

Licencia de Maternidad

Licencia de Maternidad	Es un derecho irrenunciable y extensivo, que ofrece un descanso remunerado de 18 semanas (calendario) para todas las trabajadoras cotizantes que tienen un hijo. Su cumplimiento es responsabilidad tanto de las EPS como de los empleadores.
Objetivo	Proteger la salud y el bienestar de la madre y el recién nacido.
Artículo 236 del CST	Establece los documentos y condiciones necesarios para que el empleador otorgue este derecho a la trabajadora.
Aplicabilidad	<ul style="list-style-type: none">• Trabajadoras con contrato laboral.• Quienes prestan servicios de manera independiente y están afiliadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) como cotizantes.• Madres adoptantes, en las mismas condiciones.

Sentencia T-278 de 2018 de la Corte Constitucional

Naturaleza Jurídica de la Licencia de Maternidad como Prestación Económica

- Reafirmó la licencia de maternidad como una medida de protección dirigida tanto a la madre como a la institución familiar.
- Reconoce un período dedicado a la recuperación física de la madre y al cuidado del recién nacido.
- Incluye una prestación económica con el propósito de cubrir las necesidades de la madre y el hijo durante el tiempo de la licencia, asegurando la continuidad en su subsistencia sin depender de los ingresos salariales habituales.

Naturaleza No Salarial de la Prestación

El monto recibido por licencia de maternidad no tiene naturaleza salarial. Al no implicar una contraprestación directa por un trabajo realizado, la prestación se clasifica como un ingreso sustitutivo y no como un salario. Este enfoque es esencial, pues delimita los derechos y beneficios laborales derivados de los ingresos por licencia de maternidad, diferenciándolos de aquellos aplicables a los salarios habituales.

Para el reconocimiento

1

Afiliación activa al SGSSS en calidad de cotizante.

2

Pago de aportes durante el período de gestación.

3

Presentación del certificado de licencia emitido por un médico de la EPS.

Certificado Médico

1

Estado de embarazo de la trabajadora.

2

Fecha probable de parto.

3

Fecha en la que debe comenzar la licencia, la cual deberá empezar, al menos, dos semanas antes del parto.

Importancia de la Cotización en el Período de Gestación

Pagos de seguridad social

Es imperativo que la trabajadora haya realizado los pagos de seguridad social durante el periodo de gestación para que la EPS asuma el valor total de la licencia.

La legislación permite un plazo adicional para que la trabajadora regularice cualquier mora en sus aportes, coincidiendo con el mes de inicio de la licencia.

Aportes parciales

Si los aportes se realizaron solo parcialmente, la EPS podrá realizar un pago proporcional al tiempo cotizado, salvo lo previsto en el artículo 2.2.3.2.4 del decreto 780 de 2016 que señala que para las trabajadoras independientes el ingreso base de cotización es un salario mínimo legal mensual vigente.



Aportes a Seguridad Social durante la Licencia de Maternidad

Aportes a Salud y Pensión durante la Licencia

Durante el período de licencia de maternidad, la normativa establece que deben mantener los aportes a seguridad social en salud y pensión.

Ingreso Base de Cotización para los Aportes a Seguridad Social

Según el artículo 3.2.1.10 del Decreto 780 de 2016, el valor de la licencia de maternidad debe tomarse como la base de ingreso para calcular los aportes a seguridad social durante dicho período. Así, el empleador y la trabajadora deben contribuir conforme a los porcentajes legales correspondientes.

La parte proporcional del aporte que corresponde a la trabajadora es deducida directamente de su licencia de maternidad, ajustándose de esta manera al esquema de cotización regular.

Aportes a Parafiscales durante la Licencia de Maternidad

Aportes a riesgos laborales

No se realizan aportes, ya que no se encuentra expuesto a riesgos derivados del trabajo.



Naturaleza de la Exclusión

Esta exclusión obedece a la naturaleza jurídica de la licencia de maternidad, la cual se clasifica como una prestación económica y no como salario. Al no considerarse un ingreso salarial, no genera la obligación de realizar pagos parafiscales que normalmente se aplican a los salarios activos.



Pago de la Licencia para trabajadoras dependientes

Numeral 1.4 Circular 11 de 1995

Establece que el valor de la licencia de maternidad es el 100% del salario devengado al inicio del descanso y que el pago debe efectuarse conforme a la periodicidad (mensual o quincenal) de la nómina del empleador.

Artículo 121 Decreto 19 de 2012

Establece que el trámite para el reconocimiento de la licencia debe ser gestionado directamente por el empleador ante la EPS, sin involucrar a la trabajadora en este proceso, es decir, el empleador es el encargado de recobrar este valor a la EPS.

Responsabilidad del Empleador

El empleador está obligado a realizar el pago de la licencia, cubriendo el 100% del salario durante el período de descanso.

Pago de la Licencia para trabajadoras independientes

Responsabilidad de la EPS

La EPS es responsable del pago de la licencia, siempre que la trabajadora presente la solicitud formal y cumpla con los requisitos documentales exigidos por la EPS.

Sin embargo, algunas EPS no cumplen con el pago inmediato y pueden retrasarse en la compensación, tardando semanas, meses o hasta el punto en que una acción judicial ordene su cumplimiento.

Plazo de pago

Con base en el artículo 2.2.3.4.3 del Decreto 780 de 2016, la EPS tiene un plazo de 15 días hábiles para reconocer y autorizar el pago de la licencia de maternidad a partir de la presentación completa de la solicitud.

Una vez autorizado, la EPS debe pagar el monto correspondiente dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Responsabilidad en el Pago de Licencia de Maternidad ante Traslado de EPS

Entidad Responsable del Pago de Licencia de Maternidad

Al producirse un traslado de EPS, la responsabilidad en el pago de la licencia de maternidad corresponde a la nueva EPS donde la trabajadora se ha afiliado, siempre y cuando la fecha del parto ocurra estando activa en esta última entidad.

Artículo 2.1.7.4 del Decreto 780 de 2016

Indica que la EPS mantendrá previa la responsabilidad de la prestación de servicios y el reconocimiento de licencias económicas solo hasta el día anterior a que las obligaciones de servicio pasen a la nueva entidad.

Formalización del traslado

Cuando el traslado ha sido formalizado, cualquier prestación derivada, incluida la licencia de maternidad, debe ser asumida por la nueva EPS.

Fecha del Traslado y Responsabilidad de Pago ante Traslado de EPS

Fecha de la estructuración de la licencia

Es el momento en que el parto está próximo a ocurrir, esta fecha permite orientar la decisión sobre cuál EPS asumirá la responsabilidad de este beneficio económico.



Traslado efectivo

Si el parto ocurre con el traslado ya efectivo, el deber de asumir el pago recae en la nueva EPS.

Traslado no finalizado

Si el cambio de EPS aún no ha finalizado, entonces corresponde a la EPS previa cubrir esta prestación.

Restricciones en el Traslado Durante el Período de Licencia

No aceptación del Traslado

Las EPS no suelen aceptar traslados cuando la afiliada se encuentra bajo una licencia de maternidad.

Párrafo segundo del Artículo 44 del Decreto 1406 de 1999

Si el período mínimo de permanencia de doce meses en una EPS se cumple mientras el afiliado está en licencia de maternidad, el cambio de EPS se suspende hasta que esta licencia concluya.

Otros eventos de alta complejidad

Esta disposición también se extiende a otros eventos de alta complejidad y hospitalización, lo que da a las EPS una base normativa para impedir el traslado mientras se cursa una licencia.

Normativa Complementaria y Situaciones Especiales en el Traslado de EPS

Recomendación para el Pago de la Licencia

Para evitar complicaciones relacionadas con el pago de la licencia de maternidad, es recomendable evitar cambios de EPS mientras esté en licencia o cerca de iniciar este período. En caso de proceder con el traslado en estas circunstancias, la normativa establece que la nueva EPS será la encargada del pago.

Artículo 2.1.7.4 del Decreto 780 de 2016

Considera situaciones en las cuales un traslado de EPS se suspende temporalmente debido a una internación hospitalaria, indicando que la EPS inicial debe informar al Sistema de Afiliación Transaccional sobre esta novedad antes de que termine el mes correspondiente. No obstante, esta norma no incluye la licencia de maternidad entre los eventos que suspenden el traslado, lo cual podría interpretarse como que el traslado podría realizarse en estos casos. No obstante, las EPS aplican esta restricción en la práctica, lo cual crea limitaciones adicionales.

Determinación del Valor de la Licencia de Maternidad

Salario Fijo

Debe calcularse con base en el salario que la trabajadora devengue al momento de iniciar el periodo de licencia, según lo establece el numeral primero del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

Salarios Variables o No Fijos

Se toma el salario promedio percibido durante el último año de servicio. Si la trabajadora no lleva un año en el puesto, se calculará el promedio sobre el tiempo que haya estado vinculada.

Reconocimiento de la Licencia de Maternidad por la EPS

La EPS es la encargada de reconocer la licencia de maternidad en función del salario base de cotización del empleador. Este salario cotizado es clave para determinar el valor del pago, por lo que si el empleador cotiza sobre un monto inferior al salario real, será responsable de cubrir la diferencia para asegurar que la trabajadora reciba el monto que le corresponde.

Licencia de Maternidad: Pago Proporcional y el Descanso Completo

Distinción entre el Pago Proporcional y el Derecho al Descanso Completo

La legislación sobre licencia de maternidad establece que el pago proporcional realizado por la EPS se refiere exclusivamente al valor económico que esta reconoce y no afecta la duración completa del descanso al que tiene derecho la trabajadora. Así, aun cuando la EPS pague de manera proporcional, el periodo de descanso otorgado por el empleador deberá cubrir en su totalidad las semanas legales correspondientes.

Duración de la Licencia de Maternidad y Obligación del Empleador

La licencia de maternidad tiene una duración de 18 semanas, y es obligación del empleador otorgar este descanso independientemente de si la EPS cubre la totalidad del valor de la licencia.

Este descanso remunerado debe ser otorgado en su integridad, con o sin la compensación total de la EPS. El empleador, entonces, está comprometido a garantizar este derecho a la trabajadora, independientemente de si el pago de la licencia es total o parcial.

Excepciones al Pago Proporcional para Trabajadoras Independientes

Opciones de pago

1

Si dejó de cotizar hasta por dos períodos durante la gestación, tiene derecho al pago completo de la licencia.

2

Si dejó de cotizar por más de dos períodos, el pago será proporcional, en función del número de días efectivamente cotizados frente al total del período gestacional.

Artículo 2.2.3.2.4 del Decreto 780 de 2016

La trabajadora pueda acceder al pago completo de la licencia de maternidad aun cuando no haya cotizado durante la totalidad del período de gestación, siempre y cuando su base de cotización sea el salario mínimo mensual.

Garantiza una cobertura mínima para las trabajadoras independientes con ingresos equivalentes al salario mínimo, aun cuando no hayan podido cotizar de manera continua.

Requisitos de la Excepción

1

Ser una cotizante independiente en el sistema de salud.

2

Tener un ingreso base de cotización igual al salario mínimo.

Notificación de Novedades

El informe oportuno al sistema de salud sobre cualquier novedad en su cotización, especialmente en aquellos períodos en los que no pueda hacer aportes, permite que al momento del parto no se registre ninguna mora en su estado de cotización.

De lo contrario, la trabajadora podría enfrentar problemas para acceder al reconocimiento de su licencia de maternidad en los términos estipulados por la norma.

Estas condiciones buscan asegurar que la cobertura de la licencia de maternidad sea accesible para las trabajadoras independientes de ingresos limitados, sin importar en qué momento de la gestación se presenten las discontinuidades en sus aportes.

Inicio de la licencia de maternidad

Licencia de maternidad preparto

Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto, debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto, podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Licencia de maternidad posparto

Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior. Si la trabajadora inicia la licencia de maternidad dos semanas antes del parto, las otras semanas para completar las 18 semanas se disfrutarán luego del parto. El punto es que, en total, la licencia de maternidad es de 18 semanas.

Casos Especiales y Excepciones

Fallecimiento de la madre

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o el período de licencia, el padre puede acceder a la licencia por el tiempo restante.



Aborto

Si ocurre un aborto, el artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo reconoce una licencia remunerada de dos o cuatro semanas, de acuerdo con la indicación médica, permitiendo a la trabajadora recuperarse de la pérdida.



Duración Extendida de la Licencia de Maternidad en Partos Múltiples

Numeral 5 del Art. 236 del CST

Establece que en situaciones de partos múltiples se debe ampliar la licencia en dos semanas adicionales, elevando la duración total a 20 semanas.



Objetivo

Permitir una mayor recuperación y atención a los cuidados necesarios cuando el nacimiento involucra más de un hijo.

La licencia se incrementa en dos semanas independientemente del número de hijos nacidos en el mismo parto, ya sea dos, tres o más, limitando así la extensión de esta en partos múltiples a un total de 20 semanas.

Duración Extendida de la Licencia de Maternidad en Caso de Discapacidad

Hijos discapacitados

La disposición que permite la ampliación de dos semanas en partos múltiples aplica también para madres de hijos nacidos con alguna discapacidad.



Objetivo

Permitir una mayor recuperación y atención a las necesidades de cuidado especial que estos hijos pueden demandar.

Aunque los partos múltiples y la discapacidad representan condiciones distintas, ambas situaciones tienen en común la necesidad de un mayor tiempo de dedicación, lo cual justifica la ampliación del beneficio en igualdad de condiciones.

Prescripción del Derecho a la Licencia de Maternidad

Plazo de Prescripción

En el contexto de derechos laborales, la licencia de maternidad, como otras prerrogativas, prescribe a los tres años de haberse causado.



Artículo 236 del CST

Establece que la licencia de maternidad debe concederse en el período cercano al parto, y su inicio debe anticiparse al menos dos semanas antes de la fecha probable de parto según el certificado médico. Sin embargo, el ordenamiento no define con exactitud en qué momento la trabajadora puede exigir el pago de la licencia, lo cual abre paso a interpretaciones. Mientras algunos interpretan que la fecha de referencia debe ser la estimada de parto, otros consideran que el derecho se causa en la fecha real del parto, lo que genera ambigüedad y problemas en el cómputo del término prescriptivo.

Prescripción del Derecho al Reembolso de la Licencia de Maternidad a la EPS

Art. 28 de la Ley 1438 de 2011

El derecho del empleador para reclamar este reembolso prescribe a los tres años, contados a partir de la fecha en la que se realizó el pago efectivo de la licencia de maternidad a la trabajadora.

Plazo en Casos de Pago Parcial

Cuando el pago de la licencia de maternidad siga el cronograma habitual de salarios (quincenal o mensual), el plazo de prescripción de tres años debe calcularse de manera individual para cada pago realizado. Es decir, cada abono parcial genera su propio término de prescripción.

La prescripción del derecho de reembolso significa que, una vez expirado el plazo, el empleador ya no podrá exigir judicialmente a la EPS el reembolso de los pagos realizados a la trabajadora.

Limitaciones para Descuentos a la Licencia de Maternidad

Descuentos Permitidos

1

El 4 % para salud.

La licencia de maternidad es considerada una prestación económica, no un salario.

2

El 4 % para pensión.

La licencia es cubierta por el sistema de seguridad social y no representa una contraprestación laboral, los únicos descuentos permitidos por la normativa vigente son aquellos relacionados con los aportes a seguridad social.

Posición del Ministerio de Trabajo respecto a los Descuentos a la Licencia

Concepto 330466 de 2010 del Ministerio de Trabajo

Aclaró que no es procedente aplicar descuentos por libranza sobre el monto de la licencia de maternidad.



Trabajo



En este sentido, durante las semanas de la licencia, el empleador no está autorizado para realizar deducciones adicionales, ya que la licencia no constituye salario ni es parte de las prestaciones sociales ordinarias de la trabajadora.

De esta forma, la protección legal evita que se realicen deducciones que no están permitidas, resguardando el derecho de la trabajadora a percibir la totalidad del beneficio por maternidad.

Posición de la Corte Constitucional respecto a los Descuentos a la Licencia

Sentencia T-278 de 2018 de la Corte Constitucional

Explicó que la licencia de maternidad es una medida de protección tanto para la madre como para el recién nacido y la familia.



¿Qué incluye la Licencia de Maternidad?

- Un período de recuperación.
- Una compensación económica que sustituye los ingresos habituales de la trabajadora.

Al establecer su carácter no salarial, la Corte resalta que esta prestación cumple una función protectora de necesidades básicas, reforzando su exención de cualquier tipo de descuento que no esté expresamente autorizado por la ley.

Aplicación de Descuentos a la Licencia de Trabajadoras Independientes

Pago de la Licencia

El pago de la licencia de maternidad para trabajadoras independientes es realizado directamente por la EPS.



¿Pueden hacer descuentos?

La EPS no está facultada para efectuar descuentos sobre la licencia, ya que no cuenta con autorización ni competencia para aplicar deducciones propias de un empleador, como las retenciones de nómina.

Las trabajadoras independientes deben recibir la licencia de maternidad sin descuentos adicionales, respetando la protección constitucional del beneficio.

Reconocimiento y Pago de la Licencia de Maternidad en Aprendices del SENA

Licencia de Maternidad

Las aprendices del SENA o de cualquier institución educativa que tengan un contrato de aprendizaje vigente, tienen derecho a la licencia de maternidad en caso de parto durante el periodo del contrato.



Duración de la Licencia

La licencia de maternidad, de carácter obligatorio, cubre un periodo de 18 semanas, que puede extenderse en casos de partos múltiples o prematuros.

Durante este tiempo, el contrato de aprendizaje queda suspendido y se reanudará al finalizar la licencia, permitiendo a la aprendiz recuperarse sin el riesgo de perder su contrato.

Afiliación al Sistema de Salud y Reconocimiento de Derechos

Afiliación

La empresa patrocinadora tiene la responsabilidad de afiliar a la aprendiz al sistema de salud, cumpliendo así con los requisitos legales para que esta sea reconocida como cotizante y, en consecuencia, pueda recibir la licencia de maternidad.

Este beneficio se deriva de las cotizaciones asumidas por la empresa durante el periodo de aprendizaje, y garantiza la protección social de la aprendiz.

Art. 30 de la Ley 789 de 2002

Los aprendices deben afiliarse como trabajadores independientes.

Bajo esta clasificación, la empresa patrocinadora cubre la totalidad de las cotizaciones, y la licencia de maternidad se paga conforme a las normas aplicables a los trabajadores independientes.

Esta afiliación asegura que la aprendiz, aunque no sea empleada directa, reciba los beneficios de la licencia.

Valor de la Licencia

El monto de la licencia para las aprendices corresponde a un salario mínimo, ya que las cotizaciones de salud se basan en este valor.

En virtud de esta base de cotización, la EPS está obligada a reconocer la licencia de maternidad calculada sobre el salario mínimo vigente, cumpliendo así con el derecho de la aprendiz a un ingreso durante su descanso.

Cobro de la Licencia ante la EPS

Dado que la aprendiz está afiliada como independiente, la responsabilidad de cobrar la licencia de maternidad recae sobre ella.

La empresa patrocinadora no actúa como un empleador directo que deba cubrir el pago para luego reclamar el reembolso ante la EPS, ya que en este tipo de contrato solo se reconoce un auxilio económico, sin la obligación de asumir la licencia de maternidad en primera instancia.

Licencia de Maternidad en Contratos de Prestación de Servicios

Reconocimiento de la Licencia

Para contratistas independientes vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios, la licencia de maternidad está amparada por el sistema de salud, aunque el tratamiento difiere sustancialmente de una relación laboral formal.



Tratamiento Jurídico

El contrato de prestación de servicios se rige por normas civiles, por lo tanto, no aplican las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a la licencia de maternidad.

El reconocimiento y pago de la licencia recae exclusivamente en la EPS de la contratista, siempre y cuando esta esté afiliada como trabajadora independiente.

Requisitos para la Licencia en Contratos de Prestación de Servicios

Artículo 2.2.3.2.1 Decreto 780 de 2016

Establece los requisitos para que una contratista independiente acceda a la licencia de maternidad, coincidiendo con los aplicables a una trabajadora dependiente.



Tratamiento

La contratista debe haber cotizado durante todo el período de gestación; de no ser así, el pago de la licencia será proporcional al tiempo efectivamente cotizado.

La normativa exige que la afiliada esté al día en el pago de sus aportes a más tardar en la fecha de pago del período correspondiente al inicio de la licencia de maternidad.

Pago de la Licencia de Maternidad en Contratos de Prestación de Servicios

Responsable del Pago

El pago de la licencia de maternidad para una contratista independiente es responsabilidad exclusiva de la EPS, siempre que esta cumpla con los requisitos previamente mencionados.



Incumplimiento de los requisitos

En caso de que la trabajadora independiente no cumpla con las condiciones exigidas, ni la EPS ni el contratante estarán obligados a asumir dicho pago, ya que, al tratarse de un contrato de servicios, no aplican las normativas laborales que en otro tipo de relación contractual exigen al empleador asumir el pago de la licencia en ausencia de reconocimiento por parte de la EPS.

Reconocimiento de la Licencia de Maternidad por Adopción en Colombia

Madre Adoptante

El derecho a la licencia de maternidad no solo cubre a las madres biológicas, sino también a las madres adoptantes, en condiciones equivalentes.

Esta norma protege por igual a las madres adoptantes, quienes enfrentan, como cualquier madre, las exigencias de la maternidad en los primeros días de la llegada del menor a su vida.

Artículo 236 del CST

Las disposiciones y beneficios que otorga la licencia de maternidad a la madre biológica se aplican también a la madre adoptante, garantizando así su derecho a un periodo de descanso remunerado que favorezca el vínculo y cuidado con su hijo.



Equiparación del Momento de la Entrega (Adopción) a la Fecha del Parto

Artículo 236 del CST

Asimila la fecha del parto a la fecha de entrega oficial del menor adoptado para efectos del disfrute de la licencia de maternidad.

El evento relevante no es el nacimiento, sino el momento en que la madre adoptante adquiere formalmente la responsabilidad del menor. Así, la norma se adapta a las circunstancias propias de la adopción, permitiendo a la madre gozar de un periodo de licencia adecuado a sus necesidades.

Licencia de la madre adoptante

El derecho a la licencia de maternidad para la madre adoptante no se establece a partir de la fecha de nacimiento del niño, sino desde el momento en que se formaliza la adopción o se entrega la custodia.



Requisitos para el otorgar la Licencia de Maternidad por Adopción

Artículo 2.2.3.2.2 Decreto 780 de 2016

Establece que la madre adoptante debe estar afiliada como cotizante y en estado activo al momento de la entrega oficial del menor. Este requisito puede verificarse mediante el acta de adopción correspondiente o en la fecha en que se emite el fallo judicial de adopción.

1

La madre adoptante debe estar afiliada al SGSSS como cotizante en estado activo.

2

Aportes realizados en el período que equivalga al tiempo de gestación, cubriendo el mes en que inicia la licencia.

3

Un certificado que valide la licencia de maternidad, como el acta oficial de adopción.

Licencia Parental Compartida: Alcances de la Ley 2114 de 2021

Ley 2114 de 2021

Modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo e incluyó la figura de la licencia parental compartida.

Esta innovación en la normativa laboral busca favorecer la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos al permitir que los padres compartan parte de la licencia de maternidad, un avance significativo en la equidad de género y en la participación del padre en la crianza desde los primeros meses de vida del menor.

Características de la Licencia

La licencia parental compartida permite a la madre transferir al padre hasta seis semanas de su licencia de maternidad.



Licencia Parental Flexible: Alcances de la Ley 2114 de 2021

Ley 2114 de 2021

Introdujo la figura de la licencia parental flexible, que consiste en la posibilidad de que ambos padres tomen la licencia simultáneamente, pero en diferentes horarios.

Esto significa que, durante el mismo día, ambos pueden trabajar medio tiempo y dedicar el otro medio tiempo a la crianza del menor.

Este esquema permite que ambos padres se turnen de manera organizada, facilitando el balance entre la vida laboral y el tiempo de crianza.

1

Impulsan una cultura de corresponsabilidad en el cuidado familiar.

2

Permiten un desarrollo equilibrado de la vida familiar y laboral.

3

Permite que el cuidado de los hijos no recaiga exclusivamente en la madre.