

Observatorio de Derecho Laboral y de la Seguridad Social
Pontificia Universidad Javeriana
Corporación Excelencia en la Justicia

Análisis Legislativo Ficha No. 3: Ley 2114 de 2021 - Licencia de paternidad, licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial

Norma	Ley 2114 de 2021
Tema	Ampliación de la licencia de paternidad, creación de la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial.
Resumen	Se amplía la licencia de paternidad, la cual pasa a ser de ocho (8) días hábiles a dos (2) semanas, además de operar no solo por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, sino también del padre adoptante. Se crean las figuras de licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial. Se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo.
Puntos clave	<ol style="list-style-type: none"> 1. La licencia remunerada opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. 2. Para que se otorgue la licencia remunerada, el único soporte válido será el Registro Civil de Nacimiento, el cual se debe presentar ante la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. 3. La licencia remunerada estará a cargo de la EPS, reconociendo proporcionalmente las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. 4. La licencia de paternidad 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 vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas. La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación <p>Licencia Parental Compartida:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los padres podrán distribuir de manera libre las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre si se cumplen estas condiciones: <ol style="list-style-type: none"> 1. Empieza a contar el tiempo de esta licencia a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante le haya ordenado a la

madre tomar entre una (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha del parto.

2. Como mínimo, la madre debe tomar las primeras doce (12) semanas después del parto -estas son intransferibles-. Las seis (6) semanas restantes podrán ser distribuidas entre padre y madre.
3. Al aplicar esta figura, el tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado.
4. Bajo ninguna circunstancia se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada.
5. Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien disfrute la licencia, y su pago estará a cargo del empleador o EPS.

Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial:

1. Permite que la madre y/o el padre cambie un período específico de su licencia de maternidad o paternidad, por un período de trabajo de medio tiempo.
2. Este periodo será equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo que escojan.
3. Es decir, se les permitirá extender su licencia, si se pacta con el empleador jornadas de trabajo de medio tiempo desde su hogar.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:
 - a. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
 - b. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Medidas Antidiscriminatorias en Materia Laboral:

1. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral.
2. Cuando el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales para el embarazo, deberá mediar autorización previa de la trabajadora para que se le practique la respectiva prueba.

	3. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.
--	---