





WIKI L&A

CLAVES EN LA APLICACIÓN DE LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE

Bajo esta facultad legal el salario de media jornada laboral lo paga el empleador y la otra parte la EPS.

En la exposición de motivos de la Ley 2114 del 2021 se enfatizó que, “en Colombia, la discriminación laboral se evidencia en la proporción de mujeres que trabajan en tiempo parcial con respecto a los hombres”, por lo cual se consideró necesario crear la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial. Estas posibilidades favorecerán la autonomía de los padres para que “decidan cómo cuidar a sus hijos y sus carreras”, mientras disfrutan de sus licencias de maternidad y de paternidad.

En la práctica, la licencia parental flexible de tiempo parcial constituye una alternativa que se le brinda a los padres de un recién nacido para duplicar el tiempo que se les concede en calidad de licencia de paternidad o de maternidad. El esquema permite, durante el cumplimiento de cada una de esas licencias, que la madre o el padre trabajen solo media jornada y en la otra media vivan la experiencia de los primeros cuidados al nuevo hijo.

Conforme a la Ley 2114 del 2021, que dio origen al mecanismo, cada uno de los padres tiene derecho a “optar por una licencia parental flexible de tiempo

parcial, en la cual podrán cambiar" una determinada porción "de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo" de media jornada, "equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado".

Pese a algunos vacíos de la norma, se interpreta que la licencia flexible en el caso de la madre, podrá ser disfrutada desde la semana trece de su licencia de maternidad. Para el caso del padre, él se podrá acoger a esta modalidad de flexibilización desde la primera semana, es decir, disfrutar hasta cuatro semanas de licencia o, hacerlo a partir de la segunda semana, "extendiendo" la licencia de paternidad a tres semanas en virtud de esa flexibilidad.

Es necesario tener en cuenta que el tiempo de la licencia flexible se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos semanas de licencia con antelación a la fecha probable del parto.





Asimismo, los periodos seleccionados para esta clase de licencia no podrán interrumpirse y luego retomarse, por lo tanto, deberán ser continuos, con excepción de que medie acuerdo, en sentido contrario, entre el empleador y el trabajador.

A su vez, la licencia se remunerará con base en el salario de quien la esté disfrutando en el período correspondiente y el pago estará a cargo de la entidad promotora de salud (EPS). Entre tanto, el reconocimiento del salario por el tiempo parcial laborado se regirá por la normativa vigente. Este beneficio podrá ser utilizado por madres y padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, siempre y cuando se acaten las condiciones para la misma.

El hecho de que la licencia flexible se determine por mutuo acuerdo entre trabajador y empleador lleva a anticipar que la aplicación de la nueva figura no tendrá efectos negativos en las empresas. Además, estas tienen la facultad de negarla, siempre y cuando argumenten la decisión con razones objetivas.

Por ejemplo, podría rechazarse la solicitud de licencia flexible de un operario respecto al cual no resulta productivo que labore solo cuatro horas al día, circunstancia en la que sería preferible contratar un trabajador que lo reemplace durante los turnos completos, a lo largo de la licencia de paternidad de aquel.

En contraste, podría presentarse el caso de que la concesión de la licencia flexible a un empleado del área administrativa de una empresa no cause traumatismos en la operación corporativa, debido a que él podría cumplir sus tareas, sin mayores tropiezos, durante media jornada y así evitar a la compañía incurrir en los esfuerzos administrativos que demanda la contratación de una persona de reemplazo.

Se insiste en la importancia de que las compañías justifiquen muy bien su negativa a otorgar esta clase de licencia, porque de no hacerlo, los trabajadores podrían tener la percepción de que la decisión se toma sin objetividad y así considerar que se vulnera el principio de igualdad.

Para evitar situaciones de esa naturaleza, se recomienda a las empresas que establezcan un procedimiento interno en la materia que les permita, incluso, realizar un análisis previo a la solicitud por parte de los trabajadores y establecer un paso a paso del trámite de las solicitudes, con miras a determinar racionalmente la conveniencia o no de autorizar la licencia flexible. Adicionalmente, se deberán contemplar en la misma, los tiempos de solicitud de la licencia parental flexible especialmente de los padres, con el fin de que puedan optar por esta posibilidad y no solicitar la misma una vez han transcurrido las dos (2) semanas de licencia de paternidad, pues en dicho escenario no se podría flexibilizar el tiempo una vez ya la haya disfrutado (esto sin perjuicio de la posibilidad de que la licencia compartida y la flexible de tiempo parcial convivan).

Así las cosas, las empresas a través de una definición concreta de tareas en la media jornada de trabajo durante las licencias parentales flexibles, junto con un procedimiento organizado de la forma en la que se conceden estas, podrán dinamizar la productividad debido a la motivación que puede generar el hecho de trabajar eficientemente medio tiempo, con la expectativa de compartir la otra mitad de la jornada con el hijo recién nacido.

De otra parte, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos: primero, el único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS, por parte del empleador, a más tardar, en los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.





Agradecimiento a Juliana Gordillo, por su participación en la elaboración de este artículo.

Y, segundo, debe existir mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador. Dicho acuerdo tendrá que acompañarse de un certificado médico en el que conste: el estado de embarazo de la mujer o el nacimiento de su hijo; el día probable del parto o la fecha del mismo, y el día a partir del cual empezaría la licencia correspondiente.

El acuerdo requiere consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del hijo del trabajador y aquel está obligado a responder la solicitud en los cinco días hábiles siguientes a la presentación de esta. La licencia flexible también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Se subraya que la madre debe tomar las primeras 12 semanas de la licencia de maternidad por tiempo completo y solo a partir de la semana 13 puede retornar al trabajo, bajo la modalidad de licencia flexible, hasta el término de aquella.

Finalmente, estamos a la espera que se expida una reglamentación que permita definir el manejo de situaciones particulares que la Ley 2114 del 2021 no contempla, como lo es la forma de efectuar aportes a riesgos laborales, el que alguno de los padres se llegue a incapacitar durante el disfrute de la licencia, o que la misma sea concomitante con otras licencias como la licencia por luto.