Asignatura:	ROTACION CONSULTORIO JURIDICO DERECHO SOCIAL
Estudiantes:	• 1.WENDY VASQUEZ • 2.MERY JUDITH SALAS • 3.ANUAR SALAZAR DE LA ROSA
Fecha límite:	20 DE SEPTIEMBRE 2021

TÍTULO

LEY 2114 DE 2021

INTRODUCCIÓN

La Ley 2114 de 2021 es una clara modificación a la licencia de paternidad, la cual tiene como enfoque la ampliación del tiempo que gozará el padre del recién nacido de una a dos (2) semanas de licencia de paternidad, con la finalidad de ampliar ese tiempo de cuidado, y protección en compañía de la madre sobre el neonato.

Ahora bien, esta ley trajo algunas novedades como la creación de la licencia parental compartida. La licencia parental flexible de tiempo parcial, como también se adiciona el artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo el cual tiene un carácter social y humanístico, debido a que este elimina esa forma discriminatoria que suelen poner en práctica algunos empleadores contra el género femenino al exigir prueba de embarazo que buscan vincularse al aparato productivo laboral.

Para la Corte Constitucional, la licencia de paternidad es una garantía del pleno ejercicio de los derechos fundamentales del niño(a) y especialmente el de recibir cuidado y amor, por ende, dentro de los efectos que hacen parte de dicha licencia, el padre trabajador consta de un periodo remunerado que se otorga para garantizar de esta manera el ejercicio pleno de su derecho fundamental al cuidado del menor recién nacido y la sostenibilidad de su familia. En Sentencia C-383/12 se desarrollan algunos argumentos de la importancia de la licencia de paternidad en el estado colombiano de la siguiente manera:

(a) el interés superior del niño, que constituye un principio garantista, ya que su razón de ser, su esencia, es la plena satisfacción de los derechos de los menores, en el 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; (b) el derecho fundamental de los niños al cuidado y al amor que si bien tiene una directa e intrínseca con el principio del interés superior del niño, se encuentra primeramente a cargo de la familia y la sociedad, como también subsidiariamente del Estado, siendo los primeros obligados a dar protección y amor al niño sus padres; (c) el nuevo concepto de paternidad y el papel del padre en la garantía plena de los derechos del menor, que reconoce que si bien no existe un rol paterno único al cual todos los padres deben aspirar, resalta la importancia del hecho de que el padre se involucre activa, consciente y responsablemente en la crianza de sus hijos, brindándoles asistencia, protección, cuidado y amor desde los primeros días de vida, lo cual es fundamental para su desarrollo armónico e integral, como parte esencial de la garantía de los derechos del menor".

Lo anterior, tiene como fin único que el padre pueda compartir con su niño(a) después de su nacimiento privilegiando los derechos del menor, es decir, lo perseguido por el legislador es garantizar la efectividad de los derechos que son inherentes a la misma circunstancias del nacimiento que les correspondían antes

sólo a las madres trabajadoras. Al respecto la Corte Constitucional a través de Sentencia T-526 de 2019 indica que:

> *"La licencia de maternidad no solo tiene una connotación económica encaminada a reemplazar los ingresos que percibía la madre, sino que también conlleva una protección integral y especial a favor de esta y de su hijo recién nacido, pues garantiza la institución familiar a través del otorgamiento de prestaciones que tienen por finalidad la recuperación de la madre y el cuidado del menor y, además, que dispongan de un espacio propicio para iniciar las relaciones familiares en condiciones de dignidad y calidad".*

LICENCIA DE PATERNIDAD

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

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia es el registro civil de nacimiento el cual debe presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento. La licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigor de la ley, sin que en ningún lugar pueda superar las cinco (5) semanas.

LICENCIA PARENTAL

Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando se cumpla con las siguientes condiciones:

I) El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto

II) La madre deberá tomar como mínimo las primeras 12 semanas después. del parto y las 6 semanas restantes podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo

III) En ningún caso se podrán fragmentar intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre.

IV) La licencia será remunerada con base en el salario quién disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL

La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado

Esta licencia se regirá por las siguientes condiciones:

I) Los padres podrán usar esta figura antes de las dos semanas de su licencia de paternidad y las madres no antes de la semana 13 de licencia de maternidad.

II) El tiempo de licencia se contará a partir de la fecha de parto.

III) La licencia será remunerada con base en el salario de quién disfrute la licencia por el periodo correspondiente.

IV) la licencia también podrá ser utilizada por madres y/o que también hagan uso de la licencia parental compartida

Los beneficiarios, además, deberán cumplir con los siguientes requisitos: (i) El único soporte válido 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 de nacimiento del menor; (ii) Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico.

El acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los 5 días hábiles siguientes a su presentación.

Medidas antidiscriminatorias en materia laboral

Se propone la adición del artículo 241A al Código Sustantivo del Trabajo, con las siguientes medidas:

Pruebas de embarazo

La exigencia de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral pues, de lo contrario, se presumirá que la exigencia tiene el carácter discriminatorio.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre-ingreso, deberá dejar constancia que en estas no se incluye una prueba de embarazo.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo se le impondrá una multa hasta de 2455 UVT de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo. Además, la trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

Entrevistas de trabajo

La realización de preguntas relacionadas con planes reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria. El empleador que realice preguntas discriminatorias se le

impondrá una multa hasta de 2455 UVT de conformidad con la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Sentencia C-383/12. Corte Constitucional. Obtenido de: https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/c-383_1912.htm#236

Sentencia T-114-19. Corte Constitucional. Obtenido de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-114-19.htm

Sentencia T-526-19. Corte Constitucional. Obtenido de: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-526-19.htm

Ley 2114 de 2021. Obtenido de: HTTPS://allabogados.com/noticias/ley-2114-de-2021/