



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXV - N° 872

Bogotá, D. C., miércoles, 29 de julio de 2026

EDICIÓN DE 21 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ VÁSQUEZ
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 013 DE 2026 CÁMARA

por medio de la cual se impulsa la eficiencia económica del componente por pérdidas que se reconoce al prestador en la distribución de energía eléctrica, con el fin de reducir el precio de la tarifa del servicio para el consumidor final y hacerla más equitativa y solidaria en todas las regiones del país.

Bogotá, D. C., 20 de julio de 2026

Señores

MESA DIRECTIVA

Cámara de Representantes

Señor

SECRETARIO GENERAL

Bogotá, D. C.

Respetados señores,

En mi calidad de congresista y en ejercicio del derecho que establecen los artículos 154 de la Constitución Política de Colombia, 140 y 143 de la Ley 5ª de 1992, y 13 de la Ley 974 de 2005, someto a consideración del Honorable Congreso de la República, el presente proyecto de ley, *por medio de la cual se impulsa la eficiencia económica del componente por pérdidas que se reconoce al prestador en la distribución de energía eléctrica, con el fin de reducir el precio de la tarifa del servicio para el consumidor final y hacerla más equitativa y solidaria en todas las regiones del país.*

Atentamente,

DAVID BARGUIL ASSÍS
Senador de la República

NICOLÁS BARGUIL CUBILLOS
Presidente
Cámara de Representantes

PROYECTO DE LEY NÚMERO 013 DE 2026 CÁMARA

por medio de la cual se impulsa la eficiencia económica del componente por pérdidas que se reconoce al prestador en la distribución de energía eléctrica, con el fin de reducir el precio de la tarifa del servicio para el consumidor final y hacerla más equitativa y solidaria en todas las regiones del país.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

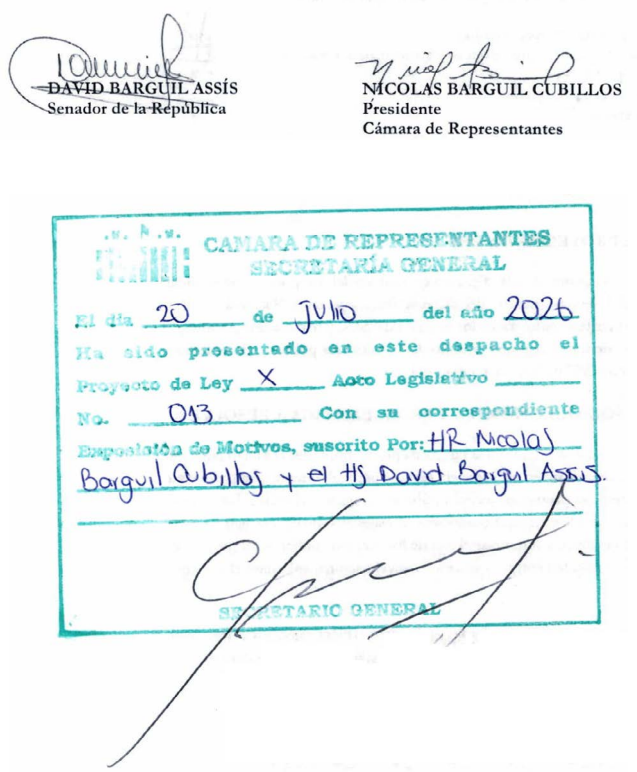
Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto impulsar la eficiencia económica del componente de pérdidas otorgado al prestador del servicio dentro del Sistema Interconectado Nacional (SIN); propender por la equidad tarifaria entre todos los usuarios del SIN, y materializar el principio de solidaridad que debe orientar el régimen tarifario de los servicios públicos, de acuerdo a lo establecido por el artículo 367 de la Constitución Política.

Artículo 2º. La Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG), a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, actualizará e implementará la metodología de remuneración, de tal modo que reconozca a favor de todos los prestadores a nivel nacional el componente de pérdidas sin que esta remuneración pueda exceder una (1) vez el promedio nacional de la última vigencia anual previa a cada facturación.

Parágrafo. La ecuación para el cálculo del promedio nacional de las pérdidas y la remuneración por pérdidas será individual para cada comercializadora, y el cálculo del promedio nacional que se usará para cada comercializador, excluirá en cada caso los resultados del mercado propio del comercializador de que se trate.

Artículo 3°. Dentro de los tres (3) meses siguientes a la promulgación de la presente ley, la Comisión de Regulación de Energía y Gas (CREG), establecerá el mecanismo y condiciones para calcular y asignar remuneración a favor de los prestadores del servicio de energía de acuerdo al umbral establecido en el artículo anterior, de tal forma que se cumpla lo previsto en esta ley.

Artículo 4°. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley entrará a regir a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 013 DE 2026
CÁMARA

por medio de la cual se impulsa la eficiencia económica del componente por pérdidas que se reconoce al prestador en la distribución de energía eléctrica, con el fin de reducir el precio de la tarifa del servicio para el consumidor final y hacerla más equitativa y solidaria en todas las regiones del país.

El contenido temático se presenta de la siguiente manera:

- I. Objeto del proyecto de ley
- II. Justificación socioeconómica y problemática a resolver
- III. Impacto fiscal
- IV. Conflictos de interés
- V. Referencias

I. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene por objeto impulsar la eficiencia económica del componente de pérdidas otorgado al prestador del servicio dentro del Sistema Interconectado Nacional (SIN); propender por la equidad tarifaria entre todos los usuarios del SIN, y materializar el principio de solidaridad que

debe orientar el régimen tarifario de los servicios públicos, de acuerdo a lo establecido por el artículo 367 de la Constitución Política.

II. JUSTIFICACIÓN SOCIOECONÓMICA Y PROBLEMÁTICA A RESOLVER

El espíritu de esta normatividad se origina en la búsqueda por comprender el funcionamiento del modelo de incentivos que existe en el sector energético, particularmente de aquellos que van dirigidos a los agentes que prestan el servicio público de energía eléctrica. Lo anterior con el ánimo de propender por la eficiencia económica de estos incentivos, corregir las fallas de mercado que pudieran evitarse y optimizar el uso de los recursos públicos en procura de generar un mayor grado de equidad entre los usuarios a nivel nacional aplicando el principio de solidaridad.

Con esto, se busca trabajar en soluciones no tradicionales pero sí efectivas desde el legislativo que permitan controlar y reducir el alza de las tarifas de energía que sufren los colombianos de a pie. Esto quiere decir que se persigue aplicar estrategias distintas a las medidas tradicionales, alejándonos de la sobre-regulación del mercado, o la subvención a las tarifas a través de nuevos subsidios al consumo, las cuales no contribuyen a la eficiencia de la inversión pública y mucho menos a la autosuficiencia del modelo económico del sistema, por estar sometido a un flujo constante de transferencias de dinero desde el presupuesto nacional.

En esta tarea, dentro de los múltiples incentivos existentes tales como los dirigidos a la calidad del servicio, por indicadores de duración o frecuencia de interrupciones SAIDI y SAIFI, entre otros, llamó la atención un caso en particular de incentivos que son otorgados por parte del Estado a los agentes encargados de la distribución de energía, llámeseles empresas de servicios públicos, quienes son los encargados de llevar la electricidad hasta el consumidor final. Se trata del incentivo por pérdidas.

En este caso, los incentivos se diseñaron para compensar o retribuir las pérdidas que estos agentes sufren, por ejemplo por motivos técnicos (entiéndase en términos simples aquellas pérdidas causadas por el flujo físico del fluido eléctrico, por el estado o la obsolescencia de la infraestructura física y redes eléctricas, por ejemplo) o por motivos no técnicos (como las pérdidas por fraudes, defraudación de fluidos, etc.) y que van en detrimento de ejercicio empresarial y la sostenibilidad en la prestación eficiente del servicio para todos los usuarios.

A partir del artículo 45 de la Ley 143 de 1994, se ha desarrollado un marco legal de incentivos dirigidos a fomentar la inversión en infraestructura, en la modernización de redes e instalaciones en general, y la adopción de planes de reducción de pérdidas en corto, mediano y largo plazo, etc.

Acerca de este marco legal que, en materia de reducción de pérdidas también está integrado por el Decreto número 387 de 2007, y sendas resoluciones de la CREG, dentro de las que se puede destacar

la Resolución CREG 015 de 2018, *por la cual se establece la metodología para la remuneración de la actividad de distribución de energía eléctrica en el Sistema Interconectado Nacional*, se puede afirmar inicialmente que dicho marco está orientado en suma a un objetivo muy sencillo: otorgar incentivos para que el prestador del servicio (condición) mejore sus niveles de pérdidas y así obtener el reconocimiento del componente de pérdidas.

En este orden de ideas, evaluar la eficiencia de un incentivo que se ve reflejado en recursos económicos trasladados a la empresa, puede verse desde dos caras de una misma moneda, por una parte, según la CEPAL (2019) una política de incentivos se entenderá efectiva desde una perspectiva de costo-beneficio, si los beneficios que representa, tanto sociales como ambientales o económicos son superiores al costo que le genera al Estado.

Por otra parte, desde una óptica más finalista y sencilla, un incentivo será eficiente si genera la conducta esperada en el agente al cual se dirige. De manera que, si la conducta esperada en el caso concreto es una inversión del agente en medios físicos o en planes y estrategias que reduzcan paulatinamente las pérdidas, el incentivo debe estar generando este resultado o; de lo contrario, se debe entender que ha fracasado parcial o totalmente en su diseño.

Ahora bien, si bien es cierto que, de acuerdo con la Resolución CREG 015 de 2018 el cálculo que se hace para determinar las pérdidas a ser reconocidas en favor de una empresa de distribución del servicio de energía se encuentra en función, mayormente, del nivel de inversión proyectado o ejecutado año por año. Como veremos a continuación, en la actualidad estamos evidenciando que, la existencia de regímenes legales de transición en unos casos o, el incorrecto diseño normativo del incentivo en otros, desencadenan un incentivo eventualmente perverso a mantener un balance de pérdidas que garantice el acceso al incentivo sin que necesariamente la inversión tenga verdadera vocación de alcanzar el objetivo plasmado.

Lo más sensible del asunto es que, estos costos se terminan asumiendo con recursos públicos, que son los recaudados vía tarifa y pagados por todos y cada uno de los usuarios del sistema. De allí que la variación en los índices de pérdidas que son posteriormente reconocidas vía tarifa, termina afectando al alza el valor de la factura de millones de usuarios de la red tanto residencial como comercial e industrial.

Por otra parte, desde una perspectiva regional, también resultan altamente sensibles las brechas existentes entre unas regiones y otras:

Por ejemplo, entre los años 2022 y 2023 la región caribe, conformada por los dos mercados de Caribe Mar y Caribe Sol, donde las comercializadoras son Air-e y Afinia, los consumidores finales asumieron en su factura un componente de pérdidas promedio del 28% (29% y 27%) del costo total del kilovatio hora de energía, mientras que en los municipios y

ciudades de influencia de EPM solo para tomar una muestra, el porcentaje apenas llegaba al 2%.

Aunque en los últimos trimestres del año 2025 (Superservicios, 2026) según el boletín tarifario publicado por la Superintendencia de SS.PP., el peso del componente de pérdidas ha tenido un descenso ubicándose en cifras mucho más bajas de las vistas en 2023; esta situación no parece estar del todo controlada y cualquier variación o fluctuación en el corto y mediano plazo en los factores determinantes del componente incluida la falta de inversiones o una mayor obsolescencia de las redes, entre muchos otros factores como los que se destacan a continuación, podría disparar nuevamente el costo de las pérdidas dentro del costo unitario de la energía pagada por los usuarios tal como ocurrió con Afinia en menor medida o con DISPAC del Chocó en más del 136% entre el tercero y el cuarto trimestre de 2025. Además, siguen permaneciendo notorias las brechas entre una región y otra, en detrimento de los principios de equidad y solidaridad.

Tal y como se puede ver en la siguiente tabla, mientras que las pérdidas en promedio nacional apenas exceden el 7% como componente del costo unitario del kWh, mercados como Caribe Sol (Air-e) Caribe Mar (Afinia) o DISPAC (Chocó) se ubican en el 9,4% 11,7% y el 15.9%, lo que representa que las pérdidas como componente representan en estos mercados un 22%, 51% y 106% de sobreprecio de las pérdidas dentro de la facturación regional respectivamente, frente al promedio nacional.

Tabla de elaboración propia con base en los datos del Boletín tarifario de la SSPD del cuarto trimestre de 2025 (junio 2026).

Comercializador	CU 4T 2025 (\$/kWh)	Pérdidas (PR) 4T 2025 (\$/kWh)	% que representa PR sobre el CU	Resto de componentes (G+T+D+C+R) (\$/kWh)
AIRE	855.78	80.37	9.4%	775.41
CARIBEMAR	906.38	106.29	11.7%	800.09
CEDEMAR	959.89	61.58	6.4%	898.31
CELSIA COLOMBIA	786.91	58.79	7.5%	730.12
CENS	899.26	64.83	7.2%	834.43
CEO	923.81	72.94	7.9%	850.87
CETSA	726.03	52.39	7.2%	673.64
CHIEC	890.05	59.49	6.7%	830.56
DISPAC	891.25	142.02	15.9%	749.23
EBSA	892.32	65.75	7.4%	826.57
EDEQ	945.46	59.35	6.3%	886.11
EEP	802.21	65.10	8.1%	737.11
ELECTROCAQUETA	950.27	72.73	7.7%	877.54
ELECTROHUILA	1.053.11	80.52	7.6%	972.59
EMCALI	756.13	51.79	6.9%	704.34
ENISA	903.26	59.24	6.6%	844.02
ENEL COLOMBIA	800.84	59.84	7.4%	741.00
ENELAR	1.055.82	49.99	4.7%	1.005.83
ENERCA	875.44	66.07	7.5%	809.37
ENERGUAVIARE	851.01	50.26	5.9%	800.75
EPM	814.44	57.58	7.1%	756.86
ESSA	886.54	66.99	7.4%	819.55
RUITOQUE	877.58	60.01	6.8%	817.57
PROMEDIO	882.89	67.99	7.7%	814.90

Dentro del análisis realizado por la Superintendencia de Servicios Públicos en el Boletín Tarifario del 4to trimestre de 2025, cabe destacar algunos hallazgos técnicos:

El Salto Crítico de Dispac (Chocó): Se identifica el movimiento más drástico de todo el boletín. El componente de pérdidas para Dispac pasó de 60,04 \$/kWh (tercer trimestre) a 142,02 \$/kWh (cuatro trimestre), un incremento del 136,54%. Técnicamente, un salto de esta magnitud sugiere una reconfiguración masiva en el reconocimiento de pérdidas por parte de la CREG o una disparidad crítica en el balance de energía del mercado del Chocó para el cierre de año.

Caribemar: aumentó un +4,39%, situándose en 106,29 \$/kWh, consolidándose como uno de los

mercados con el costo de pérdidas más oneroso del país.

AIR-E: Registró una reducción muy positiva del -14,41%, bajando a 80,37 \$/kWh. Esto indica una mejora en la gestión operativa o un alivio en los costos de generación que impactan la valoración de la pérdida.

Estos hallazgos técnicos, en unos casos muy negativos, en otros, negativos y en otros positivos demuestran la gran elasticidad e inestabilidad del comportamiento del componente de pérdidas visto de una región a otra y entre un trimestre y otro, además de su alta sensibilidad a externalidades o internalidades de la gestión regulatoria de la misma CREG entre otros factores muy variados que explican la alta susceptibilidad del componente.

Es precisamente la existencia de este tipo de brechas regionales y la impredecibilidad del componente de pérdidas, que riñen contra el principio de equidad y especialmente el de solidaridad, lo que inspira en buena medida la necesidad perseguida en este proyecto de ley de corregir el desbalance y garantizar que todos los usuarios del sistema interconectado, sean estos de la costa caribe o de la región andina, el Valle del Cauca, Antioquia, etc., se apoyen mutuamente en reducir las brechas regionales y permitan un marco tarifario más equitativo donde todos los usuarios compartan proporcionalmente y de manera justa los costos o pérdidas del sistema, y no se recargue exclusivamente en contra de una sola región la carga de sobrellevar la mayoría de las pérdidas por cuenta de un abandono histórico, un estado ineficiente de buena parte las redes y la falta de un plan más robusto de inversiones en el mejoramiento de la infraestructura disponible para la prestación del servicio, causas por las cuales no se puede culpar a ningún usuario.

Al respecto de lo dicho hasta aquí, la Resolución CREG 010 de 2020, ha reiterado que “las normas para el reconocimiento de pérdidas se basan en metodologías de incentivos que buscan que el prestador del servicio mejore sus niveles de pérdidas de tal manera que, si sus índices reales son inferiores a los de eficiencia, dicho agente pueda obtener una mayor remuneración que la prevista”.

Por su parte, el artículo 45 de la Ley 143 de 1994 establece que los costos de distribución tendrán en cuenta niveles de pérdidas de energía y potencia característicos de empresas eficientes comparables; a su vez el artículo 3° del Decreto número 387 de 2007 determina que la regulación creará los mecanismos para incentivar la implantación de planes de reducción de pérdidas de energía eléctrica de corto, mediano y largo plazo para llegar a niveles eficientes en cada mercado de comercialización.

En este contexto normativo previo, sumado a la metodología existente en la actualidad, resulta sumamente necesario adelantar acciones para mejorar la calidad de vida y combatir la presión inflacionaria jalonada en buena parte por los servicios públicos domiciliarios. Nótese en las cifras más recientes de

la inflación interanual para junio de 2026, la cual superó el 6.14% siendo principalmente impulsada por los sectores de alojamiento, agua, **electricidad**, gas, y alimentos y bebidas no alcohólicas.

Considerando las brechas regionales, la variabilidad del componente de pérdidas y las presiones inflacionarias, desde un punto de vista filosófico y un enfoque de justicia social, no resulta coherente ni plausible la presencia de un componente de pérdidas en la factura de energía, que reconoce un pago al comercializador a costa no del Estado sino del consumidor, representándole la asunción de un costo por la ineficiencia de las redes o por el fraude o robo de energía perpetrado por unos pocos, todo lo cual está fuera del control y la responsabilidad de la enorme mayoría de usuarios.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta que, en aras de conservar la operación del sistema y la viabilidad financiera de algunos mercados como ocurrió con la costa atlántica, se ha aceptado el reconocimiento y pago de estas pérdidas en favor de las comercializadoras vía factura, eso sí a cambio de inversiones y acciones para reducir las pérdidas técnicas y no técnicas. Sin embargo, hoy en día se reconoce este pago, que es asumido por los usuarios, sin aplicar principios de equidad y solidaridad entre todo el país. Se habla de un sistema interconectado a nivel nacional, pero a la hora de repartir cuentas, deja de importar que la interconexión va de un extremo del país hasta el otro y a cada región se le da un tratamiento aislado.

III. IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de ley establece cambios en la distribución de un mismo componente de pérdidas dentro del costo de la energía comercializada en Colombia, no se trata de disminuir o aumentar el monto total agregado del componente, sino de redistribuirlo en función de un promedio nacional y de acuerdo a una metodología definida para este fin.

En consecuencia, las disposiciones contenidas en el presente proyecto de ley no generan obligaciones que impliquen apropiaciones adicionales con cargo al Presupuesto General de la Nación ni la creación de nuevas entidades, estructuras administrativas o plantas de personal. Por tanto, no se advierte un impacto fiscal directo que comprometa la sostenibilidad de las finanzas públicas en los términos previstos en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003.

IV. CONFLICTOS DE INTERÉS.

De acuerdo con el contenido del proyecto, el cual se encuentra expuesto en detalle anteriormente, se puede colegir que la totalidad del articulado, el objeto perseguido por este y los efectos que habrá de generar cuando se convierta en ley de la República, determinan a la presente iniciativa como una ley de efectos y beneficios generales, sin ventaja particular alguna, ni provecho directo, ni actual. Al estar orientada principalmente a corregir asuntos de equidad y solidaridad, no representa para ningún congresista ni sus parientes dentro de los grados de

parentesco definidos en la ley conflicto de interés que deba ser declarado.

Es así que, en los términos del artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, modificada por el artículo 1º de la Ley 2003 de 2019, debe concluirse entonces que los beneficios del proyecto de ley son de efecto general, no son actuales ni directos al momento de la votación y no plantean un privilegio o ganancia que no vaya a gozar el resto de ciudadanos. Por lo anterior, ningún impedimento resultaría procedente bajo lo antes expuesto. No obstante, esto no significa que si algún congresista considera que por su actividad económica privada, familiar o fuentes de financiación de campaña, pudiera existir algún beneficio concreto, no pueda presentar su manifestación de impedimento en el curso de los debates.

V. REFERENCIAS

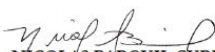
- Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. (2025). Boletín tarifario de energía eléctrica - Segundo trimestre de 2025. Dirección Técnica de Gestión de Energía. <https://www.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Boletin-tarifario-de-energia-II-trimestre-de-2025.pdf>
- Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. (2025). Boletín tarifario de energía eléctrica - Tercer trimestre de 2025. Dirección Técnica de Gestión de Energía. <https://www.superservicios.gov.co/sites/default/files/inline-files/Boletin-tarifario-de-energia-III-trimestre-de-2025.pdf>
- Ministerio de Minas y Energía. (2024). Las tarifas de energía eléctrica empiezan una tendencia a la baja [Comunicado de prensa]. <https://www.minenergia.gov.co/es/sala-de-prensa/noticias-index/las-tarifas-de-energ%C3%ADa-el%C3%A9ctrica-empiezan-una-tendencia-a-la-baja/>
- Romero-López, D. J., & Vargas-Rojas, A. (2010). Modelo de incentivos para la reducción de pérdidas de energía eléctrica en Colombia. Revista de la Maestría en Derecho Económico, 6(6), 221–257. http://www.javeriana.edu.co/Facultades/C_Juridicas/pub_rev/revista6_2/6.denice_romero_2.pdf
- Candia Herrera, D. C., & Sánchez Mojica, K. Y. (2024). Análisis ingenieril del control de pérdidas no técnicas en la distribución de energía eléctrica en Colombia. Investigaciones Iberoamericana, Universidad Iberoamericana. <https://doi.org/10.33881/IBR0054>
- La República. (2024, 12 de marzo). Choque de cifras entre los generadores y comercializadores por las tarifas de energía. La República. <https://www.larepublica.co/economia/choque-de-cifras-de-las-tarifas-de-energia-entre-los-generadores-y-comercializadores-3817496>

- Portafolio. (2023, 27 de marzo). Energía eléctrica en Colombia: el tercer intento del Gobierno para atajar los precios. Portafolio. <https://www.portafolio.co/economia/energia-electrica-en-colombia-el-tercer-intento-del-gobierno-para-atajar-los-precios-580509>
- Portafolio. (2025, 11 de marzo). Así han crecido las tarifas de energía en los últimos años en Colombia. Portafolio. <https://www.portafolio.co/energia/asi-han-crecido-las-tarifas-de-energia-en-los-ultimos-anos-en-colombia-625485>

En los anteriores términos, quedan expuestos el objeto y motivación de la presente iniciativa, la cual dejo en manos del Congreso de la República con la firme convicción y esperanza de que se convierta en ley de la República luego de surtir su legítimo trámite democrático y constitucional.

Atentamente,


DAVID BARGUIL ASSÍS
Senador de la República


NICOLÁS BARGUIL CUBILLOS
Presidente
Cámara de Representantes

PROYECTO DE LEY NÚMERO 014 DE 2026
CÁMARA

por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, Julio de 2026

Secretario (a)

Secretaría General

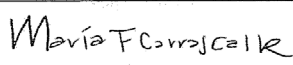
Cámara de Representantes

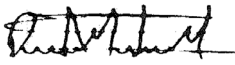
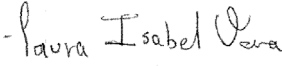
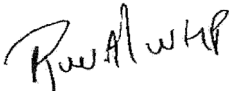
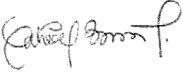
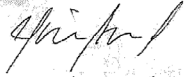
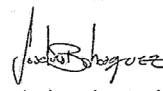
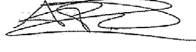
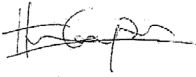
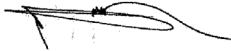
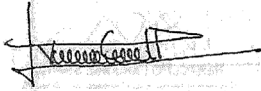
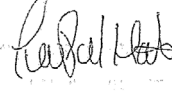
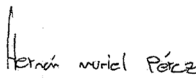
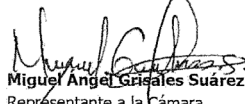
Asunto: Radicación del proyecto de ley, *por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.*

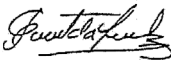
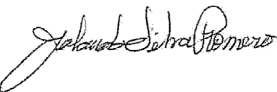
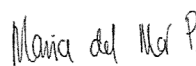
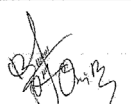
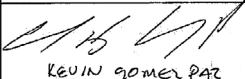
Respetado Secretario (a),

Por medio de la presente y de conformidad con lo establecido en el artículo 154 de la Constitución Política, así como en los artículos 139, 140 y 149 de la Ley 5ª de 1992, me permito someter a consideración del Honorable Congreso de la República el proyecto de ley, *por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.* El presente proyecto de ley se presenta con el fin de dar inicio al trámite legislativo correspondiente y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUINONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico

 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Narino Pacto Histórico
 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico
 MIGUEL ÁNGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico	 RENSE ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUIS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYÁN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico
 LUZ VERÓNICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por Huila Pacto Histórico	 JORGE HERNÁN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico
 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por Atlántico Pacto Histórico	 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 Miguel Ángel Grisales Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO

 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico	 ÓSCAR DAVID BENAVIDES ÁNGULO Representante a la Cámara Curul Especial Afro
 KEVIN GÓMEZ PAR SENADORA	

PROYECTO DE LEY NÚMERO 014 DE 2026
CÁMARA

por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad en Colombia y dictar otras disposiciones con el fin de reducir la discriminación laboral asociada a la maternidad, garantizar el derecho de todas las personas a cuidar y ser cuidadas, y promover un cambio cultural garantizando progresivamente transformaciones sociales hacia la igualdad.

Artículo 2°. Modifíquese el párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021, el cual quedará así:

Parágrafo 2°. La licencia de paternidad en Colombia se incrementará progresivamente, hasta alcanzar doce (12) semanas intransferibles de la siguiente manera:

Cinco (5) semanas intransferibles a partir de la entrada en vigencia de la presente ley; ocho (8) semanas intransferibles al cumplirse un (1) año de la promulgación de la presente ley; y doce (12) semanas intransferibles, al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley.

Esta licencia aplicará para los hijos nacidos de la cónyuge o compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente

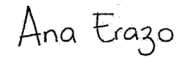
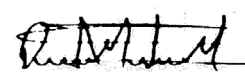
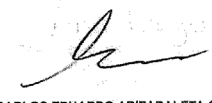
a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

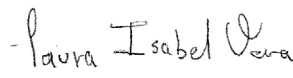
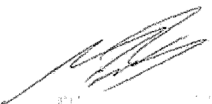
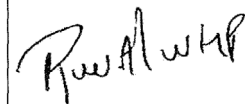
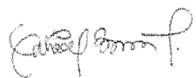
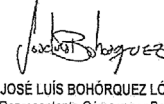
Artículo 3º. Modifíquese el numeral 3 del parágrafo 4º del artículo 236 del código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021, el cual quedará así:

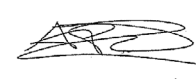
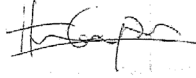
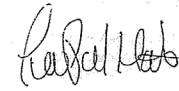
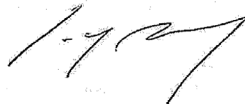
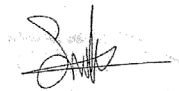
Ambos progenitores podrán acordar libremente como distribuir el tiempo de la licencia parental compartida en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida. Para ello deberán avisar a su empleador respectivo con un periodo no inferior a quince (15) días de antelación.

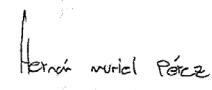
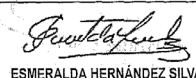
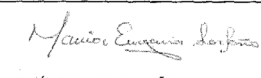
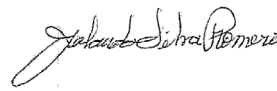
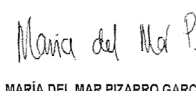
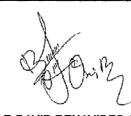
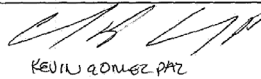
Artículo 4º. Vigencia. La presente disposición rige a partir de la fecha de sanción y publicación, y derogalas disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUIÑONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico
 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico

 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico
 MIGUEL ÁNGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico	 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUIS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico

 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico
 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por Huila Pacto Histórico	 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico
 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por Atlántico Pacto Histórico	 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico

 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 Miguel Ángel Grajales Suárez Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO
 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico	 ÓSCAR DAVID BENAVIDES ÁNGULO Representante a la Cámara Curul Especial Afro
 KEVIN GÓMEZ PAZ SENADOR	

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 014 DE 2026
CÁMARA

por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.

La presente exposición de motivos está compuesta por siete (7) apartes:

- 1. Objeto del proyecto de ley
- 2. Marco jurídico
- 3. Justificación del proyecto de ley
- 4. Competencia del Congreso
- 5. Conflicto de interés
- 6. Impacto fiscal
- 7. Referencias

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad en Colombia y establecer disposiciones complementarias orientadas a reducir la discriminación laboral asociada a la maternidad, garantizar el derecho de todas las personas a cuidar y ser cuidadas y promover un cambio cultural garantizando progresivamente transformaciones sociales hacia la igualdad.

2. MARCO JURÍDICO

Constitución Política de 1991: La Constitución Política de Colombia establece disposiciones orientadas a garantizar la igualdad, así como otras encaminadas a la protección de los derechos de las niñas y los niños:

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (Negrilla fuera del texto original)”.

“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. (Negrilla fuera del texto original)”.

“Artículo 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia.

La familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Cualquier persona puede exigir de la autoridad competente su cumplimiento y la sanción de los infractores. Los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás. (Negrilla fuera del texto original)”.

“Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil,

proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda *en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Negrilla fuera del texto original)”*.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación): Esta Convención, entrada en vigencia 1960, establece que tanto las trabajadoras como los trabajadores deben estar protegidos frente a cualquier forma de discriminación, con especial énfasis en aspectos como los beneficios laborales, los periodos de descanso remunerado, la participación en el sistema de seguridad social y el acceso a los demás servicios y beneficios sociales vinculados al empleo. Esta disposición promueve la igualdad en el acceso a las prestaciones, reconociendo que las licencias constituyen una garantía constitucional para la protección de la infancia y la dignificación del trabajo:

“Artículo 1°. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) **cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;**

(...)

A los efectos de este Convenio, **los términos empleo y ocupación incluyen** tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también **las condiciones de trabajo**. (Negrilla fuera del texto original)”.

*“Artículo 2°. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se **obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva**, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, **la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación**, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Negrilla fuera del texto original)”*.

Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares: Esta recomendación, emitida por la Organización Internacional del Trabajo en 1981, resalta la necesidad de eliminar el paradigma que asigna exclusivamente a la mujer la responsabilidad del cuidado de los hijos e hijas. Reconoce que las

mujeres desempeñan múltiples roles y, por tanto, requieren un respaldo más activo y equitativo por parte de su pareja:

“IV. Condiciones de Empleo (...)”

22. (1) Durante un período inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, **la madre o el padre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia (licencia parental) sin perder su empleo y conservando los derechos que se derivan de él.**
- (2) La duración del período posterior a la licencia de maternidad y la duración y las condiciones de la licencia a que se hace referencia en el subpárrafo 1) anterior deberían determinarse en cada país por uno de los medios previstos en el párrafo 3° de la presente Recomendación.

Convención sobre los Derechos del Niño de la Organización de las Naciones Unidas: Esta Convención, adoptada como tratado internacional de derechos humanos en 1989 y ratificada por Colombia en 1992, reconoce que los niños y niñas son sujetos de derechos con pleno potencial de desarrollo físico, mental y social, y que requieren protección y cuidados especiales, incluida la debida protección legal tanto antes como después del nacimiento:

“Artículo 3°. (...)”

2. **Los Estados Partes se comprometen a asegurar al niño la protección y el cuidado que sean necesarios para su bienestar,** teniendo en cuenta los derechos y deberes de sus padres, tutores u otras personas responsables de él ante la ley y, con ese fin, tomarán todas las medidas legislativas y administrativas adecuadas. (Negrilla fuera del texto original)”.

“Artículo 18.

1. Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en **garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño.** Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.
2. A los efectos de garantizar y promover los derechos enunciados en la presente Convención, **los Estados Partes prestarán la asistencia apropiada a los padres y a los representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza del niño** y velarán por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para el cuidado de los niños. (Negrilla fuera del texto original)”.

Ley 1098 de 2006, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia: La norma consagra

la figura jurídica de la responsabilidad parental, que determina que madres y padres tienen la obligación permanente y solidaria de asumir la crianza y el cuidado responsable de sus hijos. Este instrumento no diferencia entre los derechos del padre y de la madre, sino que señala el deber general de proteger los derechos de niños, niñas y adolescentes:

“Artículo 14. La responsabilidad parental. La responsabilidad parental es un complemento de la patria potestad establecida en la legislación civil. **Es además, la obligación inherente a la orientación, cuidado, acompañamiento y crianza de los niños, las niñas y los adolescentes durante su proceso de formación. Esto incluye la responsabilidad compartida y solidaria del padre y la madre de asegurarse que los niños, las niñas y los adolescentes puedan lograr el máximo nivel de satisfacción de sus derechos.**

En ningún caso el ejercicio de la responsabilidad parental puede conllevar violencia física, psicológica o actos que impidan el ejercicio de sus derechos. (Negrilla fuera del texto original)”.

Ley 2114 de 2021, por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible a tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones: Esta norma establece los tiempos tanto para la licencia de maternidad como para la de paternidad. A través de esta regulación, se evidencia una diferenciación basada en roles de género frente a un mismo hecho biológico. Mientras que la licencia de maternidad contempla dieciocho (18) semanas de descanso remunerado, la de paternidad es de solo dos (2) semanas:

“Artículo 2°. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017.

1. **Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.**

(...)

Parágrafo 2°. **El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.**

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente

a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. (Negrilla por fuera del texto original)”.

Sentencia C-273 de 2003 de la Corte Constitucional de Colombia: Plantea la necesidad de reconocer la paternidad como parte fundamental en la garantía del derecho de los niños y niñas al cuidado y al amor, resaltando la importancia de la participación activa del padre en estas labores para favorecer el desarrollo integral del infante. Asimismo, destaca que la licencia de paternidad constituye una garantía para el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de esta población, ya que permite fortalecer los vínculos paterno-filiales y asumir con responsabilidad el rol de padre:

“5. El nuevo concepto de paternidad y la garantía del derecho fundamental de los niños al cuidado y amor.

Tanto el ejercicio de la maternidad como el de la paternidad se desenvuelven dentro del contexto cultural y familiar existente. Pero, para los fines del presente pronunciamiento, **es necesario establecer cuál debe ser el verdadero significado de la paternidad, en cuanto involucra la participación del padre en el cuidado y amor del hijo, y sus implicaciones en el desarrollo del infante.**

(...)

En lo que concierne a la incidencia del cuidado paterno en el desarrollo infantil, tales estudios ponen de presente que **si los niños desde que nacen pueden descubrir al padre y diferenciarlo de la madre, esta conexión con aquél es importante para su desarrollo.** Es así como consideran que los niños que han tenido un padre que les brinda cuidado y amor durante los primeros dieciocho a veinticuatro meses de vida son más seguros en la exploración del mundo que les rodea, y son más curiosos y menos dubitativos frente a los nuevos estímulos. También han demostrado que el alto coeficiente intelectual de los hijos está asociado al cuidado paterno permanente, así como también lo están el autocontrol, la sensibilidad moral y el desarrollo físico.

Además, según esos estudios **la influencia paterna positiva es más probable que ocurra no sólo cuando hay una relación padre-hijo, sino primordialmente cuando existe una relación afectiva del padre con la madre, y probablemente con otros hijos,** generando un contexto familiar propicio.

(...)

Los anteriores estudios concluyen que los padres juegan, evidentemente, roles diferentes de las madres en el desarrollo de la personalidad de los hijos. **Los padres no pueden ser considerados ocasionales sustitutos maternos.** Ellos interactúan con sus hijos en un camino único e indiferenciable. Y las interacciones maternas y paternas, tienen implicaciones diferentes en la vida psíquica de los niños.

(...)

En conclusión, si bien no existe un rol paterno único al cual todos los padres deben aspirar -pues debe admitirse que la naturaleza de la influencia paterna puede variar sustancialmente dependiendo de los valores individuales y culturales-, lo que sí está claro es que **la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo, y aún más cuando ha decidido asumir su papel en forma consciente y responsable, garantizando al hijo el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales y especialmente el derecho al cuidado y amor para su desarrollo armónico e integral.** (Negrilla fuera del texto original)”.

“6. La licencia de paternidad

(...)

Entonces es claro que la licencia de paternidad no fue concebida como un premio o una gracia que se concede al trabajador por el simple hecho de la paternidad o para que se dedique a celebrar la llegada del hijo, **sino como una garantía del pleno ejercicio de los derechos fundamentales del niño y especialmente el de recibir cuidado y amor.** Por ello, la licencia de paternidad consiste en un periodo de tiempo remunerado que se le otorga al padre trabajador para que acompañe y cuide al hijo, garantizándole de esta manera el ejercicio pleno de su derecho fundamental al cuidado y amor.

Así pues, para el legislador el objetivo de este derecho consiste en que, **compartiendo el padre con el hijo ése tiempo tanpreciado, se atienda su interés superior, permitiéndole iniciar su formación de una manera sólida para fortalecer los vínculos paterno-filiales, pues de esta manera se garantiza su desarrollo armónico e integral y se asume de manera significativa la responsabilidad de la paternidad.** (Negrilla fuera del texto original)”.

Sentencia C-383 de 2012 de la Corte Constitucional de Colombia: Plantea que la licencia de paternidad debe entenderse como un derecho fundamental del recién nacido, al promover una paternidad responsable orientada a garantizar su pleno desarrollo. Asimismo, señala que esta medida permite asegurar la participación activa del padre en los procesos de crianza y educación de sus hijos e hijas:

“4. El fundamento constitucional, la naturaleza y las características de la licencia de paternidad. (...)

La Corte ha resaltado, que **una de las formas principales en que se garantiza este interés superior al recién nacido es la garantía del reconocimiento de la licencia de maternidad y paternidad, por cuanto con ello se le posibilita al menor el poder recibir cuidado y amor de manera plena en la época inmediatamente posterior a su nacimiento.** De esta manera, la licencia de paternidad permite al padre comprometerse con mayor fuerza en su paternidad bajo un clima

adecuado para que la niña o el niño alcance su pleno desarrollo físico y emocional.

En este sentido, el principio del interés superior del niño tiene una relevancia especial para la determinación de las relaciones parentales, ya que **este principio está llamado a orientar los derechos y responsabilidades de los padres en la crianza y educación del hijo y el deber del Estado de garantizarlos y apoyarlos.**

(...)

En consecuencia, la licencia remunerada de paternidad consagrada legalmente opera en favor del padre que ha decidido responsablemente acompañar a su hijo en los primeros momentos de vida, ya que lo que se busca es proteger el interés superior del niño, de manera que **conlleve una responsabilidad para el padre de acompañar y cuidar al hijo, brindándole la ayuda y el apoyo necesarios en los días posteriores a su nacimiento.** (Negrilla fuera del texto original)”.

Sentencia T-129 de 2015 de la Corte Constitucional de Colombia: Plantea que los derechos de los niños, niñas y adolescentes son fundamentales, ya que resultan esenciales para garantizar el desarrollo adecuado de sus competencias y actitudes, y para que puedan vivir en condiciones dignas:

“3. El derecho fundamental al amor: Los niños y las niñas deben ser amados.

(...)

3.6 **Pero el amor a los niños y las niñas no debe confundirse con el cuidado hacia los mismos.** Algunos estudios revelan que los niños que no reciben amor, sino sólo una atención adecuada se enferman con más frecuencia; sus capacidades de aprendizaje se deterioran significativamente; no tienen interés por su entorno; no logran un desarrollo físico adecuado pues no aumentan de peso o altura; sufren de insomnio; se deprimen constantemente; y con el tiempo desarrollan graves dificultades de aprendizaje.

Así las cosas, **el amor hacia los niños es necesario para su adecuado desarrollo físico, mental, social y psicológico, que les permitirá desarrollar las competencias y actitudes para ejercer su derecho a la vida en condiciones dignas.** Además, no puede dejarse de lado que los niños y niñas serán los adultos del mañana, razón por la cual brindarles protección y amor es un asunto que compete a la sociedad en general y no sólo a sus padres o a su familia, aunque esta última es la primera llamada a satisfacer ese derecho.

(...)

3.8 A partir de estas consideraciones, no es correcto afirmar que algunas instituciones son las encargadas de materializar el mandato de amor hacia los niños o que es un problema que le compete a la familia de manera exclusiva. **El derecho que tienen los**

niños a ser amados debe ser garantizado por la sociedad en general y por tanto esta Corte reconoce la presencia del amor en nuestro ordenamiento jurídico, así como su impacto positivo en la materialización de una sociedad justa y su necesidad para desarrollar el derecho fundamental a la vida en condiciones dignas. (Negrilla fuera del texto original)”.

Sentencia T-583 de 2023 de la Corte Constitucional: Plantea que las labores de cuidado deben desarrollarse bajo estándares de calidad, velando no solo por la subsistencia y bienestar de la persona cuidada, sino también por la protección y reconocimiento de quienes asumen estas tareas. Asimismo, se señala que, para hacer efectivo el derecho al cuidado, es fundamental promover políticas públicas que lo garanticen.

“115. Ahora bien, esta comprensión del derecho de quién es cuidado, necesariamente debe estar enlazada con los derechos de quien realiza la actividad de cuidar. **Solo se pueden asegurar los estándares del derecho al cuidado si también se propende por el bienestar y eficacia de los derechos del cuidador.** (Negrilla fuera del texto original)”.

“3. Hacia un sistema Integral de Cuidado

Reconocimiento, reducción y redistribución de las labores de cuidado: progresividad y no regresividad de los derechos.

129. Las políticas de cuidado son aquellas que asignan recursos para visibilizar, reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo. Incluyen, por un lado, las políticas que buscan proveer la prestación directa de servicios de cuidado, las transferencias y prestaciones de protección social relacionadas con el cuidado y la infraestructura para el cuidado; **incluyen también aquellas legislaciones que promueven la corresponsabilidad de los cuidados (licencias de maternidad y paternidad, por ejemplo),** la creación de modalidades de trabajo que permiten conciliar el empleo remunerado con los trabajos de cuidado o aquellas que jerarquizan los trabajos de cuidado remunerados. (Negrilla fuera del texto original)”.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

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.

3.1 La licencia de paternidad en el ámbito jurídico

La licencia de paternidad en el ámbito jurídico internacional: La legislación cumple un papel central en la construcción y transformación de las representaciones sociales sobre la parentalidad y los roles de género (Castellanos, 2022). Una ley que establezca licencias de paternidad amplias, intransferibles y protegidas envía un mensaje claro a la sociedad y al ámbito laboral sobre la importancia y la expectativa de un rol activo del padre como cuidador.

Este tipo de medidas contribuye a normalizar y valorar la paternidad comprometida, generando cambios culturales que promueven la corresponsabilidad en el cuidado de hijas e hijos (Castellanos, 2022; Perrotta, 2020).

En este sentido, la Opinión Consultiva OC-31/25 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos reconoce el derecho al cuidado como un derecho humano autónomo, derivado de la interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Carta de la OEA. Este derecho abarca el derecho a ser cuidado, el derecho a cuidar y el derecho al autocuidado, y se rige por los principios de corresponsabilidad social y familiar, solidaridad, igualdad y no discriminación. Ello implica que la responsabilidad del cuidado es compartida entre la persona, la familia, la comunidad, la sociedad civil, las empresas y el Estado.

Asimismo, los Estados tienen la obligación de respetar y garantizar este derecho, adoptando medidas legislativas y de otra índole, incluyendo la implementación progresiva de Sistemas Nacionales de Cuidado (SNC), para asegurar su plena efectividad y abordar la desproporcionada carga de cuidado que históricamente ha recaído en las mujeres.

3.1.1 La licencia de paternidad en el ámbito jurídico colombiano: Las licencias parentales son políticas públicas de cuidado relacionadas con la llegada de una hija o un hijo al hogar. Incluyen la licencia de maternidad, la de paternidad y las licencias parentales compartidas o flexibles. Su objetivo principal es promover prácticas de cuidado más equitativas, permitiendo que tanto madres como padres puedan ausentarse temporalmente de sus trabajos remunerados para dedicarse al cuidado de sus hijas e hijos.

Estas licencias buscan reducir las desigualdades de género, tanto en el ámbito laboral como en el del cuidado, y fomentar una distribución más justa del tiempo dedicado a estas tareas.

Estas licencias están respaldadas por la Constitución, que reconoce el derecho a formar una familia y garantiza que los derechos de los NNA prevalezcan sobre los de los demás. En ese sentido, la legislación colombiana ha construido un sistema que busca proteger desde el principio no solo a los hijos, sino también a las madres y padres que los cuidan, especialmente en los momentos posteriores al nacimiento (Jaimes y Torrado, 2024).

Aunque tanto la licencia de maternidad como la de paternidad tienen como propósito principal permitir el cuidado del recién nacido, su desarrollo ha sido muy distinto. A lo largo del tiempo, la manera en que se otorgan, su duración y los requisitos para acceder a ellas han cambiado, especialmente en lo que respecta a la participación de los hombres. Esta diferencia tiene raíces históricas y culturales, en donde por mucho tiempo, las mujeres han sido consideradas las responsables naturales del hogar y del cuidado infantil. Esta idea ha contribuido a mantener desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en el hogar como en el ámbito laboral.

La licencia de maternidad ha sido reconocida y fortalecida a nivel internacional por distintos tratados y declaraciones, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Sin embargo, la licencia de paternidad no ha tenido el mismo respaldo, pues hasta hoy, no existe un tratado internacional de peso que regule este derecho para los hombres (Hernández y Sarmiento, 2024). Esta diferencia ha reforzado la idea de que el cuidado de los hijos es una tarea principalmente femenina, lo cual sigue siendo una barrera importante para la igualdad de género en el trabajo y en el hogar (Pinedo y Núñez, 2024).

En Colombia, esta situación no es distinta. La forma en que se han regulado las licencias parentales refleja una cultura tradicional en la que las mujeres cuidan y los hombres proveen. Por eso, las primeras normas se centraron exclusivamente en proteger a las madres, reconociendo su doble papel como trabajadoras y cuidadoras.

Un ejemplo claro es la Ley 53 de 1938, también conocida como Ley Protectora de la Maternidad. Esta ley fue pionera al establecer una licencia remunerada de ocho (8) semanas para las madres, además de otros derechos como permisos de lactancia, protección contra el despido y restricciones para que mujeres embarazadas no fueran expuestas a trabajos peligrosos (Jaimes y Torrado, 2024).

En contraste, durante muchos años no existió ningún tipo de permiso remunerado para los padres. Fue apenas en 1990, con la Ley 50, que se permitió por primera vez que la madre pudiera ceder una (1) semana de su licencia al padre. No obstante, este no era todavía un derecho propio de los hombres,

ya que dependía de la decisión de la madre. No fue sino hasta 2002, con la Ley 755, que se creó una licencia de paternidad independiente, aunque muy limitada, pues solo constaba de ocho (8) días y con ciertas condiciones, como haber cotizado al sistema de seguridad social durante el embarazo (Pinedo y Núñez, 2024).

Mientras tanto, la licencia de maternidad continuó fortaleciéndose. En 2011 se amplió a catorce (14) semanas con la Ley 1468, y en 2017, a través de la Ley 1822, pasó a ser de dieciocho (18) semanas (Hernández y Sarmiento, 2024). Estas reformas respondieron a recomendaciones internacionales y a la necesidad de reconocer el papel de las mujeres en el mercado laboral y en la crianza, sin embargo, en todo ese tiempo no se realizaron cambios a la licencia de paternidad. Fue solo en 2021, con la Ley 2114, que se produjo un nuevo avance con la ampliación de la licencia de paternidad a dos (2) semanas o catorce (14) días, extendiéndose también a los padres adoptivos (Pinedo y Núñez, 2024).

Imagen 1. Evolución normativa de las licencias parentales en Colombia

EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LAS LICENCIAS PARENTALES EN COLOMBIA			
Normatividad	Año	Tiempo de licencia de maternidad	Tiempo de licencia de paternidad
Ley 53	1938	Ocho (8) semanas	Cero (0) días
Ley 50	1990	Doce (12) semanas	Una (1) semana - (Cedida)
Ley 775	2002	Doce (12) semanas	Ocho (8) días
Ley 1468	2011	Catorce (14) semanas	Ocho (8) días
Ley 1822	2017	Dieciocho (18) semanas	Ocho (8) días
Ley 2114	2021	Dieciocho (18) semanas	Dos (2) semanas

Fuente: *Elaboración propia*

Con la Ley 2114 de 2021, se crearon adicionalmente dos nuevas figuras, la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial. La licencia parental compartida permite que la madre transfiera hasta seis (6) semanas de su licencia al padre, para que él también pueda participar en el cuidado del recién nacido con un tiempo remunerado de máximo ocho (8) semanas. Por otro lado, la licencia parental flexible permite a ambos padres cambiar una parte de su licencia por una jornada laboral de medio tiempo, durante un periodo equivalente al tiempo cedido (Jaimes y Torrado, 2024).

Imagen 2. Diferencias entre licencias

DIFERENCIAS ENTRE LICENCIAS	
	Características de la licencia
Licencia parental tradicional	Licencia de maternidad: Dieciocho (18) semanas, pagadas de acuerdo al salario que devengue la madre al momento de iniciar su licencia. Licencia de paternidad: Dos (2) semanas, pagadas proporcionalmente a las semanas cotizadas.
Licencia parental compartida	Permite que se puedan distribuir las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad. Para hacerla efectiva, la mujer debe tomar las primeras doce (12) semanas de su licencia, además de presentar el acuerdo al empleador previa aprobación del médico.
Licencia parental flexible de tiempo parcial	Permite que los padres puedan cambiar un periodo determinado de su licencia por un periodo de trabajo de medio tiempo, el cual será equivalente al doble del tiempo cedido. Para su aplicación, debe existir obligatoriamente acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadora.

Fuente: *Elaboración propia con base en Pinedo y Núñez (2024).*

A pesar de estos avances, persiste una gran diferencia entre las licencias de maternidad y paternidad. Esta brecha no solo limita el tiempo que los padres pueden dedicar al cuidado de sus hijos, sino que también refuerza los estereotipos tradicionales que presentan a la mujer como la principal cuidadora y al hombre como el proveedor económico del hogar (Hernández y Sarmiento, 2024).

Imagen 3. Diferencias entre licencias

DIFERENCIAS ENTRE LAS LICENCIAS PARENTALES		
	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad
Duración	Dieciocho (18) semanas, pagadas de acuerdo al salario que devengue la madre al momento de iniciar su licencia.	Dos (2) semanas, pagadas proporcionalmente a las semanas cotizadas.
Requisitos	Presentar ante el empleador un documento médico que especifique el estado de embarazo, además de una fecha tentativa del parto.	Presentar ante la EPS el Registro Civil de Nacimiento del menor con un antigüedad no mayor a treinta (30) días.
Posibilidad de ampliación	Posible siempre que el hijo sea prematuro, discapacitado o exista un parto múltiple. En estos casos, la ampliación será de dos semanas o el tiempo faltante de gestación para los casos de nacimientos prematuros.	Se da la opción de prolongar el periodo de licencia de paternidad por una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución en la tasa de desempleo. Se permite hasta lograr un máximo de cinco (5) semanas.

Fuente: *Elaboración propia con base en Jaimes y Torrado (2024).*

En conclusión, el desarrollo de la licencia de paternidad en Colombia ha sido históricamente limitado y desproporcionado en comparación con la licencia de maternidad. Hasta hace poco, mientras la licencia de maternidad se amplió a dieciocho semanas, la de paternidad sólo contemplaba dos. Está marcada diferencia no solo dificulta que los padres se involucren plenamente en la crianza desde el inicio de la vida de sus hijos, sino que también obstaculiza el fortalecimiento del vínculo afectivo entre padres e hijos, vínculo crucial para el desarrollo armónico e integral de niñas y niños, con impactos positivos en su desarrollo cognitivo, psicosocial y emocional (Aguayo, Barker & Ekimelman, 2016).

Además, esta brecha normativa no solo limita la participación paterna directa, sino que afecta negativamente a las mujeres al reforzar los estereotipos tradicionales que las posiciona como únicas o principales responsables del cuidado no remunerado, mientras que a los hombres se les asocia principalmente con el rol de proveedores económicos. Esta división de roles perpetúa una “penalización por maternidad” en el mercado laboral, donde las mujeres, especialmente en edades reproductivas, enfrentan mayores barreras de acceso al empleo, precariedad, pérdida de ingresos y menor desarrollo profesional. Al mantenerse la desproporción en las licencias, los hombres continúan siendo percibidos como más “convenientes” para contratar, lo que perpetúa la discriminación laboral.

3.2 Beneficios para el desarrollo infantil y el vínculo paterno

La participación de los padres en el cuidado y la crianza de sus hijos e hijas genera beneficios significativos y multidimensionales para el desarrollo infantil y el fortalecimiento del vínculo paterno-filial (Aguayo, Barker & Ekimelman, 2016; Bard Wigdor & Bonavitta, 2022). Las licencias

parentales, como política pública, constituyen una herramienta fundamental para promover esta implicación y, con ello, el bienestar integral de las nuevas generaciones.

Ampliar la licencia de paternidad es una medida necesaria para garantizar los derechos de la infancia y fortalecer el involucramiento activo de los padres en la crianza desde los primeros días de vida. Existen razones de diverso orden para fomentar esta mayor participación. La evidencia es creciente y consistente en mostrar que cuando los padres están involucrados en la vida de sus hijas e hijos con una presencia de calidad, ello impacta positivamente su desarrollo, salud y bienestar.

Estudios han demostrado mejores resultados en escalas de desarrollo cognitivo, mayor rendimiento escolar, menos problemas conductuales y una menor probabilidad de conflictos con la ley (Levtov *et al.*, 2015; Sarkadi *et al.*, 2008). La licencia de paternidad, por tanto, es una herramienta clave para garantizar el derecho de niñas y niños a recibir cuidado, afecto y acompañamiento de ambos progenitores (Aguayo, Barker & Ekimelman, 2016). Asimismo, permite a los padres desarrollar competencias y confianza en su rol como cuidadores, fortaleciendo los vínculos afectivos y contribuyendo a relaciones familiares más equilibradas y corresponsables (Perrotta, 2022).

Además de su impacto en la infancia, estas licencias también desempeñan un papel clave en la transformación de las prácticas y representaciones del cuidado entre los hombres. El tiempo que los padres dedican al cuidado de sus hijos e hijas mediante las licencias parentales no solo fortalece el vínculo afectivo y les permite adquirir habilidades relacionadas con su papel de cuidadores. Cuando asumen el cuidado de forma autónoma, sin la intermediación materna (especialmente durante períodos significativos), atraviesan un proceso transformador que redefine sus roles de género, fomenta su sensibilidad y capacidad de respuesta frente a las necesidades de niñas y niños, e incorpora competencias tradicionalmente asociadas al ámbito femenino, como la alfabetización emocional (Castellanos, 2022).

Esta vivencia directa del trabajo de cuidado cotidiano permite a los padres reconocer su complejidad física y mental, lo que a su vez promueve mayor empatía con sus parejas y una distribución más equitativa de las tareas domésticas (Castellanos, 2022). Además, impulsa la revisión de los mandatos tradicionales de la masculinidad y la adopción de perspectivas que favorecen un equilibrio real entre la vida laboral y familiar.

3.3 Promoción de la corresponsabilidad, justicia social y de género

La reproducción de roles de género y la corresponsabilidad familiar: La socialización de los roles de género hace referencia al proceso mediante el cual las personas aprenden e incorporan estereotipos y expectativas construidas socialmente sobre lo que significa ser hombre o mujer. Este

proceso comienza desde edades tempranas y está fuertemente influenciado por agentes como la familia, la escuela y los medios de comunicación (Ávila y Caballero, 2016).

A través de la socialización, se reproducen normas y comportamientos asociados al género. De forma histórica, a las mujeres se les ha enseñado a adoptar actitudes relacionadas con la sumisión, la sensibilidad y el cuidado, mientras que a los hombres se les ha asignado el papel de proveedores, asociados a la fuerza, la autoridad y el control (Pinedo y Núñez, 2024). Como resultado, se ha construido un sistema de valores que diferencia lo “femenino” de lo “masculino”, lo cual ha generado que hombres y mujeres vivan experiencias distintas y enfrenten desigualdades desde su infancia hasta la vida adulta (Lojo, 2009).

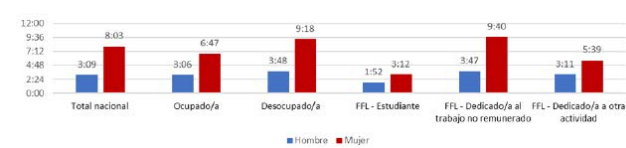
Esta concepción diferenciada de los roles de género ha llevado a que las mujeres, históricamente, sean relegadas a las tareas domésticas y de cuidado. Dichas ideas han consolidado el imaginario social de que las labores del hogar son responsabilidad casi exclusiva de las madres, limitando su participación y oportunidades en otros ámbitos, especialmente en el laboral (Pinedo y Núñez, 2024).

En Colombia, esta realidad también se refleja en el diseño normativo de las licencias parentales. Actualmente, la legislación contempla una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas, mientras que la de paternidad apenas cubre ocho (8) días hábiles. Esta diferencia se sustenta, en parte, en la idea de que las mujeres son las principales responsables del cuidado infantil, reforzando así la noción de que el cuidado es un rol “feminizado” (Monterroza, 2020).

Existen dos formas de interpretar esta disparidad. Por un lado, puede verse como una medida a favor de las mujeres, que les permite un mayor tiempo de acompañamiento en la etapa inicial del desarrollo del hijo o hija. Pero por otro lado, también puede entenderse como una desventaja estructural, ya que al excluir al hombre del cuidado en la normativa, se refuerza la idea de que este no debe apartarse del trabajo para asumir responsabilidades domésticas (Monterroza, 2020).

Las estadísticas refuerzan la presencia de esta desigualdad en la distribución de las labores de cuidado. Según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2020-2021), el 91.5% de las mujeres mayores de 15 años participa en actividades de trabajo doméstico y de cuidado, frente a sólo el 67% de los hombres. Esta diferencia representa una brecha de participación del 28.4%. Además, entre las mujeres ocupadas, el tiempo promedio diario dedicado a estas labores es de seis horas y cuarenta y siete minutos, es decir, tres horas y cuarenta y un minutos más que el tiempo destinado por los hombres. Esto refleja no solo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, sino también una clara interferencia en su tiempo disponible para el desarrollo personal, el ocio o la formación profesional.

Imagen 4. Tiempo en actividades de cuidado por actividad principal



Fuente: Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (2020-2021)

Como se ha evidenciado, una de las principales causas de la situación de discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral es el género. La asignación de roles sociales basada en el sexo ha generado una valoración desigual entre hombres y mujeres dentro del sistema económico. Tradicionalmente, al hombre se le ha asignado la función de productor, mientras que a la mujer se le ha incentivado e incluso forzado a asumir responsabilidades relacionadas con la reproducción y el cuidado (Romero, 2020).

Ante esta realidad, es necesario avanzar hacia una propuesta de conciliación, lo que nos lleva al concepto de corresponsabilidad. Este término marca una nueva etapa en la evolución de los derechos relacionados con la conciliación del trabajo y la vida personal. En el ámbito familiar, la corresponsabilidad implica una redistribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres, desafiando los roles tradicionales (Pereiro y Fernández, 2010).

Para que esta redistribución sea efectiva, se requieren medidas concretas que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Una de ellas es la regulación adecuada de las licencias parentales. Estas deben convertirse en una herramienta normativa que garantice condiciones equitativas tanto para mujeres como para hombres, permitiéndoles participar activamente en el cuidado del recién nacido sin que ello represente una desventaja laboral o social (Romero, 2020).

En este sentido, el reparto de responsabilidades familiares y del trabajo doméstico debe entenderse no solo como una opción, sino como un derecho y un deber compartido por todos los ciudadanos. La corresponsabilidad no solo corrige estereotipos de género históricamente atribuidos a las mujeres, sino que también fomenta la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado y reproducción, promoviendo así una sociedad más justa, equitativa y libre de discriminación (Romero, 2020).

Imagen 5. La corresponsabilidad en la licencia de paternidad

LA CORRESPONSABILIDAD EN LA LICENCIA DE PATERNIDAD	
Licencia de paternidad como garantía de derechos del recién nacido	La licencia de paternidad busca garantizar la protección y garantía de los derechos del menor, quien es sujeto de especial protección constitucional. La corresponsabilidad permite que el recién nacido tenga derecho a recibir cuidado y amor de ambos padres, lo cual genera un ambiente de estabilidad física y familiar, que contribuye al adecuado desarrollo.
Licencia de paternidad como derecho fundamental del padre	La licencia de paternidad también es un derecho para el padre del recién nacido, a través del cual se le concede al padre la oportunidad de compartir con su hijo o hija desde el momento de su nacimiento.
Licencia de paternidad como protección hacia la madre	La corresponsabilidad en la licencia de paternidad toma en cuenta las dificultades enfrentadas por las madres en relación con el acceso al mercado laboral y los roles de género impuestos a lo largo de la historia. Una correcta conciliación permite compartir el cuidado del menor y demás labores que requiera esta etapa, en especial cuando la mujer se encuentra en una condición vulnerable luego de dar a luz.

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández y Sarmiento (2024)

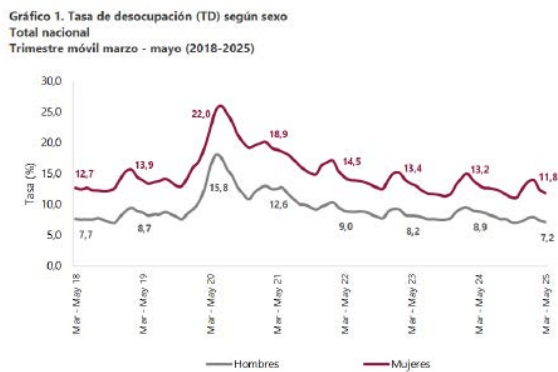
3.4 Impacto económico y laboral

3.4.1 Las licencias parentales como factor de discriminación en la contratación laboral: Las licencias parentales fueron creadas con varios propósitos, entre ellos, fortalecer la vinculación laboral de las mujeres, garantizar su participación en la vida familiar y proteger los derechos de los NNA, quienes son reconocidos como sujetos de especial protección constitucional. Sin embargo, la marcada diferencia entre la licencia de maternidad y la de paternidad ha generado un contexto de desigualdad de género tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

La desproporción entre los tiempos asignados a cada licencia refleja una clara inequidad. Actualmente, la duración de la licencia de maternidad es casi nueve veces mayor que la de paternidad. Esta diferencia hace que, en el ámbito laboral, los hombres sean percibidos como más “convenientes” o “atractivos” para contratar, ya que pueden reincorporarse más rápidamente a sus funciones, lo que genera una desventaja directa para las mujeres (Jaimes y Torrado, 2024). Además, esta protección excesiva hacia la maternidad ha reforzado ciertos estereotipos de género que vinculan a las mujeres con características como la fragilidad, la debilidad o la dependencia. Esto ha contribuido a su relegación a roles de cuidado, limitando su participación en espacios de liderazgo y toma de decisiones (Florido, 2024).

Estas dinámicas también se evidencian en el acceso al mercado laboral. Existe una importante brecha entre hombres y mujeres en este ámbito que es histórica y sistemática. Para el trimestre de marzo-mayo de 2025 la tasa de desocupación para mujeres fue de 11.8%, mientras que la tasa de desocupación para hombres fue de 7.8%. Como se evidencia a continuación, esta brecha ha sido sistemática.

Imagen 6. Tasa de desocupación según sexo



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

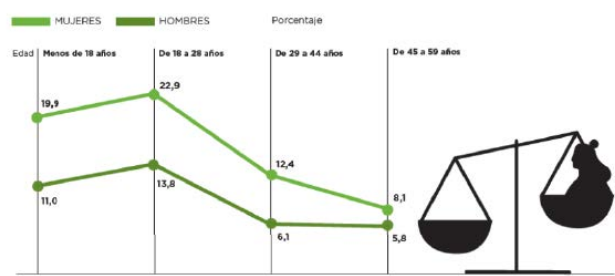
Uno de los factores identificados por la OIT (2023) como causa de esta situación es la “penalización de la maternidad”, lo cual se refiere al impacto negativo que tiene la crianza de hijos en las oportunidades laborales de las mujeres, especialmente aquellas en edad fértil. En el rango de 18-28 años (grupo de alta fertilidad) sólo el 56.7% de las mujeres participan en el mercado laboral, frente al 78% de los hombres (GEIH, abril-junio 2025).

Esto indica que las mujeres que son madres de niños pequeños o que se encuentran en edades reproductivas enfrentan mayores obstáculos para acceder al empleo. Por el contrario, en el caso de los hombres, tener hijos no suele representar una barrera para conseguir trabajo, lo que evidencia un tratamiento desigual en función del género (Hernández y Sarmiento, 2023).

En Colombia, las leyes orientadas a proteger la maternidad, aunque bien intencionadas, han tenido efectos no deseados. Las estadísticas muestran que las mujeres más afectadas por el desempleo son aquellas entre los 18 y 28 años, un grupo identificado como de alta fertilidad. En este segmento, la tasa de desempleo alcanza el 19.2%, mientras que en mujeres entre los 45 y 59 años disminuye al 7.3% (GEIH, abril-junio 2025).

Asimismo, al analizar las tasas de desempleo por rangos de edad, se evidencia que la brecha entre hombres y mujeres se acentúa en las edades reproductivas. Mientras que en el grupo de 45 a 59 años la diferencia no supera el 3%, en el grupo de 18 a 28 años la brecha supera el 9%, lo que demuestra que el impacto de la maternidad en la empleabilidad de las mujeres sigue siendo considerable (Hernández y Sarmiento, 2023).

Imagen 7. Tasa de desempleo por grupos de edad según sexo



Fuente: DANE (2020)

Con base en lo anterior, puede afirmarse que la edad o etapa reproductiva se ha convertido en una barrera significativa para el acceso y la estabilidad en el empleo, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. Esta situación no solo limita sus oportunidades laborales, sino que también refuerza desigualdades históricas. Para enfrentar este fenómeno, es fundamental promover una igualdad real que fortalezca la autonomía y el empoderamiento de las mujeres. Esto implica avanzar hacia un cambio cultural profundo, que cuestione los roles de género tradicionales y fomente relaciones sociales basadas en el respeto, la equidad y la dignidad de todas las personas, sin ningún tipo de discriminación (Florida, 2024).

3.4.2 La licencia de paternidad y su impacto en la generación de empleo: La Reforma Laboral, actualmente recogida en la Ley 2466 de 2025, tuvo como uno de sus objetivos centrales la reducción de las brechas de género en el ámbito laboral. Esta normativa incluyó disposiciones específicas orientadas al cierre de desigualdades entre hombres y mujeres. Sin embargo, uno de los

puntos clave que no logró incorporarse en el texto final fue la modificación de la licencia de paternidad.

Aunque esta propuesta no fue finalmente aprobada, se llevaron a cabo estudios que demostraron su posible impacto positivo en la equidad de género y la generación de empleo. Entre ellos, se destaca el análisis realizado por el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio del Trabajo y la Fundación Friedrich Ebert Stiftung, titulado “Las licencias de paternidad: una apuesta para la redistribución del cuidado y la generación de empleo”.

Este estudio identificó que aproximadamente 3.284.130 hombres podrían ser potenciales beneficiarios de una licencia de paternidad ampliada. No obstante, al considerar la proporción de mujeres que dieron a luz en el año 2022, se estimó que sólo se habrían requerido alrededor de 124.746 licencias ese año. Esta cifra demuestra que, aunque la población potencial es alta, el número de licencias efectivamente necesarias cada año es mucho menor, lo cual refuerza la viabilidad técnica y presupuestal de la medida.

Imagen 8. Número de mujeres entre 15 y 54 años según estado civil, estatus laboral y afiliación de la pareja de la mujer

INDICADOR	AÑO	NÚMERO	FUENTE
Número de mujeres entre 15 y 54 años	2022	14.776.210	GEIH
Número de mujeres entre 15 y 54 años, casadas o en unión libre	2022	7.793.936	GEIH
Número de mujeres entre 15 y 54 años, casadas o en unión libre y que conviven con su pareja	2022	7.379.809	GEIH
Número de mujeres entre 15 y 54 años, casadas o en unión libre, que conviven con su pareja y el cónyuge es un ocupado	2022	6.429.094	GEIH
Número de mujeres de 15 a 54 años y están casadas o en unión libre, conviven con su pareja y el cónyuge es un ocupado y afiliado a EPS contributiva	2022	3.238.130	GEIH
Número de mujeres de 15 a 54 años y están casadas o en unión libre, conviven con su pareja y el cónyuge es un ocupado y afiliado a EPS contributiva, con nacimiento de un hijo vivo en el último año	2022	124.746	Cálculos propios

Fuente: DANE, MINTRABAJO y FESCOL (2024).

Según el estudio mencionado, aumentar la duración de la licencia de paternidad de dos (2) a doce (12) semanas tendría un impacto positivo en el empleo. En concreto, esta medida generaría una demanda adicional de 1.247.456 semanas de trabajo, lo que equivale a 287.874 meses o 23.990 años laborales. En términos prácticos, esto representaría la creación de 23.990 nuevos empleos en un año, siempre y cuando se cubran todas las licencias de paternidad otorgadas en ese periodo, o si 124.746 personas diferentes asumen las labores durante las diez (10) semanas adicionales de cada licencia.

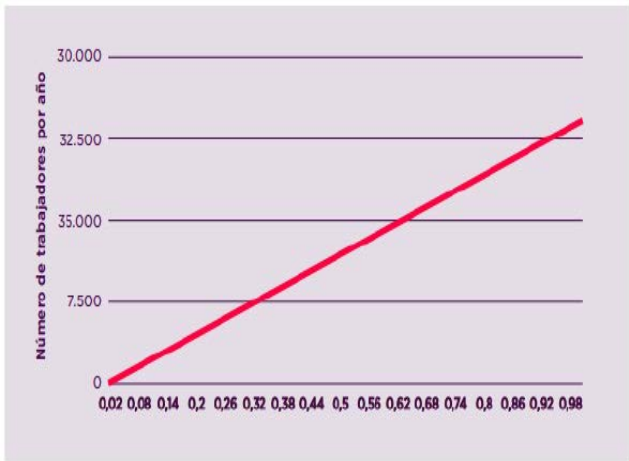
Imagen 9. Mano de obra extra demandada debido al aumento de la licencia de paternidad de 2 a 12 semanas

NÚMERO DE LICENCIAS DE PATERNIDAD	124.746
Semanas de trabajo extra	1.247.456
Meses de trabajo extra	287.874
Años de trabajo extra	23.990

Fuente: DANE, MINTRABAJO y FESCOL (2024).

Ahora bien, el estudio aclara que, en la práctica, no todas las empresas reemplazan al trabajador que toma una licencia de paternidad. En muchos casos, las tareas son redistribuidas entre el personal disponible, lo que reduce el impacto directo en la creación de empleo. Sin embargo, si se llegara a reemplazar siquiera una parte de los trabajadores que toman la licencia, el efecto seguiría siendo significativo. Por ejemplo, si solo el 25% de los trabajadores que acceden a la licencia fueran reemplazados, se generarían cerca de 6.000 nuevos empleos. Si el reemplazo se diera en el 50% de los casos, el número ascendería a 11.995 nuevos puestos de trabajo. Y si se llegara al 75%, se necesitarían alrededor de 18.000 nuevos trabajadores para cubrir las semanas adicionales de licencia.

Imagen 10. Número de trabajadores demandados versus porcentaje de sustitución laboral



Fuente: DANE, MINTRABAJO y FESCOL (2024).

Estas estimaciones permiten dimensionar el impacto que tendría la ampliación de la licencia de paternidad sobre los ingresos de los hogares, a través del empleo adicional que se generaría. En el caso de que las personas contratadas para cubrir las funciones de quienes toman la licencia recibieran el salario mínimo, esto representaría una inyección mensual de aproximadamente 1.000.000 de pesos por trabajador (a precios de 2022). No obstante, este valor puede variar dependiendo del salario de la persona reemplazada, lo cual podría elevar significativamente el ingreso percibido por los nuevos empleados.

En el escenario más optimista, en el que las empresas reemplazaran al 100% de los trabajadores que acceden a la licencia y se pagara a los sustitutos el salario promedio de los empleados afiliados al sistema de salud y pensiones, se estima que la masa salarial mensual aumentaría en 44.000 millones de pesos. Esto equivaldría a un aumento anual de 529.000 millones de pesos. En contraste, si la tasa de reemplazo fuera solo del 25%, el aumento mensual en la masa salarial sería de 6.000 millones de pesos y el anual de 74.000 millones.

Imagen 11. Salario mensual devengado por los empleados sustitutos de los beneficiarios de la extensión de la licencia de paternidad

		TASA DE REEMPLAZO DE LAS EMPRESAS Y NUEVOS EMPLEOS			
		25 %	50 %	75 %	100 %
INGRESO MENSUAL		6,237	11,995	18,232	23,990
Salario mínimo en 2022	\$1.000.000	\$6.237.278.382	\$11.994.765.735	\$18.232.043.917	\$23.989.531.470
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados	\$1.017.381	\$6.345.688.314	\$12.203.246.758	\$18.548.935.072	\$24.406.493.518
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados afiliados a salud y pensión	\$1.839.065	\$11.470.760.000	\$22.059.153.846	\$33.529.913.846	\$44.118.307.692
Ingreso promedio mensual de hombres contratados a través de empresas temporales	\$1.234.241	\$7.698.304.461	\$14.804.431.055	\$22.502.736.116	\$29.608.863.311

Fuente: DANE, MINTRABAJO y FESCOL (2024).

Por lo anterior, puede concluirse que reconocer licencias de paternidad y maternidad en condiciones de igualdad no solo representa un avance en la eliminación de la discriminación laboral hacia las mujeres y en la garantía del derecho de los padres a cuidar y de los hijos a ser cuidados. También constituye una estrategia efectiva para fomentar la generación de empleo formal en el país, con efectos positivos tanto en la equidad de género como en la dinamización de la economía.

3.5 Derecho comparado

La licencia de paternidad es un beneficio que ha sido introducido y fortalecido progresivamente en diversos países como parte de los esfuerzos por fomentar la corresponsabilidad en el cuidado. Esta medida busca ampliar el número de días disponibles para los padres, permitiéndoles establecer un vínculo afectivo con sus hijos durante los primeros meses de vida y participar activamente en las labores de cuidado del recién nacido (Hernández y Sarmiento, 2024).

Sin embargo, en América Latina, la implementación de este derecho no ha sido generalizada ni equitativa. En países como Argentina, Guatemala, Cuba y Honduras, el número de días remunerados por licencia de paternidad sigue siendo muy limitado. Además, aunque en la mayoría de los países del Cono Sur la carga económica de este beneficio recae sobre el empleador o los sistemas de salud, no existen mecanismos efectivos que garanticen o incentiven la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado. A esto se suman las persistentes presiones sociales y los estereotipos de género que predominan en la región, lo cual termina limitando el alcance real de estas licencias (Hernández y Sarmiento, 2024).

Imagen 12. Licencia de paternidad en América Latina

LICENCIA DE PATERNIDAD EN AMÉRICA LATINA	
País - Países	Tiempo de la licencia
Perú	Quince (15) días
Colombia, Paraguay y Venezuela	Catorce (14) días
Uruguay	Trece (13) días
Ecuador	Diez (10) días
Costa Rica	Ocho (8) días
Brasil, México y Nicaragua	Cinco (5) días
Bolivia, El Salvador y Panamá	Tres (3) días
Argentina y Guatemala	Dos (2) días
Cuba y Honduras	Cero (0) días

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández y Sarmiento (2024)

Lo anterior evidencia que, en América Latina, la ampliación de la licencia de paternidad sigue siendo un desafío pendiente. Para avanzar en esta materia, es necesario promover el goce efectivo y obligatorio de este derecho, de manera que se incentive la participación activa de los hombres en el cuidado de los hijos desde las primeras etapas de la vida.

A diferencia de lo que ocurre en muchos países del Cono Sur, en Europa se ha transformado sustancialmente el enfoque sobre la licencia de paternidad. En esta región, varios países han rediseñado sus sistemas de permisos remunerados con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad de género en el cuidado infantil, promoviendo así que tanto madres como padres participen activamente en las primeras etapas de la vida de sus hijos (Hernández y Sarmiento, 2024).

Entre las medidas más destacadas se encuentra la ampliación significativa de la duración de las licencias para los padres, las cuales se otorgan de manera independiente y no interfieren con los permisos de maternidad. Esta separación permite que ambos progenitores accedan al beneficio sin que uno limite el derecho del otro, y sin generar impactos negativos en sus trayectorias laborales. Así, se crea un entorno favorable para que los padres hagan uso efectivo del permiso, lo que contribuye a una distribución más equitativa del cuidado.

Imagen 13. Licencia de paternidad en Europa

LICENCIA DE PATERNIDAD EN EUROPA	
País	Características de la licencia
España	Garantiza una licencia de paternidad de dieciséis (16) semanas que pueden ser transferibles a la madre, con excepción de las primeras seis (6) semanas, las cuales son obligatorias. Asimismo, se establecen excepciones que incrementan los días de la licencia de discapacidad para los casos de nacimientos prematuros, discapacidad o partos múltiples.
Noruega	Garantiza una licencia de paternidad no transferible a las madres, cuya duración total puede ser de quince (15) semanas con el pago del 100% del salario o de diecinueve (19) semanas con el pago del 80% del salario.
Finlandia	Garantiza una licencia de paternidad de cincuenta y cuatro (54) días remunerados, además, otorga a ambos padres ciento cincuenta y ocho (158) días hábiles de licencia parental después de la licencia de maternidad, la cual es de ciento cinco (105) días hábiles.

Fuente: *Elaboración propia con base en Hernández y Sarmiento (2024)*

En conclusión, aunque Colombia se ubica entre los países de América Latina con una de las licencias de paternidad más extensas, aún se encuentra lejos de alcanzar los estándares establecidos por varios países europeos, tanto en la cantidad de días otorgados como en los avances hacia la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Esta diferencia pone en evidencia la necesidad urgente de seguir avanzando en la materia. Ampliar y fortalecer la licencia de paternidad no solo contribuye a garantizar los derechos de los infantes y de los padres, sino que también resulta fundamental para cerrar las brechas de género originadas por una concepción tradicional y desigual de los roles asignados a hombres y mujeres en la sociedad.

4. COMPETENCIA DEL CONGRESO

Del orden constitucional: Según lo dispuesto en los artículos 114 y 150 de la Constitución Política de Colombia:

ARTÍCULO 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

ARTÍCULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes
- Del orden legal:** Según lo dispuesto en la Ley 3ª de 1992:

ARTÍCULO 2º. Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber: (...) Comisión Séptima.

Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

Parágrafo Transitorio 3º. Parágrafo adicionado por el artículo 1º de la Ley 2267 de 2022. *De conformidad con lo establecido en el artículo 1º del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022- 2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.*

Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley 5ª de 1992.

5. CONFLICTO DE INTERÉS

El artículo 293 de la Ley 5ª de 1992, modificado por el artículo tercero de la Ley 2003 de 2019, establece la obligación de los autores y ponentes de declarar las posibles circunstancias o eventos que puedan configurar un conflicto de interés, conforme al artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, el cual dispone que:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un

proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

- a) **Beneficio particular:** aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.
- b) **Beneficio actual:** aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.
- c) **Beneficio directo:** aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil”.

Se estima que, como resultado de la discusión y aprobación del presente proyecto de ley, no se generaría un conflicto de intereses, ya que no se afecta el interés particular, actual y directo de los congresistas, ni de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esto se debe a que la armonización que se propone es una medida de carácter general.

Ahora bien, en cuanto a los elementos que deben concurrir para que se configure la violación al régimen de conflictos de interés como causal de pérdida de investidura, el Consejo de Estado, en sentencia proferida el 10 de noviembre de 2009, hace las siguientes precisiones:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que puedan presentarse durante el trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al congresista de identificar causales adicionales.

6. IMPACTO FISCAL

La Ley 819 de 2003, por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto,

responsabilidad y transparencia fiscal, y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo séptimo lo siguiente:

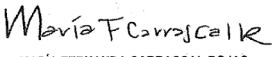
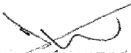
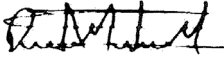
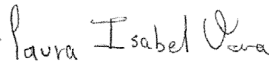
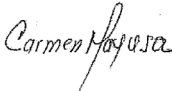
“El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

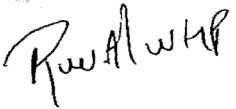
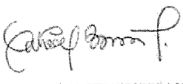
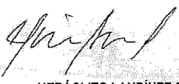
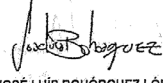
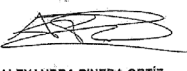
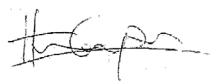
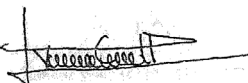
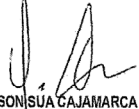
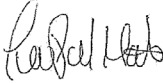
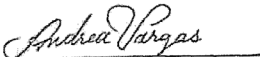
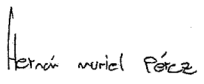
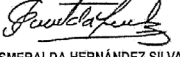
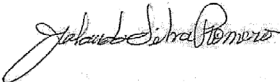
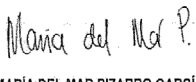
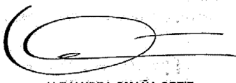
Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

Conforme a lo expuesto, se advierte que el presente proyecto de ley podría implicar erogaciones con cargo al Presupuesto General de la Nación. En consecuencia, se remitirá el oficio correspondiente a las entidades competentes con el fin de evaluar su posible impacto fiscal. No obstante, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, ha precisado que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe constituir un obstáculo ni una barrera para el ejercicio de la función legislativa por parte de las corporaciones públicas.

En ese sentido, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, cuenta con los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Asimismo, tiene la capacidad de exponer a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad financiera de la iniciativa en estudio. Este proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un mecanismo de veto o impedimento.

Cordialmente,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 PAOLA ANDREA QUINONES D'HARO Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 JAIRO LEÓN VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	Ana Erazo ANA LEIDY ERAZO RUIZ Representante Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico
 TO RO. DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 CARLOS EDUARDO ARIZABALETA CORRAL Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico
 LAURA ISABEL VERA ZAPATA Representante a la Cámara por Valle del Cauca Pacto Histórico	 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA DE CRUZ Representante a la Cámara por Meta Pacto Histórico

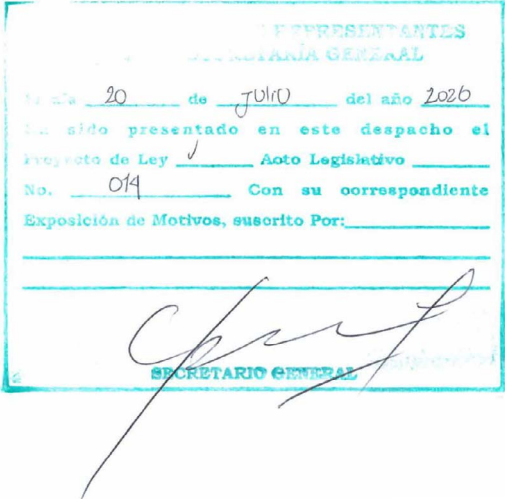
 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara por Putumayo Pacto Histórico	 RENZO ALEXANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YÁÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 JOSÉ LUÍS BOHÓRQUEZ LÓPEZ Representante Cámara por Boyacá Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 ALEXANDRA PINEDA ORTÍZ Representante a la Cámara por Cesar Pacto Histórico
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 FERNANDO ARIAS CARDONA Representante a la Cámara por Risaralda Pacto Histórico
 LUZ VERONICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la cámara por Antioquia Pacto histórico	 YEISSON SÚA CAJAMARCA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por Huila Pacto Histórico	 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico
 ANDREA CAMILA VARGAS DE LA HOZ Representante a la cámara por Atlántico Pacto Histórico	 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 HERNÁN MURIEL PÉREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 MIGUEL ÁNGEL GISALES SUÁREZ Representante a la Cámara Departamento del Quindío MOVIMIENTO POLITICO PACTO HISTORICO
 ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	 MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico
 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara por Santander Pacto Histórico	 MARÍA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara Bogotá Pacto Histórico
 ALEJANDRA OMAÑA ORTIZ Senadora de la República Pacto Histórico	 ÓSCAR DAVID BENAVIDES ÁNGULO Representante a la Cámara Curul Especial Afro

7. REFERENCIAS

- Ávila, M., & Caballero, M. (2016). Teoría y práctica de la equidad de género. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Recopilado de: <https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/168/TEORIA%20Y%20PRACTICA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castellanos-Serrano, C. (2022). Reformar y evaluar el permiso de nacimiento y cuidado de menor para asegurar el objetivo de corresponsabilidad. IgualdadES, 7, 579-609. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.7.08>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia. Recopilado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf
- Departamento Nacional de Planeación, Ministerio del Trabajo & Friedrich Ebert Stiftung. (2024). Las licencias de paternidad: Una apuesta para la redistribución del cuidado y la generación de empleo.
- Exposición de motivos **Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.**
- Florido, S. (2024). Afectación de la contratación laboral de la mujer por aumento en la licencia de maternidad y no uso de la licencia parental. Tiempo y economía, 11(2), 1-22.
- Hernández, D & Sarmiento, G. (2024). El aumento de la licencia de paternidad en Colombia: ¿es un mecanismo de discriminación indirecta?
- Jaimes, L & Torrado A. (2024). Análisis constitucional de la vulneración del derecho a la igualdad en las licencias de paternidad y maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano.
- LLevtov, R., Van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., and Barker, G. (2015). State of the World's Fathers: A MenCare Advocacy Publication. Washington, D. C: Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, and the MenEngage Alliance.
- Lojo, M. (2009). Perspectiva de género en el proceso de socialización. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2 (1), 727-731. Recopilado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832321078.pdf>
- Monterroza, 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.

- Organización Internacional del Trabajo. (2023). New data shine light on gender gaps in the labour market. Recopilado de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf
- Perrotta, Valentina. (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-Uruguay.
- Pinedo, M & Núñez, B. (2024). La licencia de paternidad en Colombia: un estudio de derecho comparado con México y España.
- Ramírez, A. Tribín, A. & Vargas, C. (2016). Maternidad y mercado laboral: El impacto de la legislación.
- Romero, A. (2020). La corresponsabilidad familiar: un concepto ajeno a la licencia de maternidad en Colombia.

- Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F. and Bremberg, S. (2008). Fathers’ involvement and children’s developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. Acta Pædiatrica 97, 153–158. Recopilado de: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18052995>



CONTENIDO

Gaceta número 872 - Miércoles, 29 de julio de 2026

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de Ley número 013 de 2026 Cámara, por medio de la cual se impulsa la eficiencia económica del componente por pérdidas que se reconoce al prestador en la distribución de energía eléctrica, con el fin de reducir el precio de la tarifa del servicio para el consumidor final y hacerla más equitativa y solidaria en todas las regiones del país.....	1
Proyecto de Ley número 014 de 2026 Cámara, por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones.....	5