, al hacer posible que ambos padres puedan compartir las tareas de crianza de manera simultánea. A pesar de ser un avance significativo, hace falta todavía garantizar el derecho de todas las personas a cuidar y ser cuidadas, de modo que los padres puedan participar aún más en la crianza de los hijos, no sólo durante los primeros meses de vida o de haber llegado al hogar, sino durante los primeros años.

Mientras continúa el trámite del proyecto de ley, un nuevo fallo expone las limitaciones del marco jurídico actual de las licencias de maternidad y paternidad. En marzo de 2026, la Corte Constitucional conoció el caso de una familia homoparental donde ambas madres participaban del cuidado y lactancia de su hijo, concebido mediante reproducción asistida. Al solicitar la licencia correspondiente, la madre no gestante recibió automáticamente una “licencia de paternidad”, pese a que ejercía funciones de cuidado primario y lactancia inducida. La Corte, en la Sentencia SU-068/2026, determinó que esta asignación automática vulneró tanto los derechos de la madre como los del menor, al aplicar mecánicamente un esquema binario incapaz de reconocer arreglos de cuidado que escapan al modelo heteronormativo. El tribunal subrayó que el legislador debe diseñar un régimen que trascienda las categorías rígidas de “maternidad” y “paternidad”, reconociendo la pluralidad de estructuras familiares y materializando una corresponsabilidad efectiva en el cuidado.

### 1.3. ESPAÑA

En España, el permiso de paternidad fue introducido por la Ley Orgánica 3/2007, con una duración de 13 días ininterrumpidos, extensibles a dos días en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo. Posteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019 equiparó la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores a 16 semanas, de las cuales serían obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, las cuales habrían de disfrutarse a jornada completa. El último avance legislativo es el Real Decreto-ley

5/2023, hacia la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

A pesar de que el Real Decreto-ley 6/2019 introdujo la equiparación completa de permisos a progenitores por el nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas, suprimiendo las diferencias entre permisos y sometiendo al mismo régimen jurídico a ambos progenitores, terminó siendo objeto de críticas por considerarse una medida “neutral” y poco efectiva, cuando, en realidad, eran necesarias “acciones positivas” que garantizaran verdaderamente unas relaciones familiares y laborales más igualitarias (Escobedo, 2022, pp. 616-617; García, 2024, p. 153).

Por su parte, el Real Decreto-ley 5/2023, se encargó de hacer la transposición de la Directiva 2019/1158 de la Unión Europea. Dicha transposición hizo la incorporación del permiso por fuerza mayor en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET), y del permiso parental para cuidado de hijo o hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta la edad de ocho años, con una duración de hasta ocho semanas, que pueden tomarse de manera continua o discontinua, en el artículo 45.1.o y en el 48 bis del mismo estatuto. El Decreto incluyó también un nuevo derecho de los trabajadores, a no recibir “trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”, adicionando el artículo 4.2.c del ET.

La principal crítica dirigida a este decreto se refiere a la transposición parcial de la Directiva 2019/1158, que deja por fuera el artículo 5 y el artículo 8, apartado 3, respecto a la remuneración o la prestación económica del permiso parental. De hecho, ambos artículos hacen referencia a la obligación que tienen los Estados miembro y empleadores de garantizar una remuneración suficiente o una prestación económica que “garantice un nivel de vida adecuado”, además de facilitar que ambos padres puedan gozar del permiso parental (Rodríguez, 2024, p. 106).

A pesar de haberse ampliado el plazo para que los Estados miembros hicieran la transposición correspondiente de la Directiva hasta el dos de agosto de 2024, el Estado Español aún no había efectuado dicha transposición en el plazo establecido (Noticias Jurídicas, 2025; Rueda, 2024, p. 87). Los críticos

advierten que, de no corregirse esta situación, más aún de no garantizarse una remuneración suficiente en el tiempo de goce del permiso parental a ambos progenitores, simplemente la medida adoptada por el Decreto sería poco efectiva en la práctica, incluso, podría ser perjudicial, al profundizar las desigualdades de género relacionadas con el uso de este permiso (García, 2024, pp. 167-168; Nieto, 2023, pp. 89-90; Rodríguez, 2024, pp. 106-107).

El análisis jurídico comparado de las licencias de paternidad en Iberoamérica evidencia importantes falencias normativas que contribuyen a la persistencia de la desigualdad de género tanto en el ámbito familiar como en el social. Diversos autores sostienen que las regulaciones vigentes tienden a reforzar roles tradicionales, en la medida en que las licencias de paternidad son considerablemente más breves que las de maternidad, lo que consolida a las mujeres como principales responsables del cuidado.

Si bien la incorporación de licencias parentales ha buscado corregir parcialmente esta situación, su efectividad se ve limitada por la ausencia de mecanismos que incentiven u obliguen su utilización. A ello se suma una concepción persistente del rol paterno como complementario, y no concurrente, lo que restringe la posibilidad de que los padres desarrollen un vínculo afectivo significativo con sus hijos en los primeros meses de vida —o tras su llegada al hogar— y limita su participación en las tareas de cuidado en etapas posteriores.

Las reformas en materia de licencias de paternidad y licencias parentales tienen implicaciones tanto en la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral como en la configuración de las dinámicas familiares, lo que pone de relieve la necesidad de articular políticas laborales y familiares. En palabras de Escobedo (2022): “Las políticas de licencias parentales se encuentran en la intersección entre políticas laborales y familiares” (p. 611). En este sentido, dichas licencias deben diseñarse con un enfoque integral que promueva simultáneamente la igualdad de género y el bienestar familiar.

En cuanto a políticas de apoyo a la paternidad, países, como Chile, Colombia y España, han avanzado hacia políticas más inclusivas, tendientes a una mayor igualdad en el cuidado infantil. No obstante, la mayoría de los gobiernos todavía enfrentan una falta de implementación efectiva de políticas que no solo reconozcan los derechos de los padres, sino que también fomenten la corresponsabilidad

en el cuidado. A pesar de los cambios positivos, la resistencia, cultural y económica, sigue afectando la adopción de prácticas de cuidado equitativas (CEPAL & OIT, 2025; Lupica et al., 2024; Molina-Ricaurte, 2025).

Se requieren reformas que no solo extiendan la duración de la licencia de paternidad y creen licencias parentales, sino que fomenten también cambios culturales en la percepción del rol de los padres (CEPAL, 2025, pp. 8-9; Fuenzalida & Herrera, 2023, pp. 32-34; Henríquez et al., 2024, p. 24; Idea País, 2022, pp. 11-13; Martínez & León, 2022, p. 87; Monterroza, 2020, pp. 84-85). Algunos estudios indican que la flexibilidad laboral es un factor clave para evitar las desigualdades.

Entre las propuestas, se incluyen la introducción de servicios públicos de cuidado de calidad y campañas de concientización y difusión para animar a los hombres a asumir efectivamente sus responsabilidades familiares, contribuyendo así a cambiar la dinámica de género (García, 2024, p. 176). Además, los factores económicos y las malas condiciones laborales influyen en la decisión de los padres de tomar una licencia, lo que sugiere que, para implementar medidas eficaces, es necesario tener en cuenta factores laborales y culturales. En este contexto, garantizar un acceso justo a la licencia de paternidad es fundamental, no solo para promover el papel de los padres, sino también para promover la igualdad de género. Para lograrlo, es necesario que las empresas se impliquen para que se produzcan cambios efectivos.

Este escenario pone de relieve la necesidad de seguir explorando cómo las reformas legislativas y las políticas públicas pueden convertirse en herramientas efectivas para impulsar el cambio social y promover la igualdad de género. Diversos estudios coinciden en que la participación de los padres en las tareas domésticas y en el cuidado de los hijos tiende a incrementarse en contextos donde se implementan políticas de corresponsabilidad parental (Aguayo, 2023, pp. 697-698; Maroto, 2020; Tufiño, 2024, p. 11), lo que refuerza la importancia de avanzar hacia diseños normativos más inclusivos (Oñate et al., 2024, p. 447).

En general, las reformas legislativas y las políticas que promueven la corresponsabilidad parental conducen a un entorno laboral más equitativo y equilibrado, y pueden cambiar la dinámica familiar y mejorar el bienestar de los niños (García, 2022;

Idea País, 2022, p. 4; Monterroza, 2020, p. 94). Sin embargo, la diversidad de experiencias en América Latina crea un panorama complejo en el que diversos factores culturales, económicos y jurídicos influyen en los derechos de paternidad. Muchos países de la región siguen teniendo dificultades para aplicar políticas que promuevan la corresponsabilidad y combatir las normas culturales que perpetúan los roles de género tradicionales. Por lo tanto, las reformas legislativas deben complementarse con campañas de sensibilización que cambien la percepción de la sociedad sobre la paternidad como una responsabilidad compartida (Lupica et al., 2024, p. 22).

Esta revisión confirma que la licencia de paternidad y la licencia parental son herramientas importantes que pueden conducir a cambios significativos en las estructuras familiares y sociales de Iberoamérica, más allá de ser meras medidas administrativas. La región puede contribuir de manera sustancial a la construcción de sociedades más justas y equitativas avanzando hacia un marco normativo más integral que promueva la corresponsabilidad en el cuidado y la igualdad de género. Esto es determinante para el bienestar de las familias y el crecimiento sostenible de sociedades que valoren y promuevan la igualdad en los aspectos diversos de la vida.

## 2. DISCUSIÓN

El debate sobre la licencia de paternidad se da en un contexto donde la igualdad de género es un objetivo clave en Iberoamérica. Esto se debe a que se busca cambiar los roles de género tradicionales en la crianza y el cuidado de los niños. Los hallazgos muestran que, a pesar de los cambios en las leyes que fomentan la participación de los padres a través de licencias más largas y opciones de paternidad compartida y flexible, el modelo económico y la cultura laboral y social en muchos países de la región aún restringe el uso real de estos derechos.

Las consecuencias de este estudio son diversas, incluyendo tanto aspectos teóricos como prácticos. Teóricamente, los hallazgos respaldan la necesidad de modificar los modelos parentales y de cuidado. Por otro lado, la práctica ya ha demostrado la necesidad de que se realicen cambios legislativos, incluso cambios a nivel constitucional (Hermosilla & Tórtora, 2023; Lousada, 2022), que garanticen una conciliación entre vida familiar y laboral para ambos progenitores y un mayor bienestar para las familias.

No obstante, este tipo de cambios no sirven de mucho si no se llevan a efecto los cambios sociales correspondientes.

Las reformas legislativas, por consiguiente, deben venir acompañadas de políticas que incluyan programas educativos y campañas de sensibilización que transformen las percepciones acerca de los roles de género y la paternidad (Addati et al., 2022, pp. 132-133; Lupica et al., 2024). Estas políticas deben contemplar también mecanismos que permitan verificar y evaluar el uso de las licencias de paternidad y licencias parentales. Por último, deben prever incentivos para que las empresas alienten a sus empleados a hacer uso de estos derechos e institucionalizar un sistema de servicios de cuidado complementario. En ese sentido, es fundamental que se dé una colaboración activa entre gobiernos, empleadores y la comunidad en general para establecer un entorno que efectivamente respalde la igualdad de género y el bienestar de las familias a través de las licencias de paternidad y licencias parentales (Lupica et al., 2024).

Este enfoque integral no solo hará más fácil que un mayor número de hombres tome la licencia de paternidad y la licencia parental, sino también contribuirá a fomentar una cultura que valore las aportaciones de los dos padres en la crianza de los hijos de manera sostenida. Exactamente, las acciones y políticas futuras que intenten cambiar la dinámica familiar en Iberoamérica tendrán que fomentar no solo la igualdad en el hogar, sino también en el contexto laboral.

La comparación con otros países, por ejemplo los países escandinavos, señala la necesidad de implementar, en la región, políticas más amplias, que no solo se ocupen de la duración de las licencias de maternidad y paternidad, sino también de la conciliación entre vida familiar y laboral, precisamente, en los primeros años de vida después del nacimiento o de llegada del menor de edad a un hogar tras un proceso de adopción (Addati et al., 2022, pp. 344, 383; García, 2022). Aún con mayor razón, las políticas de corresponsabilidad parental tienen que contemplar campañas educativas que fomenten la participación activa de los padres en el cuidado de sus hijos.

No obstante, las licencias de paternidad y las licencias parentales se debaten entre la obligatoriedad y la discrecionalidad. Por un lado, es bueno que las licencias sean individuales e irrenunciabiles,

pues garantiza que haya universalidad, igualdad de acceso, y que, efectivamente, se haga uso de éstas. Sin embargo, las realidades familiares resultan muy diversas, entre otras cosas, por la diversidad de sus miembros. Por tanto, en ocasiones, la obligatoriedad no garantiza *per se* la protección eficaz de los derechos de todas las familias, y, al contrario, pueden verse éstos afectados. En esos casos, lo deseable es que los miembros de la familia tengan la potestad de decidir quién, cómo y cuándo tomar la licencia.

Por otro lado, es ya conocido que al interior de las familias se reproducen roles y estereotipos sociales que generan desigualdades. En consecuencia, resulta igualmente contraproducente otorgarles dicha discrecionalidad a los miembros de la familia; más cuando pueden concentrarse nuevamente las tareas de cuidado en uno solo —que sería generalmente la mujer o la persona gestante— en lugar de redistribuirse, lo que perpetuaría las desigualdades de antaño.

Convendría adoptar un modelo regulatorio que establezca estándares mínimos de carácter universal, orientados a la protección de grupos en situación de vulnerabilidad. En primer lugar, dicho modelo debería imponer obligaciones claras a los empleadores en el reconocimiento y garantía de estos derechos. En segundo lugar, a los padres, quienes deben asumir de manera efectiva e ineludible las responsabilidades de crianza.

No obstante, como se ha señalado, resulta igualmente necesario preservar cierto grado de flexibilidad, especialmente considerando que las necesidades de cuidado al interior de las familias varían con el tiempo. En este sentido, podría plantearse la obligatoriedad de utilizar una parte de las licencias —particularmente las parentales— dentro de un período determinado. La fracción restante podría emplearse de forma flexible en un lapso más amplio o incluso transferirse entre los miembros de la familia, incorporando así un margen razonable de discrecionalidad.

El debate sobre la obligatoriedad frente a la discrecionalidad en el uso de las licencias parentales plantea un dilema complejo. Conviene, en todo caso, explorar alternativas que superen la dicotomía actual. En la Sentencia SU-068/2026, la Corte Constitucional colombiana llamó la atención sobre la conveniencia de diseñar un “banco conjunto de semanas” que integre las licencias de maternidad y paternidad – en Colombia, 18 y 2 semanas

respectivamente – para que las familias distribuyan ese tiempo según sus necesidades, decisiones libres y proyectos de cuidado. Este tipo de esquema permitiría materializar el derecho fundamental al cuidado como eje vertebrador de las licencias parentales. Lejos de debilitar la protección reforzada que merece quien gesta, este enfoque reconocería que el cuidado no se agota en el parto y que la corresponsabilidad requiere mecanismos flexibles que respondan a la diversidad real de las familias.

Esta investigación pone de relieve la urgencia de adoptar un enfoque amplio e integral en el estudio de las licencias de paternidad y parentales. Dicho enfoque debería incorporar variables como la estructura familiar, la clase social, la etnicidad, la movilidad y la orientación sexual, todas ellas susceptibles de cambio a lo largo del tiempo.

Diversos estudios han demostrado que factores como la condición económica de los hogares, así como la orientación e identidad sexual y de género de sus integrantes, inciden de manera significativa en el ejercicio de estos derechos (Cetré Castilblanco, 2023, pp. 153-154; Molina-Ricaurte, 2024; ONU Mujeres México, s.f., p. 3; Ramírez & Valenzuela, 2023; Reckziegel et al., 2023, p. 23; Tufiño, 2024, p. 9). En este contexto, la incorporación de múltiples voces y experiencias resulta clave para comprender cómo diseñar políticas más inclusivas y eficaces para la diversidad de familias.

Por ello, es fundamental que futuras investigaciones evalúen la eficacia de las políticas públicas vigentes, tanto en términos de su implementación por parte de empleadores y empresas como de su impacto directo en la vida cotidiana de las familias.

Por último, se advierte la escasez de estudios longitudinales que analicen la evolución de las dinámicas familiares y laborales en relación con las licencias de paternidad y parentales. Este tipo de aproximaciones permitiría comprender mejor las transformaciones de la paternidad en Iberoamérica, así como identificar buenas prácticas y orientar eventuales reformas legislativas.

En consecuencia, resulta imprescindible avanzar hacia un marco de investigación más inclusivo y exhaustivo, que contribuya a la formulación de políticas orientadas a promover la igualdad de género en el ámbito del cuidado y del trabajo (Lupica et al., 2024). Asimismo, las investigaciones futuras

deberían ampliar su foco para examinar el papel de actores clave —como el Estado, los empleadores y la sociedad en general— en la promoción de un cambio cultural que respalde la corresponsabilidad en el cuidado.

## CONCLUSIONES

Este estudio resalta la necesidad de fortalecer los marcos de protección de las familias y los modelos de corresponsabilidad parental para ayudar a distribuir la carga del cuidado infantil en las familias y promover la igualdad de género en el trabajo y la sociedad. Los desarrollos jurisprudenciales más recientes refuerzan esta conclusión. La Sentencia SU-068/2026 de la Corte Constitucional colombiana ratifica que el diseño actual debe evolucionar hacia estructuras más flexibles, capaces de reconocer la diversidad familiar y de eliminar barreras que hoy afectan a familias homoparentales, monoparentales y aquellas constituidas mediante reproducción asistida. El cuidado, entendido como derecho fundamental, exige que las licencias parentales dejen de operar como compartimentos estancos para convertirse en herramientas que respondan a las necesidades concretas de quienes cuidan y de quienes son cuidados.

El tránsito hacia reformas normativas que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado deberán orientarse a garantizar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral

y asegurar al mismo tiempo que las necesidades de cuidado al interior de las familias sean adecuadamente atendidas. De este modo, podrían propender a una conciliación real entre la vida laboral y familiar, así como una participación más equitativa de ambos progenitores en las tareas domésticas y de cuidado.

Los hallazgos revelan que, a pesar de los avances promovidos por las políticas públicas en materia de licencias de paternidad en algunos países de Iberoamérica, estos resultan aún insuficientes para alcanzar una verdadera igualdad de género, tanto en el ámbito laboral como en la vida familiar. Por tanto, hace falta un compromiso real por parte del Estado y la sociedad, que garantice el uso de las licencias adecuado a las necesidades de las familias y los proyectos de cuidado.

Esta investigación ofrece una lectura crítica sobre los modelos parentales vigentes en Iberoamérica, con miras a transformar tanto las dinámicas familiares como las estructuras laborales de la región. No obstante, se recomienda el desarrollo de estudios comparativos sobre la implementación de medidas similares en distintos contextos sociales y culturales. Este tipo de análisis permitiría ampliar la comprensión sobre el diseño y la eficacia de las licencias de paternidad y parentales, contribuyendo a la formulación de políticas más inclusivas y efectivas en la promoción de la igualdad de género y la corresponsabilidad parental.

## REFERENCIAS

- Addati, L., Cattaneo, U. & Pozzan, E. (2022). *Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/los-cuidados-en-el-trabajo-invertir-en-licencias-y-servicios-de-cuidados>
- Aguayo, F. (2023). Masculinities and Public Policies in Latin America. *Men and Masculinities*, 26(5), 696-703. <https://doi.org/10.1177/1097184X221149994>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (14 de marzo de 2024). *Historia de la Ley N° 20.545*. [https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file\\_ley/4514/HLD\\_4514\\_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf](https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/4514/HLD_4514_749a0d2dec7072ac83d52ebf0f2ff393.pdf)
- Briceño, X. & Saavedra, T. (2023). Relaciones de género y corresponsabilidad parental. Contribuciones desde relatos de vida. En C. Mayorga, et al. (ed.), *Separación, divorcio y relaciones familiares. Un análisis*

- multidisciplinario* (pp. 107-123). Ariadna Ediciones. <https://ariadnaediciones.cl/index.php/catalogo/259>
- Colombia. (2017, 4 de enero). Ley n° 1822: Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1822\\_2017.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1822_2017.html)
  - Colombia. (2021, 29 de julio). Ley n° 2114: 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. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967>
  - Colombia. (2025, 19 de agosto). Proyecto de Ley 237/2025C: Por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones [Proyecto de ley]. <https://www.camara.gov.co/ampliacion-licencia-de-paternidad>
  - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). "Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe: hacia la corresponsabilidad social y de género". *Boletín Igualdad de Género*, (4), 1-12. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/81366-tiempos-cuidar-america-latina-caribe-la-corresponsabilidad-social-genero>
  - Chile. (1993, 30 de septiembre). Ley n° 19.250: Modifica Libros I, II y V del Código del Trabajo, artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30617>
  - Chile. (2011, 17 de octubre). Ley n° 20.545: Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030936>
  - Corte Constitucional (Colombia). (2022, 1 de agosto). Sentencia T-275/2022. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-275-22.htm>
  - Corte Constitucional (Colombia). (2022, 23 de noviembre). Sentencia C-415/2022. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-415-22.htm>
  - Corte Constitucional (Colombia). (2023, 24 de agosto). Sentencia C-324/2023. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-324-23.htm>
  - Cortés, M. (2023). *Significado de Maternidad y proceso de convertirse en madre en un grupo de mujeres trabajadoras* (Tesis de Doctorado, Universitat Jaume I, Castellón de la Plana, España). <https://www.tdx.cat/handle/10803/687871#page=1>
  - Corte Constitucional (Colombia). (2026, 26 de marzo). Sentencia SU-068/2026. <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado-13-Marzo-25-y-26-de-2026>
  - Cuba. (2003, 13 de agosto). Decreto Ley 234 de 2003: De la maternidad de las trabajadoras. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/FFB0299B333CA66F052581AA00794AAD/\\$FILE/DECRETO\\_LEY\\_N%C2%BA\\_234\\_2003\\_MATERNIDAD\\_TRABAJADORAS.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/FFB0299B333CA66F052581AA00794AAD/$FILE/DECRETO_LEY_N%C2%BA_234_2003_MATERNIDAD_TRABAJADORAS.pdf)
  - Escobedo, A. (2022). Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares. *Igualdades*, 7, 611-628. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.7.09>
  - España. (2007, 23 de marzo). Ley Orgánica 3/2007: Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
  - España. (2019, 7 de marzo). Real Decreto-ley 6/2019: De medidas urgentes para

- garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
- España. (2023, 29 de junio). Real Decreto-ley 5/2023: Por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-15135>
  - Fuenzalida, P. & Herrera, F. (2025). Maternidad, labores de cuidado e igualdad en la legislación laboral chilena. *Revista De Derecho Aplicado LLM UC*, (11), 1-40. <https://doi.org/10.7764/rda.11.54011>
  - García, E. (2022). *Perspectivas y desafíos del postnatal masculino en Chile*. IdeaPaís. <https://www.ideapais.cl/publicaciones/biblioteca>
  - García, E. (2024). Conciliación entre la vida profesional y la vida familiar: un análisis de la no discriminación, la corresponsabilidad y la flexibilidad como elementos para la igualdad laboral de las mujeres en la Directiva (UE) 2019/1158 y en su trasposición al ordenamiento español. *Lan Harremanak*, 51, 151-178. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26323>
  - Henríquez, M., Vivaldi, L., Fernández, A. & Martínez, V. (2024). *¿Derecho a cuidar? Modificaciones necesarias para avanzar hacia una corresponsabilidad social y de género*. Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas (CIPP). <https://share.google/nCEYwkIR4p8s0S6Lt>
  - Hermosilla, A. & Tórtora, H. (2023). La importancia de constitucionalizar la corresponsabilidad parental en Chile. *Revista De Ciencias Sociales*, (81), 143-176. <https://doi.org/10.22370/rcs.2022.81.3561>
  - Lousada, J. (2022). Evolución de la igualdad desde la Constitución de 1978: del patriarcado fuerte hacia la igualdad de género. *iQual. Revista de Género e Igualdad*, (5), 1-27. <https://doi.org/10.6018/igual.498191>
  - Lupica, C., Harker, M., Martínez, C. & Brenes, D. (2024). *Impulsando el bienestar, la equidad y la economía en América Latina y el Caribe*. BID. <https://doi.org/10.18235/0013336>
  - Maroto, G. (2020). *Discursos, prácticas y producción científica sobre paternidad desde la perspectiva de género* (Tesis de Doctorado, Universidad de Sevilla, Sevilla, España). <http://hdl.handle.net/10261/243079>
  - Martínez, J. (2021). Understanding the State Regulation of Fatherhood in Latin America: Complementary versus Co-responsible. *Journal of Latin American Studies*, 53, 521-545. <https://doi.org/10.1017/S0022216X2100047X>
  - Martínez, J. & León, W. (2022). Trayectorias de la regulación estatal de la paternidad en América Latina y sus implicaciones para la igualdad de género. *Revista SAAP*, 16(1), 69-98. <https://dx.doi.org/10.46468/rsaap.16.1.a3>
  - Molina-Ricourte, C. (2024). Las nuevas paternidades: una nueva posibilidad para las familias diversas en el ordenamiento jurídico colombiano. En M. Iglesias, S. De Guzmán (coo.), *Corresponsabilidad, espacios de cuidados y políticas públicas de igualdad de género en Iberoamérica* (pp. 423-440). Dykinson, S. L. <https://www.dykinson.com/libros/corresponsabilidad-espacios-de-cuidados-y-politicas->

- publicas-de-igualdad-de-genero-en-iberoamerica/9788411705868/
- Molina-Ricaurte, C. (2025). Nuevas paternidades en América Latina: avances y desafíos. *Revista África e Africanidades*, 18(53), 446-463. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/59423>
  - Monterroza Baleta, V. (2020). La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombres y mujeres: el caso colombiano. *Precedente Revista Jurídica*, 17, 69-96. <https://doi.org/10.18046/prec.v17.4381>
  - Nieto, P. (2023). La transposición de la directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través del RD Ley 5/2023. *Revista De Estudios Jurídico Laborales Y De Seguridad Social (REJLSS)*, (7), 75-102. <https://doi.org/10.24310/rejls7202316909>
  - Noticias Jurídicas. (1 de agosto de 2025). *El TJUE condena a España por no transponer a tiempo la directiva europea sobre conciliación laboral y familiar*. Actualidad Jurisprudencia. <https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/20481-el-tjue-condena-a-espana-por-no-transponer-a-tiempo-la-directiva-europea-sobre-conciliacion-laboral-y-familiar/>
  - ONU Mujeres México. (s.f.). *La igualdad de género*. ONU Mujeres México. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/6/igualdad-mujeres>
  - Oñate, B., Franco, M. & Cárdenas, S. (2024). Flexibilidad y políticas laborales: Correlación y tendencias legales en los derechos de trabajadores en Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 30 (3), 441-458. <https://doi.org/10.31876/rcs.v30i3.42683>
  - OpenAI. (2025). ChatGPT (versión del 31 de mayo) [Modelo de lenguaje de gran tamaño]. <https://chat.openai.com/chat>
  - Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312301](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312301)
  - Perrotta, V. (2020). *Las licencias parentales y la corresponsabilidad de género en Uruguay: las políticas, las prácticas y los mandatos de género en tensión* (Tesis de Doctorado, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/27486>
  - Ramírez, M. & Valenzuela, B. (2023). Revisión sistemática de la participación de la mujer en el mercado de trabajo y su vínculo con el concepto de cuidado. *Revista De Investigación Del Departamento De Humanidades Y Ciencias Sociales*, (24), 93-122. <https://rihumso.unlam.edu.ar/index.php/humanidades/article/view/314>
  - Reckziegel, J., Alvarez, R. & Cobos, A. (2023). La gestación sustituta ante las prestaciones por maternidad: Un estudio comparado entre Brasil, Chile y México. *Revista De El Colegio De San Luis*, 13(24), 1-31. <https://doi.org/10.21696/rcsl132420231472>
  - Riquelme, L. & Riquelme, F. (2023). Corresponsabilidad parental conciliación trabajo-familia. En C. Mayorga, et al. (ed.), *Separación, divorcio y relaciones familiares. Un análisis multidisciplinario* (pp. 41-50). Ariadna Ediciones. <https://ariadnaediciones.cl/index.php/catalogo/259>
  - Rodríguez, E. (2024). El nuevo permiso parental del estatuto de los trabajadores. *Lan Harremanak*, 51, 90-116. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26337>
  - Rosas, C., Ardila, L. & Gómez, D. (2023). Familia y seguridad social colombiana. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 53 (139), 1-20. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n139.a10>
  - Rueda, J. (2024). Los permisos retribuidos tras el RDI 5/2023: cuestiones pendientes

- y nuevos desafíos interpretativos. *Lan Harremanak*, 52, 71-102. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27057>
- Santana, S. (2024). Desigualdad de derechos del trabajador padre cabeza de familia respecto a la trabajadora madre cabeza de familia en conexidad con los derechos del menor. *Verba Luris*, 51, 135-153. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.51.11496>
  - Serrano, A. (2024). Evolución y tratamiento legal del derecho a descanso de pre y postnatal. *Revista De Derecho De La Universidad Católica De La Santísima Concepción*, 44, 59-90. <https://doi.org/10.21703/issn2735-6337/2024.n44.03>
  - Torres, D., Montes, C. & López-Gallego, L. (2025). Becoming a caregiver and the use of parental leave in Uruguay. *Sortuz: Oñati Journal of Emergent Socio-Legal Studies*, 15(1), 104-123. <https://doi.org/10.35295/sz.iisl/2145>
  - Tufiño, B. (2024). La homologación de las licencias de paternidad y maternidad en México: un imperativo para reducir la losa de hormigón. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.2.2024.62>
  - Uruguay. (2013, 15 de noviembre). Ley nº 19.161: Modificación del subsidio por maternidad y fijación de subsidio por paternidad y subsidio para cuidado del recién nacido. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19161-2013>