



CIRCULAR



Radicado No 0122005368902/MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARPER-13

Bogotá, D.C. 12 de mayo de 2022

Para: Dirección de General Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad de Ejército y Armada, Jefatura de Salud y Establecimientos de Sanidad Militar (ESM).

Asunto: Lineamientos para la implementación y manejo 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 artículos 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones"*.

INTRODUCCIÓN

En los artículos 42 al 44 de la Constitución política de Colombia, se contemplan los deberes derivados de la responsabilidad parental para garantiza los derechos fundamentales del menor tales como, tener una familia, protección, amor y cuidado, con fundamento jurídico amparado bajo la figura de "La licencia de Maternidad y Licencia Paternidad", que se encuentran consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, el Decreto 1792 de 2000 en su artículo 29, la Ley 1822 de 2017 por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia y la Ley 755 de 2002 conocida como la Ley María que modificó el artículo 236 del CST, para otorgar un descanso remunerado de ocho (8) días hábiles al padre por licencia remunerada de paternidad, con el fin de permitir a los progenitores estar con su recién nacido los primeros días de su vida e involucrarse en el cuidado y atención de su hijo.

Adicionalmente, el 29 de Julio de 2021, el Gobierno Nacional sancionó la Ley 2114: *"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 artículos 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones"*, razón por la cual, se considera pertinente explicar los cambios y emitir lineamientos para la correcta implementación y manejo de esta ley, aplicable a todo el personal planta salud de DIGSA.





1. GLOSARIO

Licencia de maternidad: Es un descanso remunerado de 18 semanas regulada por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que se le otorga a la mujer que tiene un hijo, aplicable también para los hijos adoptivos.

Licencia de paternidad: Es un descanso remunerado contenido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 2114 de 2021 que beneficia al padre cotizante por los hijos nacidos del cónyuge o compañera permanente, aplicable también para los hijos adoptivos.

Licencia parental compartida: Permite a los padres la distribución de las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre.

Licencia parental flexible de tiempo parcial: Permite cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo.

1.1. ACRÓNIMOS

CST: Código Sustantivo del Trabajo

DIGSA: Dirección General de Sanidad Militar

EPS: Entidades Promotoras de Salud

ESM: Establecimientos de Sanidad Militar

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la correcta implementación y socialización de los cambios introducidos por la Ley 2114 de 2021, mediante la cual se amplía la licencia de paternidad, se crean dos licencias adicionales, se modifica el artículo 236 y se adiciona un artículo al Código Sustantivo del Trabajo.

3. ALCANCE

El alcance del presente lineamiento tiene fundamento en lo establecido en la Ley 2114 de 2021, aplicable para cualquier funcionario planta salud que se encuentre vinculado a DIGSA y desarrolle sus funciones en DIGSA Nivel Central, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura de Salud y Establecimientos de Sanidad Militar, y presente licencia de paternidad o maternidad y a todo el personal que lleve a cabo procesos de selección laboral para el personal de planta.



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"

Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170

www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.



4. MARCO JURÍDICO

Proveedor	Entrada - insumo
Congreso de la República de Colombia	Ley 2114 de julio de 2021: <i>"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"</i> .
Ministerio de Protección Social	Código Sustantivo del Trabajo Artículo 236: <i>"Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido"</i> y Artículo 241A: <i>"Medidas antidiscriminatorias en materia laboral"</i> .
Dirección General de Sanidad Militar	Guía de Administración del Talento Humano DIGSA y Procedimiento Gestión Incapacidades DIGSA.

5. DISPOSICIONES GENERALES

Se establecen lineamientos para la implementación de los cambios introducidos por la Ley 2114 de julio de 2021, a saber:

1. Ampliación de la licencia de paternidad.
2. Modificación del artículo 236 del CST.
3. Se crea la licencia parental compartida.
4. Se crea la licencia parental flexible de tiempo parcial.
5. Se contemplan medidas antidiscriminatorias en materia laboral mediante la adición del artículo 241A al CST.

6. LINEAMIENTOS

6.1. Ampliación de la licencia de paternidad

- Se amplía la licencia de paternidad a 2 semanas, pasa de ocho (8) días hábiles a dos (2) semanas a partir de la fecha del parto, que al ser fecha calendario incluye domingos y festivos.
- Aplica a padres de hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para padres adoptantes.
- El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el **Registro Civil de Nacimiento del menor**, entregado con oficio o formato de permiso donde se informe las fechas del periodo que tomará la licencia de



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"

Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170

www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.



paternidad, el cual deberá presentarse dentro de los tres (3) días siguientes al parto, a su Jefe Inmediato y/o al área de Talento Humano o quien haga sus veces donde se encuentra laborando el funcionario, para que éste(os) a su vez lo envíe a la Dirección de Sanidad (EJC-ARC) o JEFSA quien debe remitir mediante oficio al Grupo de Talento Humano DIGSA, en un plazo máximo de 10 días, de acuerdo con lo contemplado en la Guía de Administración del Talento Humano DIGSA y el Procedimiento Gestión Incapacidades DIGSA.

Para el caso de los funcionarios DIGSA Nivel Central, serán los Coordinadores los que remitan esta documentación al Grupo Talento Humano.

- 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, previa radicación del Registro Civil de Nacimiento a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor por parte del Grupo Talento Humano DIGSA, área de Seguridad Social.
- La licencia de paternidad, será ampliada progresivamente en una (1) semana, por cada punto porcentual que se reduzca la tasa de desempleo estructural hasta llegar a un máximo de cinco (5) semanas de licencia. La tasa de desempleo estructural es un indicador cuya metodología de medición será definida por el Ministerio de Hacienda, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación y será publicada por el Gobierno Nacional en diciembre de cada año, DIGSA se regirá por lo establecido por el Gobierno Nacional y se dará a conocer oportunamente para su aplicación, tan pronto como el Gobierno haga pública la información.

6.2. Modificación del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)

- 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.
- 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 establecidas por ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más, lo anterior debe constar en la licencia médica que el profesional de la salud entrega al momento del nacimiento del menor.
- La trabajadora debe presentar el **certificado médico** (Licencia de maternidad), en el cual debe constar la siguiente información:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) **La indicación del día probable del parto**



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"

Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170

www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.



- 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.
- Para la correcta gestión del trámite de recobro de la licencia de maternidad por parte de DIGSA, se debe cumplir a cabalidad con los requisitos establecidos en el párrafo anterior sin excepción, ya que es un requisito expreso en el artículo 236 del CST y ratificado en la Ley 2114 artículo 2, y anexar el registro civil o certificado de nacido vivo.
- La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto podrá tomar las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:
 - a) Licencia de maternidad preparto: será de obligatorio goce con una (1) semana de anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada mediante el certificado de incapacidad, con diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, y hasta por dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto, a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.
 - b) En caso contrario a lo anterior y por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

La trabajadora de planta salud de DIGSA, que tome la licencia preparto obligatoria, deberá entregar a su jefe inmediato el **certificado de licencia preparto** donde se especifique la fecha de inicio y fecha final ésta y la fecha probable del parto, así como el número de días otorgados, si la licencia es de una (1) o dos (2) semanas.

La trabajadora, deberá entregar dentro de los tres (3) días siguientes al parto la licencia de maternidad a su Jefe Inmediato y/o al área de Talento Humanos o quien haga sus veces donde se encuentra laborando, para que éste a su vez lo envíe a la Dirección de Sanidad (EJC-ARC) o JEFSa quien debe remitir mediante oficio al Grupo de Talento Humano DIGSA, en un plazo máximo de 10 días, de acuerdo con lo contemplado en la Guía de Administración del Talento Humano DIGSA y el Procedimiento Gestión incapacidades DIGSA.

Para el caso de los funcionarios DIGSA Nivel Central, serán los Coordinadores los que remitan esta documentación al Grupo Talento Humano.

6.3. Licencia parental compartida

Permite a los padres distribuir las últimas 6 semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- 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



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"

Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170
www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.



- (1) o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
- 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 pareja de común acuerdo, sin que se recorte el periodo de licencia del padre a partir de la fecha de parto.
 - En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
 - La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia compartida en el periodo correspondiente (Ley 2114/2021 artículo 2 Parágrafo 4).
 - Para acceder a esta licencia se debe cumplir los siguientes requisitos:
 - **El único soporte válido para el otorgamiento** de licencia compartida es el **Registro Civil de Nacimiento**.
 - Debe existir mutuo acuerdo entre los padres plasmado en un documento firmado, explicando la distribución de las semanas de licencia, que deben presentar ante sus empleadores en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor, que **debe estar autorizado por el médico tratante de la EPS**.
 - Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico de la EPS, 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.
 - 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.

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Todo funcionario planta salud DIGSA, deberá entregar el registro civil de nacimiento, el certificado médico expedido por la EPS y el acuerdo con la explicación de las



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"

Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170

www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.



semanas compartidas avalado por el médico tratante, mediante oficio a su jefe inmediato, máximo dentro de los 30 días posteriores a la fecha del parto.

- No pueden acceder a la licencia parental compartida:
 - a) Padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales.
 - b) Padres condenados en los últimos dos (2) años por violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
 - c) Padres que tengan vigente una medida de protección en su contra.

6.4. Licencia parental flexible de tiempo parcial

La madre y/o el padre podrá cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, de esta forma, la licencia se extiende al doble de tiempo del periodo seleccionado, esta licencia es independiente del permiso de lactancia de la madre.

Las condiciones para acceder a esta licencia son:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la segunda (2) semana de su licencia de paternidad.
- Las madres podrán usar esta figura a partir de la semana 13 de su licencia de maternidad.

Para los funcionarios planta salud de DIGSA, se debe llegar a un acuerdo con el jefe inmediato del tiempo a tomar y horario que se establecerá y solicitarlo mediante oficio con fechas de inicio y fin dentro de los tres (3) días siguientes al parto.

- El tiempo de esta licencia se contará a partir de la fecha del parto, salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar 1 o 2 semanas de licencia previas a la fecha probable del parto, Los periodos seleccionados no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente, salvo casos donde exista acuerdo entre el empleador y el trabajador debidamente explicado mediante oficio.
- Esta licencia, será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente, el pago se realizará por medio del empleador y estará a cargo de la EPS.
- El pago del salario por el tiempo parcial laborado se regirá de acuerdo con la normatividad vigente.
- Esta modalidad de licencia 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 artículo 2 de la Ley 2114 de 2021.





- Para acceder a esta licencia se deben cumplir los siguientes requisitos:
 - **El único soporte válido para el otorgamiento** de licencia compartida es el **Registro Civil de Nacimiento**.
 - Debe existir obligatoriamente un acuerdo entre el empleador y el trabajador, el cual irá acompañado por el certificado médico que dé cuenta de:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o indicación de la fecha del parto.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarían la licencia correspondiente.
 - Para los empleados planta salud DIGSA, este acuerdo debe consultarse con el jefe inmediato, dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor y el jefe debe dar respuesta dentro de los cinco (5) hábiles siguientes.
- Esta licencia también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Todo funcionario deberá entregar el registro civil de nacimiento, el certificado médico expedido por la EPS y oficio con el acuerdo determinado entre el jefe inmediato y el empleado planta salud, del tiempo de flexibilización con fecha de inicio y fecha final de la licencia.

6.5. Casos excepcionales

- En caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, la licencia materna se extiende al padre.
- 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 ya establecidas por la ley.
- En casos de parto múltiple o nacimiento con discapacidad, la licencia se ampliará dos (2) semanas más, pasando de 18 a 20.
- La licencia parental compartida y la licencia flexible de tiempo parcial también aplica a padre de niños prematuros y adoptivos.
- La Ley 2114 de 2021 no aplica para licencias que hayan iniciado antes del 29 de julio de 2021.





6.6. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral mediante la adición del artículo 241A al CST

- No se incluye la prueba de embarazo dentro de las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de preingreso dejando constancia de esto, solo se puede solicitar la prueba con consentimiento previo de la trabajadora, en casos en los que el desempeño laboral pueda incidir negativamente en el desarrollo del embarazo.
- En aquellos casos en los cuales las evaluaciones médicas pre-ocupacionales o de preingreso requieran exámenes de sangre, la aspirante al cargo, podrá elegir el centro médico o laboratorio para que le practiquen dichas pruebas. Se debe tener en cuenta, que el centro médico o laboratorio seleccionado debe estar avalado por el Ministerio de Salud y Protección Social.
- En las entrevistas laborales se encuentra prohibido realizar preguntas que tengan relación con planes reproductivos.

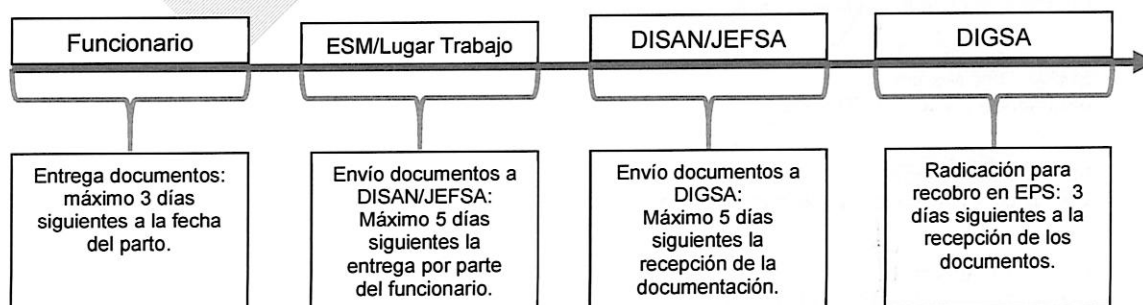
7. METAS E INDICADORES

7.1. Resultados esperados:

7.1.1. Cumplimiento de los requisitos exigidos:

DESCRIPCIÓN	DEFINICIÓN	META	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Licencias de Paternidad	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de licencias que cumplen requisitos } *100}{\text{N}^\circ \text{ de licencias recibidas al año}}$	$\geq 70\%$	Anual
Licencia Parental Compartida	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de licencias que cumplen requisitos } *100}{\text{N}^\circ \text{ de licencias recibidas al año}}$	$\geq 70\%$	Anual
Licencia parental flexible de tiempo parcial	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de licencias que cumplen requisitos } *100}{\text{N}^\circ \text{ de licencias recibidas al año}}$	$\geq 70\%$	Anual

7.1.2. Cumplimiento de los tiempos establecidos:



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"

Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170
www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.



DESCRIPCIÓN	DEFINICIÓN	META	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Licencias	<u>N° total de días hasta la recepción de los documentos en DIGSA *100</u> N° de días establecido para la entrega (13 días)	≥ 70%	Anual

*Los tiempos se establecen en relación con la fecha de recepción de los documentos en DIGSA -Grupo Talento Humano- mediante los oficios remitidos por las Direcciones de Sanidad (EJC- ARC), JEFSa y Coordinadores de Grupo DIGSA Nivel Central, en relación con la fecha del nacimiento del recién nacido.

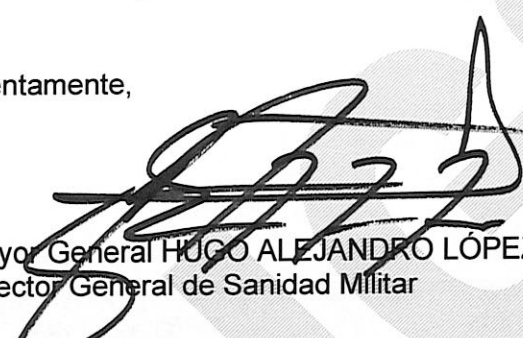
8. MEDIOS DE VERIFICACIÓN

8.1.1. Oficio allegado al grupo Talento Humano DIGSA, remitido por las Direcciones de Sanidad (EJC- ARC), JEFSa y Coordinadores de Grupo DIGSA Nivel Central, con los físicos de las licencias de maternidad y paternidad, licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, con los respectivos soportes contemplados en este documento.

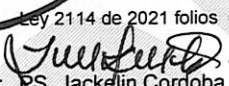
9. ANEXOS

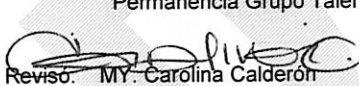
- Ley 2114 de 2021.

Atentamente,


Mayor General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO
Director General de Sanidad Militar

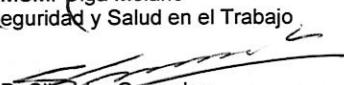
Anexo: Ley 2114 de 2021 folios cinco (05) folios


Elaboró: RS. Jackelin Cordoba
Permanencia Grupo Talento Humano


Revisó: MY. Carolina Calderon
Coordinadora Grupo Talento Humano


PD. Angela Tofiño
Coordinadora Grupo Asuntos Legales


SMSM. Olga Molano
Seguridad y Salud en el Trabajo


PD. Silvestre Granados
Coordinador Grupo Gestión de la información


VoBo: CN. Carlos Amaya
Subdirector Administrativo y Financiero



"NOS VEMOS EN LA VICTORIA" - "Un equipo humano al servicio de la salud"
Avenida Calle 26 No 69 – 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 17 PBX. 3238555 Ext 1170
www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co; seguridadsocialdigsa@sanidad.mil.co. Somos un régimen de excepción que administra los recursos del subsistema de salud de las FFMM, conforme a la Ley 352 de 1997.

"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 ARTÍCULOS 236 Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 241A DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto *ampliar la licencia de paternidad*, crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial modificar el artículo 236 y adicionar el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.

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 3°. 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 parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

Parágrafo 4°. 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 postparto 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 parágrafo, 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 5°. 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 regirá 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 regirá 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 4º 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.

ARTÍCULO 3º. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.
Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

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

El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos

cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.

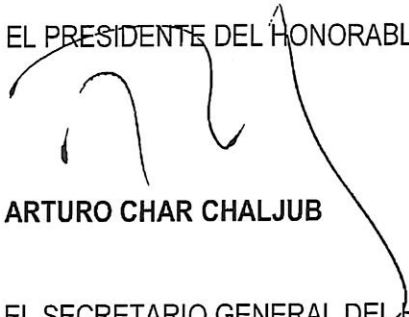
ARTÍCULO 4º. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.

El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a trabajadores y empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.

ARTÍCULO 5º. Compensación de Maternidad de los Afiliados del Régimen Subsidiado que contribuyen solidariamente al SGSSS. Para las afiliadas del régimen subsidiado cabeza del núcleo familiar que contribuyan solidariamente al SGSSS, de conformidad con el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que haga sus veces, se les reconocerá una compensación de maternidad proporcional a la tarifa de la contribución realizada. Para tal efecto, el Gobierno nacional reglamentará los términos y condiciones en los que operará este reconocimiento.

ARTÍCULO 6º. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA



ARTURO CHAR CHALJUB

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA



GREGORIO ELJACH PACHECO

EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES


GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ

EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE
REPRESENTANTES


JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

LEY No. 2114

"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 241^a DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

29 JUL 2021

Dada en Bogotá, D.C., a los



EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSE MANUEL RESTREPO ABONDANO

LA VICEMINISTRA DE PROTECCIÓN SOCIAL DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, ENCARGADA DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL.



MARIA ANDREA GODOY CASADIEGO

EL MINISTRO DEL TRABAJO,



ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ