



**TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY N° 129 DE 2019 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA, LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL Y EL FUERO DE PROTECCIÓN PARENTAL, SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 236, 239, 240 Y 241 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".**

## **EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

### **DECRETA:**

**Artículo 1º. Objeto.** La presente ley tiene por objeto crear la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental y modificar los artículos 236, 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo y dictar otras disposiciones.

**Artículo 2º.** Modifíquese el párrafo 2º del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese los párrafos 4º y 5º al mismo artículo, 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 1 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:

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, 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 tomarla 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 1°.** 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 2°.** El padre tendrá derecho a **ocho (8)** 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, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante **las 2 semanas** previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

**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.** La licencia parental compartida es de 22 semanas, resultado de unificar los días de licencia de maternidad (18 semanas) y los de la licencia de paternidad (4 semanas). Los padres podrán distribuir libremente estas semanas, 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.

Al escoger esta figura se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y parágrafos anteriores.

La licencia parental compartida se registrará 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. El tiempo de licencia del padre deberá ser de mínimo cuatro (4) semanas intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre de común acuerdo entre los dos.

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 una declaración juramentada ante Notaría Pública 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 la Notaría Pública y 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 debe empezar la licencia.**

La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta las reglas del numeral 4 y el párrafo 3° del 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 por los delitos contemplados en el título VI delitos 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.

**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, en el marco del teletrabajo, de conformidad con lo establecido por la Ley 1221 de 2008. 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 a partir de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a partir 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.
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. Al escoger la licencia parental flexible de tiempo parcial se está renunciando a hacer uso de las licencias de maternidad y paternidad en los términos contemplados en los incisos y párrafos anteriores.



Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, 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 ser registrado en Notaría Pública y 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 debe empezar la licencia.**

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 las reglas del numeral 4 y el parágrafo 3° del 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.

**Artículo 3°. Fuero de Protección Parental.** Modifíquese los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

**ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>**

1. Nadie podrá ser despedido por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.



2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo, lactancia o licencia parental, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.
3. Las personas de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas **sin autorización de las autoridades competentes**, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. 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.

#### **ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.
2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador o a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

#### **ARTÍCULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO.**

1. El empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador o a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique al trabajador o a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

**Artículo 4º. Medidas antidiscriminatorias en material laboral.** Adiciónese un artículo 241 A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

## **ARTÍCULO 241 A. MEDIDAS ANTI DISCRIMINATORIAS EN MATERIAL 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 pre ocupacionales o de pre ingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre; la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en donde 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 correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; 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 correspondiente hasta a cien (100) SMLMV; de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.





**Artículo Nuevo: COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DE NUEVAS MODALIDADES DE LICENCIAS PARENTALES Y CAMPAÑAS PEDÁGPGICAS 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, por lo menos, durante tres (3) años, incluyendo, difusión en medios masivos de comunicación, así como talleres dirigidos a empleadores y trabajadores.

**Artículo 5º. Vigencia.** La presente ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**JUAN CARLOS REINALES AGUDELO**  
**Ponente**

**ÁNGELA PATRICIA SANCHEZ LEAL**  
**Ponente**

**EDWING FABIAN DÍAZ PLATA**  
**Ponente**

**JORGE ENRIQUE BENEDETTI MARTELO**  
**Ponente**



## SECRETARÍA GENERAL

Bogotá, D.C., agosto 19 de 2020

En Sesión Plenaria del día 29 de julio de 2020, fue aprobado en Segundo Debate el Texto Definitivo con modificaciones del Proyecto de Ley N° 129 de 2019 Cámara **“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA, LA LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL Y EL FUERO DE PROTECCIÓN PARENTAL, SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 236, 239, 240 Y 241 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**. Esto con el fin de que el citado Proyecto de Ley siga su curso legal y reglamentario y de esta manera dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992.

Lo anterior, según consta en el acta de la Sesión Plenaria Ordinaria N° 144 de julio 29 de 2020, previo su anuncio en la Sesión Plenaria de los días 28 de julio de 2020, correspondiente al Acta N° 143.

**JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO**  
Secretario General