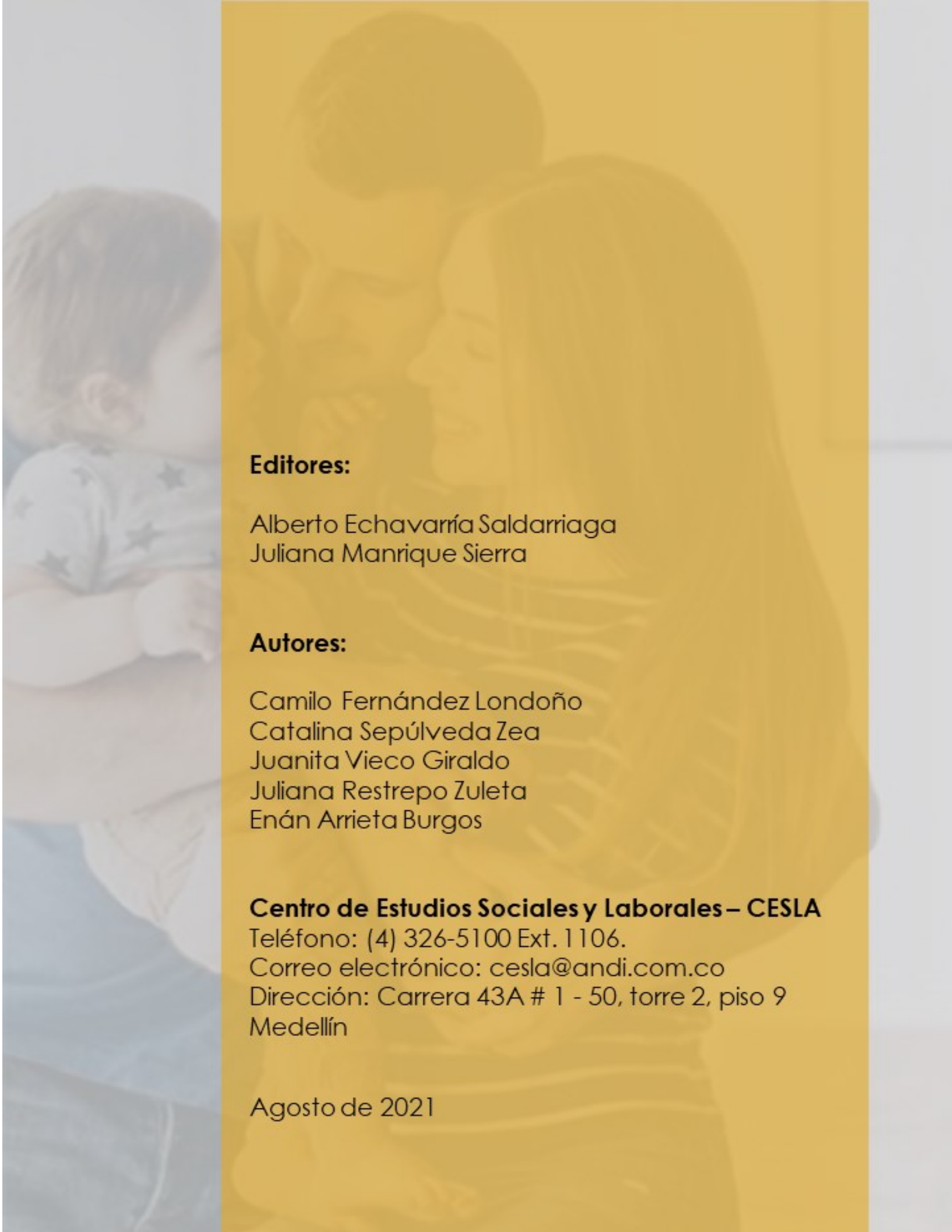




Informe de coyuntura

Reforma a las licencias de maternidad y paternidad

CESLA
CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y LABORALES



Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga
Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño
Catalina Sepúlveda Zea
Juanita Vieco Giraldo
Juliana Restrepo Zuleta
Enán Arrieta Burgos

Centro de Estudios Sociales y Laborales – CESLA

Teléfono: (4) 326-5100 Ext. 1106.

Correo electrónico: cesla@andi.com.co

Dirección: Carrera 43A # 1 - 50, torre 2, piso 9
Medellín

Agosto de 2021

Aliados CESLA



Informe de coyuntura: reforma a las licencias de maternidad y paternidad

La 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 de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones", adoptó diferentes reformas en las licencias de maternidad y paternidad en Colombia.

En primer lugar, esta Ley aumentó la licencia de paternidad a 2 semanas, las cuales se ampliarán en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, sin que, en ningún caso, la licencia de paternidad llegue a superar las 5 semanas. Es importante mencionar que la tasa de Desempleo Estructural (TDE) es diferente a la tasa de desempleo que presenta el DANE cada mes, pues la primera trata de medir el nivel de desempleo a largo plazo, el cual no está influenciado por temas coyunturales como las crisis económicas, la pandemia, el precio del petróleo, etc. La metodología de medición de esta tasa será definida por el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.

En segundo lugar, con la intención de facilitar la dinámica familiar, la reincorporación de la madre en el mercado laboral e incentivar un papel más activo del padre en el cuidado y crianza del menor, la Ley 2114 de 2021 creó la licencia parental compartida. Esta licencia permite compartir las últimas seis (6) semanas de la licencia de maternidad con el padre, semanas que no podrá fragmentarse, ni tomarse de manera simultánea. Para optar por esta licencia se deberá llegar a un consenso entre los padres y tal alternativa debe ser aprobada por el médico tratante, priorizando la salud y bienestar del niño o niña.

En tercer lugar, la Ley 2114 de 2021 estableció la licencia parental flexible de tiempo parcial, que permite a los padres o madres optar por modificar su licencia por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado, logrando una inserción más rápida en el mundo laboral, previo acuerdo con el empleador.

En cuarto lugar, la Ley 2114 de 2021 prohíbe, salvo circunstancias especiales, la solicitud de prueba de embarazo para el ingreso o permanencia en el trabajo, así como las preguntas en las entrevistas laborales relacionadas con los planes reproductivos, actuaciones que se presumirán como prácticas discriminatorias.

Estos cambios y/o alternativas podrían generar una mejor distribución de las tareas del hogar, una disminución de la discriminación del papel de la mujer en el campo laboral, así como un rol más activo del padre en el cuidado, crianza y formación del hijo.

En la V Encuesta de ausentismo laboral e incapacidades (V EALI) que realizó el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI se encontró que, en 2019, de cada 100 trabajadores, hubo cerca de 2 casos en el año de licencias de paternidad.

En esta encuesta se obtuvieron datos de empresas formales del país que generaron 341.843 empleos en 2019 y representaron ingresos operacionales equivalentes al 16% del PIB del año. Estos trabajadores tuvieron salarios anuales por un valor de \$7,98 billones y prestaciones sociales por un valor de \$4,6 billones.

Tabla 1. Trabajadores y nómina representada V EALI

Número total de trabajadores representados	341.843
Salarios (Sin prestaciones sociales)	7,983,977
Valor de las Prestaciones Sociales (Vacaciones, prima de servicios, dotación, cesantías, auxilio de transporte y prestaciones extralegales)	4,622,923
TOTAL (Valor nómina)	13,596,900

Fuente: CESLA (2019).

Esos 2 de cada 100 casos de licencia de paternidad tuvieron, en promedio, una duración de 9,7 días por caso. Esto porque muchas empresas, en sus acuerdos

colectivos y planes de beneficios, acuerdan licencias de paternidad mayores a los 8 días que, por Ley, para la época, se encontraban vigentes.

Tabla 2. Número de licencias y promedio en días.

Número de trabajadores	Número de casos de licencias	Promedio de días por caso
341.843	5.485	9,7

Fuente: elaboración propia con datos de la EALI CESLA (2019).

Para enmarcar estas cifras en un contexto más amplio y teniendo por referente los datos del DANE desde la perspectiva poblacional, tenemos que hubo un total de 638.516 nacimientos en Colombia en 2019 (FUENTE). Esto, dividido sobre la proporción de hombres mayores de 15 años, representa 3 nacimientos al año por cada 100 hombres. Es una cifra mayor a los 2 de cada 100 calculados en la V EALI, pero guarda una relación similar y, de igual forma, puede estar asociado a que no todos los padres terminan solicitando licencias, puesto que no están en puestos de trabajo formales, o no son padres dentro de un núcleo familiar.

Si asumimos que los casos de licencias calculados en la V EALI tuvieron una distribución salarial equivalente al promedio de los trabajadores, podemos concluir que cada día de licencia de paternidad tuvo un costo de **\$64,877 por trabajador** para el

sistema de seguridad social. Esto, para 9,7 días que duraron las licencias en promedio, implicó un costo promedio por licencia de \$630.234 para el sistema de seguridad social. En ese orden de ideas, los casos de licencias de paternidad en el año 2018 implicaron un costo de **0,04% del valor total de los salarios pagados por las empresas.**

Con estas premisas, la Ley 2114 de 2021, al incrementar la licencia de paternidad de 2 semanas (cerca de 10 días hábiles) hasta 5 semanas (25 días hábiles), tiene impactos significativos en la economía del país. Cada semana adicional que se incremente en la licencia de paternidad tendría un incremento de 0,02 puntos sobre la suma de los salarios de los trabajadores formales. Una licencia de 5 semanas costaría en promedio \$ 1.621.923 para el sistema de salud, 2.6 veces más de lo que cuesta en promedio actualmente.

Tabla 3. Costos de las licencias de paternidad: Antes vs. Ley 2114 de 2021

	Antes (8 días hábiles)	2 semanas (10 días hábiles)	3 semanas (15 días hábiles)	4 semanas (20 días hábiles)	5 semanas (25 días hábiles)
Costo promedio de una licencia de paternidad 2018	\$ 630.234	\$ 648.769	\$ 973.154	\$ 1.297.538	\$ 1.621.923
Costo para el sistema de seguridad social como porcentaje (%) de los salarios de los trabajadores	0,04%	0,04%	0,07%	0,09%	0,11%

Fuente: elaboración propia con de la EALI CESLA (2019)

Estos datos equivalen a una muestra importante y representativa de las empresas formales del país, pero no equivalen a los datos poblacionales a nivel nacional. Sin embargo, podemos hacer un ejercicio de extrapolación para tratar de aproximar lo que podría costar esta política para la totalidad del sistema.

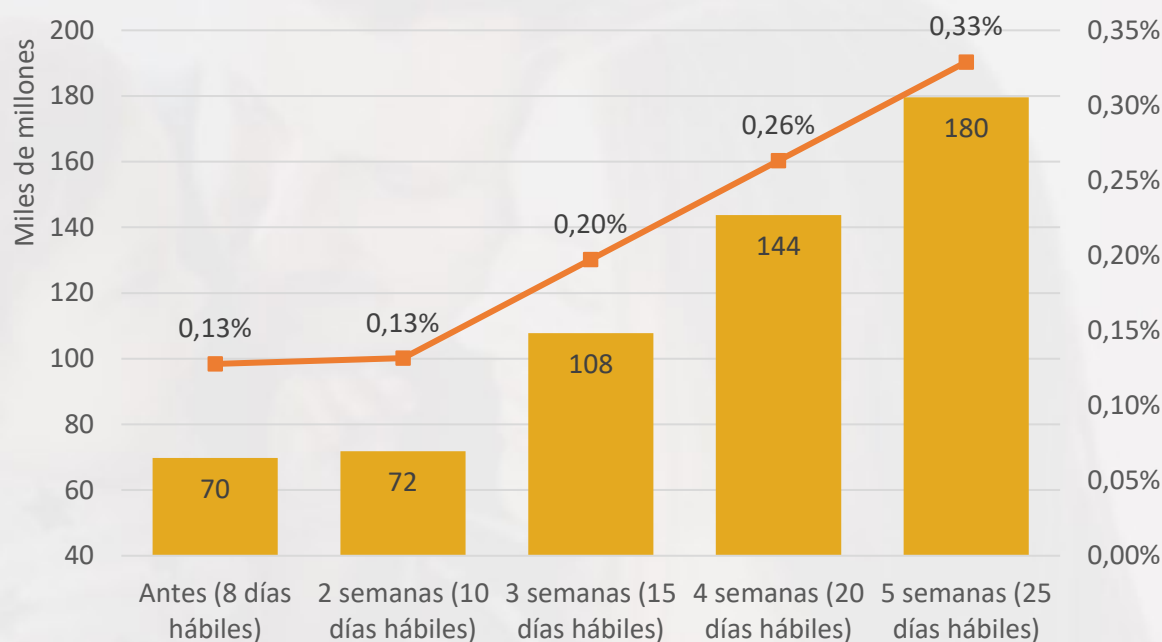
En Colombia, en 2019, los empleados asalariados formales representaron 7.966.455 personas¹, cuyos salarios en el año ascendieron a \$161,2 billones, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE. Si hacemos el supuesto de que los costos para el sistema de seguridad social guardan la misma proporción que la encontrada en nuestra muestra de la V EALI, es decir, que los sobrecostos a los salarios (0.04%) representan, de forma equivalente, lo

mismo para los trabajadores representados en la encuesta que para el total de empleados formales del país, podemos estimar lo siguiente:

- En 2019, el sistema de seguridad social tuvo que costear, aproximadamente, **\$70 mil millones** de pesos en licencias de paternidad para todo el año.
- Con cada semana que se incremente la licencia de paternidad el sistema de salud incurriría en un costo adicional anual de 36 mil millones de pesos.
- Con una eventual licencia de 5 semanas, el costo de las licencias para el sistema de salud pasaría de \$70 mil millones a \$180 mil millones de pesos, incrementando en 0,2 puntos porcentuales su participación en el gasto público en Salud del país.

¹ Medidos como empleados formales las personas fueron cotizantes en el mes de referencia al sistema de seguridad social en salud.

Gráfica 1. Estimación de costos totales anuales para el sistema de salud según la licencia de paternidad legal



Fuente: elaboración propia con datos de la GEIH DANE y de la EALI CESLA (2019)

Ahora bien, otro tema que vale la pena estudiar es el impacto que podría llegar a tener la licencia parental compartida, que establece que pueden compartirse entre el padre y la madre el tiempo de licencia. Para que esta figura sea aplicable, ambos padres deben contar con un empleo formal, toda vez que se comparten las últimas 6 semanas de licencia de maternidad, la cual es un derecho que se adquiere al contar con una cotización al sistema de seguridad social. Por lo anterior, y tomando como referencia la tasa de informalidad del país (48,6% a mayo de 2021),

se podría argumentar que esta licencia compartida no será una figura muy utilizada teniendo en cuenta que gran parte de los trabajadores hacen parte del sector informal, adicional que, para poder hacer uso de esta licencia, se requiere que ambos padres sean ocupados formales, lo que limita el número de trabajadores que podrían verse beneficiados, al ser un porcentaje relativamente bajo del total nacional.

Referencias.

DANE (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares Microdatos [Base de datos]. Recuperado de:
http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23/1

Arrieta Burgos, E. Sepúlveda, J. Fernández, C. Vieco, J. y Restrepo, J. (2020). Ausentismo laboral e incapacidades médicas, 2019. Medellín: ANDI. Disponible en:
<http://www.andi.com.co/Uploads/Ausentismo%20laboral%20e%20incapacidades%20m%C3%A9dicas%202019%20CESLA%20ANDI.pdf>



**MÁS
PAÍS**

CESLA

Centro de Estudios Sociales y Laborales

www.andi.com.co