

LINEAMIENTOS DE ACOMPAÑAMIENTO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Fundación Universitaria Católica del Norte
Coordinación General Gestión Humana y Teletrabajo
V1 - Agosto de 2025

PRIMERO. OBJETIVO: Establecer los lineamientos institucionales de la Fundación Universitaria Católica del Norte para acompañar, con calidez y responsabilidad, a las trabajadoras y trabajadores en el ejercicio de su maternidad y paternidad, mediante la aplicación adecuada de la licencia de maternidad, la licencia de paternidad, el permiso de lactancia y el proceso de reconexión laboral, estos lineamientos buscan no solo cumplir con la normatividad vigente, sino también brindar un entorno protector, empático y coherente con el valor de la vida, el bienestar integral y la armonía entre el trabajo y la familia.

SEGUNDO. ALCANCE: Aplica a todas las trabajadoras y trabajadores de la Fundación Universitaria Católica del Norte que tengan un vínculo laboral vigente y se encuentren en estado de embarazo, hayan dado a luz recientemente, estén en periodo de lactancia o hayan sido padres recientemente. Su aplicación se realizará conforme a la legislación colombiana y en coherencia con el compromiso institucional de proteger y acompañar la maternidad y la paternidad como dimensiones fundamentales del cuidado y el bienestar.

TERCERO. DEFINICIONES: Para la correcta interpretación y aplicación de los lineamientos, se tienen los siguientes términos:

- **Licencia de maternidad:** Período de descanso remunerado al que tiene derecho la trabajadora gestante, otorgado antes y después del parto, con el fin de proteger su salud y la del recién nacido.
- **Licencia de paternidad:** Período de descanso remunerado al que tiene derecho el trabajador padre, con ocasión del nacimiento de su hijo(a), conforme a la legislación vigente.
- **Permiso de lactancia:** Tiempo dentro de la jornada laboral destinado a permitir a la madre lactante amamantar o extraer leche, y en los casos previstos por la ley, otorgado también al padre cuando tiene la custodia exclusiva o en circunstancias especiales que le permitan ejercer este derecho.
- **Reconexión laboral:** Conjunto de acciones orientadas a facilitar el retorno de la trabajadora o trabajador a sus funciones habituales luego del disfrute de su licencia de maternidad o paternidad, con énfasis en su adaptación emocional, organizacional y funcional.
- **Estabilidad laboral reforzada:** Protección especial que impide el despido de una trabajadora embarazada o lactante, y en algunos casos al trabajador padre, salvo autorización expresa del Ministerio de Trabajo.
- **Entidad Promotora de Salud (EPS):** Entidad encargada de reconocer económicamente las licencias de maternidad y paternidad conforme al régimen de seguridad social en salud.

CUARTO. DURACIÓN Y REMUNERACIÓN DE LA LICENCIA: La licencia de maternidad tiene una duración total de dieciocho (18) semanas consecutivas, que deben ser disfrutadas en la época del parto, esta licencia será remunerada en su totalidad por el empleador o la entidad de seguridad social correspondiente, y se liquidará con base en el salario que la trabajadora esté devengando al momento de iniciar la licencia.

QUINTO. REQUISITOS PARA EL RECONOCIMIENTO: Para que por parte de la Fundación Universitaria Católica del Norte se haga el reconocimiento y se conceda la licencia de maternidad, la trabajadora debe presentar un certificado médico expedido por un profesional de la salud debidamente habilitado, el cual debe contener de manera explícita la siguiente información:

- Confirmación del estado de embarazo de la trabajadora.
- Fecha probable de parto, estimada médicamente.



Campus Santa Rosa de Osos

Carrera 21 N° 34B

Medellín

Calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5°



PBX:(057) 604 605 15 35



info@ucn.edu.co



- Fecha de inicio recomendada para la licencia, la cual, salvo indicación médica en contrario, deberá iniciar al menos dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto.

Este certificado debe ser entregado a la Coordinación General de Gestión Humana y Teletrabajo, con el fin de coordinar el inicio efectivo de la licencia y garantizar la continuidad en el pago de salarios o prestaciones económicas.

SEXTO. AMPLIACIÓN DEL DERECHO A OTRAS PERSONAS RESPONSABLES DEL MENOR: La licencia de maternidad no es un beneficio exclusivo de la madre biológica, en atención a los principios de equidad, corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y protección del recién nacido, la ley colombiana ha establecido que este derecho también puede ser extendido, en iguales condiciones y con los mismos beneficios, a otras personas que asuman el rol principal de cuidado del menor en situaciones especiales, los casos en los que procede esta ampliación:

- **Madres adoptantes:** Cuando una mujer adopta a un menor, se le reconoce el mismo derecho a la licencia de maternidad previsto para la madre biológica, es decir, una licencia remunerada de dieciocho (18) semanas, en este caso, el tiempo de licencia comenzará a contarse a partir de la fecha oficial de entrega del menor, debidamente certificada por la autoridad competente o por la entidad autorizada que intervino en el proceso de adopción. La madre adoptante gozará de los mismos beneficios, protección laboral reforzada y garantías legales que la madre gestante, durante el tiempo que dure la licencia y en el periodo posterior a su reincorporación laboral.
- **Padres que asuman la custodia exclusiva del menor:** En los casos en los que, por circunstancias excepcionales, el padre asuma de manera exclusiva la custodia, protección y cuidado del recién nacido, la ley le otorga el derecho a disfrutar la licencia de maternidad en los términos que le habrían correspondido a la madre. Estas circunstancias pueden incluir, entre otras el fallecimiento de la madre durante el parto o en el periodo inmediatamente posterior, la enfermedad grave o incapacidad médica certificada que le impida a la madre ejercer el rol de cuidado del menor o abandono del menor por parte de la madre, debidamente comprobado. En tales situaciones, el empleador del padre debe otorgarle una licencia remunerada por el tiempo restante que faltaba para finalizar la licencia que legalmente le correspondía a la madre; este derecho también aplica para padres adoptantes que reciban la custodia exclusiva del menor sin el acompañamiento de la madre.

SÉPTIMO. CASOS ESPECIALES QUE GENERAN AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA: Si bien la licencia de maternidad en Colombia contempla un período estándar de dieciocho (18) semanas, existen circunstancias especiales en las que este tiempo puede ser ampliado, en función de las condiciones particulares de salud del recién nacido, la madre o la modalidad de parto, estos casos corresponden a:

- **Nacimiento prematuro:** Cuando un niño o niña nace de forma prematura, es decir, antes de la semana 37 de gestación, la madre tiene derecho a una ampliación proporcional de la licencia de maternidad, con el fin de compensar el tiempo que el bebé no alcanzó a permanecer en el útero hasta completar la gestación a término, para este caso, se calcula la diferencia entre la fecha real del nacimiento y la fecha estimada para el parto a término donde a este período adicional se suma a las 18 semanas de licencia ordinaria.
- **Parto múltiple:** Cuando la madre da a luz a más de un hijo en el mismo parto (gemelos, trillizos, etc.), la licencia de maternidad se amplía en dos (2) semanas adicionales, pasando de 18 a 20 semanas, esta extensión tiene como finalidad reconocer el esfuerzo físico, emocional y logístico que representa cuidar simultáneamente a dos o más recién nacidos, especialmente durante las primeras semanas de vida, que demandan alta disponibilidad y cuidados intensivos.



Campus Santa Rosa de Osos

Carrera 21 N° 34B

Medellín

Calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5°



PBX:(057) 604 605 15 35



info@ucn.edu.co



- **Nacimiento de hijo con discapacidad:** Si el hijo o hija nace con algún tipo de discapacidad diagnosticada médicamente, la madre tiene derecho a una ampliación de dos (2) semanas sobre la licencia ordinaria, es decir, tendrá un total de 20 semanas de licencia remunerada, condición que debe ser certificada por el médico tratante y debe estar debidamente soportada por los informes médicos o exámenes que indiquen la situación de discapacidad del menor.
- **Extensión médica justificada:** De manera general, el médico tratante puede recomendar una extensión de la licencia por razones específicas relacionadas con la salud física o mental de la madre, del hijo o de ambos, cuando existan condiciones clínicas que así lo ameriten, en estos casos, la extensión se tramita por medio de incapacidades médicas posteriores a la licencia, o se ajusta la distribución del tiempo entre la etapa preparto y posparto, según lo prescrito por el profesional de la salud.

OCTAVO. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE LICENCIA DE MATERNIDAD: La licencia de maternidad puede distribuirse entre un período antes del parto (preparto) y un período después del parto (posparto), de acuerdo con la recomendación médica y la normatividad vigente, esta distribución debe estar sustentada mediante un certificado médico que indique las condiciones y fechas correspondientes.

NOVENO. LICENCIA PREPARTO: La trabajadora tiene derecho a disfrutar de una (1) semana obligatoria antes de la fecha probable del parto, esta semana de descanso puede ampliarse a dos (2) semanas, siempre que el médico tratante así lo indique en un certificado médico debido a razones clínicas o condiciones especiales del embarazo. En caso de que, por razones médicas debidamente certificadas, la trabajadora no pueda disfrutar la semana preparto, se permite acumular el total de las dieciocho (18) semanas de licencia para disfrutarlas íntegramente en el período posparto.

DÉCIMO. LICENCIA POSPARTO: Corresponde al tiempo restante de la licencia de maternidad, contado a partir de la fecha del parto. Su duración depende de cómo se haya distribuido el tiempo preparto:

- **Diecisiete (17) semanas posparto:** cuando se haya disfrutado una (1) semana preparto.
- **Dieciséis (16) semanas posparto:** si el médico autorizó dos (2) semanas de licencia preparto por razones médicas.
- **Dieciocho (18) semanas posparto:** en caso de que, por indicación médica, no se haya hecho uso de la semana preparto.

UNDÉCIMO. RECONOCIMIENTO Y LIQUIDACIÓN DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad remunerada por un período de dieciocho (18) semanas, reconocida y pagada conforme al salario que devengue al momento de iniciar su licencia, el valor de esta licencia se determina de acuerdo con la naturaleza del salario de la trabajadora, diferenciando entre salario fijo y salario variable, así:

- **Trabajadoras con salario fijo:** Cuando la trabajadora recibe un salario fijo mensual, el valor de la licencia de maternidad corresponderá al mismo salario ordinario que devengue al momento de iniciar la licencia, pagado de manera continua durante las dieciocho (18) semanas de descanso legal.
- **Trabajadoras con salario variable:** Cuando la trabajadora devenga un salario variable, ya sea por comisiones, trabajo a destajo, por tarea o cualquier modalidad en la que sus ingresos fluctúen, el cálculo debe incluir todos los conceptos que integran el salario conforme a la ley laboral (comisiones, bonificaciones salariales, horas extras, recargos, etc.), se deberá establecer un promedio para liquidar la licencia, así:



- a. Si la trabajadora ha laborado un (1) año o más en la Institución se tomará como base el promedio del salario devengado durante el último año de servicio, incluyendo todos los pagos salariales variables.
- b. Si la trabajadora ha laborado menos de un (1) año: se tomará como base el promedio del salario percibido durante todo el tiempo efectivamente trabajado en la organización.

DUODÉCIMO. INCOMPATIBILIDADES CON OTRAS LICENCIAS: La licencia de maternidad es incompatible con la licencia por calamidad doméstica cuando esta última se haya solicitado con ocasión del nacimiento de un hijo o hija, en este sentido, si la trabajadora llegara a solicitar y disfrutar días de licencia por calamidad doméstica para atender situaciones relacionadas con el parto o el cuidado inmediato del recién nacido, estos días serán descontados del total de las dieciocho (18) semanas de licencia de maternidad a las que tiene derecho por ley.

DECIMOTERCERO. LICENCIA DE PATERNIDAD: El trabajador que sea padre biológico o adoptante tiene derecho a una licencia remunerada de paternidad, con el fin de acompañar y brindar apoyo a la madre y al recién nacido en los primeros días de vida o de adopción.

DECIMOCUARTO. DURACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD: La licencia de paternidad en Colombia es de dos (2) semanas hábiles, contadas a partir del nacimiento del hijo o de la entrega oficial en caso de adopción, este tiempo puede modificarse por disposición legal o por convenio entre las partes, siempre que sea en beneficio del trabajador, donde esta deberá disfrutarse de manera continua, sin posibilidad de fraccionarla.

DECIMOQUINTO. CONDICIONES PARA SU RECONOCIMIENTO: Para acceder a este derecho, el trabajador debe informar a la Fundación Universitaria Católica del Norte del nacimiento o adopción, tan pronto como ocurra, y deberá hacer la presentación del registro civil de nacimiento del menor o el documento oficial de entrega en caso de adopción.

DECIMOSEXTO. PAGO DE LA LICENCIA: La licencia de paternidad es remunerada en su totalidad con base en el salario mensual que devengue el trabajador al momento de iniciar la licencia esta prestación es asumida por la EPS a la cual se encuentra afiliado, con cargo a la cotización de salud, si el trabajador devenga un salario variable, la liquidación de la licencia se realizará tomando el promedio de los ingresos salariales recibidos durante el último año, o durante el tiempo laborado si este fuera menor.

DECIMOSÉPTIMO. EXTENSIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN CASOS ESPECIALES: Cuando la madre fallece, abandona o está en condición médica que le impida el cuidado del menor, el padre podrá asumir la totalidad de la licencia de maternidad restante, de acuerdo con lo estipulado por la ley, lo cual garantiza la protección del menor y el acompañamiento permanente en circunstancias adversas.

DECIMOCTAVO. LACTANCIA MATERNA: De acuerdo con la legislación laboral colombiana, toda trabajadora que se reintegre a sus labores después de haber disfrutado de su licencia de maternidad tiene derecho a un permiso remunerado de lactancia, este permiso tiene como finalidad facilitar la adecuada alimentación y cuidado del menor durante sus primeros meses de vida, garantizando así su bienestar y desarrollo.

DECIMONOVENO. MODALIDADES DE DISFRUTE: La trabajadora podrá hacer uso del permiso de lactancia de cualquiera de las siguientes formas, de común acuerdo con la Fundación Universitaria Católica del Norte:



Campus Santa Rosa de Osos

Carrera 21 N° 34B

Medellín

Calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5°



PBX:(057) 604 605 15 35



info@ucn.edu.co



- **Dos (2) fracciones de treinta (30) minutos** dentro de la jornada laboral, que podrán programarse de acuerdo con las necesidades de la trabajadora y las posibilidades operativas del empleador.
- **Una (1) hora continua al inicio o al final de la jornada laboral**, según la conveniencia de ambas partes y sin afectar la operación del servicio.

Será de la Fundación Universitaria Católica del Norte responsabilidad facilitar las condiciones para que la trabajadora pueda hacer uso efectivo de este derecho.

VIGÉSIMO. VIGENCIA DE PERIODO DE LACTANCIA: El permiso de lactancia será concedido a partir del momento en que la trabajadora se reincorpore a sus labores, una vez finalizada su licencia de maternidad, y se mantendrá vigente hasta el día en que el hijo o hija cumpla seis (6) meses de edad, en este periodo, la trabajadora podrá hacer uso diario de este tiempo destinado a la alimentación y cuidado del menor, conforme a las modalidades establecidas por la ley y los acuerdos internos.

VIGÉSIMO PRIMERO. LACTANCIA EXCLUSIVA: Cuando se solicite permiso de lactancia para hijos mayores de seis (6) meses de edad, se requerirá que la madre trabajadora presente un certificado médico expedido por el profesional tratante, donde conste que el menor continúa en un esquema de lactancia materna exclusiva, la Institución, de manera coherente con su compromiso con la primera infancia, validará esta condición y concederá el permiso conforme a lo estipulado por la ley y los lineamientos internos.

VIGÉSIMO SEGUNDO. SALA CUNAS: Las salas cuna son espacios destinados al cuidado de hijos menores de trabajadores durante el periodo de lactancia, donde en la Fundación Universitaria Católica del Norte, debido al tipo de vinculación laboral, el número reducido de trabajadoras mujeres y la modalidad de trabajo remoto predominante, no aplica la obligación de implementar una sala cuna institucional.

VIGÉSIMO TERCERO. REINCORPORACIÓN LABORAL: La reincorporación se llevará a cabo conforme a las necesidades de la institución, el rol, el cargo y las funciones que desempeñe la trabajadora, este proceso hace referencia al procedimiento mediante el cual la trabajadora se reincorpora a sus funciones después de haber disfrutado de su licencia de maternidad, garantizando que su retorno al ambiente laboral sea progresivo y adaptado a sus necesidades. Este proceso debe ser manejado de manera que facilite su transición de vuelta al trabajo y considere tanto sus responsabilidades profesionales como el cuidado de su hijo o hija, para lo cual se podría considerar:

- **Adaptación gradual al cargo:** La trabajadora tendrá derecho a una reincorporación progresiva a sus funciones, con el fin de ajustar el ritmo de trabajo a sus nuevas necesidades, en los primeros días o semanas posteriores a su regreso, se fomentará un enfoque gradual para retomar las responsabilidades laborales. Esto puede implicar la asignación de tareas menos exigentes o la redistribución temporal de algunas funciones.
- **Flexibilidad horaria:** La trabajadora tendrá acceso a flexibilidad en el horario laboral durante los primeros meses después de su reincorporación, para poder atender situaciones relacionadas con el cuidado del menor, como visitas médicas, amamantamiento u otros imprevistos, esta flexibilidad puede incluir cambios en los horarios de inicio y finalización de la jornada, así como la opción de teletrabajo cuando sea posible y adecuado.
- **Ajustes en situaciones especiales:** En caso de que la trabajadora enfrente complicaciones médicas postparto o problemas adicionales con el cuidado del menor, el empleador deberá estar dispuesto a realizar ajustes razonables en su reincorporación. Esto puede incluir una



Campus Santa Rosa de Osos

Carrera 21 N° 34B

Medellín

Calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5°



PBX:(057) 604 605 15 35



info@ucn.edu.co

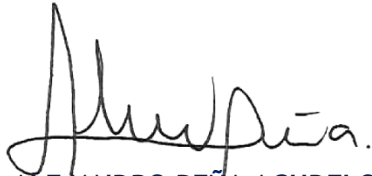


extensión temporal de las flexibilidades horarias, ajustes en la carga laboral o el otorgamiento de tiempo adicional para atender emergencias familiares.

- **Teletrabajo y trabajo en casa:** La Fundación Universitaria Católica del Norte permitirá, cuando las funciones del cargo así lo permitan, la continuidad del vínculo laboral a través de las modalidades de teletrabajo o trabajo en casa, con el fin de facilitar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales durante el embarazo, el periodo de lactancia y posterior reincorporación.

La pertinencia de estas medidas será evaluada por el área de Gestión Humana en coordinación con el líder inmediato, considerando la naturaleza de las funciones, el nivel de autonomía del rol y las necesidades institucionales.

VIGÉSIMO CUARTO. VIGENCIA: Este lineamiento fue diseñado y aprobado por la Coordinación de Gestión Humana y Teletrabajo, para su constancia se firma el **11 de agosto de 2025**, entra a regir a partir de su socialización y deroga otras disposiciones que contravengan las promulgadas en estos lineamientos.



ALEJANDRO PEÑA AGUDELO
Coordinador General de Gestión Humana y
Teletrabajo



ANDREA JOHANA RENDÓN LÓPEZ
Líder de Relaciones Laborales



Campus Santa Rosa de Osos

Carrera 21 N° 34B

Medellín

Calle 52 N° 47 - 42 Edificio Coltejer piso 5°



PBX:(057) 604 605 15 35



info@ucn.edu.co

