



Informativo Laboral No. 2

10 de enero de 2017

Licencia de maternidad

El Congreso de Colombia expidió la Ley 1822 del 4 de enero de 2017 "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".

Los aspectos más relevantes de dicha Ley son los siguientes:

- 1. La duración de la licencia de maternidad es de dieciocho (18) semanas y se remunera con el salario que devengue la trabajadora al momento de iniciar su disfrute.*
- 2. Si el salario no es fijo como en el caso del salario a destajo o por tarea, se tomará el salario promedio devengado en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.*
- 3. La trabajadora debe presentar un certificado médico al empleador en el cual debe constar:*
 - El estado de embarazo de la empleada.*
 - La indicación del día probable del parto.*
 - La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que ha de iniciarse, por los menos, dos (2) semanas antes del parto.*
- 4. Todas las previsiones y garantías establecidas para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad 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.*

Calle 31 N° 13 A - 51 Torre 1 Oficina 111 Edificio Panorama

Teléfonos: 355 2491 - 355 2857

www.slcabogados.co ; laboral@slcabogados.com

Bogotá D.C.



5. *En caso de fallecimiento 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.*

Aunque la Ley no aclaró qué clase de enfermedad debe padecer la madre para que el empleador le conceda la licencia al padre del bebé por el tiempo restante, consideramos que es aquella que le impida atender sus deberes maternos. Para ello, el médico tratante expedirá el certificado correspondiente.

Esta licencia a cargo del empleador debe ser remunerada y es incompatible con la licencia de calamidad doméstica. Si el trabajador solicitó ésta última por el nacimiento de un hijo, los días se descontarán de la licencia remunerada.

6. *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 la ley. Si se trata de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más. El médico tratante expedirá el certificado en el que se indique la diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, así como la multiplicidad en el embarazo.*

7. *La trabajadora tomará las dieciocho (18) semanas de la licencia de maternidad de la siguiente manera:*

- *Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto. 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 por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.*
- *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.

- 8. Se mantiene la licencia remunerada de paternidad de ocho (8) días hábiles por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente. Para el pago de esta licencia por parte de la EPS, se requiere que el padre haya cotizado durante las semanas previas al reconocimiento de la misma.*

No obstante lo anterior, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, es requisito indispensable para el pago de la licencia de paternidad que el padre haya cotizado durante todo el periodo de gestación de la madre.

- 9. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria y/o de alguna de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia.*

- 10. Finalmente, la Ley 1822 de 2017 fue publicada en el Diario Oficial No. 50.106 del 4 de enero de 2017, fecha a partir de la cual entró en vigencia.*

Atentamente,

SOLUCIONES LABORALES CORPORATIVAS S.A.S.
EEFC