



LICENCIA Y FUERO DE PATERNIDAD

Tiempo de lectura: **5 minutos**

Septiembre, 2021

El Congreso de la Republica a sancionado en los últimos meses, dos leyes con gran relevancia en el derecho laboral, que atienden particularmente a **la protección de la figura paterna durante la época de gestación y las 18 semanas posteriores al nacimiento del menor**. Igualmente, el legislador ha establecido una modificación a la retribución, extendiendo el término de licencia remunerada, para que esta sea otorgada al nuevo padre cabeza de hogar por un periodo más largo.

La nueva Ley, 2114 del 29 de julio de 2021 modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo, en donde su párrafo establecía que el esposo o compañero permanente tenía derecho a 8 días hábiles de licencia remunerada por paternidad y que el pago de la licencia estaría en cabeza de la EPS en donde el padre se encontrará afiliado.

La modificación planteada en la nueva Ley extiende la licencia de paternidad remunerada por un término equivalente a dos (2) semanas, al igual que extendió el alcance del beneficio a los padres adoptantes. Hay que mencionar además que, solo existía la posibilidad de extender la licencia del padre cuando la madre se encontraba convaleciente, diagnosticada con alguna enfermedad después del parto o cuando lamentablemente fallecía; era allí donde se le permitía al padre ser beneficiario de una transferencia de la licencia de la madre. Así mismo, la nueva Ley autoriza la aplicación del aumento de semanas de licencia, desde el momento del nacimiento a la fecha que se tenía estipulada para el alumbramiento, en el caso de los niños prematuros.

Adicionalmente, la Ley 2114 incorpora la figura de licencia parental compartida. Esta nueva modalidad permite que los padres puedan distribuir libremente las seis últimas semanas de la licencia de la madre, siendo esta independiente al permiso de lactancia y con la obligatoriedad de cumplir con las siguientes reglas:



1. La licencia parental compartida comenzará a contarse a partir de la fecha del parto. Salvo, que la madre se haya tomado una licencia previa por directriz de su médico tratante.
2. La madre debe tomar las primeras doce semanas después del parto y estas serán intransferibles.
3. Las seis últimas semanas podrán ser distribuidas entre padre y madre con previo acuerdo entre ambos. Los padres deberán realizar un documento debidamente firmando y presentado ante su empleador dentro de los 30 días siguientes del nacimiento del menor.
4. El médico tratante debe autorizar el acuerdo de los padres, velando por garantizar la salud de la madre y del recién nacido.
5. El término de licencia otorgado al padre no será recortado de ninguna manera en aplicación a esta figura.
6. Será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el tiempo correspondiente y cancelada por la EPS en donde se encuentre afiliado el cónyuge beneficiario de la licencia.
7. 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.



Se debe agregar que, la Ley excluye de los beneficios de la norma a los padres que hayan sido condenados en los últimos 5 años por delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; o condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos relacionados con violencia intrafamiliar, inasistencia alimentaria, así como aquellos padres que tengan vigente una medida de protección en su contra en el marco del artículo 4 de la ley 1257 de 2008 (Prevención de formas de violencia y discriminación contra las mujeres)

También, la Ley contempla la figura de Licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, tanto el padre como la madre podrán cambiar un período de su licencia por un período de trabajo de medio tiempo.

Por otro lado, el legislador sancionó el 10 de agosto de 2021 la Ley 2142, la cual modificó lo estipulado en relación con el fuero de paternidad consagrado en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. **La ley desarrolla la prohibición de despido del trabajador cuyo cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o esté dentro de las 18 semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.** Para activar la protección, el trabajador deberá notificar al empleador del estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente por medio de una declaración en donde también señale que ella se encuentra en el momento desempleada. El trabajador, adicionalmente deberá adjuntar máximo dentro el mes siguiente, una prueba siquiera sumaria que acredite el estado de embarazo de su pareja.

Acerca del permiso para despido del ahora padre de familia aforado, **el empleador deberá solicitar autorización ante el inspector de trabajo y en caso de que en lugar en donde se desarrolla la actividad laboral no existiere aquel funcionario, debe solicitar la autorización ante el alcalde municipal** se debe adjuntar a la solicitud prueba del estado de embarazo y acreditación de encontrarse como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.



PARA MÁS INFORMACIÓN:

PAULA GIRALDO CUELLAR
Head of Legal
T: +57 1 6230199 Ext. 233
C: 3173311331
pgiraldo@bdo.com.co

MARIO ANDRES RODRÍGUEZ
Legal Director
Direct +57 1 6230199 Ext. 111
mrodriguez@bdo.com.co

MANUELA NÚÑEZ JIMÉNEZ
Lawyer
Direct +57 1 6230199 Ext. 458
mnunez@bdo.com.co

BDO Colombia S.A.S., una sociedad por acciones simplificada colombiana, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas.

BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright © septiembre 2021. BDO en Colombia. Todos los derechos reservados. Publicado en Colombia.

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y debe ser considerada, interpretada y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO en Colombia para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO en Colombia, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

www.bdo.com.co

Si deseas cancelar la suscripción a este boletín, haz clic [aquí](#).