REPÚBLICA DE COLOMBIA

GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

I S S N 0 1 2 3 - 9 0 6 6

AÑO XXXV - Nº 1899 Bogotá, D. C., martes, 24 de noviembre de 2026 EDICIÓN DE 23 PÁGINAS

DIRECTORES: DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.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 ESTATUTARIA

PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA NÚMERO 522 DE 2026 CÁMARA

por medio de la cual se reconoce y desarrolla el derecho a la identidad digital, se establecen mecanismos de verificación de identidad en plataformas digitales, se protege el anonimato frente al público, se fortalecen las herramientas para la prevención e investigación de delitos cometidos mediante entornos digitales y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C., 24 de Noviembre de 2026

Doctor
MIGUEL ANGEL SÁNCHEZ VÁZQUEZ
Secretario General
Cámara de Representantes

Ref.: Radicación Proyecto de Ley Estatutaria N° 522 de 2026 *"Por medio de la cual se reconoce y desarrolla el derecho a la identidad digital, se establecen mecanismos de verificación de identidad en plataformas digitales, se protege el anonimato frente al público, se fortalecen las herramientas para la prevención e investigación de delitos cometidos mediante entornos digitales y se dictan otras disposiciones."*

Cordial saludo,

En nuestra condición de congresistas y en cumplimiento de los artículos 150 y 154 de la Constitución Política, así como de los artículos 139, 140 y 145 de la Ley 5 de 1992, nos disponemos a radicar ante la honorable Cámara de Representantes el presente proyecto de ley.
De los honorables congresistas,

MIGUEL ÁNGEL PINTO RUEDA
Representante a la Cámara

DANIEL BRICEÑO
Representante a la Cámara Bogotá
Coautor

Autor
Departamento de Santander

MAURICIO TORO ORJUELA
Representante a la Cámara Bogotá
Coautor

Eimy Suárez González
Representante a la Cámara
Norte de Santander
Coautor

JAIME ARIZABALETA FAJARDO
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca
Partido Centro Democrático

JUAN DAVID LONDOÑO ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento de Vichada
Partido de la U

MATEO HIDALGO MONTOYA
Representante a la Cámara Caldas
Coautor

MARTHA ISABEL RUIZ SOLERA
Representante a la Cámara Por Córdoba
Coautor

PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA N.° 522 DE 2026

"Por medio de la cual se reconoce y desarrolla el derecho a la identidad digital, se establecen mecanismos de verificación de identidad en plataformas digitales, se protege el anonimato frente al público, se fortalecen las herramientas para la prevención e investigación de delitos cometidos mediante entornos digitales y se dictan otras disposiciones."

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Título I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reconocer y desarrollar el derecho a la identidad digital de las personas, establecer mecanismos de verificación de identidad aplicables a los proveedores de redes sociales y plataformas digitales que operen en Colombia, proteger el anonimato frente al público, y fortalecer las herramientas institucionales para la prevención, investigación y sanción de delitos cometidos a través de entornos digitales, incluyendo la suplantación de identidad, el acoso, la extorsión, el fraude, el grooming, la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, y la manipulación coordinada de la opinión pública mediante cuentas automatizadas o inauténticas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente ley se aplicarán a las personas naturales y jurídicas usuarias de redes sociales y plataformas digitales ubicadas en el territorio nacional, y a los proveedores de redes sociales y plataformas digitales, nacionales o extranjeros, que permitan la creación de cuentas o el acceso a sus servicios por parte de usuarios ubicados en Colombia, en los términos del Título IV de la presente ley.

Para efectos de esta ley, se entiende que un proveedor ofrece una red social o plataforma digital sujeta a verificación de identidad cuando su función principal consiste en permitir que los usuarios generen contenido o interactúen entre sí de forma visible para otros usuarios o para el público en general. No quedan comprendidos, por la sola prestación de estas funciones, los servicios de mensajería privada punto a punto, los marketplaces y plataformas transaccionales o de pagos, los servicios de comercio electrónico B2B, las herramientas de productividad o colaboración empresarial, los videojuegos sin funcionalidades de interacción social masiva, ni las comunidades privadas cerradas, por tratarse de servicios de naturaleza transaccional o comercial y no de interacción pública; el riesgo de fraude propio de esas actividades se atiende mediante los regímenes de protección al consumidor y prevención del fraude que les resulten aplicables, y no mediante la presente ley. Dichos proveedores quedarán sujetos a esta ley, únicamente respecto de la funcionalidad correspondiente, cuando habiliten difusión pública de contenido, monetización o publicidad en los términos del artículo 8° de la presente ley.

Artículo 3. Principios. La aplicación de la presente ley se regirá por los siguientes principios:

a) Proporcionalidad: las medidas de verificación e identificación se limitarán a lo estrictamente necesario para cumplir la finalidad de la presente ley.

b) Minimización de datos: solo se recolectará la información indispensable para la verificación de identidad.

c) Finalidad: la información recolectada no podrá usarse para propósitos distintos de los previstos en esta ley.

d) Reserva y confidencialidad: la información de identidad verificada tiene carácter reservado frente al público.

e) Debido proceso: el acceso de las autoridades a la información de identidad estará sujeto a control judicial.

f) No discriminación: los mecanismos de verificación serán accesibles y no podrán generar barreras injustificadas de acceso a las plataformas digitales.

Artículo 4. Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende por:

Identidad digital: conjunto de atributos, credenciales, perfiles y datos que permiten individualizar a una persona natural en los entornos digitales.

Anonimato frente al público: la facultad de toda persona de interactuar en plataformas de redes sociales bajo un seudónimo, alias o nombre distinto de su nombre civil, sin que dicha identidad civil sea conocida por los demás usuarios ni por terceros no autorizados por el titular.

Verificación de identidad: proceso mediante el cual un proveedor de redes sociales o plataformas digitales constata, a través de documentos oficiales u otros mecanismos idóneos, que una cuenta corresponde a una persona natural o jurídica determinada e identificable.

Proveedor de redes sociales o plataformas digitales: persona natural o jurídica que administra u opera una red social, aplicación o plataforma digital que permite a los usuarios crear cuentas, generar contenido o interactuar entre sí de forma visible para otros usuarios o para el público en general, en los términos y con las exclusiones previstas en el artículo 2° de la presente ley.

Proveedor de gran escala: proveedor de redes sociales o plataformas digitales que cuente, en al menos una de ellas, con tres millones (3.000.000) o más de usuarios activos mensuales promedio en el territorio nacional, según el reporte que presente ante la autoridad y la metodología que defina la reglamentación. Se consideran, en todo caso, proveedores de gran escala Meta (Facebook e Instagram), TikTok, X (antes Twitter) y Google (YouTube).

Cuenta inauténtica o automatizada (bot): cuenta gestionada total o parcialmente por sistemas automatizados y/o que oculta o falsea la identidad de su operador con el propósito de simular la participación de una persona real.

Autoridad competente: la Fiscalía General de la Nación, las autoridades judiciales y las demás entidades públicas facultadas por la Constitución y la ley para investigar delitos o proteger derechos fundamentales.

Título II. Del Derecho a la Identidad Digital y del Anonimato Frente al Público

Artículo 5. Derecho a la identidad digital. Toda persona tiene derecho a construir, desarrollar y proteger su identidad digital, así como a la autodeterminación informativa sobre los datos que la componen, de conformidad con el artículo 15 de la Constitución Política y la Ley 1581 de 2012.

Artículo 6. Anonimato frente al público. Toda persona podrá utilizar seudónimos, alias, nombres artísticos o cualquier otra forma legítima de identificación pública dentro de las redes sociales, sin que ello la exima del cumplimiento de la obligación de verificación de identidad prevista en el Título III de la presente ley. El ejercicio del anonimato frente al público es una manifestación del derecho a la libertad de expresión y no podrá ser restringido por los proveedores de redes sociales y plataformas digitales; sin embargo, no es absoluto y podrá ser limitado por las autoridades competentes, de conformidad con la Constitución y la ley. Lo anterior no exime a los proveedores del cumplimiento de los deberes de identificación que les sean exigibles en virtud de otros regímenes legales aplicables a su actividad, tales como la protección al consumidor en el comercio electrónico (Ley 1480 de 2011, artículo 50).

Artículo 7. Prohibición de divulgación pública de la identidad verificada. Los proveedores de redes sociales y plataformas digitales no podrán revelar, publicar ni poner en conocimiento de otros usuarios o de terceros la identidad civil verificada de un usuario que opere bajo seudónimo, salvo: (i) por solicitud expresa y voluntaria del titular; (ii) por orden de autoridad judicial competente; o (iii) por requerimiento de la Fiscalía General de la Nación en el marco de una investigación penal o, en los casos de urgencia, de las autoridades facultadas por el artículo 15°, de conformidad con el Título V de la presente ley.

Parágrafo 1°. En los supuestos previstos en este artículo, la información y la documentación privadas del usuario recolectadas para efectos de la verificación de identidad solo se entregarán, según corresponda, al titular o a los destinatarios que este designe expresamente, a la autoridad judicial que profirió la orden o a la autoridad que formuló el requerimiento, y se limitarán a lo estrictamente necesario para la finalidad de la solicitud, la orden o el requerimiento. En ningún caso podrán compartirse ni divulgarse a otros terceros, de conformidad con los artículos 11°, 12° y 16° de la presente ley.

Título III. De la Verificación de Identidad en Plataformas Digitales

Artículo 8. Obligación de verificación de identidad. Los proveedores de redes sociales y plataformas digitales sujetos al ámbito de aplicación de la presente ley deberán verificar la identidad de las personas naturales que creen o administren cuentas en su plataforma, con independencia del número de cuentas que una misma persona posea, conforme al siguiente esquema gradual:

1. Verificación previa obligatoria. El proveedor deberá completar la verificación de identidad prevista en el artículo 9° de la presente ley antes de habilitar cualquiera de las siguientes funcionalidades:

   a. La percepción de ingresos, monetización, donaciones o cualquier contraprestación económica a través de la plataforma;

   b. La contratación, pauta o difusión de publicidad o de contenido comercial pagado;

   c. La difusión de contenido, mediante herramientas de promoción, amplificación algorítmica o pauta paga del proveedor, a audiencias que superen los umbrales de alcance que determine la reglamentación (no aplica al alcance orgánico obtenido sin promoción o amplificación activa del proveedor);

   d. La creación o administración de cuentas por parte de niños, niñas y adolescentes, salvo lo previsto en el artículo 10° de la presente ley.

2. Verificación por riesgo. El proveedor deberá exigir la verificación de identidad prevista en el artículo 9° y podrá restringir el uso de la cuenta hasta que aquella se complete, cuando existan indicios objetivos y documentables de: a. Suplantación de la identidad de un tercero; b. Operación automatizada o inauténtica en los términos del artículo 4° de la presente ley; c. Utilización de la cuenta para la comisión de alguna de las conductas señaladas en el artículo 1° de la presente ley.

3. Régimen general. Respecto de las cuentas no comprendidas en los numerales anteriores, los proveedores deberán mantener, como mínimo, un atributo de identificación verificado que permita individualizar al titular ante requerimiento de autoridad competente en los términos del Título V de la presente ley. Para estas cuentas no deberá exigirse la recolección de imágenes de documentos de identidad ni de datos biométricos.

Parágrafo 1°. La verificación de identidad prevista en este artículo no implica en ningún caso la identificación pública del usuario ante los demás usuarios de la plataforma ni ante terceros, de conformidad con los artículos 6° y 7° de la presente ley.

Parágrafo 2°. Los proveedores no podrán condicionar a la verificación de identidad el acceso a contenidos ni la navegación que no implique la creación o administración de una cuenta.

Parágrafo 3°. La reglamentación definirá los umbrales, criterios e indicadores de que trata este artículo atendiendo a los principios de proporcionalidad y minimización de datos previstos en el artículo 3°, precisando el indicador de alcance aplicable, el período de medición, los tipos de cuenta o funcionalidad cubiertos y las excepciones a que haya lugar, y podrá establecer criterios diferenciados para los proveedores que no sean de gran escala, en función de su capacidad técnica, operativa y financiera. Estos criterios podrán ajustar los mecanismos de verificación, pero no eximirán del régimen general del numeral 3 ni ampliarán los plazos del parágrafo transitorio.

Parágrafo 4°. Cuando el proveedor se encuentre sujeto a un régimen de debida diligencia de identificación de clientes equivalente al previsto en este artículo, en virtud de su sujeción al régimen de prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo (SARLAFT) bajo supervisión de la Superintendencia Financiera de Colombia u otra autoridad competente, se entenderá cumplida la obligación de verificación previa prevista en el numeral 1, literal a., respecto de las cuentas ya verificadas bajo dicho régimen.

Parágrafo 5°. El proveedor que haya implementado razonablemente los mecanismos de verificación de identidad exigidos por esta ley y su reglamentación no será responsable cuando un usuario eluda dichos mecanismos mediante documentos o atributos falsificados, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda al autor de la falsificación.

Parágrafo 6°. Cuando la cuenta corresponda a una persona jurídica, la verificación de identidad comprenderá a la persona jurídica titular y a su representante legal, además de la persona natural que cree o administre la cuenta, mediante los documentos y registros públicos que defina la reglamentación (como el certificado de existencia y representación legal, el registro tributario o sus equivalentes en el país de origen). Esta verificación no implica la divulgación pública de los datos personales del representante legal ni de la persona natural responsable de la cuenta.

Parágrafo transitorio. Los proveedores de gran escala contarán con doce (12) meses para dar cumplimiento a lo previsto en el numeral 1, y con veinticuatro (24) meses para lo previsto en los numerales 2 y 3. Los demás proveedores contarán con doce (12) meses adicionales a esos plazos.

Estos plazos se contarán desde la expedición de la reglamentación o, a más tardar, desde el vencimiento del término previsto en el artículo 19°.

La condición de proveedor de gran escala se determinará, conforme al artículo 4°, a la fecha en que comiencen a contarse los plazos.

Artículo 9. Mecanismos de verificación. La verificación de identidad deberá realizarse, por lo menos, mediante la validación de la cédula de ciudadanía, la cédula de extranjería, el pasaporte, u otros mecanismos tecnológicos equivalentes que garanticen un nivel de seguridad y confiabilidad razonable, como las herramientas de atestación de atributos (mayoría de edad, unicidad de la persona, entre otros) utilizables sobre la infraestructura de la Registraduría Nacional del Estado Civil, los cuales permitan constatar dichos atributos sin que el proveedor reciba, almacene o tenga acceso al documento de identidad o a los datos biométricos del usuario, en los términos que defina la reglamentación.

Alternativamente, la verificación prevista en este artículo podrá realizarse a través de prestadores de servicios de confianza digital, acreditados ante el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones o el organismo de acreditación que este designe, que operen de forma interoperable con estándares abiertos de identidad digital (tales como credenciales verificables o documentos de identidad móviles), sin que ello suponga una dependencia exclusiva de la infraestructura de la Registraduría Nacional del Estado Civil.

La reglamentación podrá exigir mecanismos de verificación basados en pruebas de vida en los casos de mayor riesgo (como la monetización de la cuenta, la publicidad pagada, la difusión amplificada de contenido o los indicios de suplantación de identidad u operación inauténtica), sin que el proveedor reciba o almacene datos biométricos del usuario.

En todo caso, el proveedor deberá ofrecer, en especial para personas con discapacidad, adultos mayores o usuarios con limitaciones de conectividad o de dispositivo, un mecanismo alternativo no biométrico que garantice un nivel de seguridad equivalente, tales como: a) la atestación de atributos sobre la infraestructura de la Registraduría Nacional del Estado Civil; b) las credenciales verificables o los documentos de identidad móviles de prestadores de servicios de confianza digital acreditados; o c) la verificación presencial en los puntos de atención que defina la reglamentación.

Asimismo, el proveedor deberá disponer, sin costo para el usuario, de un mecanismo interno de apelación del resultado de la verificación y de un canal de comunicación accesible para atender las caídas, fallas o errores del proceso de verificación, incluidos los rechazos indebidos. Las solicitudes presentadas por estos medios serán atendidas por una persona natural y no podrán resolverse exclusivamente mediante sistemas automatizados, dentro del plazo razonable que defina la reglamentación, sin perjuicio de los derechos del titular conforme a la Ley 1581 de 2012.

Parágrafo 1°. Se entenderá cumplida la obligación de verificación prevista en este artículo respecto de quien acredite el cumplimiento de las obligaciones de verificación de identidad y gestión de evidencia establecidas en la Ley Estatutaria 2573 de 2026, en los términos y plazos allí previstos.

La reglamentación establecerá los mecanismos de interoperabilidad técnica y armonización regulatoria necesarios entre las obligaciones de esta ley y las de la Ley Estatutaria 2573 de 2026, de forma que un mismo proceso de verificación no genere cargas de cumplimiento duplicadas.

Artículo 10. Verificación de cuentas de menores de edad. La creación de cuentas por parte de menores de edad requerirá, además de la verificación de la identidad del menor, la verificación de la identidad de un adulto responsable que declare bajo gravedad de juramento ejercer la representación legal del menor y señale su autorización expresa, en los términos que defina la reglamentación, sin perjuicio del interés superior del menor y del derecho progresivo a la participación consagrados en la Ley 1098 de 2006.

La verificación prevista en este artículo se implementará de manera gradual y proporcional al nivel de riesgo del servicio o funcionalidad ofrecidos, conforme al modelo de verificación de edad basado en riesgo, minimización de datos y neutralidad tecnológica previsto en la Ley 2489 de 2025 y el Decreto 769 de 2026, o las normas que los modifiquen o sustituyan. En los servicios o funcionalidades de bajo riesgo, la reglamentación podrá disponer mecanismos de verificación de edad que no impliquen la verificación adicional de identidad de un adulto responsable.

La reglamentación reconocerá como válidos los mecanismos de verificación parental o de estimación de edad que cuenten con validación técnica internacional y sean interoperables con los estándares previstos en la Ley 2489 de 2025 y el Decreto 769 de 2026, sin que ello exima del cumplimiento de los principios de proporcionalidad y minimización de datos previstos en el artículo 3°.

Artículo 11. Conservación y protección de la información de verificación. Los datos e información recolectados para efectos de la verificación de identidad serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas que regulan la protección de datos personales. Concluido el proceso de verificación, el proveedor conservará únicamente el resultado de la verificación, entendido como los atributos verificados y la referencia que permita individualizar al titular ante requerimiento de autoridad competente, junto con la traza de auditoría del proceso. Las imágenes de documentos de identidad y los datos biométricos utilizados deberán suprimirse de manera definitiva una vez concluida la verificación.

Para efectos de este artículo, la traza de auditoría se limitará a los metadatos estrictamente necesarios para acreditar que la verificación se realizó, tales como la fecha, el mecanismo utilizado y el resultado de la verificación, y en ningún caso podrá contener las imágenes de documentos de identidad, datos biométricos u otra información que permita reconstruir los soportes documentales suprimidos conforme al inciso anterior.

La información relacionada con el resultado de la verificación y la traza de auditoría se almacenará de forma separada de la información pública del perfil, bajo estándares de cifrado y de seguridad de la información, por un término que no podrá exceder doce (12) meses contados desde la desactivación de la respectiva cuenta, salvo que exista un requerimiento vigente de autoridad competente, caso en el cual se conservará hasta su resolución.

Artículo 12. Prohibición de uso comercial. Los datos recolectados para efectos de la verificación de identidad no podrán ser utilizados con fines comerciales, publicitarios o de perfilamiento, ni ser transferidos a terceros no autorizados por parte del titular o autoridades competentes, en los casos previstos en la presente ley.

Parágrafo 1°. Lo dispuesto en este artículo no impide que las plataformas digitales utilicen la información de verificación de identidad para el cumplimiento de sus obligaciones legales de gestión de riesgo y prevención del fraude de identidad, incluyendo las que les correspondan frente a la Superintendencia de Sociedades u otra autoridad de inspección, vigilancia y control aplicable.

Parágrafo 2°. Antes de iniciar la verificación, el proveedor informará al usuario sobre las condiciones de uso de la información de sus documentos de identidad (como su finalidad, su plazo de conservación y los terceros a quienes pueda transferirse con su autorización), de conformidad con este artículo y con el artículo 11°. Esta información se presentará de manera expresa y clara, en una notificación separada de los términos y condiciones generales del servicio. La aceptación de esta notificación no podrá exigirse como condición para el inicio de sesión ni para el acceso del usuario a la plataforma.

Título IV. Ámbito de Aplicación Territorial

Artículo 13. Ámbito de aplicación territorial. Las obligaciones previstas en la presente ley serán exigibles a todos los proveedores de redes sociales y plataformas digitales que permitan el acceso o la creación de cuentas por usuarios ubicados en el territorio de la República de Colombia o que dirijan, ofrezcan o presten sus servicios a personas ubicadas en el territorio nacional. Para efectos de la aplicación de la presente ley, los operadores de redes sociales deberán implementar uno o más mecanismos razonables y proporcionales para determinar que una cuenta corresponde a un usuario ubicado en Colombia, tales como la dirección IP, la geolocalización del dispositivo cuando exista autorización del usuario, el país declarado por el usuario, el código telefónico asociado a la cuenta, el documento de identidad utilizado para la verificación u otros mecanismos tecnológicos equivalentes que determine la reglamentación. Cuando se establezca que una cuenta corresponde a un usuario ubicado en Colombia, el operador deberá dar cumplimiento a las obligaciones de verificación de identidad que le sean exigibles respecto de dicha cuenta conforme al esquema gradual previsto en el artículo 8° de la presente ley, sin que ello implique condicionar de manera general el acceso a la plataforma o a sus contenidos, en los términos del Parágrafo 2° del citado artículo.

Título V. Del Acceso de las Autoridades Competentes a la Información de Identidad

Artículo 14. Acceso mediante orden judicial. Los proveedores de redes sociales y plataformas digitales deberán entregar la información de identidad verificada de un usuario a la Fiscalía General de la Nación o a la autoridad judicial competente, cuando dicha información sea indispensable para la investigación de un delito o la protección de

un derecho fundamental, y medie orden judicial previa, en los términos previstos en la Ley 906 de 2004 y demás normas concordantes, sin perjuicio del procedimiento de urgencia previsto en el artículo 15° de la presente ley.

Artículo 15. Procedimiento de urgencia. En los casos en que exista un riesgo grave, inminente y actual para la vida, la integridad personal o la libertad sexual de una persona, en especial de niños, niñas y adolescentes, la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional o la autoridad competente que atienda en primer lugar la situación de riesgo podrán requerir la información de identidad de manera urgente, sin perjuicio del control judicial posterior de legalidad, en los términos que establezca la reglamentación. La autoridad distinta de la Fiscalía General de la Nación que formule el requerimiento informará de inmediato a esta, para que se surta dicho control.

Artículo 16. Reserva y cadena de custodia. La información de identidad entregada a las autoridades competentes en virtud de la presente ley tendrá carácter reservado y estará sujeta a las reglas de cadena de custodia previstas en el Código de Procedimiento Penal.

Título VI. Régimen Sancionatorio

Artículo 17. Sanciones administrativas. Los proveedores de redes sociales y plataformas digitales que incumplan las obligaciones previstas en la presente ley serán sancionados administrativamente, previa investigación y con garantía del debido proceso, por la Superintendencia de Industria y Comercio o, en los casos previstos en este artículo, por la autoridad sectorial competente. La Superintendencia de Industria y Comercio, en ejercicio de sus funciones de protección de datos personales, vigilará el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el tratamiento, conservación, seguridad y uso de la información de verificación previstas en la presente ley, e impondrá las sanciones previstas en la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes. El cumplimiento de las demás obligaciones previstas en esta ley, relacionadas con la verificación de identidad, la determinación de la ubicación territorial de los usuarios y las reglas sobre cuentas automatizadas o inauténticas, será vigilado, y su incumplimiento sancionado, por la autoridad de inspección, vigilancia y control que resulte competente conforme al régimen general aplicable a cada proveedor; a falta de autoridad sectorial competente, la vigilancia y la sanción corresponderán a la Superintendencia de Industria y Comercio, que aplicará las sanciones previstas en la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes, sin perjuicio de las competencias de otras autoridades.

Las sanciones se graduarán conforme a criterios de proporcionalidad, considerando el tamaño y la capacidad económica del proveedor, la reincidencia y la naturaleza, gravedad y efectos de la infracción, en los términos que defina la reglamentación.

Artículo 18. Circunstancia de agravación punitiva. Adiciónese el numeral 9 al artículo 269H de la Ley 599 de 2000 en el siguiente sentido: "Cuando el delito se cometa mediante el uso de una cuenta o perfil que suministre información engañosa en los procesos de verificación de identidad previstos en la normatividad vigente."

Título VII. Disposiciones Finales

Artículo 19. Reglamentación. El Gobierno Nacional reglamentará la presente ley dentro de los doce (12) meses siguientes a su promulgación, plazo dentro del cual definirá los mecanismos técnicos de verificación de identidad, los umbrales, criterios e indicadores de que trata el artículo 8°, la metodología y el reporte del número de usuarios de que trata el artículo 4°, y demás aspectos necesarios para su aplicación. Los plazos de implementación para los proveedores son los previstos en el parágrafo transitorio del artículo 8°.

Parágrafo 1°. Previo a la expedición de la reglamentación técnica de que trata este artículo, el Gobierno Nacional convocará mesas de consulta técnica con los gremios del sector y demás actores interesados, con el fin de garantizar la viabilidad técnica y la proporcionalidad de los requisitos que se adopten.

Artículo 20. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

MIGUEL ÁNGEL PINTO RUEDA
Representante a la Cámara por Santander

Atentamente,

MIGUEL ÁNGEL PINTO RUEDA Representante a la Cámara ***Autor*** Departamento de Santander	**DANIEL BRICEÑO** Representante a la Cámara Bogotá ***Coautor***
MAURICIO TORO ORJUELA Representante a la Cámara Bogotá ***Coautor***	**Eimy Suárez González** Representante a la Cámara Norte de Santander ***Coautor***
JAIME ARIZABALETA FAJARDO Representante a la Cámara Departamento del Valle del Cauca Partido Centro Democrático	**JUAN DAVID LONDOÑO ARANGO** Representante a la Cámara Departamento de Vichada Partido de la U
MATEO HIDALGO MONTOYA Representante a la Cámara Caldas ***Coautor***	**MARTHA ISABEL RUIZ SOLERA** Representante a la Cámara Por Córdoba ***Coautor***

Exposición de Motivos

I. Objeto del proyecto

El presente proyecto de ley estatutaria tiene por objeto:

a) Reconocer y desarrollar el derecho a la identidad digital de las personas, como manifestación de los derechos a la intimidad, al habeas data y al libre desarrollo de la personalidad en entornos digitales.

b) Proteger el anonimato frente al público como elemento del núcleo esencial de la libertad de expresión (Marco Normativo, sección V), sin que ello impida la trazabilidad mínima de los usuarios frente a la autoridad competente, bajo garantías de reserva y control judicial.

c) Establecer un esquema gradual de verificación de identidad, proporcional al riesgo, aplicable a los proveedores de redes sociales y plataformas digitales que operen en Colombia o presten servicios a usuarios ubicados en el país.

d) Fortalecer las herramientas institucionales para la prevención, investigación y sanción de los delitos cometidos a través de entornos digitales, entre ellos la suplantación de identidad, el acoso, la extorsión, el fraude, el grooming, la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes, y la manipulación coordinada de la opinión pública mediante cuentas automatizadas o inauténticas.

e) Garantizar que las medidas anteriores se ejerzan bajo los principios de proporcionalidad, minimización, finalidad, reserva, debido proceso y no discriminación (Título I), sin afectar el ejercicio legítimo de la libertad de expresión.

II. Justificación y conveniencia del proyecto

1. El problema que atiende el proyecto. Tres fenómenos, documentados con cifras oficiales recientes, justifican la intervención legislativa.

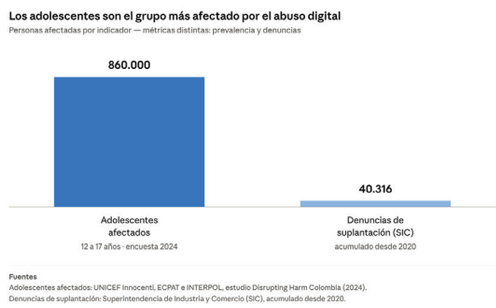
En suplantación de identidad y fraude digital, la Superintendencia de Industria y Comercio[1] ha recibido 40.316 denuncias por suplantación de identidad desde 2020 ante su Delegatura de Protección de Datos Personales —13.983 de ellas desde 2022 a través de SIC Facilita, el 81% relacionadas con telecomunicaciones— y ha impuesto multas por más de $2.390 millones a operadores por fallas de verificación. En el mismo sentido, el boletín de seguimiento de la Policía Nacional[2] registró 44.773 delitos informáticos en el primer semestre de 2026 —un aumento del 35% frente al mismo período de 2025 (33.057

[1] Superintendencia de Industria y Comercio, alerta por aumento de suplantación de identidad. Disponible en: https://sedeelectronica.sic.gov.co/noticias/la-sic-alerta-por-aumento-de-suplantacion-de-identidad-en-el-pais-y-lanza-campana-para-prevenir-fraudes-digitales

[2] El Nuevo Siglo, con base en el boletín de seguimiento de la Policía Nacional, delitos informáticos aumentaron un 35% en el primer semestre de 2026. Disponible en: https://www.elnuevosiglo.com.co/nacion/delitos-informaticos-aumentaron-un-35-en-el-primer-semestre-de-2026

casos) y la cifra semestral más alta de la última década—, con la suplantación y la clonación de cuentas entre las modalidades más frecuentes.

En explotación sexual y grooming de niños, niñas y adolescentes, el estudio Disrupting Harm Colombia[3] de UNICEF Innocenti, ECPAT International e INTERPOL —publicado el 6 de mayo de 2026, con base en una encuesta realizada en 2024 a 999 adolescentes de 12 a 17 años, en el marco de una investigación desarrollada entre 2023 y 2025— encontró que uno de cada cinco adolescentes usuarios de internet en Colombia (21%, cerca de 860.000 niñas, niños y adolescentes entre 12 y 17 años) sufrió alguna forma de abuso o explotación sexual facilitada por la tecnología en un solo año, un fenómeno que describe como "uno de los principales escenarios" para estos delitos; entre esas conductas se reportan el envío de imágenes sexuales no deseadas (15%), ofertas de dinero o regalos a cambio de contenido sexual (6%) y presión o chantaje para no compartir material sexual (5%) — patrones característicos de grooming y sextorsión que dependen, en buena parte, de la facilidad para operar cuentas no verificadas frente a menores.



Un caso reciente, fallado en noviembre de 2025 por un juzgado de Medellín[4], ilustra ese patrón: un hombre que se hizo pasar por una mujer en redes sociales y que ganó durante varias semanas la confianza de una menor de edad, obtuvo de ella imágenes íntimas y luego la extorsionó —exigiéndole dinero y, bajo amenaza de difundirlas, acceso sexual—, delito por el cual fue condenado a 14 años de prisión, condena de primera instancia actualmente en apelación ante el Tribunal Superior de Medellín. Ese patrón —contacto bajo identidad falsa, generación de confianza y extorsión posterior— es el que la Policía Nacional identifica de forma recurrente en sus alertas sobre depredadores digitales[5], y es exactamente el que una verificación mínima frente a la autoridad, sin exposición pública de la identidad, permitiría hacer trazable.

En manipulación coordinada mediante cuentas automatizadas o inauténticas, organizaciones de observación electoral y medios especializados han documentado de forma recurrente la operación de redes de cuentas falsas y bots en el debate público colombiano, en particular alrededor de procesos electorales, generando preocupación institucional sobre la integridad de la información que circula en plataformas digitales.

Los tres fenómenos comparten una causa estructural que el ordenamiento vigente no cierra: ningún proveedor de redes sociales o plataformas digitales está hoy obligado, de forma general, a verificar, así sea de forma mínima, que detrás de una cuenta hay una persona real e identificable ante la autoridad competente. Las normas más cercanas son parciales: la Ley 2489 de 2025 y el Decreto 769 de 2026 establecen la verificación de edad en los entornos digitales de niños, niñas y adolescentes, y la Ley Estatutaria 2573 de 2026 adopta medidas frente a la suplantación de identidad en telecomunicaciones, entidades financieras y establecimientos de comercio (Marco Normativo, sección V.B). El proyecto no busca eliminar el anonimato frente al público —que la jurisprudencia constitucional protege como elemento del núcleo de la libertad de expresión (Marco Normativo, sección V)—, sino cerrar esa brecha únicamente frente a las autoridades, bajo garantías de reserva, minimización y control judicial.

A esos tres fenómenos se suma uno cuya regulación la Corte Constitucional ha reiterado al Congreso: la violencia de género digital. En la Sentencia T-348 de 2026 (27 de octubre de 2026), la Corte amparó a la gestora social del municipio de Arauca, a quien un creador de contenido atacó en Facebook con publicaciones sobre su cuerpo, supuestas cirugías estéticas y su vida familiar. Concluyó que los discursos que constituyen violencia de género contra las mujeres no están protegidos por la libertad de expresión; que la crítica a la gestión pública sí lo está, pero no el desplazamiento del debate hacia el cuerpo o la apariencia de una mujer; y que los medios digitales pueden constituir espacios hostiles para ellas, con efectos de autocensura y de silenciamiento de su participación. Advirtió, además, que los agresores pueden ejercer esa violencia desde el anonimato, y reiteró el exhorto formulado en las Sentencias T-280 de 2022, T-087 de 2023 y SU-432 de 2025 para que el Congreso atienda las recomendaciones formuladas por el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y por la Organización de los Estados Americanos sobre prevención, protección, reparación, prohibición y penalización de la violencia de género digital.

Este proyecto no pretende tipificar ni regular de forma específica esa violencia, que requiere una regulación propia. Aporta, en cambio, una herramienta que cualquier respuesta seria necesita: que la autoridad judicial pueda identificar al autor de una agresión cuando actúa tras un perfil anónimo o inauténtico, bajo orden judicial previa o, en urgencia, con control judicial posterior, y sin que su identidad se exponga al público (arts. 6°, 7°, 14° y 15°).

2. Por qué la respuesta es proporcionada. El proyecto no impone una verificación de identidad universal, indiscriminada ni pública. Sigue un esquema gradual por nivel de riesgo (art. 8°): verificación previa obligatoria solo para quienes monetizan, pautan publicidad, alcanzan audiencias masivas mediante promoción del proveedor o administran cuentas de menores; verificación reactiva ante indicios objetivos de suplantación, operación automatizada o comisión de delitos; y, para el resto de las cuentas, un atributo mínimo verificado que nunca se hace público y que solo se entrega a la autoridad competente mediante orden judicial previa (Título V). Esa identidad verificada pero no divulgada es lo que permite conciliar la protección del anonimato frente al público (arts. 5° a 7°) con la trazabilidad mínima frente a la autoridad que el proyecto busca garantizar.

3. Por qué esta versión del proyecto es el punto de equilibrio correcto. El articulado que se radica no es la primera versión discutida. Antes de esta radicación se consultó a cuatro gremios con intereses y posiciones distintas: Alianza IN (cuya propuesta constituye la base aprobada del articulado), la Cámara Colombiana de Comercio Electrónico (CCCE), FEDESOFT y la Asociación Latinoamericana de Internet (ALAI). El proceso de conciliación de esas cuatro posiciones —documentado en detalle en la Tabla de Cambios Unificados – PL Identidad Digital— incorporó al articulado los ajustes técnicamente compatibles con su objeto: acotamiento del ámbito de aplicación a servicios de interacción pública (CCCE); equivalencia con regímenes de debida diligencia ya existentes y una cláusula de diligencia debida para proveedores de buena fe (FEDESOFT); alternativas de verificación mediante prestadores de confianza digital acreditados y un mecanismo alternativo no biométrico siempre disponible (FEDESOFT y ALAI); y graduación de las sanciones por tamaño del proveedor (FEDESOFT), entre otros.

El proyecto también decidió, de forma deliberada y razonada, no acoger dos objeciones de fondo planteadas por ALAI: la eliminación de toda exigencia mínima de verificación, y la eliminación del alcance extraterritorial de la ley. La primera vaciaría el objeto central del proyecto —la trazabilidad mínima frente a autoridades—. La segunda, además de dejar sin protección a los usuarios colombianos frente a plataformas extranjeras, se apoya en una lectura de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que, leída en su texto completo, respalda exactamente lo contrario (Sentencias C-527 de 2003 y T-1157 de 2000; Marco Normativo, sección V).

La Corte Constitucional ha explicado esa regla en estos términos literales: en la Sentencia C-527 de 2003, los actos iniciados en el exterior son alcanzables por la ley colombiana cuando "culminaron o tienen efectos sustanciales y directos dentro de él [el territorio nacional]"; en la Sentencia T-1157 de 2000, de forma equivalente, cuando "se ejecutan o tienen efectos dentro de sus fronteras territoriales". Las plataformas extranjeras que prestan servicios a usuarios ubicados en Colombia se ajustan exactamente a ese supuesto.

4. Experiencia internacional comparada y urgencia de la intervención. Colombia no sería el primer país en legislar sobre esta materia; varias jurisdicciones comparables ya exigen algún mecanismo de verificación de edad o identidad en plataformas digitales. Australia[6] reformó su Online Safety Act 2021 (Parte 4A) para prohibir, desde el 10 de diciembre de 2025, que las plataformas de redes sociales permitan cuentas de menores de 16 años; de forma relevante para el diseño de este proyecto, esa ley impide exigir un servicio de identidad digital acreditado como único mecanismo de verificación, dejándolo como una opción entre varias. El Reino Unido[7], bajo la Online Safety Act 2023, exige a las plataformas un estándar de verificación de edad "altamente efectivo" —supervisado por Ofcom, con sanciones de hasta 18 millones de libras o el 10% de la facturación global, lo que sea mayor— que descarta expresamente mecanismos débiles como una casilla de verificación o una fecha de nacimiento autodeclarada. La Unión Europea, a través del Reglamento eIDAS 2.0, construyó precisamente la figura que FEDESOFT propuso para este proyecto (Tabla de Cambios Unificados, art. 9°): prestadores de servicios de confianza digital acreditados e interoperables, como alternativa a depender de un único verificador estatal.

La urgencia de la intervención no es solo comparada. Los delitos informáticos registrados en Colombia crecieron 35% en un semestre frente al mismo período del año anterior —la cifra semestral más alta de la última década (sección II.1)—, mientras el país sigue sin un mecanismo mínimo de verificación frente a la autoridad. Cada período de demora en la radicación y el trámite de este proyecto es, en los términos de esa misma estadística, un período adicional de crecimiento del fenómeno sin respuesta institucional.

III. Contenido del proyecto

El articulado —Borrador Articulado Consolidado – PL Identidad Digital (Alianza IN + CCCE)— se organiza en siete títulos:

- **Título I. Disposiciones generales** (arts. 1° a 4°): objeto, ámbito de aplicación, principios (proporcionalidad, minimización, finalidad, reserva, debido proceso, no discriminación) y definiciones.

[3] UNICEF Innocenti, ECPAT International e INTERPOL, Disrupting Harm Colombia, comunicado de prensa, 6 de mayo de 2026. Disponible en: https://www.unicef.org/colombia/comunicados-prensa/en-un-solo-a%C3%B1o-1-de-cada-5-adolescentes-en-colombia-sufri%C3%B3-abusos-y-explotaci%C3%B3n

[4] Vanguardia, caso fallado en noviembre de 2025 por un juzgado de Medellín. Disponible en: https://www.vanguardia.com/colombia/2025/11/21/se-hizo-pasar-por-mujer-para-abusar-de-una-nina-pagara-14-anos-de-carcel/

[5] El Tiempo, así depredadores digitales captan a menores en redes y videojuegos, con base en alertas de la Policía Nacional. Disponible en: https://www.eltiempo.com/justicia/delitos/asi-depredadores-digitales-captan-a-menores-en-redes-y-videojuegos-para-obtener-imagenes-intimas-esta-es-la-alerta-de-la-policia-3551181

[6] Gobierno de Australia, Online Safety Act 2021 (Parte 4A) y sistema de verificación de edad. Disponible en: https://www.digitalidsystem.gov.au/news/social-media-minimum-age-verification-law-and-digital-id

[7] AU10TIX, Online Safety Act 2023 del Reino Unido. Disponible en: https://www.au10tix.com/blog/uk-online-safety-act/

- **Título II. Del derecho a la identidad digital y del anonimato frente al público** (arts. 5° a 7°): reconoce el derecho a la identidad digital, protege el anonimato frente al público y limita su divulgación a supuestos excepcionales.
- **Título III. De la verificación de identidad en plataformas digitales** (arts. 8° a 12°): fija el esquema gradual de verificación por nivel de riesgo, los mecanismos admitidos, las reglas de verificación de menores, y los límites a la conservación y uso de la información recolectada.
- **Título IV. Ámbito de aplicación territorial** (art. 13°): extiende las obligaciones a proveedores extranjeros que presten servicios a usuarios ubicados en Colombia.
- **Título V. Del acceso de las autoridades competentes a la información de identidad** (arts. 14° a 16°): condiciona la entrega de información a orden judicial previa, salvo procedimiento de urgencia con control judicial posterior.
- **Título VI. Régimen sancionatorio** (arts. 17° y 18°): distribuye la vigilancia entre la Superintendencia de Industria y Comercio y las autoridades sectoriales competentes, y adiciona una circunstancia de agravación punitiva (art. 269H de la Ley 599 de 2000) para los delitos informáticos cometidos mediante una cuenta o perfil que suministre información engañosa en la verificación de identidad.
- **Título VII. Disposiciones finales** (arts. 19° y 20°): reglamentación, vigencia y derogatorias.

IV. Antecedentes — proceso de consulta con los gremios

El articulado que se radica es el resultado de un proceso de consulta secuencial con los actores del sector:

1. Alianza IN presentó una propuesta base de articulado, revisada y aprobada como punto de partida del proyecto.
2. La Cámara Colombiana de Comercio Electrónico (CCCE) remitió observaciones sobre la amplitud del ámbito de aplicación, la vaguedad de algunos umbrales del art. 8°, la indefinición de la "traza de auditoría" del art. 11°, y la posible afectación de la reserva de ley estatutaria, entre otras.
3. FEDESOFT remitió observaciones técnicas adicionales, en un tono mayoritariamente favorable al proyecto, centradas en evitar duplicidad regulatoria, ampliar las alternativas técnicas de verificación, y graduar las sanciones.
4. ALAI remitió observaciones de carácter más estructural, cuestionando el alcance extraterritorial del proyecto, la existencia misma de un esquema de verificación mínima, y la idoneidad de la infraestructura de la Registraduría Nacional del Estado Civil, entre otras.

Cada observación fue evaluada frente al objeto del proyecto; la Tabla de Cambios Unificados – PL Identidad Digital documenta, artículo por artículo, qué se incorporó, qué se decidió no acoger y por qué. Se reproduce a continuación en su integridad.

Art.	Cambio incorporado (Alianza IN, aprobado)	Observaciones de los gremios	Estado	Nota
4 (definiciones)	"Plataformas digitales" se acota a "plataformas de redes sociales" en la definición de anonimato; se agrega la salvedad "no autorizados por el titular"; en "cuenta inauténtica" cambia "o" por "y/o" (técnico).	CCCE y FEDESOFT piden lo mismo: distinguir tipos de plataforma según el riesgo del modelo de negocio (mensajería, marketplaces, B2B, educativas, videojuegos).	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado	El borrador consolidado (art. 2°) acota el ámbito a plataformas de interacción pública y excluye expresamente mensajería, marketplaces, B2B, productividad, videojuegos sin función social y comunidades privadas — responde a las dos observaciones.
6 (anonimato frente al público)	Se elimina "y plataformas digitales"; el uso de seudónimos queda garantizado solo dentro de redes sociales.	CCCE: "no podrá ser restringido por los proveedores" puede chocar con deberes de identificación en comercio electrónico (Ley 1480 de 2011, art. 50).	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado	El borrador consolidado agrega una frase final reconociendo esos otros deberes legales.
8 (obligación de verificación)	Reescritura total: esquema gradual de 3 niveles (previa obligatoria / por riesgo / régimen general), con parágrafos y plazos transitorios de 12 y 24 meses.	CCCE: literal 1.c (umbrales sin criterio claro) y "régimen general" universal. FEDESOFT: la verificación por monetización (num. 1.a) se solapa con el KYC que ya exige el régimen SARLAFT/UIAF a entidades vigiladas. ALAI: sostiene que todo el esquema —incluido el régimen general— anula el anonimato frente al proveedor (no solo frente al público), que el literal 1.c opera como censura previa (art. 20 C.P.), que el numeral 2 delega una función de juzgamiento a las plataformas sin orden judicial, y que el numeral 3 equivale a perfilamiento	Parcialmente incorporado / objeción de fondo de ALAI no acogida	El borrador consolidado precisa los umbrales (parágrafo 3°) y agrega criterios diferenciados para los proveedores que no sean de gran escala (responde a CCCE). También define al proveedor de gran escala (art. 4°) y gradúa los plazos del parágrafo transitorio: 12 meses (numeral 1) y 24 meses (numerales 2 y 3) para esos proveedores, y 12 meses adicionales para los demás. Incorpora la exención KYC de FEDESOFT (parágrafo 4°) y acota el literal 1.c a la difusión amplificada por el proveedor (no alcance orgánico). La objeción de ALAI es un
		continuo de toda la base de usuarios.		desacuerdo de fondo sobre si cualquier verificación mínima es constitucional: no se acoge, porque desmontaría el objetivo central del proyecto; SU-420/2019 protege el anonimato frente al público, no necesariamente frente al intermediario.
9 (mecanismos / prueba de vida)	Verificación por atestación de atributos sin que el proveedor reciba o almacene el documento ni datos biométricos; prueba de vida condicionada a recursos tecnológicos/ financieros de la plataforma; nuevo parágrafo de equivalencia con la Ley Estatutaria 2573 de 2026.	CCCE: la prueba de vida debería depender del riesgo, no del tamaño del proveedor. FEDESOFT: la infraestructura de la Registraduría no tiene SLA ni capacidad de escalamiento conocidos; propone crear "prestadores de servicios de confianza digital" acreditados (análogos a eIDAS 2.0), interoperables con estándares abiertos. ALAI: coincide en el riesgo de saturación de la Registraduría; añade que la prueba de vida biométrica tiene tasas de falso rechazo más altas en personas mayores, con discapacidad o cierto tono de piel, y excluye a quienes no tienen cámaras de alta resolución o banda ancha.	Incorporado	El borrador consolidado liga la prueba de vida al riesgo (responde a CCCE), con lo que elimina la condición de recursos de la plataforma: la define la reglamentación, sin que el proveedor reciba ni almacene datos biométricos. Incorpora la figura de "prestadores de servicios de confianza digital" que propuso FEDESOFT y exige siempre un mecanismo alternativo no biométrico, como pidió ALAI.
10 (cuentas de menores)	La verificación plena de quien ejerce patria potestad/custodia/ representación legal se reemplaza por una declaración jurada de "un adulto responsable".	CCCE: la representación legal no siempre se puede demostrar con una simple declaración; pide graduar por riesgo. FEDESOFT: verificar la representación legal sin acceso a registros de filiación es poco viable; pide reconocer mecanismos de verificación parental y age	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado	El borrador consolidado gradúa la doble verificación por riesgo (Ley 2489/2025 y Decreto 769/2026), que es en sustancia lo que piden los tres, y reconoce los mecanismos de verificación parental y de estimación de edad
		assurance ya validados internacionalmente. ALAI: la doble verificación universal choca con la autonomía progresiva de NNA (cita Sentencia T-391 de 2007) y puede empujarlos a plataformas sin ninguna protección.		con validación técnica internacional que pide FEDESOFT.
11 (conservación de datos)	Solo se conserva el resultado de verificación + "traza de auditoría"; supresión definitiva obligatoria de imágenes de documentos y biometría al concluir la verificación; tope de 12 meses desde la desactivación de la cuenta.	CCCE: "traza de auditoría" no está definida y podría reconstruir información personal significativa. ALAI: conservar la vinculación identidad–cuenta hasta 12 meses crea un repositorio centralizado, blanco de ciberataques; pide un plazo más corto o ninguno sin investigación en curso.	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado (parcial)	El borrador consolidado define "traza de auditoría" como metadatos mínimos, sin documentos ni biometría (responde a CCCE). Acortar el plazo de 12 meses que pide ALAI es una decisión de alcance, no de redacción.
12 (prohibición de uso comercial)	"Terceros distintos de las autoridades competentes" pasa a "terceros no autorizados por el titular o autoridades competentes"; nuevo parágrafo que permite usar la información para gestión de riesgo/prevención de fraude frente a la Superintendencia de Sociedades u otra autoridad IVC.	Sin observaciones de CCCE, FEDESOFT ni ALAI.	Sin observaciones	Cambio propio de Alianza IN.
13 (ámbito territorial)	Exige "una combinación de mecanismos	CCCE: combinar señales incentiva recolectar más datos de los necesarios.	Tensión directa (Alianza IN vs.	El borrador consolidado suaviza a "uno o más mecanismos

Art.	Cambio incorporado (Alianza IN, aprobado)	Observaciones de los gremios	Estado	Nota
	razonables" (antes solo "mecanismos razonables") para determinar la ubicación del usuario en Colombia.	FEDESOFT: el costo de cumplir recae más sobre startups/pymes colombianas que sobre plataformas globales. ALAI: cuestiona la extraterritorialidad misma (cita Sentencia C-527 de 2003 y T-1157 de 2000) y los mecanismos del artículo (IP, geolocalización) por intrusivos y poco fiables (VPN, roaming).	CCCE) + objeción de fondo de ALAI no acogida	razonables y proporcionales". Sobre la extraterritorialidad: las mismas sentencias que cita ALAI, leídas completas, reconocen que Colombia puede aplicar su ley a hechos con "efectos sustanciales y directos" en el país. No se acoge remover el alcance extraterritorial.
17 (régimen sancionatorio)	Sin cambios de Alianza IN frente al texto radicado.	CCCE: la competencia de la SIC ("en ejercicio de sus funciones de protección de datos") no cubre obligaciones que van más allá del tratamiento de datos. FEDESOFT: pide criterios expresos de proporcionalidad y gradualidad sancionatoria según tamaño de empresa, reincidencia y naturaleza de la infracción.	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado	El borrador consolidado acota la competencia de la SIC a lo propiamente de datos y remite el resto a la autoridad sectorial (responde a CCCE), y gradúa las sanciones considerando también el tamaño y la capacidad económica del proveedor, atendiendo la solicitud de FEDESOFT.
18 (agravante penal)	El hecho agravante pasa de "cuenta que incumpla la obligación de verificación" a "cuenta que suministre información engañosa en los procesos de verificación".	Sin observaciones de CCCE, FEDESOFT ni ALAI.	Sin observaciones	Mejora técnica propia de Alianza IN.
19 (reglamentación)	Sin cambios de Alianza IN frente al texto radicado.	FEDESOFT: pide un mandato expreso de mesas técnicas de consulta con los gremios del sector antes de expedir la reglamentación, con plazos definidos.	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado	El borrador consolidado agrega un parágrafo que ordena al Gobierno convocar mesas de consulta técnica con los gremios del sector y demás actores interesados antes de expedir la reglamentación técnica, y fija los plazos: doce meses para reglamentar (art. 19°) y los de implementación del parágrafo transitorio del art. 8°.
General (responsabilidad)	No existe un artículo dedicado a esto en ninguna versión.	FEDESOFT: pide una cláusula de "diligencia debida" (safe harbor) que exonere al proveedor cuando haya implementado razonablemente los mecanismos exigidos y el usuario burle el sistema con documentos falsificados.	Incorporado en el Borrador Articulado Consolidado	El borrador consolidado agrega el parágrafo 5° del art. 8°: el proveedor que haya implementado razonablemente los mecanismos de verificación exigidos por la ley y su reglamentación no es responsable cuando un usuario los eluda con documentos o atributos falsificados, sin perjuicio de la responsabilidad del autor de la falsificación.

Artículos 1, 3, 5, 7, 14, 15, 16 y 20: sin cambios entre el texto radicado y la versión de Alianza IN. El artículo 2 tampoco cambió frente al texto radicado, pero las observaciones de ámbito de aplicación de CCCE, FEDESOFT y ALAI que lo mencionan junto con el art. 4 se resumen en la fila "4 (definiciones)".

Ajustes posteriores a la consulta. Además de lo recogido en la tabla, en la versión final del proyecto el proponente introdujo, por iniciativa propia, los siguientes ajustes:

- Personas jurídicas (arts. 2°, 4° y 8°, parágrafo 6°): el ámbito de aplicación, la definición de verificación de identidad y un nuevo parágrafo incluyen a las personas jurídicas titulares de cuentas, cuya verificación comprende también a su representante legal.
- Art. 6°: se denomina «Anonimato frente al público» y se precisa que no es absoluto y que las autoridades competentes pueden limitarlo, de conformidad con la Constitución y la ley.
- Art. 7° (parágrafo 1° y causal iii): la información privada del usuario solo se entrega al titular o a las autoridades facultadas, dentro de lo estrictamente necesario, y no puede compartirse con otros terceros; la causal (iii) incluye a las autoridades del procedimiento de urgencia del art. 15°.
- Art. 9° (nuevo inciso): mecanismo interno de apelación del resultado de la verificación y canal de comunicación accesible para atender caídas, fallas o errores, atendidos por una persona natural.
- Art. 12° (parágrafo 2°): el proveedor informa las condiciones de uso de la información de los documentos en una notificación separada, cuya aceptación no puede condicionar el acceso del usuario a la plataforma.
- Art. 15°: el procedimiento de urgencia se extiende a la Policía Nacional y a la autoridad competente que atienda en primer lugar la situación de riesgo, con aviso inmediato a la Fiscalía General de la Nación para el control judicial posterior.
- Art. 17°: se establece expresamente que el incumplimiento de las obligaciones de la ley es sancionado por la Superintendencia de Industria y Comercio o, en los casos previstos, por la autoridad sectorial competente.

V. Marco normativo

Como el proyecto va a tramitarse como ley estatutaria por Comisión Primera, este marco normativo reúne las sentencias y normas citadas en las retroalimentaciones de los gremios (principalmente en las cartas de CCCE, FEDESOFT y ALAI) y en el análisis previo de este proyecto, explicando qué respalda cada una dentro del articulado. Las sentencias fueron verificadas contra las páginas de relatoría oficiales de la Corte Constitucional.

A. Jurisprudencia constitucional

Sentencia C-413 de 2025. Revisó el proyecto de ley estatutaria que se convirtió en la Ley Estatutaria 2573 de 2026, sobre protección de personas víctimas de suplantación de identidad en telecomunicaciones y el sector financiero. La Corte concluyó que debía tramitarse como ley estatutaria por un criterio formal (modificaba una ley ya estatutaria) y uno material (regula el núcleo del habeas data: principios, reglas, definiciones, derechos y deberes sobre administración de datos personales). Definió la suplantación de identidad como el uso no consentido de información personal de otro, generalmente con fines fraudulentos, y validó medidas como la suspensión inmediata de cobros al reportarse la suplantación, la corrección de reportes negativos y la inversión de la carga de la prueba en sede administrativa. *Qué respalda:* es el precedente directo para tramitar este proyecto como ley estatutaria, y aporta una definición de "suplantación de identidad" y ejemplos de medidas protectoras que sirven de referente para el Título III y el régimen sancionatorio.

Sentencia SU-420 de 2019. Estableció que el anonimato es "un elemento esencial del derecho a la libertad de expresión" en internet, y que la posibilidad de publicar contenido de forma anónima —incluso mediante herramientas de cifrado— está protegida constitucionalmente. Precisó que esa protección no es absoluta: cede frente a publicaciones sin un fin constitucional legítimo o con la única intención de dañar que no aporten al debate público. Asimismo, fijó cargas procesales estrictas para las tutelas entre particulares (solicitud de retiro al autor, reclamo formal a la plataforma y un análisis ponderado de quién comunica, sobre quién y cómo). *Qué respalda:* Funciona como el fundamento constitucional directo del anonimato en el ecosistema digital, entendido como elemento de la libertad de expresión, y confirma que admite límites y responsabilidades ulteriores. Esto legitima constitucionalmente el esquema de "verificación silenciosa" (donde la identidad es conocida o verificable por el sistema para responder ante eventuales abusos, pero se mantiene reservada frente al público para proteger la libertad de expresión).

Sentencia T-275 de 2021. Analizó el "escrache" o la denuncia pública digital de conductas delictivas o de violencia basada en género en redes sociales, en tensión con la honra, el buen nombre y la presunción de inocencia del denunciado. La Corte reconoció que el escrache goza de una protección constitucional reforzada como herramienta de control social ante la ineficacia del sistema judicial ordinario. No obstante, aclaró que esta protección no es absoluta: exige el cumplimiento de un estándar flexible pero responsable de veracidad e imparcialidad, prohibiendo el insulto puro, la difamación evidente o la revelación de datos médicos sensibles sin justificación. *Qué respalda:* Valida el derecho de las víctimas y la ciudadanía a realizar denuncias públicas en entornos virtuales sin necesidad de esperar un fallo judicial previo. Al articularse con las reglas generales de internet, confirma que la responsabilidad por los excesos del discurso recae exclusivamente sobre quien emite la información, protegiendo las dinámicas de visibilización comunitaria e institucional siempre que respeten las garantías procesales mínimas (arts. 7°, 14° y 15°).

Sentencias C-729 de 2000 y C-1011 de 2008. Constituyen la piedra angular de la doctrina constitucional del derecho al habeas data (art. 15 C.P.) en Colombia. La Sentencia C-729 de 2000 fijó la regla de reserva de ley estatutaria, determinando que cualquier regulación integral, límite o condición de ejercicio de los derechos fundamentales a la información y protección de datos personales está vedada para el legislador ordinario. Por su parte, la Sentencia C-1011 de 2008 realizó el control previo de constitucionalidad del proyecto que se convirtió en la Ley 1266 de 2008 (habeas data financiero), definiendo la tipología de los datos (públicos, privados, semiprivados y reservados) y fijando el límite de caducidad del dato negativo (máximo 4 años tras el pago), lo que impide las sanciones comerciales perpetuas. *Qué respalda:* establece el bloque de legalidad y el debido proceso para la administración de bases de datos, y sustenta que la información financiera y de comportamiento comercial es un dato semiprivado cuyo tratamiento legítimo exige consentimiento, notificación previa y un término de permanencia proporcional — precisamente la base doctrinal que sostiene la decisión de tramitar este proyecto como ley estatutaria.

Sentencia T-241 de 2023. Estudió la tensión entre el derecho al buen nombre de un ciudadano y la libertad de expresión de una mujer que, utilizando un perfil anónimo en

Facebook, realizó un "escrache" o denuncia pública acusándolo de violencia sexual, física y psicológica. La Corte determinó que el escrache feminista digital es una manifestación protegida constitucionalmente y una respuesta legítima ante las deficiencias institucionales y la violencia de género. El fallo dispuso que, en contextos de agresiones contra la mujer, la preservación del anonimato de la denunciante goza de protección reforzada para salvaguardar su seguridad y evitar su revictimización. Por consiguiente, negó la retractación solicitada por el accionante. *Qué respalda:* consolida el fundamento constitucional que justifica la confluencia entre el anonimato frente al público y el enfoque de género (arts. 7°, 14° y 15°). Sustenta que las denuncias anónimas sobre violencia de género no pueden ser censuradas ni forzadas a una retractación automática bajo el mero alegato de la presunción de inocencia, y refuerza que las herramientas de verificación de identidad no deben quebrantar la reserva del perfil ante el debate público, para no desincentivar la denuncia comunitaria.

Sentencia T-348 de 2026. Resolvió la tutela de la gestora social del municipio de Arauca contra un creador de contenido que publicó en Facebook material sobre su cuerpo, supuestas cirugías estéticas y su vida familiar. La Corte revocó el fallo que negaba el amparo y concluyó que los discursos que constituyen violencia de género contra las mujeres no están protegidos por la libertad de expresión. Separó la crítica a la gestión pública, que sigue amparada, de las expresiones sobre el cuerpo, la apariencia o la intimidad de la mujer, y fijó tres preguntas para el juez: si el contenido recurre a estereotipos de género, sexualización o cosificación; si hay un patrón reiterado de hostigamiento o descrédito; y si puede producir un efecto inhibidor o silenciador sobre su participación en el espacio público. Ordenó al autor retirar las publicaciones, abstenerse de repetirlas, ofrecer una disculpa pública y capacitarse en igualdad de género, y reiteró al Congreso el exhorto de las Sentencias T-280 de 2022, T-087 de 2023 y SU-432 de 2025 sobre prevención, protección, reparación, prohibición y penalización de la violencia de género digital. *Qué respalda:* no trata la verificación de identidad —el autor actuaba con su propio nombre—, pero advierte que los agresores pueden ejercer esa violencia desde el anonimato y confirma que la libertad de expresión, como el anonimato (SU-420 de 2019), no es absoluta. Leída con la T-241 de 2023, que protege el anonimato de la mujer que denuncia, ilustra el equilibrio del proyecto: reserva de la identidad frente al público (arts. 6° y 7°) y acceso de la autoridad a ella bajo control judicial (arts. 14° y 15°). El proyecto no pretende tipificar esa violencia ni atender por sí solo el exhorto, que requiere una regulación específica.

Sentencia C-336 de 2007. Declaró la exequibilidad condicionada de los artículos 14 y 244 de la Ley 906 de 2004 (Código de Procedimiento Penal). La Corte determinó que la búsqueda selectiva en bases de datos computarizadas o mecánicas que no sean de libre acceso (información confidencial, sensible o reservada de un indiciado o imputado) afecta directamente el derecho fundamental a la intimidad. En consecuencia, estableció que la Fiscalía no puede ordenar autónomamente estas búsquedas; por el contrario, requiere obligatoriamente una autorización judicial previa del juez de control de garantías, seguida de una audiencia de control posterior dentro de las treinta y seis (36) horas siguientes para examinar su legalidad formal y material. *Qué respalda:* es el fundamento directo del ajuste ya incorporado al art. 14° del proyecto —que exige orden judicial previa y elimina la alternativa de "requerimiento formal" de la Fiscalía—, y responde tanto a la observación original de CCCE como a la que formula ALAI sobre reserva judicial.

Sentencia T-391 de 2007. Sobre contenido sexualmente explícito difundido por radio: protegió la libertad de expresión del medio, pero confirmó que es constitucionalmente válido imponer límites razonables y proporcionados cuando el público incluye niños, niñas y adolescentes, sin que ello equivalga a censura previa. *Qué respalda:* ALAI la invoca a propósito de la doble verificación de menores del art. 10°. La sentencia respalda, en realidad, el criterio que ya sigue ese artículo: protección reforzada de menores mediante límites proporcionados y graduados, no mediante una regla absoluta o indiferenciada.

Sentencias C-527 de 2003 y T-1157 de 2000. Desarrollan el principio de "territorialidad objetiva": la Corte reconoce que el Estado colombiano puede aplicar sus normas a actos iniciados en el exterior cuando culminan o producen efectos sustanciales y directos dentro del territorio nacional (C-527 de 2003, sobre tributación de servicios técnicos prestados desde el exterior; T-1157 de 2000, sobre bienes y contratos con elementos extranjeros vinculados a Colombia). *Qué respalda:* ALAI invoca ambas sentencias para cuestionar el alcance extraterritorial del art. 13°. Leídas en su texto completo, respaldan lo contrario: las plataformas extranjeras que prestan servicios a usuarios ubicados en Colombia producen exactamente los efectos sustanciales y directos que, según esta misma jurisprudencia, habilitan la aplicación de la ley colombiana. Por esta razón el proyecto mantiene el alcance extraterritorial del artículo.

B. Marco legal y reglamentario

- **Constitución Política, arts. 15, 20, 44 y 152 lit. a):** habeas data e intimidad; libertad de expresión; derechos de los niños, niñas y adolescentes; reserva de ley estatutaria.
- **Ley Estatutaria 1581 de 2012:** régimen general de protección de datos personales (finalidad, libertad, veracidad, transparencia, acceso restringido, seguridad, confidencialidad); su art. 5° califica los datos biométricos como datos sensibles.
- **Ley Estatutaria 2573 de 2026:** medidas frente a la suplantación de identidad en telecomunicaciones, entidades financieras y establecimientos de comercio; revisada por la Sentencia C-413 de 2025.
- **Ley 2489 de 2025 y Decreto 769 de 2026** (adicionan el Decreto 1078 de 2015, arts. 2.2.31.2.4 a 2.2.31.2.6 y 2.2.31.3.3): modelo de verificación de edad para entornos digitales de niños, niñas y adolescentes basado en riesgo, minimización de datos, proporcionalidad y neutralidad tecnológica; confirman que los proveedores no están obligados a ejercer funciones de policía judicial ni a transferir datos sin orden y reserva judicial.
- **Ley 906 de 2004, art. 244:** control judicial y reglas de acceso a información confidencial en investigaciones penales.
- **Ley 1480 de 2011, art. 50:** deberes de identificación del proveedor o expendedor en comercio electrónico.
- **Ley 1098 de 2006:** interés superior del menor y derecho progresivo a la participación.
- **Ley 599 de 2000, art. 269H:** circunstancias de agravación punitiva para los delitos informáticos del Título VII BIS, al que el art. 18° del proyecto agrega el numeral 9, aplicable cuando el delito se cometa mediante una cuenta o perfil que suministre información engañosa en la verificación de identidad.

Fuentes consultadas

- Sentencia C-413 de 2025 — relatoría oficial
- Sentencia SU-420 de 2019 — relatoría oficial
- Sentencia T-275 de 2021 — relatoría oficial
- Sentencia C-729 de 2000 — Función Pública
- Sentencia C-1011 de 2008 — SUIN-Juriscol
- Sentencia T-241 de 2023 — relatoría oficial
- Sentencia T-348 de 2026 — relatoría oficial
- Sentencia C-336 de 2007 — relatoría oficial
- Sentencia T-391 de 2007 — relatoría oficial
- Sentencia C-527 de 2003 — relatoría oficial
- Sentencia T-1157 de 2000 — relatoría oficial

VI. Impacto fiscal

De conformidad con el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, el proyecto no ordena gasto público adicional ni crea una fuente de financiación distinta de las existentes. Las obligaciones centrales del articulado recaen sobre los proveedores de redes sociales y plataformas digitales, a su propio costo. Las entidades públicas que intervienen en su aplicación —la Registraduría Nacional del Estado Civil (una de las alternativas de verificación del art. 9°, no la única, desde que se incorporó la posibilidad de acreditar prestadores de confianza digital), la Superintendencia de Industria y Comercio y las demás autoridades sectoriales (art. 17°), y la Fiscalía General de la Nación y la rama judicial (Título V)— ejercen funciones ya asignadas por su régimen legal vigente; el proyecto no les atribuye una función nueva, sino que precisa las condiciones de su ejercicio frente a la verificación de identidad digital.

VII. Competencia del Congreso y trámite

El Congreso de la República tiene competencia para expedir la presente ley en virtud de la cláusula general de competencia legislativa (art. 150 C.P.). Por su contenido, el proyecto desarrolla elementos estructurales, condiciones de ejercicio y garantías directamente vinculados con el núcleo del derecho a la intimidad y al habeas data (art. 15 C.P.) y de la libertad de expresión (art. 20 C.P.), lo que activa la reserva de ley estatutaria del artículo 152, literal a), de la Constitución Política (Marco Normativo, sección V).

En consecuencia, el proyecto se tramitará como ley estatutaria por la Comisión Primera Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, a la que corresponde el conocimiento de los proyectos de ley estatutaria y de los asuntos relacionados con derechos fundamentales (art. 2°, Ley 3ª de 1992), y estará sujeto a los requisitos propios de este trámite: aprobación por mayoría absoluta de los miembros de cada cámara, discusión dentro de una sola legislatura, y revisión previa de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional antes de la sanción presidencial (art. 153 C.P.).

VIII. Posibles conflictos de interés

En cumplimiento del artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, modificado por el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, se describen a continuación las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés en la discusión y votación de este proyecto, de acuerdo con el artículo 286 de esa misma ley.

Según el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, modificado por el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019, existe conflicto de interés cuando la discusión o votación del proyecto pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista; se entiende por directo el beneficio que se produce de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Este proyecto establece reglas de carácter general: obligaciones de verificación de identidad para los proveedores de redes sociales y plataformas digitales, garantías para los usuarios y condiciones para el acceso de las autoridades a la información de identidad. No crea beneficios, privilegios ni exenciones particulares a favor de un congresista determinado ni de las personas mencionadas, y sus efectos se extienden a todos los proveedores y usuarios comprendidos en su ámbito de aplicación.

A título de criterio orientador, podrían encontrarse en una situación de posible conflicto de interés los congresistas que, o cuyo cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes dentro de los grados señalados, tengan un interés económico directo y actual en un proveedor de redes sociales o plataforma digital sujeto a esta ley, o en una empresa

que preste servicios de verificación de identidad, de atestación de atributos o de confianza digital, como los previstos en el artículo 9°, de manera que la aprobación del proyecto les genere un beneficio particular, actual y directo. Corresponde a cada congresista evaluar su situación y declararse impedido cuando considere que se configura una causal, sin perjuicio de otras que pueda advertir.

El autor manifiesta que no tiene conflicto de interés alguno frente a esta iniciativa.

Cordialmente,

MIGUEL ÁNGEL PINTO RUEDA
Representante a la Cámara por Santander

MIGUEL ÁNGEL PINTO RUEDA Representante a la Cámara ***Autor*** Departamento de Santander	**DANIEL BRICEÑO** Representante a la Cámara Bogotá ***Coautor***
MAURICIO TORO ORJUELA Representante a la Cámara Bogotá ***Coautor***	**Eimy Suárez González**

	Representante a la Cámara Norte de Santander ***Coautor***
JAIME ARIZABALETA FAJARDO Representante a la Cámara Departamento del Valle del Cauca Partido Centro Democrático	**JUAN DAVID LONDOÑO ARANGO** Representante a la Cámara Departamento de Vichada Partido de la U
MATEO HIDALGO MONTOYA Representante a la Cámara Caldas ***Coautor***	**MARTHA ISABEL RUIZ SOLERA** Representante a la Cámara Por Córdoba ***Coautor***

REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

Día 24 de NOVIEMBRE del año 2026

Proyecto presentado en este despacho el

de Ley PLE Acto Legislativo

522 Con su correspondencia

Motivos, suscrito Por: HR MIGUEL ANGEL PINTO

SECRETARIO GENERAL

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 014 DE 2026 CÁMARA

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

Bogotá D.C. noviembre de 2026

Honorable Representante
JUAN FELIPE CORZO ÁLVAREZ
Presidente
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para segundo debate al Proyecto de Ley No. 014 de 2026C.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para segundo debate del ***Proyecto de Ley 014 de 2026 Cámara "Por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones"***

La presente ponencia se compone de once apartados:

1. Antecedentes
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Fundamento normativo
4. Justificación del Proyecto de Ley
5. Competencia del Congreso
6. Conflictos de interés
7. Impacto fiscal
8. Pliego de modificaciones
9. Proposición
10. Texto propuesto
11. Referencias

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL
Representante a la Cámara por Bogotá

1. ANTECEDENTES

Este Proyecto de Ley fue radicado el 19 de agosto de 2025 ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes por los siguientes Congresistas **HR. María Fernanda Carrascal Rojas**, HR. Agmeth José Escaf Tijerino, HR. Alfredo Mondragón Garzón, HR. Alirio Uribe Muñoz, HR. Cristóbal Caicedo Angulo, HR. Eduard Giovanny Sarmiento Hidalgo, HR. Ermes Evelio Pete Vivas, HR. Gabriel Becerra Yáñez, HR. Gildardo Silva Molina, HR. Leider Alexandra Vásquez Ochoa, HR. Martha Lisbeth Alfonso Jurado y HS. Yuly Esmeralda Hernández Silva

Sin embargo, el proyecto no logró surtir el debate correspondiente dentro de los términos establecidos, por lo que fue archivado.

El 21 de julio de 2026, el Proyecto de Ley fue nuevamente radicado por un grupo de Honorables Representantes y Senadores, entre ellos: María Fernanda Carrascal Rojas, Alexandra Pineda Ortiz, Ana Leidy Erazo Ruiz, Andrea Camila Vargas De la Hoz, Carlos Eduardo Arizabaleta Corral, Daniel Mauricio Monroy Hernandez, David Alejandro Toro Ramírez, Erick Adrián Velasco Burbano, Fernando Arias Cardona, Gabriel Becerra Yáñez, Heiner de Jesús Gaitán Parra, Heráclito Landínez Suárez, Hernán Muriel Pérez, Jairo León Vargas, Jorge Hernán Bastidas Rosero, José Luis Bohorquez López, Laura Daniela Beltrán Palomares, Laura Isabel Vera Zapata, Lourdes Paola Mateus Serrano, Luz Miryan Moncayo, Luz Verónica Estrada Holguín, Marco Emilio Hincapie, Maria del Carmen Mayusa de Cruz, María del Mar Pizarro García, María Fernanda Carrascal Rojas, Miguel Ángel Grisales Suarez, Miguel Ángel Rubio Bravo, Óscar David Benavides Angulo, Paola Andrea Quiñones D'Haro, Renso Alexander García, Yeisson Gerardo Sua Cajamarca Zapata, Yolanda Silva Romero ; así como los Honorables Senadores Cristian Kevin Gómez Paz, Deyci Alejandra Omaña Ortiz, María Eugenia Londoño Ocampo, Yuly Esmeralda Hernández Silva

Contenido: Gaceta N. 872 del 2026

El 9 de septiembre de 2026, el proyecto de Ley fue aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, aceptando los cambios propuestos por los Honorables Representantes: Bleidy Pérez, Jaime Salamanca, Arley Alvarado y Esneyder Gómez.

Luego, mediante el oficio CSCP 3.7-441-26, el 10 de septiembre de 2026, la Mesa Directiva de dicha Comisión designó como ponente para segundo debate a la Honorable Representante María Fernanda Carrascal Rojas.

2. 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.

El texto propuesto para dar su respectivo trámite legislativo, se compone de cuatro artículos, entre los cuales se incluye la vigencia:

"Por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones"	
Artículo 1.	El presente Proyecto de Ley 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. • **Promover** un cambio cultural garantizando progresivamente transformaciones sociales.
Artículo 2.	Modifica el **parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la Ley 2114 de 2021. Lo anterior con el propósito de aumentar gradualmente la licencia de paternidad hasta llegar a las doce (12) semanas intransferibles al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley.
Artículo 3.	Modifica el **numeral 3 del parágrafo 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la Ley 2114 de 2021. Lo anterior con el fin de permitir que ambos progenitores puedan acordar cómo distribuir el tiempo de la licencia parental flexible, ya sea en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida.
Artículo 4.	Establece que las disposiciones contenidas en el presente Proyecto de Ley entrarán en vigencia a partir de la fecha de su sanción y publicación.

Mediante la modificación de los instrumentos normativos correspondientes, se propone un aumento de la licencia de paternidad de la siguiente manera:

"Por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones"	
¿QUÉ SE PROPONE?	Modificar el **parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo**, modificado por la Ley 2114 de 2021. Lo anterior con el propósito de aumentar gradualmente la licencia de paternidad hasta llegar a las doce (12) semanas intransferibles al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley.
¿DE QUÉ MANERA SE REALIZARÍA EL AUMENTO?	**ACTUALMENTE** → Dos **(2)** semanas. **UNA VEZ SEA LEY** → Pasa de dos **(2)** a cinco **(5)** semanas. **1 AÑO DE LA PROMULGACIÓN** → Pasa de cinco **(5)** a ocho **(8)** semanas. **2 AÑOS DE LA PROMULGACIÓN** → Pasa de ocho **(8)** a doce **(12)** semanas.
¿PARA QUIENES OPERA?	La licencia opera respecto de los **hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente**, así como en los casos en que el padre sea **adoptante**.
¿A CARGO DE QUIEN ESTARÁ EL PAGO?	Estará **a cargo de la EPS** y será reconocida de forma proporcional al número de semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Para acceder a esta licencia, el único soporte válido será el **Registro Civil de Nacimiento**.

3. FUNDAMENTO NORMATIVO

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 adoptara 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 cual 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 tan preciado, 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 **conlleva 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)"*

4. 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.

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.

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 (Hernandez 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).

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).

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 Nuñez (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).

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 disminucción en la tasa 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. Esta 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. Por ejemplo, en Colombia, las mujeres pueden dedicar hasta 7 horas y 44 minutos en el cuidado no remunerado en comparación al de los hombres que se estima en 3 horas y seis minutos. (Ávila, 2026). Lo anterior supone una brecha tangencial no sólo en términos de cargas de cuidado sino también en participación laboral: mientras la tasa de ocupación de las mujeres se ubica en 45,7% el de los hombres asciende a 70,1%. (DANE, 2025).

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.

Finalmente, desde las perspectivas de las madres se considera que extender la licencia de paternidad es crucial para su protección y apoyo después del parto y durante la lactancia. En Colombia, se sugiere que un aumento de uno o dos meses beneficiaría la recuperación y atención familiar. (Ávila, 2025)

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).

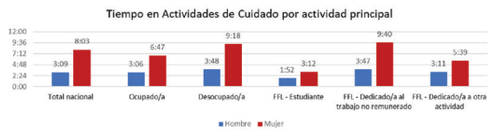
En Colombia, esta realidad también se refleja en el diseño normativo de las licencias parentales. Actualmente, la legislación contempla una licencia de maternidad de dieciocho (18) semanas, mientras que la de paternidad apenas cubre ocho (8) días hábiles. Esta diferencia se sustenta, en parte, en la idea de que las mujeres son las principales

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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.



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 sólo 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).

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 Hernandez y Sarmiento (2024)

LA AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD COMO PARTE DE UNA RESPUESTA INTEGRAL A LOS DESAFÍOS DEMOGRÁFICOS

La ampliación de la licencia de paternidad de dos a doce semanas constituye una medida pertinente dentro de la respuesta integral que Colombia debe construir frente a la acelerada transformación de su estructura demográfica. Al reducir las cargas laborales, económicas y de cuidado asociadas a la llegada de un hijo, y al distribuirlas de manera más equitativa entre mujeres y hombres, esta reforma puede contribuir a generar condiciones más favorables para que las personas desarrollen las maternidades y paternidades que efectivamente desean. Su alcance debe entenderse en articulación con otras políticas de protección social, cuidado infantil, empleo, vivienda y conciliación entre la vida familiar y laboral.

La caída de la fecundidad en Colombia debe interpretarse, en primer lugar, como expresión de transformaciones sociales que, en buena medida, representan avances en materia de derechos: el aumento de la autonomía educativa, económica y social de las mujeres; la ampliación de sus proyectos de vida más allá de la maternidad; el mayor acceso a métodos anticonceptivos; el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos; la reducción de los embarazos no planeados y la disminución de la fecundidad adolescente. La Encuesta Nacional de Demografía y Salud —ENDS— reconoce que el acceso a la anticoncepción contribuye a prevenir embarazos no deseados y muertes maternas, y favorece el empoderamiento de las mujeres y la reducción de la pobreza (Ministerio de Salud y Protección Social, 2025).

Por consiguiente, la disminución de los nacimientos no puede atribuirse a una supuesta pérdida de valores familiares ni enfrentarse mediante la restricción de la autonomía reproductiva. La respuesta pública debe preservar plenamente el derecho de las personas a decidir libremente si desean tener hijos, cuántos y en qué momento. Sin embargo, la protección de esa libertad exige actuar también sobre las condiciones materiales que limitan su ejercicio. Tan importante como evitar los embarazos no deseados es impedir que quienes sí desean formar o ampliar una familia deban renunciar a esa decisión por la precariedad laboral, los costos de la vivienda, la insuficiencia de los servicios de cuidado o la distribución profundamente desigual de las responsabilidades familiares.

La velocidad de la transformación demográfica colombiana exige una intervención decidida del Estado. En 2025 se registraron preliminarmente 433.678 nacimientos, 20.223 menos que en 2024, lo que representa una reducción anual del 4,5 %. El DANE estimó para ese mismo año una tasa global de fecundidad de 1,0 hijo por mujer, considerablemente inferior al nivel de reemplazo poblacional de 2,1 hijos. Aunque esta estimación preliminar no es directamente comparable con las series internacionales armonizadas, la tendencia de largo plazo resulta inequívoca. La serie de Naciones Unidas utilizada por la OCDE muestra que Colombia pasó de 2,36 hijos por mujer en el quinquenio terminado en 2004 a 1,62 en el terminado en 2024. Esta reducción de 0,74 hijos por mujer fue la más pronunciada entre los 38 países integrantes de la OCDE durante el período analizado (DANE, 2026; OCDE, 2025).

La baja fecundidad no constituye por sí misma una catástrofe demográfica ni produce efectos inmediatos sobre el tamaño de la población. Su evolución depende también de la mortalidad, la migración, la productividad, la formalización y la participación laboral. No obstante, cuando se mantiene durante períodos prolongados, reduce el tamaño de las nuevas cohortes, acelera el envejecimiento poblacional, modifica las relaciones de dependencia y aumenta las exigencias sobre los sistemas de salud, pensiones y cuidado. Colombia deberá atender simultáneamente las necesidades de una población mayor en crecimiento y las consecuencias futuras de una reducción de la población en edad de trabajar. Esta nueva realidad exige planeación y adaptación de la protección social, tanto desde el Ejecutivo como desde el Legislativo.

La respuesta a estos desafíos no debe adoptar la forma de una política pronatalista que convierta la maternidad en una obligación social o que traslade a las mujeres la responsabilidad de corregir las tendencias demográficas. Una política basada en la libertad reproductiva debe garantizar tanto el derecho a no tener hijos como la posibilidad material de tenerlos cuando así se desea. La ENDS 2025 señala que, entre las mujeres actualmente unidas de 15 a 49 años, la fecundidad deseada y la observada se situaron, en promedio, en 1,8 hijos. Sin embargo, este promedio encubre diferencias territoriales y socioeconómicas. En las zonas rurales y en los quintiles de menores ingresos, la fecundidad observada fue ligeramente superior a la deseada, mientras que en algunos grupos urbanos y de ingresos medios y altos la fecundidad deseada superó la efectivamente alcanzada. Esto indica que la política pública debe actuar en dos direcciones complementarias: continuar previniendo los embarazos no deseados y remover los obstáculos que impiden ejercer las maternidades y paternidades deseadas.

La evidencia internacional muestra asociaciones positivas entre las tasas de fecundidad y la existencia de políticas que facilitan la conciliación entre el empleo y la vida familiar. La OCDE encuentra que la inversión en licencias remuneradas, servicios de educación y cuidado de la primera infancia y protección de ingresos puede reducir los costos de oportunidad asociados a la decisión de tener hijos. También identifica relaciones negativas entre la fecundidad, el desempleo, la inseguridad económica y los elevados costos de vivienda. Los mejores resultados se observan cuando las licencias parentales forman parte de un sistema coherente que incluye servicios de cuidado accesibles, estabilidad laboral y políticas que permitan compatibilizar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo con la formación de una familia (OCDE, 2024).

Dentro de esta arquitectura, las licencias reservadas para los padres cumplen una función específica. La evidencia comparada señala que las licencias suficientemente remuneradas y efectivamente utilizadas por los hombres aumentan su participación en el cuidado infantil y en el trabajo doméstico, tanto durante el período inmediatamente posterior al nacimiento como en etapas posteriores de la crianza. También contribuyen a transformar la percepción empresarial según la cual solo las mujeres se ausentan del trabajo por responsabilidades familiares, reduciendo uno de los factores que alimentan la discriminación laboral y la penalización económica asociada a la maternidad.

La distribución desigual del cuidado constituye precisamente uno de los costos que puede incidir en la decisión de tener hijos. Esto se evidencia en la afectación del 36,1% de la pobreza monetaria a hogares encabezados por mujeres frente a un 28,4% de los hombres. (DANE, 2025). Lo anterior demuestra que, cuando la crianza supone para las mujeres una interrupción prolongada del empleo, menores ingresos, pérdida de posibilidades de ascenso y una doble jornada de trabajo remunerado y no remunerado, la maternidad se vuelve más difícil de conciliar con otros proyectos de vida. Una licencia de paternidad más extensa ayuda a modificar esta estructura, reconoce al padre como responsable directo del cuidado desde el nacimiento y crea condiciones para que la formación de una familia no recaiga de manera casi exclusiva sobre las mujeres. Como referencia comparada, las diferentes modalidades de licencia remunerada reservadas para los padres alcanzaron un promedio de 12,7 semanas en los países de la OCDE en 2024, aunque bajo diseños institucionales y tasas de remuneración diversas (OCDE, 2025).

Por estas razones, existen fundamentos técnicos para considerar que la ampliación de la licencia de paternidad a doce semanas puede contribuir positivamente a la fecundidad en Colombia, al reducir algunos de los costos laborales, económicos y familiares que

intervienen en las decisiones reproductivas. En un país que ha experimentado la caída de la fecundidad más pronunciada entre los integrantes de la OCDE durante las últimas dos décadas, resulta razonable adoptar medidas que hagan más compatible la decisión de tener hijos con el empleo, la estabilidad económica y el desarrollo personal de mujeres y hombres. Además, es imperativo mencionar que la promoción de iniciativas que establezcan licencias iguales en ambos progenitores también contribuye significativamente en la corrección de la discriminación legal por sexo. Lo cual se traduce en la disminución de la marginación de contratación y empleabilidad de las mujeres dada la asimilación de ausencia en tiempos. (Ávila, 2026).

Articulada con el Sistema Nacional de Cuidado, los servicios de atención integral a la primera infancia, la protección del empleo, el acceso a vivienda y las garantías de salud sexual y reproductiva, la ampliación de la licencia de paternidad forma parte de una respuesta integral y oportuna a los desafíos demográficos del país. La reforma fortalece la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, amplía las condiciones materiales para ejercer la libertad reproductiva y puede contribuir a que las personas que desean tener hijos encuentren un entorno social y laboral más favorable para hacerlo. Aumentar la licencia de paternidad es, en consecuencia, una apuesta por una sociedad que cuida, distribuye equitativamente las responsabilidades familiares y adapta su protección social a la nueva realidad demográfica de Colombia.

LA ALTA Y CRECIENTE PROPORCIÓN DE NACIMIENTOS POR CESÁREA REFUERZA LA NECESIDAD DE AMPLIAR LA LICENCIA DE PATERNIDAD

Las Estadísticas Vitales del DANE muestran que la cesárea ocupa un lugar cada vez mayor dentro de los nacimientos registrados en Colombia. La proporción de nacidos vivos cuyo parto fue atendido mediante cesárea pasó de 44,4 % en 2018 a 50,8 % en 2024, un incremento de 6,4 puntos porcentuales. En 2024, 230.689 de los 453.901 nacidos vivos registrados correspondieron a cesáreas. No se trata de un aumento del número absoluto de procedimientos —que se redujo junto con la natalidad—, sino de un aumento sostenido de su peso relativo: actualmente, más de la mitad de los nacidos vivos registrados corresponde a partos atendidos mediante cesárea.

PROPORCIÓN DE NACIDOS VIVOS POR CESÁREA. COLOMBIA, 2018-2024

Año	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022pr*	*2023*	*2024*
Cesárea	*44,4 %*	*44,5 %*	*44,6 %*	*45,8 %*	*47,7 %*	*49,6 %*	*50,8 %*

Fuente: construcción propia con base en DANE, Estadísticas Vitales: Boletín Técnico 2022pr, gráfico 29; y catálogos de microdatos EEVV 2023 y 2024, variable TIPO_PARTO.

La relevancia sanitaria de esta tendencia radica en que la cesárea es una cirugía abdominal mayor. Después del alta, muchas mujeres continúan con dolor, cuidado de la herida y limitaciones para conducir, hacer ejercicio o cargar objetos más pesados que el bebé. Las orientaciones clínicas señalan que la reanudación cómoda de estas actividades puede tardar alrededor de seis semanas. La Organización Mundial de la Salud identifica, además, las primeras seis semanas posteriores al parto como un periodo crítico de atención posnatal, durante el cual la mujer y el recién nacido requieren apoyo y seguimiento.

NECESIDADES DE CUIDADO ASOCIADAS A LA RECUPERACIÓN POSCESÁREA

Condición durante la recuperación	*Implicación para la corresponsabilidad*
Dolor, cuidado de la herida y movilidad reducida	*El segundo progenitor asume directamente una mayor proporción del cuidado del recién nacido y del trabajo doméstico.*
Restricciones temporales para cargar peso, conducir o hacer ejercicio	*Se requiere apoyo para traslados, controles médicos, compras, alimentación y demás tareas cotidianas.*
Riesgo de infección, sangrado u otras complicaciones	*La disponibilidad de otro cuidador facilita la vigilancia de signos de alarma y el acceso oportuno a los servicios de salud.*

Fuente: construcción propia con base en la Organización Mundial de la Salud y el Servicio Nacional de Salud del Reino Unido (NHS).

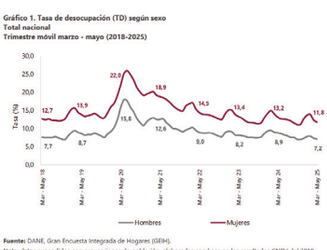
La actual licencia de paternidad de dos semanas es absolutamente insuficiente teniendo en cuenta que en ese punto la recuperación posoperatoria apenas está en curso. En una proporción creciente de hogares, el cuidado intensivo del recién nacido coincide con una madre que todavía enfrenta restricciones funcionales derivadas de una intervención quirúrgica. La ampliación de la licencia permite que el padre o segundo progenitor ejerza directamente su responsabilidad de cuidado: atienda al recién nacido, asuma trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y acompañe la recuperación materna. Por tanto, existe un fundamento sanitario sólido para concluir que dos semanas son insuficientes y para garantizar una presencia concurrente sustancial durante el puerperio, particularmente en las primeras seis semanas.

IMPACTO ECONÓMICO Y LABORAL

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[1] 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.



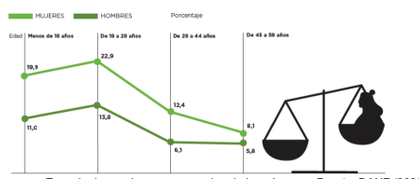
Uno de los factores identificados por la OIT (2023) como causa de esta situación es la “penalización de la maternidad”, lo cual se refiere al impacto negativo que tiene la crianza de hijos en las oportunidades laborales de las mujeres, especialmente aquellas en edad fértil. En el rango de 18-28 años (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).

[1] Relación porcentual entre el número de personas desocupadas (DS) y el número de personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando trabajo y están disponibles (Fuerza de Trabajo).

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).



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 sólo 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 (Florido, 2024).

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 solo 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.

Tabla 2. 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.

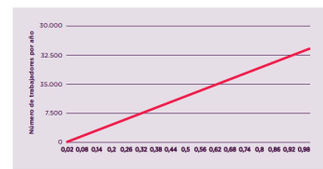
Tabla 3. Mano de obra extra demandada debido al aumento de la licencia de paternidad de 2 a 12 semanas

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.

Figura 1. 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.

Tabla 5. Salario mensual agregado devengado por los empleados sustitutos de los beneficiarios de la extensión de la licencia de paternidadFuente: Cálculos propios basados en DANE (2022).

		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	$6.237.278.182	$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	$24.406.493.516
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	$14.804.431.655	$22.502.736.116	$29.608.863.311

Fuente: DANE, MINTRABAJO y FESCOL (2024).

Tabla 6. Salario anual agregado 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	$74.847.338.185	$143.937.188.817	$218.784.527.003	$287.874.377.635
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados	$1.017.381	$76.148.259.770	$146.438.961.096	$222.587.220.866	$292.877.922.193
Ingreso promedio mensual de hombres ocupados afiliados a salud y pensión	$1.839.065	$137.649.119.999	$264.709.846.153	$402.358.966.152	$529.419.692.305
Ingreso promedio mensual de hombres contratados a través de empresas temporales	$1.234.241	$92.379.653.529	$177.653.179.863	$270.032.833.392	$355.306.359.727

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.

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). Como se menciona anteriormente, lo descrito se enmarca en el derecho al cuidado, descrito por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y fundamentado por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el cual se enuncia la obligación compartida entre los miembros de la sociedad y el Estado. (Ávila, 2026)

Sin embargo, en América Latina, la implementación de la licencia de paternidad 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).

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 Hernandez 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.

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 Hernandez y Sarmiento (2024)

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.

5. 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 5 de 1992:*

ARTÍCULO 165 ***Revisión y nueva ordenación.*** *Cerrado el debate y aprobado el proyecto, la Secretaría de Comisión elaborará el texto aprobado por la Comisión; pasará de nuevo al ponente coordinador o a otro miembro de la Comisión, si así lo dispusiere la Presidencia, para su revisión, ordenación de las modificaciones y redacción del respectivo informe de ponencia para segundo debate.*

Parágrafo Transitorio 3o. Parágrafo adicionado por el artículo 1 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.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS

El artículo 291 de la Ley 5 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 5 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 5 de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al congresista de identificar causales adicionales.

7. 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 señala que el presente Proyecto de Ley podría generar un impacto fiscal en relación con las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación. No obstante, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, precisó que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe ser un obstáculo ni una barrera que impida el ejercicio de la función legislativa y normativa por parte de las corporaciones públicas.

Así las cosas, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dispone de los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Incluso, tiene la capacidad de demostrar a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad financiera de la propuesta en estudio. Este proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un impedimento o veto.

8. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO APROBADO PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE	COMENTARIOS
Artículo 1º. 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 1º.** 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.	Se ajusta puntuación.

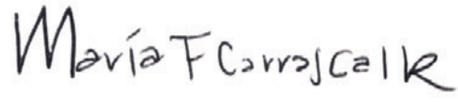
Parágrafo: ordene al Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, diseñar una estrategia diferencial de implementación para trabajadores de comunidades étnicas y rurales dispersas, que garantice el acceso efectivo al beneficio pese a las barreras de registro civil y afiliación discontinua.	**Parágrafo.** Ordene al Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, diseñar una estrategia diferencial de implementación para trabajadores de comunidades étnicas y rurales dispersas, que garantice el acceso efectivo al beneficio pese a las barreras de registro civil y afiliación discontinua.	
Artículo 2º. Modifíquese el parágrafo 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: Cuatro (4) semanas intransferibles a partir de la entrada en vigencia de la presente ley; seis (6) semanas intransferibles al cumplirse un (1) año de la promulgación de la presente ley; ocho (8) semanas intransferibles, al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley; diez semanas (10) intransferibles, al cumplirse tres (3) años de la promulgación de la presente ley y doce (12) semanas intransferibles, al cumplirse cuatro (4) años de la promulgación de la presente ley. Esta licencia aplicará para los hijos nacidos de la cónyuge o compañera permanente, asi 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 2º.** Modifíquese el parágrafo 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: Cuatro (4) semanas intransferibles a partir de la entrada en vigencia de la presente ley; seis (6) semanas intransferibles al cumplirse un (1) año de la promulgación de la presente ley; ocho (8) semanas intransferibles, al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley; diez semanas (10) intransferibles, al cumplirse tres (3) años de la promulgación de la presente ley y doce (12) semanas intransferibles, al cumplirse cuatro (4) 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.	Se ajusta gramática.

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

9. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las consideraciones anteriores, de manera respetuosa solicito a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes dar segundo debate y aprobar el ***Proyecto de Ley 014 de 2026 Cámara "Por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones"***, conforme al texto que se anexa:

Atentamente,



MARIA FERNANDA CARRASCAL
Representante a la Cámara por Bogotá

10. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 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 1º. 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.

Parágrafo. Ordene al Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, diseñar una estrategia diferencial de implementación para trabajadores de comunidades étnicas y rurales dispersas, que garantice el acceso efectivo al beneficio pese a las barreras de registro civil y afiliación discontinua.

Artículo 2º. Modifíquese el parágrafo 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:

Cuatro (4) semanas intransferibles a partir de la entrada en vigencia de la presente ley; seis (6) semanas intransferibles al cumplirse un (1) año de la promulgación de la presente ley; ocho (8) semanas intransferibles, al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley; diez semanas (10) intransferibles, al cumplirse tres (3) años de la promulgación de la presente ley y doce (12) semanas intransferibles, al cumplirse cuatro (4) 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 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 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 deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Atentamente,

María F Carrascal R

MARIA FERNANDA CARRASCAL
Representante a la Cámara por Bogotá

11. REFERENCIAS

Ávila Guerrero, M. E., & Caballero García, M. (Coords.). (2016). *Teoría y práctica de la equidad de género*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos; Juan Pablos Editor.

https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/168/TEORIA%20Y%20PRACTICA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ávila-Moreno, D. M. (2026). *Licencia de paternidad en Colombia: Sesgos y consideraciones para su ampliación*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Fescol. https://colombia.fes.de/publicaciones.html

Cámara de Representantes de Colombia. (2023). *Exposición de motivos del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*. Gaceta del Congreso n.º 1152 de 2023. https://www.camara.gov.co/reforma-laboral-1297/

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. https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.7.08

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *Los efectos y desafíos de la transformación demográfica en América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/es/enfoques/efectos-desafios-la-transformacion-demografica-america-latina-caribe

Cuervo-Ramírez, S. M., Sánchez-Céspedes, L. M., & Córdoba-Perozo, K. (2025). Niveles, tendencias y composición de la fecundidad en Colombia en el período de 2004 a 2023: estimaciones mediante el método de hijos propios a partir de censos y encuestas muestrales. *Notas de Población*, (121), 163-196. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/entities/publication/38bc7ce3-2398-4593-afe6-56fa10d473dc

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, & ONU Mujeres. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2023). *Boletín técnico: Estadísticas Vitales (EEVV), año acumulado 2022pr, IV trimestre 2022pr y año corrido 2023pr*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/bt_estadisticasvitales_nacimientos_IVtrim_2022pr.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2025). *Colombia: Estadísticas Vitales — EEVV — 2023. Tipo de parto de este nacimiento (TIPO_PARTO)* [Conjunto de datos]. Catálogo Central de Datos. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/876/variable/F35/V1794?name=TIPO_PARTO

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2025). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024 [Conjunto de datos]. Archivo Nacional de Datos (ANDA). https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2026a). *Colombia: Estadísticas Vitales — EEVV — 2024. Tipo de parto de este nacimiento (TIPO_PARTO)* [Conjunto de datos]. Catálogo Central de Datos. https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/878/variable/F46/V2276?name=TIPO_PARTO

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2026b). *Estadísticas Vitales. Nacimientos y defunciones. Año acumulado 2025 preliminar*. https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EEVV/2026/20-mar-2026/cp-EEVV-Defunciones-IIsem2025pr.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*. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PublishingImages/Noticias/2024/Septiembre/documento-licencias-paternidad.pdf

Florido Cuellar, S. A. (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. https://doi.org/10.21789/24222704.2095

Hernández Báez, D. P., & Sarmiento Orjuela, G. (2024). *El aumento de la licencia de paternidad en Colombia: ¿es un mecanismo de discriminación indirecta?* https://es.scribd.com/document/777303766/EL-AUMENTO-DE-LA-LICENCIA-DE-PATERNIDAD-EN-COLOMBIA-ES-UN-MECANISMO-DE-DISCRIMINACION-INDIRECTA

Jaimes García, L. P., & Torrado Maldonado, A. A. (2024). *Análisis constitucional de la vulneración del derecho a la igualdad en las licencias de paternidad y maternidad en el ordenamiento jurídico colombiano* [Trabajo de grado, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña]. https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/xmlui/handle/20.500.14167/829

Levtov, R., van der Gaag, N., Greene, M., Kaufman, M., & Barker, G. (2015). *State of the World's Fathers: A MenCare advocacy publication*. Promundo, Rutgers, Save the Children, Sonke Gender Justice, & MenEngage Alliance. https://www.mencare.org/resources/state-worlds-fathers/

Lojo Suárez, M. S. (2009). Perspectiva de género en el proceso de socialización. *International Journal of Developmental and Educational Psychology, 2*(1), 727-731. https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832321078.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). *Encuesta Nacional de Demografía y Salud — ENDS 2025. Capítulo 6: Conocimientos y uso de métodos de anticoncepción y preferencias sobre fecundidad*. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/publicacion-anticoncepcion-preferencias-fecundidad-ends-2025.pdf

Monterroza Baleta, V. (2020). La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombres y mujeres: el caso colombiano. *Precedente. Revista Jurídica, 17*, 69-96. https://doi.org/10.18046/prec.v17.4381

National Health Service. (2023a, 4 de enero). *Caesarean section*. https://www.nhs.uk/tests-and-treatments/caesarean-section/

National Health Service. (2023b, 4 de enero). *Caesarean section: Recovery*. https://www.nhs.uk/tests-and-treatments/caesarean-section/recovery/

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). Fertility trends across the OECD: Underlying drivers and the role for policy. En *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/society-at-a-glance-2024_918d8db3-en/full-report/fertility-trends-across-the-oecd-underlying-drivers-and-the-role-for-policy_770679b8.html

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025a). Fertility. En *Pensions at a Glance 2025: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025_e40274c1-en/full-report/fertility_ae615db2.html

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025b). *Paid leave for fathers: Recent OECD policy trends*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/07442bed-en

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *New data shine light on gender gaps in the labour market. Spotlight on Work Statistics*, n.º 12. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_870519.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Recomendaciones de la OMS sobre cuidados maternos y neonatales para una experiencia posnatal positiva*. https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240045989

Organización Mundial de la Salud. (s. f.). *Postnatal care*. https://www.who.int/teams/sexual-and-reproductive-health-and-research-(srh)/areas-of-work/maternal-and-perinatal-health/postnatal-care

Perrotta, V. (2020). *Las licencias parentales y la corresponsabilidad de género en Uruguay: las políticas, las prácticas y los mandatos de género en tensión* [Tesis doctoral, Universidad de la República, Uruguay]. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/27486

Pinedo, M., & Núñez, B. (2024). *La licencia de paternidad en Colombia: un estudio de derecho comparado con México y España* [Trabajo de grado, Universidad Libre, Seccional Cartagena]. https://hdl.handle.net/10901/30350

Ramírez-Bustamante, N., Tribín-Uribe, A. M., & Vargas-Riaño, C. O. (2016). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora (Eds.), *Desempleo femenino en Colombia* (pp. 267-292). Banco de la República. https://doi.org/10.32468/Ebook.664-342-9

Romero González, A. D. (2020). *La corresponsabilidad familiar: un concepto ajeno a la licencia de maternidad en Colombia* [Trabajo de grado, Universidad de los Andes]. https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/49322/u833236.pdf

Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: A systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica, 97*(2), 153-158. https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.2007.00572.x

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 014 DE 2026 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE AMPLÍA LA LICENCIA DE PATERNIDAD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

(Aprobado en la sesión presencial del 9 de septiembre de 2026, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, acta No. 5)

EL CONGRESO DE COLOMBIA

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 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.

Parágrafo: ordene al Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, diseñar una estrategia diferencial de implementación para trabajadores de comunidades étnicas y rurales dispersas, que garantice el acceso efectivo al beneficio pese a las barreras de registro civil y afiliación discontinua.

Artículo 2º. Modifíquese el parágrafo 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:

Cuatro (4) semanas intransferibles a partir de la entrada en vigencia de la presente ley; seis (6) semanas intransferibles al cumplirse un (1) año de la promulgación de la presente ley; ocho (8) semanas intransferibles, al cumplirse dos (2) años de la promulgación de la presente ley; diez semanas (10) intransferibles, al cumplirse tres (3) años de la promulgación de la presente ley y doce (12) semanas intransferibles, al cumplirse cuatro (4) años de la promulgación de la presente ley.

Esta licencia aplicará para los hijos nacidos de la cónyuge o compañera permanente, asi 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 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 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 deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Juan Felipe Corzo Álvarez
Presidente

Maria Fernanda Carrascal Rojas
Ponente única

Gerardo Yepes Caro
Secretario

CONTENIDO

Gaceta número 1899 - Martes, 24 de noviembre de 2026

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY ESTATUTARIA **Págs.**

Proyecto de Ley Estatutaria número 522 de 2026 Cámara, por medio de la cual se reconoce y desarrolla el derecho a la identidad digital, se establecen mecanismos de verificación de identidad en plataformas digitales, se protege el anonimato frente al público, se fortalecen las herramientas para la prevención e investigación de delitos cometidos mediante entornos digitales y se dictan otras disposiciones. 1

PONENCIAS

Informe de ponencia positiva para segundo debate, pliego de modificaciones, texto propuesto y texto definitivo aprobado en primer debate por la Comisión Séptima del Proyecto de Ley número 014 de 2026 Cámara, por medio del cual se amplía la licencia de paternidad y se dictan otras disposiciones..... 10

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2026