

Acción Pública de Inconstitucionalidad en contra del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021,

Juan Felipe Parra Rosas <parrajuanfe@gmail.com>

Vie 13/05/2022 10:27

Para: Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@corteconstitucional.gov.co>

Apreciadxs,

Remito mediante correo electrónico una acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, junto con copia de mi cédula para acreditar mi calidad de ciudadano.

Cordialmente,

Juan Felipe Parra Rosas.

Bogotá D.C., 16 de mayo de 2022

**Honorables Magistrados
Sala Plena
Corte Constitucional
E.S.D.**

Ref.: Acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 2 de la Ley 2114 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 artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.

Honorables magistrados:

Yo, Juan Felipe Parra Rosas, ciudadano colombiano, identificado como aparece al pie de mi firma, con fundamento en los artículos 40.6 y 241.4 de la Constitución Política y en lo dispuesto en el Decreto 2067 de 1991 interpongo la siguiente **acción pública de inconstitucionalidad** en contra de la siguiente norma:

1. Norma demandada.

Se demanda el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, que se transcribe a continuación:

LEY 2114 DE 2021

(julio 29)

Diario Oficial No. 51.750 de 29 de julio de 2021

PODER PÚBLICO - RAMA LEGISLATIVA

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 artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

(...)

ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1o de la Ley 1822 de 2017.

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.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la

semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. 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 2o. 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.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

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. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO 3o. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO 4o. 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 regirá 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 posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
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.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida 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 de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres 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; los padres 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 o los padres 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.

PARÁGRAFO 5o. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. 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.

2. 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.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial 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. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este párrafo, así como en el párrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. 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 a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.

b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y

c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

2. Normas constitucionales infringidas.

A mi juicio, como se explicará en el apartado 4º, la norma demandada vulnera el artículo 13 de la Constitución Política.

3. Competencia.

La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para resolver la presente demanda de acción pública de inconstitucionalidad en virtud del numeral 4 del artículo 241 de la Constitución; pues se trata de una demanda ciudadana contra una norma legal. A su vez, a la luz del artículo 43 de la Ley 270 de 1996, la Corte Constitucional debe cumplir con la función de “Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación”.

Además, no se configura cosa juzgada constitucional, pues hasta la fecha la Corte no se ha pronunciado sobre la constitucionalidad de la norma demandada, por lo cual procede un pronunciamiento de fondo al respecto.

4. Cargo de inconstitucionalidad.

1. Omisión legislativa relativa: violación al principio de igualdad puesto que el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 omite lo relativo a la operatividad de la licencia de maternidad cuando estamos frente al caso de dos padres o madres adoptantes del mismo sexo.

El legislador incurrió en una omisión legislativa relativa que vulnera el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 superior al no incluir en los supuestos de la norma la operatividad de la licencia de maternidad en los casos de las parejas del mismo sexo. Esta exclusión es discriminatoria ya que se basa en criterios sospechosos relacionados con la identidad de género y desconoce las múltiples finalidades de la licencia de maternidad. Para demostrar lo anterior, a continuación, desarrollare los argumentos pertinentes relacionados a por qué existe una omisión legislativa relativa y dicha omisión es abiertamente discriminatoria.

Para comenzar y como lo ha señalado la Corte Constitucional, su función al ejercer la guarda de la Constitución no solamente se limita sobre la actuación positiva del legislador cuando expide una norma que por su contenido puede llegar a lesionar los mandatos superiores, sino también respecto de casos en los cuales la inactividad del legislador llega a menoscabar las garantías constitucionales. Al respecto ha sido enfática en que:

En efecto, la Carta Política le impone ciertos deberes en relación con la regulación de determinadas materias y cuando éste no cumple o no actúa, tal pasividad se traduce en una omisión¹

En ese sentido la Corte Constitucional desarrolló la figura de omisión legislativa, definiéndola como “*todo tipo de abstención del legislador de disponer lo prescrito por la Constitución*”². En esa misma línea la Corte ha sido enfática en que las omisiones se identifican con “*la falta de actividad del legislador en el cumplimiento de la obligación de legislar que le impone expresamente el Constituyente*”³. No ocurre lo mismo en el caso de una omisión legislativa absoluta, para cuyo conocimiento la Corte no es competente en la medida que no es posible hacer control de constitucionalidad de una norma que no existe.⁴

¹ Corte Constitucional. Sentencia C- 600 de 2011 (MP. María Victoria Calle Correa).

² Corte Constitucional. Sentencia C- 215 de 1999 (MP. Martha Victoria Sánchez).

³ Corte Constitucional. Sentencias C- 041 de 2002 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

⁴ Corte Constitucional. Sentencias C- 041 de 2002 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra).

Es así como en el presente caso estamos frente a una omisión legislativa relativa, ya que estamos en el supuesto en el que el Legislador “*al regular o construir una institución omite una condición o un ingrediente que, de acuerdo con la Constitución, sería exigencia esencial para armonizar con ella.*”⁵ Estas omisiones pueden ocurrir de distintas formas “(i) cuando expide una ley que si bien desarrolla un deber impuesto por la Constitución, favorece a ciertos sectores y perjudica a otros; (ii) cuando adopta un precepto que corresponde a una obligación constitucional, pero excluye expresa o tácitamente a un grupo de ciudadanos de los beneficios que otorga a los demás; y (iii) cuando al regular una institución omite una condición o un elemento esencial exigido por la Constitución.”⁶

Ahora bien, la jurisprudencia de esa misma Corte ha establecido que una demanda de inconstitucionalidad por omisión legislativa relativa debe reunir ciertos requisitos, lo cuales fueron sintetizados en la sentencia C- 767 de 2014 de la siguiente manera:

“(i) Que exista una norma sobre la cual se predique necesariamente el cargo; (ii) que la misma excluya de sus consecuencias jurídicas aquellos casos que, por ser asimilables, tendrían que estar contenidos en el texto normativo cuestionado, o que el precepto omita incluir un ingrediente o condición que, de acuerdo con la Constitución, resulta esencial para armonizar el texto legal con los mandatos de la Carta; (iii) que la exclusión de los casos o ingredientes carezca de un principio de razón suficiente; (iv) que la falta de justificación y objetividad genere para los casos excluidos de la regulación legal una desigualdad negativa frente a los que se encuentran amparados por las consecuencias de la norma; y (v) que la omisión sea el resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador.⁷ Además de los anteriores criterios, en algunos pronunciamientos la Corte ha precisado que también es menester tener en cuenta: (vi) si la supuesta omisión emerge a primera vista de la norma propuesta, o (vii) si se está más bien, ante normas completas, coherentes y suficientes, que regulan situaciones distintas.⁸”

En ese orden de ideas, si extrapolamos los requisitos para que se configure la omisión legislativa al caso de estudio, podemos llegar a la conclusión de que se encuadra en todos los supuestos jurisprudenciales. Esto así ya que el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 establece los supuestos de operatividad de la licencia de maternidad, omitiendo lo relacionado con su

⁵ Corte Constitucional. Sentencia C-543 de 1996 (M.P Carlos Gaviria Díaz).

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-767 de 2014.

⁷ “Estos criterios han sido desarrollados, entre otros, en las sentencias C-427 de 2000 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), C-1549 de 2000 (MP. Martha Victoria SÁCHICA Méndez), C-1255 de 2001 (MP. Rodrigo Uprimny Yepes), C-041 de 2002 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), C-185 de 2002 (MP. Rodrigo Escobar Gil), C-285 de 2002 (MP. Jaime Córdoba Triviño), C-371 de 2004 (MP. Jaime Córdoba Triviño), C-865 de 2004 (MP. Rodrigo Escobar Gil), C-100 de 2011 (MP. María Victoria Calle Correa, SV. Humberto Sierra Porto, SV. Mauricio González Cuervo).” Cita tomada de la sentencia C-833 de 2013.

⁸ “Así, entre otras, en las sentencias C-371 de 2004 (MP. Jaime Córdoba Triviño), C-800 de 2005 (MP. Alfredo Beltrán Sierra, SV. Álvaro Tafur Galvis, SV. Rodrigo Escobar Gil), C-100 de 2011 (MP. María Victoria Calle Correa, SV. Humberto Sierra Porto, SV. Mauricio González Cuervo).” Cita tomada de la sentencia C-833 de 2013.

funcionalidad en los casos de las parejas adoptantes del mismo sexo, siendo un ingrediente que, de acuerdo al artículo 13 de la Constitución, es abiertamente discriminatorio.

Por lo tanto, estamos en el supuesto de una omisión legislativa relativa. Ya que el legislador adopto un precepto que corresponde a una obligación constitucional, en este caso la licencia de maternidad, pero excluye tácitamente a un grupo de ciudadanos de los beneficios que otorga a los demás, en este caso a las parejas de del mismo sexo. Además, si se revisan los supuestos señalados en la jurisprudencia constitucional no cabe duda de que en el presente caso se configure la omisión legislativa relativa.

En primer lugar, como lo he reiterado en los dos anteriores párrafos existe una norma sobre la cual se predica necesariamente el cargo (el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021). En segundo lugar, esa norma excluye de sus consecuencias jurídicas a los casos de los padres del mismo sexo, situación que es asimilable al caso de los padres heterosexuales, por lo que tendría que estar contenido en el texto normativo cuestionado.

En tercer lugar, la exclusión de las parejas del mismo sexo de la garantía de la licencia de maternidad carece de un principio de razón suficiente; esto es así ya que la Corte Constitucional ha entendido que la licencia de maternidad no se limita a un tiempo de reposo para la madre durante la etapa de la maternidad para que pueda recuperarse del esfuerzo físico y psicológico que acarrea el proceso de gravidez y de parto, sino que entiende que esta institución “*busca velar por la aplicación del mandato de protección superior de la niñez y al garantizarles a los niños, niñas y adolescentes “amor y cuidado”*”⁹[50], pues este período asegura que se “*pueda velar por el bienestar físico, psíquico y emocional de su hijo, en pro de su desarrollo armónico y el fortalecimiento de su relación filial*”¹⁰.

Además, la licencia de maternidad en los procesos de adopción tiene gran importancia y así lo ha resaltado la Corte en su sentencia C- 543 de 2010, pues el tiempo inicial de integración familiar es de suma importancia en el proceso de adaptación de la nueva familia, tanto en los casos en los que los adoptados son niñas o niños menores de siete años como cuando son mayores a esa edad. La Corte ha considerado que ese descanso remunerado busca que el adoptante se pueda dedicar al cuidado del recién nacido y de sus necesidades propias, así como las del niño según la edad que sea entregado en adopción. Además, y especialmente busca que se creen las condiciones de desarrollo físico, social y afectivo en esa primera etapa para el niño recién nacido o entregado en adopción, sin que las preocupaciones laborales sean un obstáculo o carga. De allí que, desde el punto de vista legal, se haya señalado que las garantías de las madres gestantes se deben extender a las adoptantes, en los términos del numeral 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, este precepto guarda silencio con relación a la existencia de dos padres adoptantes del mismo sexo.

En esa misma línea no existe justificación y objetividad para la exclusión de los padres del mismo sexo de la licencia maternidad. Ya que estos pueden asumir los roles de cuidado que han sido asociados con las mujeres, que adicionalmente se extrapola en la existencia y diferenciación entre la maternidad y la paternidad en el ordenamiento jurídico. Es así como

⁹ CP art. 44.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-499A-17. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez

los padres del mismo sexo pueden realizar las labores de cuidado de sus hijos, las cuales han sido impuestas socialmente a las mujeres, ya sea de manera compartida o siendo asumidas por uno de los padres, razón por la cual y entendiendo las finalidades antes mencionadas de la licencia de maternidad, debería ser titular de esta. Es decir, que si se revisa el principio de igualdad, no existe justificación alguna que dos padres del mismo sexo, que además asumen las labores de cuidado asociadas con la maternidad, no sean titulares de la licencia de maternidad basándose en una distinción sospechosa basada en el sexo.

Por otro lado, dentro del últimos requisitos es palpable que la omisión de incluir en el supuesto de la norma demandada y en sus consecuencias jurídicas a las parejas del mismo sexo es resultado del incumplimiento de un deber específico impuesto por el constituyente al legislador. Ya que la licencia de maternidad, como lo ha desarrollado la Corte busca la protección integral a la niñez que ordenan los artículos 42, 43, 44 y 45 Superiores.

5. Pretensiones.

Como se desprende de los argumentos de esta demanda y como lo ha reiterado la Corte Constitucional de las consecuencias de la existencia de una omisión legislativa relativa, y de conformidad con el principio democrático, la solicitud no implica la declaratoria de inconstitucionalidad de la norma acusada sino la incorporación del elemento faltante que satisface el mandato expreso de la Constitución.

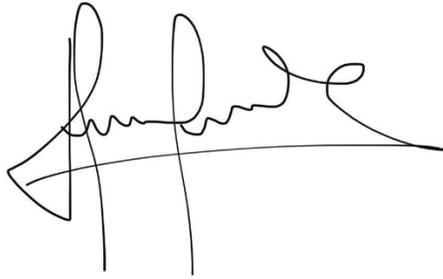
En consecuencia, le corresponde a la Corte adoptar el remedio, que para el caso, es una sentencia aditiva que incluya el contenido reclamado ya que dentro del orden constitucional vigente, no puede tener cabida una norma que establezca diferencias de trato entre situaciones familiares similares.

Dado que es evidente la ausencia de otras categorías de sujetos que deberían estar incluidos, le solicito a la Corte que proceda a declarar exequible la norma acusada bajo el entendido que los padres del mismo sexo son titulares de la licencia de maternidad, la cual puede estar en cabeza del padre que ejerza mayoritariamente las labores de cuidado del hijo adoptante o en caso de que se haga de manera compartida la licencia se divida en tiempos iguales y se sume a uno de los padres el tiempo de la licencia de paternidad.

6. Notificaciones.

Recibiré notificaciones al correo electrónico parrajuanfe@gmail.com.

De los honorables magistrados,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Juan Felipe Parra Rosas'. The signature is stylized with large, overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Juan Felipe Parra Rosas,
C.C. 1020816294