

| | | | |
|--|----------------|-----------------|------------|
|  | FORMATO | CÓDIGO | GC-S1-F5 |
| | ACTA | VERSIÓN | 2 |
| | | VIGENCIA | 02/02/2017 |
| | | PAGINA DE 6 | |

DATOS GENERALES

| | | | |
|--------------------|---|--------------------|---------|
| ASUNTO | CAPACITACIÓN DERECHOS LABORALES CLIENTE INTERNO GESTANTES Y LACTANTES DE LA INSTITUCI | No. ACTA: 1 | |
| FECHA | 22 DE SEPTIEMBRE/ 2022 | HORA INICIO | 02:00PM |
| RESPONSABLE | LIDER PROCESO DE IAMII BLANCA NUBIA RODRIGUEZ SAENZ | HORA FINAL | 03,30PM |

OBJETIVOS

Se realiza capacitación articulada con el área de talento humano al cliente interno gestantes y lactantes de la institución con el objetivo de dar cumplimiento a la ley 1823 del 2017, Art 283 condigo sustantivo del trabajo 2 por medio del cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Res. 395 del 23 de agosto del 2019 por el cual se adopta la política y conformación del comité IAMII, en el Art. 3 Numeral séptimo; “articular las acciones con otras estrategias, programas e iniciativas como maternidad saludable, lactancia materna, salas amigas de lactancia materna, bancos de leche humana entre otras”.

CONVOCATORIA DE REUNIÓN

Se realiza convocatoria vía SIMAD y correo electrónico por medio del coordinador AIMII, para el día 22/septiembre/2022 a las 02:00pm auditorio talento humano sede Canaima, **Tema; capacitación en derechos laborales cliente interno**, se hace invitación extensiva por medio de la Dr. Ingrid Alexandra Suarez subgerente técnico científica a los diferentes gremios de salud para que participen de las actividades programadas para el personal contratado por terceros.

Se da inicio a la reunión el día 22 de septiembre del 2022, Hora 02.00pm con el cliente interno gestante y lactante con el objetivo de dar cumplimiento a la ley 1823 del 2017, Art 283 condigo sustantivo del trabajo 2 por medio del cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.



FORMATO

CÓDIGO

GC-S1-F5

ACTA

VERSIÓN

2

VIGENCIA

02/02/2017

PAGINA 2 DE 6



LEY 2114 DEL 2021 - AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD

La ley 2114 de 2021 contempla los siguientes cambios en el Código Sustantivo del Trabajo:

- Ampliación de la licencia de paternidad.
- Se crea la licencia parental compartida.
- Se crea la licencia parental flexible de tiempo parcial
- Se modifica el artículo 236 del CST.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



AMPLIACION DE LA LICENCIA DE PATERNIDAD

La licencia de paternidad está consagrada en el [artículo 236 del Código Sustantivo del trabajo](#). Inicialmente contemplaba que el padre tenía derecho a 8 días hábiles de licencia remunerada. No obstante, con la Ley 2114 del 2021, se amplía la licencia de paternidad a 2 semanas, es decir, al ser fecha calendario, se incluyen los domingos y festivos.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



Esta licencia opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. Cabe destacar que, **el padre deberá presentar el Registro Civil de Nacimiento a la EPS dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del menor para el respectivo otorgamiento** y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Es importante resaltar que la norma también señala que la licencia de paternidad se ampliará en 1 semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la ley 2114 del 2021, sin que en ningún caso pueda superar las 5 semanas. Se señala que la tasa de desempleo estructural será publicada cada año en el mes de diciembre, la cual definirá si se amplía o no la licencia para el siguiente año.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



¿En qué Consiste la Licencia Temporal Compartida?

La Ley 2114 del 2021 crea la licencia temporal compartida en el párrafo 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicable tanto para los trabajadores del sector privado como público. Así mismo, aplica respecto a los niños prematuros y adoptivos.

Esta licencia permite a los padres distribuir las últimas 6 semanas de la licencia de la madre siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.

| | | | |
|--|-------------|---------------|------------|
|  | FORMATO | CÓDIGO | GC-S1-F5 |
| | ACTA | VERSIÓN | 2 |
| | | VIGENCIA | 02/02/2017 |
| | | PAGINA 3 DE 6 | |



¿En qué consiste la Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial?

- La Ley 2114 del 2021 crea la licencia parental flexible de tiempo parcial mediante la cual se permite a la madre o el padre cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado.

Esta licencia es aplicable tanto para los trabajadores del sector privado como público y respecto a los niños prematuros y adoptivos. Cabe destacar que, esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



En el parágrafo 5 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo se establecen las siguientes condiciones para optar por la respectiva licencia:

- Los padres podrán usar esta figura antes de la semana 2 de su licencia de paternidad y, las madres podrán usarla a no antes de la semana 13 de su licencia de maternidad.
- El tiempo de esta licencia se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar unas 2 semanas de licencia previas a la fecha probable del parto.
- Esta licencia será remunerada acorde al salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente.
- Esta licencia podrá ser también utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.

Seguidamente se explica a las usuarias en qué **Consisten las Medidas Antidiscriminatorias en Materia Laboral?**



La Ley 2114 de 2021 contempla medidas antidiscriminatorias en materia laboral mediante la adición del artículo 241 A. al Código Sustantivo del Trabajo. Estas medidas tienen como fin evitar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral.

De este modo, se establece como primera medida la prohibición a todo empleador de exigir la práctica de pruebas de embarazo como requisito obligatorio para el acceso a cualquier actividad laboral. No obstante, la norma establece que podrá solicitarse únicamente con el consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales que incidan negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Por otro lado, se establece como segunda y última medida, la prohibición de realizar preguntas que tengan relación con planes reproductivos en las entrevistas laborales, toda vez que constituye una práctica discriminatoria. De esta manera, la norma establece una multa de hasta 2455 (UIT) para el empleador que no cumpla con la presente medida antidiscriminatoria.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



MATERNIDAD SUBROGADA

- **Sentencia T 275/22:** Un ciudadano presentó una acción de tutela con el fin de que su EPS le reconociera una licencia de maternidad de 18 semanas para el cuidado de su hija, que había sido gestada por una mujer a quien el contrato para que fuera la gestante subrogada de la menor de edad, cuya procreación ocurrió mediante fecundación in vitro con la técnica de ovo donación. La EPS reconoció al accionante 18 semanas de licencia de maternidad y a la madre subrogada una incapacidad por enfermedad general.
- La Corte ordenó reconocerle al peticionario la licencia de maternidad.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



| |
|----------------|
| FORMATO |
| ACTA |

| | |
|----------------------|------------|
| CÓDIGO | GC-S1-F5 |
| VERSIÓN | 2 |
| VIGENCIA | 02/02/2017 |
| PAGINA 4 DE 6 | |



Periodo de lactancia tiene aplicación durante los primeros seis meses de vida del menor

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre descanso remunerado durante la lactancia, la trabajadora que da a luz tiene derecho a dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral para amamantar a su hijo, recordó el Ministerio del Trabajo.
2. Este descanso remunerado, cuya vocación es ser disfrutado y/o utilizado por la madre lactante cuando el menor hijo necesita alimentarse en un periodo mínimo de leche materna, tiene aplicación durante los primeros seis meses de vida del menor. El empleador no puede negarlos y no procede ningún descuento salarial.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.



- Por lo tanto, en la práctica, esos primeros seis meses de vida del menor se deben computar con las 18 semanas que dura la licencia de maternidad, es decir, cuatro meses y medio, aproximadamente, quedando el tiempo restante para cuando la trabajadora regrese a sus labores.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad.

Se adjunta evidencias fotográficas del personal asistente a la capacitación **Tema; capacitación en derechos laborales cliente interno**





FORMATO

CÓDIGO GC-S1-F5

ACTA

VERSIÓN 2

VIGENCIA 02/02/2017

PAGINA 5 DE 6

Se realiza socialización del cronograma de trabajo con el personal asistentes realizar durante periodo del 4 trimestre del 2022.



CRONOGRAMA CAPACITACIÓN CIENTE INTERNO POBLACION GESTANTE Y LACTANTE

| CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES - CUENTO INTERNO | | | |
|--|---|-------|---------------------------------|
| Objetivo: Brindar capacitación a la población materno infantil interna de la E.S.E Carmen Emilia Ospina. | | | |
| Nº | Nombre de la Capacitación | Fecha | Responsable de la actividad |
| 1 | Promoción de estilos de trabajo y de vida saludables. | | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| 2 | Pautas de cuidado e el lugar de trabajo (higiene postural, ergonomía). | | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| 3 | Buen Trato. | | Salud Mental |
| 4 | Prevención de violencia y discriminación contra la mujer en el entorno laboral. | | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| 5 | Derechos laborales: Licencia de maternidad, licencia de paternidad y hora de lactancia materna. | | Talento Humano |
| 6 | Ubicación en sitio de trabajo | | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| 7 | Signos de alarma, comunicación y apoyo. | | Equipo IAMI |
| 8 | Salas amigas de la familia lactante: Lactancia Materna. | | Equipo IAMI |

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

ASISTENTES

Se adjunta lista de asistencia capacitación 22/09/2022.



| | | |
|-----------------------|---------------|------------|
| FORMATO | CODIGO | GTH-S1-F5 |
| CONTROL DE ASISTENCIA | VERSIÓN | 5 |
| | VIGENCIA | 17/01/2022 |
| | PAGINA 1 DE 1 | |

| | |
|---|---|
| FECHA | 22 Septiembre 22. |
| LUGAR | Academia Talento Humano. |
| A QUIÉN VA DIRIGIDA LA INFORMACIÓN | PERSONAL INTERNO DE LA E.S.E. <input checked="" type="checkbox"/> OTROS <input type="checkbox"/> PERSONAL EXTERNO DE LA E.S.E. <input type="checkbox"/> |
| ÁREA RESPONSABLE DE BRINDAR INFORMACIÓN | Talento Humano - estrategia I AMH |
| NOMBRE DEL RESPONSABLE | Blanca Atila Rodríguez - Rocio Colina |
| ASUNTO | Cooperación en Derechos Laborales Clave interno CE CEO. |

| No | NOMBRE COMPLETO | FUNCIONARIO O CONTRATISTA | SEDE | ENTIDAD | FIRMA |
|----|---------------------------|---------------------------|---------|---------|------------------|
| 1 | Karel T. Estroza Borillo | Contratista | Canaima | ESE CEO | Karel Estroza B. |
| 2 | Marggy Enriqueta Rozo | Contratista | Canaima | ESE CEO | Marggy Rozo |
| 3 | Camila Andrea Garciaivas | Contratista | Canaima | ESE CEO | Camila Uivas |
| 4 | Nasley Karine Sanchez | Contratista | Canaima | ESE CEO | Nasley Sanchez |
| 5 | Sharon Yuleia Juamillo | Contratista | Canaima | ESE CEO | Sharon Juamillo |
| 6 | Naïra Patricia Ospina | Contratista | Canaima | ESE CEO | Naïra Ospina |
| 7 | Anny Tatiana Velez | Contratista | Canaima | ESE CEO | Anny Velez |
| 8 | Angélica Torres P. | Contratista | IPC | ESE CEO | Angélica H. |
| 9 | Diana Paola Sanchez | Contratista | Canaima | ESE CEO | Diana Sanchez |
| 10 | JORGE E. ECHEVERRY S. | PLANTA | Canaima | ESE CEO | Jorge E. |
| 11 | MARTHA LILIANA RODRIGUEZ | CONTRATISTA | CANAIMA | ESE CEO | Martha L. |
| 12 | Blanca Atila Rodríguez S. | Contratista | Canaima | ESE CEO | Blanca Atila |
| 13 | Rocío Colina Nuño | Contratista | Canaima | ESE CEO | Rocío Colina |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |
| 16 | | | | | |
| 17 | | | | | |
| 18 | | | | | |