

### Licencia Parental Flexible de Tiempo Parcial:

Ley 2114 de 2021



En el año 2021, se implementaron nuevas modalidades para permitir que los trabajadores disfruten de sus licencias de maternidad o paternidad de manera compartida o flexible. El objetivo es fomentar que tanto la madre como el padre puedan colaborar y ajustar, de mutuo acuerdo, el cuidado del bebé durante sus primeros meses de vida, promoviendo una paternidad responsable que equilibre las responsabilidades de crianza.

Respecto a la licencia parental de tiempo parcial y flexible, la ley establece que la madre y/o el padre pueden cambiar una parte específica de su licencia de maternidad o paternidad por un período de trabajo a medio tiempo. De esta manera, la duración total de la licencia se duplica en relación con el período seleccionado. Por ejemplo, si una madre tiene una licencia estándar de 18 semanas y decide tomar las últimas dos semanas en forma de licencia parental flexible, su licencia se extenderá de la siguiente manera:

Jornada descanso licencia ordinaria				Jornada descanso licencia ordinaria				Jornada descanso parental flexible	
Semana 1	Semana 16	Semana 17	Semana 18	Semana 1	Semana 16	Semana 17	Semana 18	Semana 19	Semana 20

● Tiempo de descanso ● Tiempo laboral

Es importante tener en cuenta los siguientes aspectos que menciona la ley en cuanto a las condiciones para el uso de este tipo de licencia:

- Esta figura, podrá ser usada antes de la segunda semana de las licencias de paternidad y a partir de la semana 13 para las licencias de maternidad
- Deberá ser solicitada al empleador a más tardar dentro de los 30 días calendario siguientes al nacimiento del menor. La solicitud debe estar acompañada de un certificado médico que incluya: el estado de embarazo de la mujer o constancia del nacimiento, día probable del parto o fecha del parto, y día desde el cual empezará la licencia. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes.
- Debe existir obligatoriamente un acuerdo entre el empleador y el trabajador.
- Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos eventos en los que el empleador lo autorice, tras un acuerdo con el trabajador.

- La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará de acuerdo con la normatividad vigente.

Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 2114 de 2021, el pasado 01 de octubre del 2023 se reglamentó para las planillas de aportes a Seguridad Social, a través de la Resolución 1271 de 2023, el reporte de esta modalidad de licencia, con el fin, de generar cobertura durante ese medio tiempo de labor por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales. Por lo tanto, a partir del período de cotización de septiembre del 2023, los empleadores que autoricen esta modalidad de licencia, deben obligatoriamente hacer el respectivo reporte en sus planillas.

### Tipo de Planilla J

La Resolución 2388 de 2016, el Ministerio de Salud reglamenta y define la planilla tipo J como aquella utilizada para el pago de la seguridad social en cumplimiento de sentencias judiciales. En otras palabras, se emplea cuando un juez o un tribunal emite una orden de pago de aportes al sistema general de seguridad social como resolución de un conflicto entre dos partes. La sentencia en sí misma declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a aceptarla y cumplirla.

Conforme al propósito de esta planilla y siguiendo la Resolución 1271 de 2023, a partir del 1 de octubre del presente año se ha introducido un ajuste en el uso de la planilla tipo J. Este ajuste permite realizar liquidaciones de aportes correspondientes a un máximo de dos meses anteriores con relación al período en que se efectúa la liquidación. Para los meses de octubre y noviembre del año en curso, esto se representa de la siguiente manera:

Fecha en la que se realiza la liquidación de planilla	Período de Cotización a Liquidar	Período de Salud a Liquidar	Permitido
2023 octubre	2023 septiembre	2023 octubre	No
2023 octubre	2023 agosto	2023 septiembre	No
2023 octubre	2023 julio	2023 agosto	Si

Fecha en la que se realiza la liquidación de planilla	Período de Cotización a Liquidar	Período de Salud a Liquidar	Permitido
2023 noviembre	2023 octubre	2023 noviembre	No
2023 noviembre	2023 septiembre	2023 octubre	No
2023 noviembre	2023 agosto	2023 septiembre	Si

### Validación del Código Actividad Económica del Sistema de Riesgos Laborales



En el año 2022, el Ministerio de Trabajo introdujo mediante el Decreto 768 una nueva tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema de Riesgos Laborales. Esta tabla se incorporó en la estructura de las planillas PILA hacia finales de ese mismo año. Su propósito principal es registrar la clasificación actualizada de los afiliados en cuanto a los riesgos laborales en la información de los aportes al sistema general de seguridad social.

En esta tabla revisada, se establece que la clasificación de los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores se realiza en función de los riesgos inherentes a la actividad de la entidad legal, no al cargo ocupado por el empleado. En consecuencia, los empleadores tienen la responsabilidad de validar los códigos asignados a sus empleados de acuerdo con el mencionado decreto o pueden hacerlo directamente a través de su Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Esta revisión adquiere una gran relevancia debido a que la Resolución 1271, emitida el 14 de agosto de 2023, reglamenta un proceso de validación restrictivo, en el cual el operador de información verificará que el código registrado en la planilla corresponda a uno de los códigos registrados en el Decreto 768 de 2022.

Cada código, según lo define el decreto, consta de 7 dígitos que deben ser incluidos de manera obligatoria en la liquidación de la planilla. Para facilitar este proceso, le proporcionamos el siguiente enlace donde puede descargar un sistema de consulta rápida para verificar los códigos correspondientes a su actividad comercial: [Ingresa aquí.](#)

### Aportes a Pensión para Conductores de Servicio Público (Subtipo de Cotizante 12)

En la actualidad, los conductores de servicio público de taxi realizan sus contribuciones a la seguridad social a través de dos subtipos de cotizantes: el 11, denominado "Conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi," y el 12, conocido como "Conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi no obligados a cotizar a pensión." Estos subtipos se encuentran establecidos en la Sección 1, Capítulo 6 del Título 1, Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

Estos subtipos de cotizantes determinan quiénes deben efectuar contribuciones al sistema general de pensiones y quiénes no. Esto reviste una gran importancia para la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y sus esfuerzos por fomentar la recaudación adecuada del sistema pensional, garantizando así el derecho a la pensión de los ciudadanos colombianos. Por esta razón, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 1271 de 2023, a partir del 01 de octubre, se llevará a cabo una validación de este subtipo de cotizante en las bases de datos administradas por la UGPP, con el objetivo de verificar si aquellos cotizantes que utilizan este subtipo realmente cumplen con las condiciones establecidas para no realizar aportes al sistema de pensión.

A continuación, recordamos las condiciones que se regulan en la Resolución 2388 de 2016 con respecto al subtipo de cotizantes 12, "Conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi no obligados a cotizar a pensión":

- 1 Cotizante con 50 años o más de edad, si es mujer, o 55 años o más si es hombre, y que nunca ha cotizado al Sistema General de Pensiones.
- 2 Persona que ya ha obtenido una pensión por vejez.
- 3 Cotizante que ha recibido indemnización sustitutiva o devolución de aportes.
- 4 Cotizante que cumple con los requisitos para acceder a una pensión debido a tener 55 años o más de edad y afirmar que ha cumplido con los requisitos para obtener una pensión.
- 5 Cotizante que pertenece a un régimen exceptuado de pensiones o a entidades autorizadas para recibir aportes exclusivamente de un grupo específico de sus trabajadores.

### Ley 2306 de 2023 Protección a la Maternidad y la Primera Infancia

En el mes de julio de este año, el Congreso de la República publicó la Ley 2306, la cual establece nuevas condiciones para la protección de la lactancia materna. Los aspectos más destacados de esta ley son los siguientes:



**Lactancia Materna en Espacios Públicos:** La ley regula el derecho de las madres a amamantar a sus hijos en espacios públicos adecuados para esta actividad. Para garantizar este derecho, se establecen directrices que instan a las autoridades locales a promover la creación, adecuación y disponibilidad de dichos espacios en las ciudades y municipios. Esto se aplica tanto a entidades gubernamentales como a entidades privadas que brindan servicios públicos y lugares con afluencia de personas.



**Sensibilización de la Ciudadanía:** Las entidades territoriales tienen la responsabilidad de llevar a cabo estrategias de información, educación, pedagogía, comunicación y promoción de la cultura ciudadana. El objetivo es que la lactancia materna en espacios públicos sea percibida como algo natural y necesario. Esto implica sensibilizar a la ciudadanía para que no discrimine a las mujeres lactantes ni a sus hijos o hijas. Además, se promoverá el uso de áreas de lactancia y se llevarán a cabo campañas para fomentar la lactancia materna exclusiva hasta los seis (6) meses de edad, o de manera extendida si la madre así lo decide, teniendo en cuenta los beneficios de esta práctica para el menor.



**Modificación del Artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo:** Se realiza una modificación en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo en lo que respecta al descanso remunerado durante la lactancia. Según esta modificación, se establece que este descanso consiste en dos (2) pausas de treinta (30) minutos cada una, dentro de la jornada laboral, para que la madre pueda amamantar a su hijo durante los primeros seis (6) meses de vida del menor. Durante este período, no se realizarán descuentos salariales por estas pausas. Una vez transcurrido este plazo, se otorgará un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta que el menor cumpla dos (2) años de edad, siempre que la madre mantenga una lactancia materna adecuada y continua.

Adicionalmente, la ley establece la obligación para los empleadores de crear áreas de lactancia que estén ubicadas en un lugar contiguo al área de trabajo de la mujer empleada. Estas áreas pueden ser acondicionadas por el empleador en sus instalaciones o contratarse con instituciones especializadas en cuidado infantil.