

LEY 1468 DE 30 DE JUNIO DE 2011
CONGRESO DE COLOMBIA

CONTENIDO: LICENCIA DE MATERNIDAD. SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 236, 239, 57, 58 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

TEMAS ESPECÍFICOS: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, CÓDIGO SUSTANTIVO LABORAL, LICENCIA DE MATERNIDAD, LICENCIA EN ÉPOCA DE PARTO, DERECHOS DE LA MUJER EMBARAZADA

Congreso de la República

LEY JOSÉ LICENCIA DE PATERNIDAD LEY 1468 DE 2011

(Junio 30)

“Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

ART. 1º—**(Modificado).*** El [artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo](#) quedará así:

ART. 236.— **Descanso remunerado en la época del parto.** 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, 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.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

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 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas

más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) **Licencia de maternidad preparto.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) **Licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PAR. 1º—La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de 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 será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

(Nota: Se declara exequible condicionalmente la expresión “El esposo o compañero permanente”, en el entendido de que estas expresiones se refieren a los padres en condiciones de igualdad, independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre; y exequible condicionalmente la expresión “del cónyuge o de la compañera”, en el entendido de que la licencia de paternidad opera por los hijos en condiciones de igualdad, independientemente de su filiación, contenidas en el parágrafo 1º del presente artículo por la Corte Constitucional en [Sentencia C-383 de 2012](#), M.P. Luis Ernesto Vargas Silva)

PAR. 2º—De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PAR. 3º—Para efecto de la aplicación del numeral 5º 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.

(Nota: Véase [Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 artículo 2.2.11.2.8](#) del Departamento Administrativo de la Función Pública)

***(Nota: El presente artículo fue modificado por la [Ley 1822 de 2017 artículo 1°](#))**

ART. 2°—**(Modificado).*** Modifíquese el [artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo](#), el cual quedará así:

ART. 239.—**Prohibición de despido.** 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

***(Nota: El presente artículo fue modificado por la [Ley 1822 de 2017 artículo 2°](#))**

(Nota: El numeral 1° del artículo 239 fue declarado exequible en la [Sentencia C-5 de 2017](#) de la Corte Constitucional M.P Luis Ernesto Vargas Silva, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).)

ART. 3°—Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

ART. 57.—**Obligaciones especiales del empleador.** Son obligaciones especiales del empleador:

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ART. 4°—Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral:

ART. 58.—**Obligaciones especiales del trabajador.** Son obligaciones especiales del trabajador:

8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1° del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ART. 5°—**Vigencias y derogatorias.** La presente ley rige a partir de su sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

República de Colombia – Gobierno Nacional

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D.C., a 30 de junio de 2011.