



CIRCULAR No. 0002 DE 2017

DE: Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo

PARA: Rectoría, Vicerrectoría General, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría de Investigación, Vicerrectorías de Sedes Bogotá, Medellín, Manizales y Palmira, Secretaría General, Gerencia Nacional Financiera y Administrativa, Gerencia Nacional de UNISALUD, Direcciones de Sedes de Presencia Nacional Caribe, Orinoquía, Amazonía y Tumaco, Direcciones Nacionales, Oficinas Nacionales, Decanaturas de Facultad, Secretarías de Sede, Direcciones de Personal de Sedes, Direcciones de Departamento, Direcciones de Institutos, Jefaturas de Unidad, Jefaturas de Unidad de Sedes de Presencia Nacional y Servidores Públicos de la Universidad Nacional de Colombia.

FECHA: 22 FEB. 2017

ASUNTO: **Licencia de maternidad** - Lineamientos para la aplicación de la Ley 1822 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"* .

La licencia de maternidad, es un beneficio de tipo económico que reconoce el Sistema General de Seguridad Social en Salud a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de edad o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente.

Con la expedición de la Ley 1822 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"* se aumentó en cuatro (4) semanas la licencia de maternidad para un total de dieciocho (18) semanas, se precisó ciertas situaciones frente a la licencia de paternidad y se modificó la prohibición de despido consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

La licencia de maternidad o paternidad contemplada como situación administrativa al interior de la Universidad Nacional de Colombia bajo los preceptos de los estatutos del Personal Docente y Administrativo, Acuerdos del Consejo Superior Universitario Nos. 123 de 2013 y 067 de 1996 respectivamente, establecieron que dicha licencia se concederá de conformidad con lo señalado en las normas legales vigentes.

La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo mediante la presente circular presenta a continuación los parámetros necesarios para la aplicación de la Ley 1822 de 2017 al momento de conceder las licencias de maternidad y paternidad según sea el caso:



LICENCIA DE MATERNIDAD

Por medio de la Ley 1822 de 2017 se incrementó licencia de maternidad de catorce (14) a dieciocho (18) semanas, por lo cual se deberá observar:

- 1) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y la del nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas. Para este efecto se requiere, adicional al registro de nacido vivo, una certificación de dicha diferencia emitida por el médico tratante o la entidad promotora de salud EPS a la que se encuentre afiliada.
- 2) Cuando se trate de madres con parto múltiple la licencia se ampliará en dos (2) semanas más para un total de veinte (20) semanas.
- 3) La Servidora Pública que haga uso de la licencia podrá tomarse una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto, dicha situación deberá ser acreditada con base en la recomendación emitida por el médico tratante o la entidad promotora de salud EPS a la que se encuentre afiliada.
- 4) 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) semanas de posparto. Situación que se debe acreditar con los soportes emitidos por el médico tratante o la EPS a la que se encuentre afiliada.
- 5) 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.
- 6) La licencia remunerada por maternidad o paternidad es incompatible con la licencia de calamidad doméstica. En caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo se descontarán los días otorgados de la licencia de que trata esta circular.
- 7) En el caso de los niños adoptivos se aplicarán las mismas prerrogativas y normativa, sin perjuicio de lo estipulado en los artículos 2 y 63 de la Ley 1098 de 2006, "Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia".

REQUISITOS PARA DISFRUTAR DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD (Numeral 3 del artículo 1o. de la Ley 1822 de 2017)

La servidora pública debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- 1) El estado de embarazo de la servidora pública.
- 2) La indicación del día probable del parto, y
- 3) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse una semana antes del parto.

LICENCIA DE PATERNIDAD

- 1) El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.
- 2) El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, por cuanto la Universidad debe presentarlo ante la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes la fecha del nacimiento del menor.
- 3) La licencia de paternidad estará 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.

Si el padre queda a cargo del recién nacido por causa de enfermedad o 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 le faltaba a la madre para completar todo el periodo.

Finalmente, para lograr una eficaz y eficiente operación de los procesos de nómina de la Universidad, las novedades que surjan con ocasión de las licencias de maternidad o paternidad se sujetaran a los calendarios relacionados con el reporte de novedades del personal académico y administrativo, que para tal efecto se establecieron en la circular No. 001 de 2017 y en las demás circulares que a futuro las modifiquen o complementen.



ALBA ESTHER VILLAMIL OCAMPO
Directora Nacional de Personal Académico y Administrativo

2

