Evento Bimodal
Virtual / Presencial

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

MARCO NORMATIVO MUJER GESTANTE Y SST

Natalia E. Gómez Rúa

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA · ACHO Capítulo Antioquia · ASASI · SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia · Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

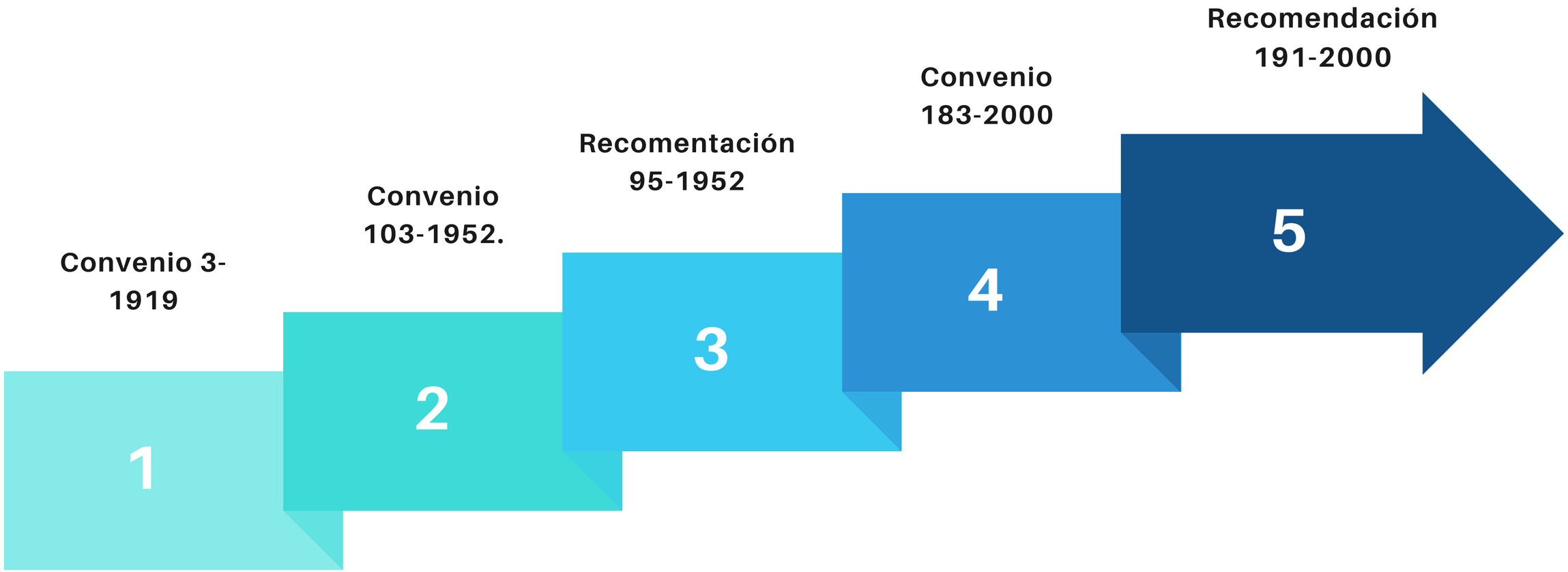
28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

CONTEXTO INTERNACIONAL

MARCO INTERNACIONAL

Organización Internacional del Trabajo



Elaborado por: Natalia E. Gómez Rúa a partir de la normativa

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

PROPUESTA ORGANIZACIÓN IBEROAMÉRICANA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (OISS)

ESTÁNDARES DE GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y/O LACTANCIA

RIESGOS Y PELIGROS

Los riesgos y/o peligros a los cuales puede estar expuesta la mujer gestante en su entorno laboral

LA PRESENCIA DE TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y LA COMUNICACIÓN OPORTUNA DE SU ESTADO POR PARTE DE LA MADRE GESTANTE DE MANERA VOLUNTARIA ACOGIENDO LOS POSTULADOS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD

Cumplir con estándares mínimos y normas nacionales de seguridad, higiene industrial, ergonomía y salud

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Establecer medidas específicas en los puestos de trabajo, bajo los preceptos de un SG SST, no puede entenderse discriminatorio

OISS. GESTIÓN DE LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE EMBARAZO Y/O LACTANCIA [INTERNET]. ESPAÑA: OISS; 2015 [CITADO 23 DE JUNIO DE 2021] P. 19. DISPONIBLE EN: HTTPS://OISS.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2018/11/9-EOSYS-02.PDF1

CONTEXTO EN LOS PAISES EN AMÉRICA LATINA

AMPLIACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Ampliación licencia de maternidad y reconocimiento licencia de paternidad

LICENCIA PARENTAL

Importancia del concepto de familia

CHILE

- Prohibición de operaciones de carga y descarga manual
- La trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado
- Posibilidad del trabajo a distancia o teletrabajo
- Permiso en enfermedad grave por niño menor a un año
- Gastos de traslado a sala cunas a cargo del empleador

PERÚ

- En los centros de trabajo las mujeres gestantes solicitarán al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestación, el cual debe estar certificado por el médico tratante.
- Ampliación especial de la licencia por hijos con cáncer, primero 21 días a cargo del empleador

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico en un mundo que se transforma

CONTEXTO NACIONAL

¿QUÉ PASA EN COLOMBIA?

FUENTE: CANVAS

Ley 823 de 2003

Art. 7. Señala la igualdad de oportunidades para las mujeres en estado de gestación

¿Existe normas específicas en SST

No existen normas específicas en SST.
Es de especial relevancia la relación de la SST con las licencias y estabilidad laboral reforzada

FUENTE: CANVAS

PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL Y LEGAL

LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ANTECEDENTES NORMATIVOS

¿Normas progresivas o regresivas?

- Artículos 43 y 53 de la Constitución Política
- Art. 236 y 239 del Código Sustantivo de Trabajo
- Decreto 1938 de 1994 artículo 25, parágrafo 3
- Decreto 806 de 1998 artículo 63
- Decreto 47 de 2000 artículo 3, numeral 2
- Ley 1468 de 2011
- Decreto 2353 de 2015 artículo 78
- Ley 1822 de 2017
- Ley 2114 de 2021

PRESUPUESTOS CONSTITUCIONALES

LICENCIA Y FUERO

- T-1223-07
- SU 070-15
- SU 071-15
- SU 075-18

VER TAMBIÉN LEY 2141 DE 2021

ÁMBITO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

Elaborado por: Natalia E. Gómez Rúa a partir de la normativa

PRESUPUESTOS DE LA LICENCIA MATERNIDAD-LEY 2114/21

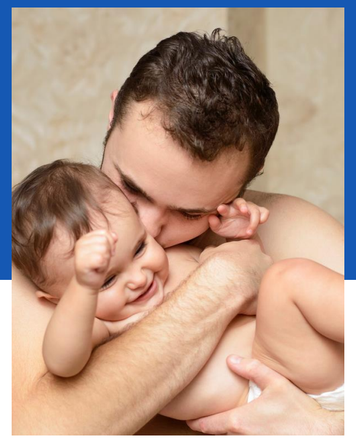
REQUISITOS	CONDICIONES	ASUNTOS PROBLEMÁTICOS	SITUACIONES COMPLEJAS PARA EL EMPLEADOR
• Afiliada(o) cotizante • Dar a luz un niño/niña viv@ • Realizar aportes durante los meses que corresponden al periodo de gestación (*proporcional Artículo 78 del decreto 2353 de 2015) *Las garantías se extienden a la madre adoptante	• Duración: 18 semanas • Licencia de maternidad preparto y posparto • Parto múltiple o hijo con discapacidad, 20 semanas. • Fallecimiento de la madre o enfermedad o abandono, se sustituye al padre o a quien tenga la custodia • Parto prematuro, se tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, adicionándose las 18 semanas.	¿ El empleador está obligado a otorgar la licencia preparto? ¿Tiene derecho la madre a licencia en caso de fallecimiento del hijo? ¿Qué se entiende por discapacidad? ¿ Quien paga la licencia del padre en caso de fallecimiento de la madre? ¿Qué se entiende por parto a término?	La trabajadora siempre tendrá derecho al descanso remunerado. ¿Qué pasa si ingresó en estado de embarazo? ¿Tiempo de licencia Vs estabilidad por fuero de maternidad? ¿En qué casos se subroga el empleador?

LICENCIA DE PATERNIDAD

FUENTE: CANVAS

REQUISITOS

- Duración: 2 semanas
- Que el padre cotizado durante todo el periodo de gestación.
- La licencia de paternidad opera para los hijos nacidos del cónyuge o la compañera.
- La licencia estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcional a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.



FUENTE: CANVAS

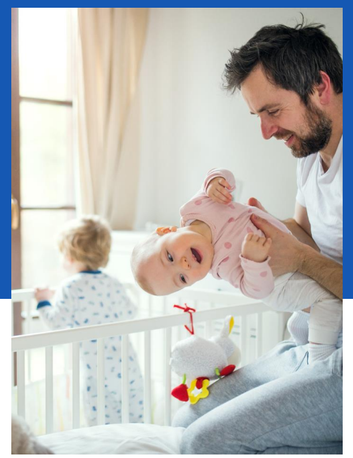
CUESTIONAMIENTOS

¿Qué se entiende por periodo de gestación?

¿Tiene que ser cónyuge o compañero? C-140-18

¿Cómo se prueba la condición de padre?

¿Si es proporcional qué se disfruta?



FUENTE: CANVAS

SUPUESTOS DE INTERÉS

- Se podrá ampliar en 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de entrar en vigencia la ley sin que en ningún caso pueda superar las 5 semanas.
- La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año.

REFLEXIONES LICENCIA DE PATERNIDAD

Elaborado por: Natalia E. Gómez Rúa a partir de la normativa

LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

DISFRUTE POR PARTE DE LA MADRE

Debe tomar las 12 primeras semanas. Es parental las últimas 6 semanas de la licencia, distribuidas de común acuerdo

DESDE CUÁNDO SE CUENTA

A partir de la fecha del parto, excepto que el médico tratante haya determinado una licencia pre-parto

¿ES COMPATIBLE CON LA LICENCIA DE PATERNIDAD?

La licencia parental es adicional a la licencia de paternidad

¿QUÉ SALARIO SE TIENE EN CUENTA Y QUIÉN PAGA?

De la persona que disfrute la licencia. Estará a cargo de la EPS o del empleador

ASPECTOS IMPORTANTES

- Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas
- Ambos padres deben revisar documento firmado, explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores en un término de 30 días contados a partir del nacimiento del menor.
- El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres a fin de garantizar la salud de la madre y del recién nacido.

QUÉ PAPEL TIENE EL EMPLEADOR

Por qué su autorización

REFLEXIONES LICENCIA PARENTAL COMPARTIDA

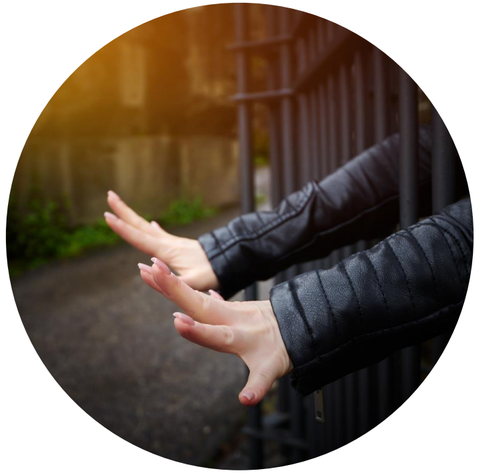
Elaborado por: Natalia E. Gómez Rúa a partir de la normativa

LICENCIA PARENTAL FLEXIBLE DE TIEMPO PARCIAL

La madre y/o el padre podrán optar por un licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual podrán cambiar un periodo determinado de licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo del tiempo seleccionado.

- Los padres podrán usar esta figura antes de la segunda semana licencia de paternidad.
- Las madres no lo podrán hacer antes de la semana 13 de su licencia de maternidad. (12 semanas deberán ser de tiempo completo)
- El tiempo de licencia parental se contará a partir de la fecha de parto excepto que se haya tomado licencia pre-parto.

La licencia parental flexible no podrá interrumpirse. Debe ser continua (salvo a que se llegue a un acuerdo entre empleador y trabajador).
La licencia parental será remunerada con el salario que se disfrute por el periodo correspondiente



FUENTE: CANVAS

RESTRICCIÓN LICENCIA COMPARTIDA

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el titulo VI 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 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.
PENDIENTE DE REGLAMENTACIÓN (6 meses)

FUENTE: CANVAS

ART. 241 A

Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

Pruebas de embarazado

Entrevista

Evento Bimodal
Virtual / Presencial

28 Semana de la Salud Ocupacional

Lo humano y lo técnico
en un mundo que se transforma

42° Congreso de Ergonomía, Higiene, Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

2, 3 y 4 de noviembre de 2022

SST SE DEBE ARTICULAR CON LAS NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER GESTANTE EN LOS ENTORNOS LABORALES.

www.corporacionsoa.co

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

CO COLOMBIA

ACHQ Capítulo Antioquia

ASASI Asociación Colombiana de Seguridad Integral

SCE Sociedad Colombiana de Ergonomía Capítulo Antioquia

Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capítulo Antioquia