



PROYECTO DE LEY ____ de 2022¹

“Por medio del cual se **amplia la licencia de paternidad** y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA

ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto ampliar la licencia de paternidad en Colombia y dictar otras disposiciones con el fin de disminuir la penalización sobre el empleo para las mujeres, y evitar que se considere a las madres como las únicas responsables del cuidado de los hijos e hijas y promover un cambio cultural importante garantizando progresivamente transformaciones sociales hacia la igualdad.

ARTÍCULO 2º. 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 aumentará de manera progresiva hasta llegar a ser de doce (12) semanas en 2025.

Así, en 2023 será de cinco (5) semanas intransferibles, posteriormente en 2024 subirá a ocho (8) semanas también intransferibles y en 2025 llegará a doce (12) semanas

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.

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía), Alejandro Parra (CTDC).

APOYA:





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 4 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 flexible 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 deroga las disposiciones que le sean contrarias.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El cuidado como centro de la igualdad de género:

El informe de la OIT *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente* analiza detalladamente el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado y su relación con la pretensión de garantizar el trabajo decente.

El trabajo de cuidados comprende dos tipos de actividades: las actividades de cuidado directo y personal, como alimentar a un bebé o cuidar de un familiar enfermo, y las actividades de cuidado indirecto, como cocinar y limpiar, mantener el vestuario y administrar el hogar.

Según la ENUT 2016-2017 el tiempo diario promedio dedicado por las mujeres a actividades de trabajo comprendido en el SCN fue de 7 horas con 35 minutos, un aumentó en 18 minutos respecto al 2012-2013, por otro lado, el tiempo en trabajo no comprendido en el SCN fue de 7 horas con 14 minutos, disminuyendo en 9 minutos diarios respecto al año 2012-2013. En los hombres, el tiempo diario promedio dedicado al trabajo comprendido en el SCN fue de 9 horas con 14 minutos y en las actividades de cuidado no remunerado fue de 3 horas con 25 minutos, esto representa un aumento de 9 y 15 minutos respectivamente, frente a lo reportado en el periodo 2012-2013.

APOYA:





Las cuidadoras se enfrentan a una penalización en la calidad del empleo. Las mujeres adultas que tienen un empleo al tiempo que responsabilidades familiares tienen más probabilidades de trabajar menos horas a cambio de una remuneración que los hombres adultos y las mujeres adultas que no son madres. A escala mundial, las mujeres ocupadas que viven en hogares sin niños o niñas menores de 6 años trabajan una media de 42,3 horas por semana, en comparación con las 46,1 horas por semana trabajadas por los hombres. Esto representa una brecha de género en términos de horas trabajadas a cambio de una remuneración de 3 horas y 48 minutos por semana. Vivir con al menos una niña o niño pequeño aumenta esta brecha hasta casi 5 horas. En todas las regiones, la brecha de género por las horas dedicadas al empleo remunerado crece a medida que aumenta el número de niños (OIT,2018)

Las mujeres con responsabilidades de cuidado también tienen más posibilidades de trabajar por cuenta propia y de estar ocupadas en la economía informal, y menos probabilidades de cotizar al régimen de seguridad social. A escala mundial, el porcentaje de trabajadoras asalariadas es inferior entre las cuidadoras (el 62,2 por ciento) que entre sus homólogas no cuidadoras (el 67,8 por ciento). (OIT,2018)

Las desigualdades en el trabajo de cuidados no remunerado y en la fuerza de trabajo están estrechamente relacionadas. No pueden realizarse progresos sustantivos en la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo remunerado si no se afronta en primer lugar la desigualdad en la prestación de cuidados no remunerada a través de medidas de reconocimiento, reducción y redistribución entre las mujeres y los hombres, así como entre las familias y el Estado.

Concretamente, en las regiones en las que existe una amplia protección de la maternidad y una licencia remunerada de paternidad, junto con una prestación de servicios de cuidado y educación de la primera infancia relativamente generosa, las tasas medias de empleo de las madres suelen ser más altas (Castro, 2017)

licencias parentales en otros países

Las políticas de cuidados a personas dependientes pueden clasificarse en tres tipos: políticas de tiempo para cuidar, políticas de dinero para cuidar o políticas de servicios de cuidado. Las licencias parentales o de cuidado de familiares

APOYA:





se inscriben dentro de las políticas de tiempo y son formas reguladas de ausencia del lugar de empleo, o de interrupción de las prestaciones laborales habituales, asociadas a prestaciones económicas para atender el nacimiento y cuidado de los hijos.

Por su parte la OIT define a la licencia parental como una licencia de duración relativamente prolongada, disponible para el padre o la madre, que permite cuidar a un bebé o un/a niño/a pequeño/a durante el período posterior al de la licencia de maternidad o paternidad. Tal como se establece en la recomendación 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, tanto la madre como el padre deberían tener derecho a este tipo de licencia (OIT, 2009).

Durante la mayor parte del siglo XX, los permisos laborales vinculados al nacimiento de los hijos se concibieron exclusivamente para las madres trabajadoras a partir de los años setenta, se produce un cambio de enfoque en los países escandinavos hacia la concepción de estas prestaciones como un recurso para promover la igualdad y lograr justicia redistributiva del cuidado (Meil, 2011).

Suecia fue el primer país en 1974 en introducir la licencia parental abierta tanto para padres como para madres y Noruega fue el primer país en 1993 en reservar cuatro semanas de permiso parental bien pagado exclusivamente para los padres - la licencia intransferible "Mes de papá".

Suecia e Islandia hicieron lo mismo, y la denominada "cuota para padres" se hizo característica del modelo nórdico de igualdad de género. En donde estos permisos son intransferibles. Desde entonces, casi todos los países europeos y muchos otros a nivel mundial, han introducido nuevos derechos de licencia individual e intransferible para padres, siendo lo más común las licencias por paternidad (O'Brien y Wall, 2017).

Toda medida de conciliación resulta parcial cuando son diseñadas sólo para mujeres y cuando no se contemplan desde un horizonte universalizador.

APOYA:





En definitiva, el instrumento de licencias parentales no modifica la división sexual del trabajo si al mismo tiempo no se promueve su uso por parte de los hombres y las mujeres. En este sentido, la capacidad transformadora del instrumento tiene sus limitaciones en el modelo familista predominante y debe incluir periodos de tiempo intransferibles y pagos al 100%.

A continuación, encontraremos las condiciones de los permisos con los que cuenta cada progenitor en los países europeos en donde el tema tiene mayores avances:

- a. **Islandia** (fuera de la UE) es el país europeo que cuenta con los permisos más igualitarios: permiso intransferible y pago de 5 meses para cada progenitor, a los que se suman otros 2 meses transferibles.
- b. **Suecia** dentro de la UE es el que ha llegado más lejos: licencia remunerada parental por nacimiento de 480 días (16 meses), de los que 90 días (3 meses) están reservados para cada uno de los progenitores y son intransferibles, mientras el resto del tiempo se puede repartir entre ambos.
- c. **Noruega** (fuera de la UE) Licencia parental remunerada de 59 semanas, aunque solo 49 con el cien por cien del sueldo. Cada progenitor tiene reservadas 15 semanas (casi 4 meses) que son intransferibles, mientras que las 29 semanas restantes se pueden repartir entre los dos.
- d. **Alemania** Permiso remunerado por hijo de hasta 14 meses, si se lo reparten entre los dos progenitores y los dos se toman un mínimo de dos meses. Se cobra el 65 % del sueldo neto de cada progenitor, hasta un máximo de 1.800 euros.
- e. **España:** el permiso de paternidad en España se ha ido incrementando en los últimos años de forma progresiva:
 - En 2007 se aprobó la [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de hombres y mujeres, y en donde se reconocía por primera vez el permiso de paternidad de 13 días.
 - En 2017, [el Gobierno lo elevó a un mes.](#)

APOYA:





- En julio de 2018 se elevó a cinco semanas, y en 2019 se a ocho semanas, hasta equiparlo de manera progresiva a las 16 semanas con las que cuentan las madres y los padres a partir de 2021.

¿Qué puede lograrse con las licencias parentales o el aumento de las licencias de paternidad?

- a. Cuando hombres y mujeres participan y redistribuyen las tareas en un ámbito del cuidado, en este caso el relacionado con los hijos e hijas, aumentan las posibilidades de que lo hagan en otras actividades del trabajo doméstico. Las licencias tienen entonces un efecto transformador en lo individual al desnaturalizar el cuidado como una responsabilidad de las mujeres que puede tener consecuencias en lo colectivo y en la organización social del cuidado.
- b. A mayor participación de los hombres en el trabajo doméstico no remunerado, mayor es el tiempo liberado a las mujeres para participar en otros ámbitos de la vida como el mercado de trabajo remunerado. Esto aumenta la calidad del empleo de las mujeres y disminuye los obstáculos para la autonomía económica.
- c. Disminuye la penalización sobre el empleo de las mujeres, porque se deja de considerar a las madres las responsables del cuidado de los hijos e hijas. Se promueve un cambio cultural importante y se garantiza progresivamente transformaciones sociales hacia la igualdad.

APOYA:

