

# ABC: Aumento de la Licencia de Paternidad

## ¿En qué consiste el Proyecto de Ley?

Esta iniciativa legislativa propone la ampliación progresiva de la licencia de paternidad en Colombia, acompañada de medidas orientadas a:

- Reducir la discriminación laboral asociada a la maternidad.
- Garantizar el derecho de todas las personas a cuidar y ser cuidadas.
- Promover un cambio cultural garantizando progresivamente transformaciones sociales.

El proyecto **modifica el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo**, con el fin de ampliar la licencia de paternidad de forma gradual **hasta alcanzar 12 semanas en 2027**, distribuidas de la siguiente manera:

Actualmente se encuentra en dos **(2) semanas**.

Una vez entre en vigencia la Ley, **pasaría de dos (2) semanas a cinco (5) semanas**.

En el 2026, **pasaría de cinco (5) semanas a ocho (8) semanas**.

En el 2027, **pasaría de ocho (8) semanas a doce (12) semanas**.

La ampliación de la licencia de paternidad propuesta aplicará **tanto en casos de nacimiento de hijos(as) biológicos(as) de la cónyuge o compañera permanente**, como en situaciones en las **que el padre sea adoptante**.

El reconocimiento económico de esta licencia estará a cargo de **la entidad promotora de salud (EPS) correspondiente**, y su pago será proporcional al número de semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación o, en su defecto, durante el tiempo previo a la adopción. Además, para acceder a esta licencia, el único soporte válido será el **Registro Civil de Nacimiento**.

## ¿Por qué es importante aumentar la licencia de paternidad?

La ampliación de la licencia de paternidad es necesaria **no sólo para reducir la carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres, sino también para beneficiar a la sociedad en su conjunto**. El trabajo remunerado no debe ser un obstáculo para que las personas ejerzan su derecho a cuidar y formar una familia.

En Colombia, la división sexual del trabajo ha asignado históricamente a las mujeres la mayor parte del cuidado no remunerado, **generando brechas persistentes en participación laboral, ingresos, acceso a oportunidades y autonomía económica.**

En este contexto, **garantizar licencias parentales suficientes, equitativas y no transferibles para ambos progenitores es una condición esencial para avanzar hacia una sociedad corresponsable.** La ampliación progresiva de la licencia de paternidad, **además de promover la equidad de género en el mercado laboral, contribuye a fortalecer el vínculo afectivo entre padres e hijos/as,** favorece el desarrollo integral de la niñez y reconoce el derecho de todos los progenitores a cuidar sin penalización.

### **¿Por qué la diferencia entre licencias se convierte en un factor de discriminación en la contratación laboral que afecta principalmente a las mujeres?**

La desproporción entre los tiempos asignados a las licencias de maternidad y paternidad **evidencia una inequidad sustancial en la normativa vigente.** Actualmente, la duración de la licencia de maternidad es casi nueve veces superior a la de paternidad, lo que genera impactos diferenciados en el ámbito laboral. **Esta disparidad hace que los hombres sean percibidos como más “convenientes” o “atractivos” para contratar, ya que pueden reincorporarse rápidamente a sus funciones, configurando una desventaja estructural para las mujeres.**

Esta protección ampliada hacia la maternidad, aunque legítima en su propósito de garantizar derechos, **ha reforzado estereotipos de género que asocian a las mujeres con fragilidad, debilidad o dependencia,** lo que ha contribuido a su relegación a roles exclusivamente relacionados con el cuidado. En consecuencia, **se limita su participación en espacios de liderazgo, toma de decisiones y autonomía económica.**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existe un evidente desequilibrio en el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres. **Aproximadamente el 15% de las mujeres que desean trabajar no logran vincularse laboralmente o lo hacen en condiciones informales o precarias.** Entre las causas identificadas por la OIT, destaca la llamada penalización de la maternidad, término que describe el impacto negativo de la crianza en las oportunidades laborales de las mujeres, particularmente en edad fértil.

Este fenómeno se refleja en las cifras: en el grupo etario **entre 25 y 54 años, solo el 29.2% de las mujeres participan en el mercado laboral, frente a un 70.8% de los hombres,** lo que demuestra una brecha significativa.

En el caso colombiano, la legislación orientada a proteger la maternidad, si bien ha sido concebida con fines loables, ha generado efectos no deseados. Las estadísticas muestran que las mujeres jóvenes (entre los 18 y 30 años, identificadas como de alta fertilidad) **son las más afectadas por el desempleo, alcanzando una tasa del 73.4%**. En contraste, en mujeres entre los 40 y 55 años, la cifra desciende al 27.66%.

Asimismo, al desagregar la tasa de desempleo por rangos de edad, se evidencia que la brecha de género se amplía en las etapas reproductivas. Mientras que entre los 45 y 59 años la diferencia entre hombres y mujeres no supera el 3%, en el grupo de 18 a 28 años, la brecha supera el 9%, lo que confirma que el impacto de la maternidad sobre la empleabilidad de las mujeres continúa siendo significativo.

### **Este Proyecto de Ley se sustenta en los siguientes marcos normativos y conceptuales:**

- La Constitución Política de 1991, que consagra principios orientados a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y protege los derechos fundamentales de las niñas y los niños.
- La Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que destaca la necesidad de superar el paradigma que atribuye exclusivamente a la mujer la responsabilidad del cuidado infantil, reconociendo los múltiples roles que desempeñan las mujeres y la urgencia de una participación más activa y equitativa de sus parejas en las labores de crianza.
- La Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, que reconoce a las niñas y los niños como sujetos de derecho, quienes requieren cuidados y protección especiales por parte de ambos padres, incluyendo la garantía de protección legal tanto antes como después del nacimiento.
- La Jurisprudencia nacional, que ha reconocido la paternidad como un componente esencial del derecho de las niñas y los niños al amor y al cuidado, subrayando la importancia de la participación activa de los padres para asegurar su desarrollo integral.

### **El panorama para los padres en la región**

De los 26 países de América Latina y el Caribe prestatarios del BID, solo 18 cuentan con licencias de paternidad disponibles tanto para empleados del sector público como privado. Estas licencias tienen una duración de entre 2 hasta 20 días.



En otros casos, se otorga licencia exclusivamente a empleados del sector público, como Jamaica, que otorga 20 días.

Algunos ejemplos de países con mayor extensión fuera de la región son Islandia con 6 meses, Eslovaquia con 28 semanas, y España con 16 semanas. Estas cifras son una excepción en Europa y en el resto de las regiones. Por ejemplo, en Suiza el permiso de paternidad es de 14 días desde hace apenas 2 años. En Italia, de 10 días.

### América Latina — Licencias de paternidad actuales

- **Colombia:** Actualmente 14 días (dos semanas) pagadas, a utilizar en los 20 días posteriores al nacimiento o adopción.
- **Uruguay:** 10 días continuos más 3 adicionales para empleados dependientes, totalizando 13 días. Proyecto aprobado para alcanzar 20 días continuos desde el 1 de enero de 2026.
- **Venezuela y Paraguay:** Cada uno ofrece aproximadamente dos semanas (14 días) Argentina: Históricamente apenas 2 días, aunque hay iniciativas para ampliarlo a entre 5 y 35 días.

- **Brasil:** 5 días pagados, extendibles hasta 20 días bajo el programa “Empresa Ciudadã”.
- **Chile, Perú, México, Bolivia:** Típicamente 5 días de permiso por paternidad (con variaciones según país y cobertura de seguro social).
- **Ecuador:** 15 días desde 2009.
- **Costa Rica:** 5 días desde 2014.
- **Perú:** Mencionado como 4 días — cifras actualizadas indican que desde 2018 son 10 días consecutivos, ampliables a 20 o 30 en casos especiales.
- **Países sin permiso legal de paternidad:** Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Belice, Cuba, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, Saint Kitts y Nevis, San Vicente y las Granadinas, Trinidad y Tobago.

### Europa — Licencias de paternidad actuales

Las políticas europeas muestran gran diversidad, desde permisos breves obligatorios hasta sistemas extensos de licencia compartida:

- **España:** 16 semanas de permiso, remunerado al cien por cien, equiparable al de maternidad.
- **Italia:** 10 días obligatorios de licencia pagada; la madre puede transferir parte de su licencia parental al padre.
- **Francia:** 28 días de licencia de paternidad pagada (reforma de 2021); una semana obligatoria, el resto cubierto por la seguridad social.
- **Alemania:** No existe permiso específico de paternidad, pero hasta 14 meses de “Elternzeit” (licencia parental) compartida, con compensaciones entre €300 y €1800 mensuales.
- **Polonia:** 2 semanas de permiso; se proyecta extender a 9 semanas no transferibles por progenitor, y aumentar la licencia parental a 41 semanas.
- **Bulgaria:** 15 días de licencia pagada; más maternidad extendida con opción de transferencia.
- **Irlanda:** 2 semanas de paternidad con un beneficio de alrededor de €250 por semana, además de hasta 26 semanas de licencia parental no remunerada.

### Países nórdicos:

- **Noruega:** 15 semanas reservadas male quota al 100 %, o 19 semanas al 80 %.
- **Suecia:** Hasta 480 días de licencia parental compartida; cada progenitor tiene al menos 90 días no transferibles.
- **Islandia:** Licencia compartida de 12 meses (6+6), con posibilidad de transferir un mes entre padres.
- **Estonia:** 30 días (aprox. 4.5 semanas) de licencia pagada al 100 %, más 435 días de licencia parental compartida.



- **Lituania:** 30 días pagados al 77 %, con hasta 36 meses de licencia parental compartida (primer año salario completo, luego 70 %).
- **Eslovenia:** 12 semanas (2 al 100 %, 10 al salario mínimo).
- **Reino Unido (contexto):** Generalmente solo una o dos semanas; consideradas entre las más limitadas de Europa.