

Asignatura:	ROTACION CONSULTORIO JURIDICO II
Estudiantes:	• 1.FELIX ACHURE BERNAL • 2.LEIDY MILENA CALLEJAS VILLEGAS • 3.WILLIAM BARROS MENDEZ
Fecha límite:	20 DE SEPTIEMBRE 2021

TÍTULO

CONTEXTUALIZACIÓN DE LA LICENCIA PARENTAL EN COLOMBIA

RESUMEN.

El siguiente Artículo de Divulgación, tiene como objeto principal realizar el estudio y análisis del contexto actual de la denominada Licencia Parental en Colombia, asimismo difundir la investigación de la manera más explícita con la finalidad de crear un campo de estudio analítico y crítico durante el estudio de las leyes y normas en cuanto a esto concierne. Por otro lado y en cuanto a la contextualización de la Licencia Parental en Colombia se puede analizar a simple vista que históricamente la responsabilidad de los menores en casa, han sido designadas a las madres, sin embargo, el incremento de la participación de la mujer en las áreas laborales ha demostrado que más allá de estas responsabilidades, las mujeres también pueden con responsabilidades laborales.

La protección de la mujer cada día tiene más relevancia desde la sociedad, lo anterior con el fin de proteger a la mujer trabajadora en su etapa de maternidad antes y después del parto, además de garantizar el cuidado de los hijos en sus primeros días de vida y fortalecer los lazos parentales. Así las cosas mediante este análisis y estudio encontraremos a continuación una serie de normas y leyes cuya función es fomentar una unión familiar en pro de la educación y el apoyo a los menores.

Palabras Claves: Licencia, Padres, Madres, Menores.

ABSTRACT

The following Disclosure Article, has as its main objective to carry out the study and analysis of the current context of the so-called Parental License in Colombia, also to

disseminate the research in the most explicit way in order to create a field of analytical and critical study during the study of the laws and regulations as far as this concerns. On the other hand, and regarding the contextualization of Parental Leave in Colombia, it can be analyzed at a glance that historically the responsibility of minors at home has been assigned to mothers, however, the increase in women's participation in labor areas has shown that beyond these responsibilities, women can also handle job responsibilities.

The protection of women every day has more relevance from society, the above in order to protect working women in their maternity stage before and after childbirth, in addition to guaranteeing the care of children in their first days of life and strengthen parental ties. Thus, through this analysis and study, we will find below a series of rules and laws whose function is to promote a family union in favor of education and support for minors.

Keywords: License, Parents, Mothers, Minors.

INTRODUCCIÓN

En Colombia la Licencia Parental es un tema de gran envergadura social y de gran relevancia que de alguna forma cobra gran contextualización al tener como punto fijo los menores, actualmente los menores son los más vulnerables dentro de las sociedades y de la misma manera muchos Estado han optado por su protección y apoyo de múltiples maneras, la licencia parental entra a jugar un papel importante en la actualidad, antes se contaba con una licencia para la madre que contenía diferentes excepciones y particularidades en general.

Por consiguiente es importante realizar un análisis crítico y detallado de la contextualización de la licencia parental y cada una de sus generalidades en cuanto a la protección de los menores y la favorabilidad que esta brinda a los menores quienes son los más vulnerables dentro de la sociedad.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para el desarrollo de la presente propuesta, se enfoca a partir de la investigación social de conceptos e información base, secundaria y bibliográfica, el tipo de investigación a desarrollar es de un enfoque cualitativo. En aras de garantizar el alcance analítico, expositivo y crítico requerido para el estudio de la Licencia Parental.

Herramientas Metodológicas:

- Clasificación de información
- Análisis de Información secundaria y bibliográfica

LA LICENCIA PARENTAL EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

“El acceso al mercado laboral continúa siendo en la actualidad uno de los aspectos que reflejan la desigualdad entre hombres y mujeres. A su vez, se identifica a la maternidad como uno de los factores que originan la diferencia de ingreso y ascenso, pues se tiene la concepción de que la mujer en edad reproductiva está propensa a embarazos que la alejarán de las actividades laborales, debido al período de licencia de maternidad reconocido por la ley, con las implicaciones económicas que ello conlleva para el empleador”(Baleta, 2020)

Iniciemos definiendo que es la licencia de maternidad La licencia de Maternidad es un descanso remunerado de 18 semanas que la ley confiere a la mujer que tiene un hijo, que es pagado por el empleador y reconocido por la EPS, La licencia de maternidad está regulada por el artículo 236 del código sustantivo del trabajo “Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido

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.2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.”¹

Por otro lado, “La licencia de paternidad tuvo su origen en la Organización Internacional del Trabajo en la recomendación 165 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981. En el numeral 22 hizo relación al periodo inmediatamente posterior a la licencia de maternidad, donde el padre o la madre deberían tener la posibilidad de obtener una licencia, pero sin consecuencias laborales, sin pérdida del empleo y gozando de los mismos derechos que se derivan del mismo. A esto lo denominó “licencia parental”, la cual se dejó la decisión a cada país sobre la manera como se debía crear ese derecho.”(Yaniza Giraldo Restrepo, Análisis de la licencia de paternidad en Colombia:perspectiva jurídico-social, 2015)

¹ Código Sustantivo del Trabajo, Art 236

GENERALIDADES DE LA LICENCIA PARENTAL EN COLOMBIA

¿Ahora bien, en qué consiste la licencia PARENTAL? Con la finalidad de promover la unión familiar y garantizar los derechos de la sociedad en general y el cuidado compartido de los menores; En Colombia, mediante el Proyecto de Ley 129 de 2019, se presentó una propuesta legislativa para crear la licencia parental compartida. Con esta figura se pretende que los padres puedan libremente sumar y distribuir el total de sus días de licencia de maternidad y paternidad, con dos semanas adicionales. Además, se busca crear la licencia parental flexible de tiempo parcial, que permite que los padres puedan duplicar el periodo de licencia de maternidad o paternidad, realizando trabajo de medio tiempo o teletrabajo. En el proyecto se establece que, en caso de elegir cualquiera de estas opciones, se entenderá la renuncia a las licencias de maternidad y paternidad propiamente dichas.

la ley 2114 de 29 de julio 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 artículos 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones" tiene como objeto principal, ampliar la licencia de paternidad, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones, esta ley consta de seis artículos, donde cada uno de ellos refleja una línea directa hacia la posibilidad de tener una licencia parental, la misma modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo.

En uno de sus párrafos manifiesta lo siguiente "Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma. 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."

"Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones: 1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por

determinación de la madre. 2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. 3. 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. 3 2114 4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.”²

La madre tiene derecho a 18 semanas de licencia de maternidad, y el padre tiene derecho a 2 semanas de licencia de paternidad, pero la ley dispuso que la madre podrá compartir con el padre sus últimas 6 semanas de licencia de maternidad.

En consecuencia, el padre podrá tener más tiempo de licencia de paternidad con cargo a la licencia de maternidad de la madre, de manera que la madre disfruta de 16 semanas al tiempo que cede 2 semanas a su esposo o cónyuge. El último inciso del párrafo 4 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo, que la licencia parental compartida no puede ser optada por los padres que estén ante las siguientes circunstancias: Que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales.

Que hayan sido condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000.

Que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione. La licencia de paternidad en Colombia busca establecer la igualdad que debe existir entre los hombres y las mujeres como un derecho establecido constitucionalmente.”(Yaniza Giraldo Restrepo, Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social, 2015)

CONCLUSIONES Y RESULTADOS

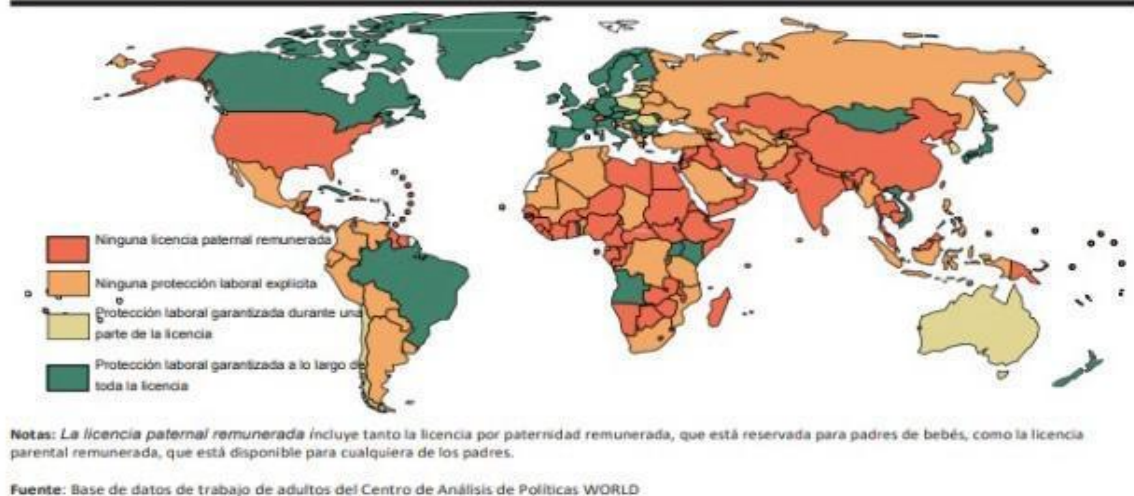
² Párrafos, Ley 2114 de 29 de julio de 2021

Finalmente, esta ley termina favoreciendo a los menores, debido a que fomenta la unión familiar y la responsabilidad entre ambos padres, generando una mejor crianza para los menores. “La licencia de paternidad en Colombia surge para hacer efectivo el interés superior del menor y su derecho fundamental a recibir el amor y el cuidado de su padre. Se pretende garantizar el derecho de los niños al cariño y afecto del padre, tan importante como el de la madre. Así pues, la paternidad y la maternidad se convierten en derechos que no se pueden separar porque sin estos no se podría garantizar el bienestar de los niños.

(Heymann A. E., 2019)

Figura 1.
¿Cómo ha cambiado el porcentaje de países que garantizan la licencia materna y la licencia paternal remuneradas de 1995 a 2015?

Figura 8.
¿Se garantiza la protección laboral para los padres durante toda la licencia paternal remunerada?



(Heymann A. A., 2019)

REFERENCIAS

- Baleta, V. M. (2020). La legislación sobre licencias de maternidad y paternidad como factor de igualdad entre hombres y mujeres: el caso colombiano. *Universidad Autónoma de Madrid (Madrid, España)*, 04.
- Heymann, A. A. (2019). LICENCIA PARENTAL REMUNERADA Y POLÍTICAS ORIENTADAS A LA FAMILIA, Un informe de evidencias. *UNICEF*, 13.
- Heymann, A. E. (2019). UNICEF PARA CADA NIÑO. *UNICEF*, 7.
- Yaniza Giraldo Restrepo, A. M. (2015). Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social. 03.
- Yaniza Giraldo Restrepo, A. M. (2015). Análisis de la licencia de paternidad en Colombia: perspectiva jurídico-social. 02.