

## Lo que debes tener en cuenta sobre la ampliación de la Licencia de Paternidad

El pasado 29 de julio de 2021, el presidente de la República sancionó la **Ley 2114 de 2021**, por medio de la cual se **amplía la Licencia de Paternidad**, se **crean la Licencia Parental Compartida** y La **Licencia Parental Flexible**.

### ¿Cómo se amplió la licencia de paternidad?

A partir de la entrada en vigencia de la Ley, la Licencia de Paternidad, pasara a durar dos semanas remuneradas de licencia por hijos nacidos de la cónyuge o compañera permanente o para el padre adoptante. Esta Licencia de Paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural teniendo como máximo una duración de cinco (5) semanas, es decir que, si el desempleo estructural en el año del nacimiento ha disminuido tres puntos porcentuales o más por debajo del dato de 2021, la licencia será de cinco semanas, mientras que, si es de dos puntos porcentuales la diferencia, la licencia será de cuatro. Para estos casos, el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación deberán medir y publicar en diciembre de cada año la tasa de desempleo estructural y definir si la licencia se amplía o no para el año siguiente.

La licencia se pagará con cargo a la E.P.S. y deberá ser reconocida en proporción a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, para lo cuál deberá soportarse la paternidad con el Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

### ¿En qué consiste la Licencia Parental Compartida?

La nueva **licencia parental compartida**, permitirá que el padre y la madre distribuyan las últimas seis (6) semanas de licencia de la madre (recordando que son 18 semanas inicialmente), para que sean disfrutadas por ambos padres, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. El tiempo para la licencia parental compartida se contará solo a partir de la fecha del parto, salvo que la licencia haya iniciado una o dos semanas previas a la fecha probable de parto.
2. Para que opere la licencia parental compartida, la madre deberá tener como mínimo 12 semanas de licencia posteriores al parto y solo se repartirán o transferirán junto con el padre las restantes seis, de común acuerdo entre ambos.
3. El tiempo de licencia de paternidad, no podrá ser reducido por aplicarse la figura de la licencia parental compartida.

4. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico. Es decir, que en principio la licencia parental compartida deberá obligatoriamente disfrutarse después de 12 semanas del parto, salvo que deban utilizarse estas seis (6) semanas antes, por el padre, a raíz de una enfermedad de la madre.
5. Para el reconocimiento de la licencia, deberá presentarse el registro civil de nacimiento en el que consten los dos padres dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
6. La repartición de tiempo debe ser acordada entre el padre y la madre, y debe quedar constancia por escrito del acuerdo, en un término de 30 días posteriores al parto, que además debe ser convalidado por el médico tratante.
7. Para el reconocimiento, se presentará un certificado médico en que conste el embarazo, la fecha probable de parto o de nacimiento, la indicación del día de inicio de las licencias y el tiempo de la licencia parental compartida.
8. Por último, la norma aclara que no podrán optar por una licencia parental compartida padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por delitos contra la libertad, integridad o formación sexuales o en los últimos dos años por delitos de violencia intrafamiliar.

El **pago de la licencia parental compartida** se hará con base en el salario de quién disfrute la licencia por el periodo correspondiente (madre o padre), con cargo al empleador o a la E.P.S., según la normatividad vigente, lo que hace suponer que deberá reglamentarse este reconocimiento.

### ¿En qué consiste la Licencia Parental Flexible?

La Licencia Parental Flexible, permitirá que tanto el padre como la madre, puedan optar por disfrutar del tiempo de licencia mientras trabajan, de modo que continúen ejerciendo actividades de medio tiempo en el trabajo a cambio de duplicar los periodos de licencia total (debido a que la persona trabajará parcialmente durante el tiempo de esta). Esta licencia, no impide el disfrute de la licencia parental compartida.

Esta licencia, se supone además independiente de los permisos de lactancia que deben darse a la madre y que comprenden dos descansos diarios de 30 minutos para lactar hasta que el menor cumpla seis meses de edad.

Para poder acceder a esta licencia, se presentan los siguientes requisitos:

1. En el caso del padre, podrá utilizar esta licencia flexible antes de la segunda semana de licencia.

2. En el caso de la madre, no la podrá utilizar antes de la semana trece de la licencia de maternidad.
3. El tiempo de licencia flexible será contado a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante determine lo contrario.
4. Los periodos seleccionados para el uso de esta licencia flexible deberán ser continuos, de manera que no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
5. El pago de esta licencia se pagará con base en el salario de quién la disfrute y se pagará con cargo al empleador o la EPS, en el tiempo de descanso, mientras que el trabajo de tiempo parcial se pagará por parte del empleador.
6. Para el trámite de la licencia debe acreditarse el parentesco con el registro civil de nacimiento que debe presentarse a más tarde dentro de los 30 días siguientes del nacimiento.
7. Así mismo, además de tener claridad sobre la fecha probable de parto y el certificado médico de la licencia, se requiere que exista un acuerdo entre **empleadores y trabajadores para la aplicación de la licencia parental flexible**. Para dicho acuerdo, el médico emitirá un certificado con destino al empleador dentro de los 30 días siguientes al nacimiento, que el empleador deberá responder en señal de aceptación o negativa en un término de cinco días hábiles luego de que le sea presentada la solicitud.

### ¿Qué otros aspectos relevantes existen en la norma que modifica la licencia de paternidad y crea la licencia parental flexible y la licencia parental compartida?

La norma contiene otras actualizaciones a tener en cuenta como:

- **Prohibición de Pruebas de Embarazo:** se ratifica la prohibición de exigir pruebas de embarazo para el acceso o permanencia en el empleo y solo podrán practicarse con consentimiento previo de la madre, en los casos en que sea claro que pueden existir riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el embarazo. Para estos efectos, cualquier orden de práctica de prueba de embarazo se presumirá discriminatoria y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar dicha presunción acreditando los riesgos del trabajo frente al embarazo.
- **Evaluaciones Médicas Preocupaciones o de Preingreso:** en estos casos, deberá dejarse constancia **expresa en la lista de exámenes, que no se incluye una prueba de embarazo**. Si las pruebas incluyen exámenes médicos de sangre, la **candidata podrá seleccionar el laboratorio para su práctica, que deberá estar reconocido por el Ministerio de Salud**.

Si se orden en cualquiera de los dos casos anteriores, la realización de una prueba de embarazo, sin justificación, el empleador podrá ser multado con hasta 2455 UVT, por parte del Ministerio del Trabajo.

- **Entrevistas de Trabajo:** se prohíbe la realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos en las entrevistas de trabajo y se **presumirán como prácticas discriminatorias**, y se sancionarán con una multa de 2455 UVT.
- **Madres pertenecientes al Régimen Subsidiado:** si la madre pertenece al régimen subsidiado (**como puede ocurrir con madres vinculadas al piso de protección social**) y contribuye solidariamente al sistema de Salud, se le reconocerá una compensación proporcional a la tarifa de contribución realizada, según una reglamentación que deberá ser emitida por el Gobierno Nacional.

**Somos un proyecto hecho por emprendedores, para emprendedores, no dudes en contactarnos si tienes alguna inquietud adicional,**

**Iván Jiménez Uribe**

Oráculo Laboral para Emprendedores.

**A.L.E. Consultoría con Propósito**

Consultas: [consultas@aleconsultoria.com](mailto:consultas@aleconsultoria.com)

**Maira Alejandra López Baquero**

Oráculo Laboral para Emprendedores.

**A.L.E. Consultoría con Propósito**

Consultas: [consultas@aleconsultoria.com](mailto:consultas@aleconsultoria.com)