

Modificaciones extraordinarias frente a la licencia de paternidad y el trabajo remoto

Estimados Clientes y Amigos,

A continuación, resaltamos los aspectos más importantes de las siguientes normas: **(i)** Ley 2114 del 29 de julio de 2021, que realiza una serie de modificaciones a la licencia de paternidad, y **(ii)** Ley 2121 del 03 de agosto de 2021 que establece el marco regulatorio del régimen del trabajo remoto.

1. Ley 2114 del 2021 - Modificaciones a la licencia de paternidad.

1. La licencia de paternidad

- Pasa de 8 días hábiles a 2 semanas, además, se contempla la posibilidad de ampliar esta licencia hasta por 5 semanas dependiendo de la disminución de la tasa de desempleo estructural que certifique el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación.
- El reconocimiento de esta licencia estará a cargo de la EPS y será proporcional a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

2. La licencia parental compartida

- Permitirá que los padres de común acuerdo con su médico tratante puedan distribuir entre sí las últimas 6 semanas de la licencia de la madre, advirtiéndole que este periodo no se podrá fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia, salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
- Esta licencia será remunerada con base en el salario de quien la esté disfrutando y deberá informarse de su disfrute al empleador dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor.

3. La licencia parental flexible a tiempo parcial

- Permitirá que los padres previo acuerdo con el empleador puedan cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, con lo cual la licencia se extenderá por el doble del tiempo seleccionado.

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad y las madres después de la semana 13 de su licencia de maternidad.
- La licencia será remunerada con base en el salario de quien la disfrute por el período correspondiente y su pago estará a cargo del respectivo empleador o EPS, y el tiempo parcial de trabajo se remunerará conforme a la normatividad laboral vigente.
- Esta licencia deberá ser solicitada al empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor, quien a su vez tendrá un plazo de 5 días hábiles para dar una respuesta a dicha solicitud.

4. Medidas antidiscriminatorias contempladas en la Ley 2114 de 2021

- La mencionada Ley contempla, además, las siguientes prohibiciones: **(i)** solicitar pruebas de embarazo para ingreso o permanencia en el trabajo, salvo, que dicho estado implique un riesgo para la trabajadora; y **(ii)** realizar preguntas relacionadas con planes reproductivos en las entrevistas laborales.
- De incumplir estas prohibiciones se presumirá que hay una práctica discriminatoria y podrán imponerse al empleador multas de hasta 2455 UVT (\$89.136.140 COP para el año 2021).

2. Ley 2121 de 2021 - Aspectos generales del trabajo remoto.

- Es una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, sin que se requiera la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador, caracterizada por el desarrollo total de las labores de manera remota y el respeto a todas las garantías laborales y de seguridad social de que gozan todos los trabajadores, además, por expresa disposición legal no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa.
- Para su implementación el empleador deberá pactar con el trabajador las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo, espacio y seguridad informática.

- Para ejecutar el contrato de trabajo bajo esta modalidad se requiere el acuerdo expreso entre el empleador y el trabajador, y el aval de la ARL con relación al lugar en el que serán prestados los servicios, puesto que el lugar deberá cumplir con los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo.
- Al ser un contrato remoto la firma del mismo deberá hacerse a través del mecanismo de firma electrónica o digital, así como la de los demás documentos laborales que se requieran.
- En principio no existirá exclusividad laboral salvo que las partes de común acuerdo así lo pacten o la naturaleza confidencial de la relación de trabajo lo exija,
- El empleador tendrá la obligación de: entregar las herramientas, instrumentos, equipos, conexiones, programas necesarios para la prestación del servicio y realizar el mantenimiento de los mismos, así como asumir el costo de la energía, internet y/o telefonía.
- Solo de manera excepcional podrá exigirse la presencia del trabajador remoto en las instalaciones de la empresa, especialmente para temas relacionados con actualización y mantenimiento de equipos, por salud ocupacional y/o por procesos disciplinarios. Si bien en el trabajo remoto el trabajador no devenga auxilio de transporte, cuando deba acudir a las instalaciones físicas del empleador podrá recibir el auxilio de transporte proporcional si a ello hubiere lugar.

Cualquier duda o inquietud contáctenos.



@Triadalegal



Triada Abogados & Auditores



Triada Abogados & Auditores

triadalegal.com



Manizales

Carrera 23C No. 62-52 Piso 7
Pranha Centro Empresarial
Teléfono: +57-6 890 4141
Móvil: 304 633 0459



Pereira

Carrera 15 No. 138-25. Oficina 409
Centro Logístico Eje Cafetero
Teléfono: +57-6 327 2655



Cali

Calle 36 No. 128 -321.
Business Center Zonamerica
Móvil: 304 6330459



AGOSTO 2021

triadalegal.com