

¿Cómo acceder a la licencia de maternidad y qué hacer si no la reconocen o pagan?

1. Para tener derecho a la licencia de maternidad, la mujer trabajadora debe:

• **Trabajadora dependiente (vinculada mediante contrato laboral):** debe presentar al jefe o empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo o los documentos que prueben la adopción.

b) La indicación del día probable del parto. Cuando se trata de madre o padre adoptante, la fecha del parto se entiende como la fecha de entrega oficial del niño(a) que se adopta.

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, debe iniciarse una o dos semanas antes del parto.

d) Como es la EPS a la que se encuentra afiliada y cotizando la madre la que debe pagar la licencia, la madre trabajadora debe presentar lo siguiente:

- Solicitud pidiendo el reconocimiento y pago de la licencia.
- Certificado de nacido vivo o registro civil de nacimiento del hijo.

e) En el caso de reconocimiento del tiempo de licencia antes del parto, copia de historia clínica o certificado médico sobre el estado de embarazo y la fecha probable del parto.

f) El pago de la licencia se hará conforme al sueldo que venían devengando al momento de empezar la licencia.

• **Trabajadora independiente:** es decir aquellas personas que no tengan vinculación laboral y que coticen al sistema de salud (Ej: contrato de prestación de servicios),

deberán informar y presentar a su EPS, para la solicitud de licencia de maternidad, los mismos documentos y/o certificaciones que demuestren el embarazo. La madre independiente tiene los mismos beneficios que las trabajadoras, con la diferencia de que el pago de la licencia se hará de la siguiente manera:

- Trabajadora independiente se le reconocerá la licencia sobre el 40% de los honorarios, sin que pueda ser menos de un salario mínimo mensual.

2. En caso de que surjan conflictos con el disfrute, reconocimiento o pago de la licencia de maternidad de la trabajadora dependiente por parte de:

- **Empleador:** se podrá acudir primero al inspector de trabajo, antes de presentar demanda laboral, con el fin de recibir asesoría, presentar una queja por el incumplimiento de las obligaciones o en ciertos casos, intentar una conciliación sólo sobre los derechos que el trabajador puede negociar, como el caso de las indemnizaciones.

En el caso de los empleados públicos, la ley establece que la demanda deberá presentarse a través de abogado. Los trabajadores privados u oficiales, sólo requerirán abogado cuando el valor de sus reclamaciones superen los 20 salarios mínimos.

- **EPS a la cual cotiza la trabajadora (ya sea dependiente o independiente):** Se podrá intentar un arreglo directo con la entidad prestadora de salud, caso contrario podrá presentar queja y/o denuncia ante la Superintendencia de Salud.

Dónde acudir

- Empresa Promotora De Salud EPS

- Jefe O Empresa Empleadora

- La licencia de maternidad es un derecho el cual se otorga independientemente de la orientación sexual de la persona.

- Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. Para mayor información consulte [¿Qué debo hacer si fui despedido de la empresa donde trabajaba sin ninguna justificación?](#)

- Por regla general, para el reconocimiento de la licencia de maternidad, se exige a la madre haber cotizado a salud durante todo el tiempo del embarazo. Sin embargo, si no se ha podido cotizar durante todo el tiempo o han habido interrupciones, la Corte Constitucional ha dicho que de todas formas se tiene derecho al pago de la licencia y

que sólo si le faltaron más de dos meses por cotizar, se le pagará la licencia en forma proporcional al tiempo que haya cotizado.

- La trabajadora independiente, a pesar de que quien le reconoce la licencia de maternidad es su EPS, deberá informar a su jefe sobre este periodo con el objetivo de que se adelanten los trámites pertinentes para suspender su contrato durante el tiempo que disfrute de su licencia. Cabe resaltar que el contrato deberá ser reactivado, una vez termine la licencia.
- La ley contempla que cuando se trate de mujeres con parto múltiple tendrán dos semanas más de licencia, es decir 20 en total.
- Si la madre no alcanzó a disfrutar de la semana obligatoria antes del parto debido a que se adelantó el mismo, las 18 semanas se contarán a partir del nacimiento del bebé.
- El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo sin descuento alguno del salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.
- La licencia materna se extiende al padre 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.
- La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que establece la ley.
- Para la licencia remunerada de paternidad, el único soporte válido es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes 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 semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.