



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

OJ -00023-26

Bogotá D.C, enero 13 de 2026

Doctora

ASTRID RAMÍREZ VALENCIA

Decana Facultad de Ciencias y Educación

Universidad Distrital Francisco José de Caldas

Ciudad.

REFERENCIA: CONCEPTO JURIDICO – LINEAMIENTO INSTITUCIONAL

ASUNTO: respuesta a solicitud de concepto jurídico – lineamiento pago de seguridad social extemporánea.

Cordial saludo.

En atención a lo solicitado a través de correo electrónico el pasado 23 de diciembre de 2025, en el cual se requirió información sobre el lineamiento institucional o concepto jurídico sobre los pagos extemporáneos de seguridad social, que deben hacerse por parte de la Universidad Distrital como empleador, para cubrir el tiempo faltante (11 de junio a 15 de septiembre de 2023) de la licencia de maternidad (13 de mayo a 15 de septiembre de 2023) de una docente vinculada a través de hora catedra (01 de febrero a 10 de junio de 2023), se emite el presente concepto en los siguientes términos:

Sea lo primero indicar que de conformidad con la Circular nro. 2430 de 2015 esta dependencia no analiza asuntos particulares y concretos, sino que desarrolla los temas desde el punto de vista jurídico, de forma general, en asuntos que circunscriban el quehacer de la Universidad, de tal forma que el pronunciamiento se constituya en un criterio más para adoptar las decisiones que correspondan.

1) PREGUNTAS PROBLEMA A RESOLVER QUE SURGEN DE ACUERDO CON LA CONSULTA PLANTEADA

- 1) ¿Debe la Universidad Distrital, en su calidad de empleador, pagar seguridad social de un docente de hora catedra por fuera del periodo de contratación en virtud de fuero de maternidad o licencia?
- 2) ¿Qué lineamientos debe seguirse para pagar extemporáneamente la seguridad social de un docente en virtud de un fuero de maternidad?

2) FUNDAMENTOS NORMATIVOS

Para el análisis del asunto planteado, se tienen en cuenta, entre otras, las siguientes disposiciones:

- **Constitución Política de Colombia**

- Artículo 13: principio de igualdad y protección especial a personas en condición de debilidad manifiesta.

Página 1 de 4



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

- Artículo 43: especial protección a la mujer durante el embarazo y después del parto.
- Artículo 53: principios mínimos fundamentales del trabajo.
- Artículo 48: carácter obligatorio de la seguridad social.
- **Código Sustantivo del Trabajo**
 - Artículos 236 a 239: licencia de maternidad y fuero de maternidad.
 - Artículo 239: prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia.
- **Ley 100 de 1993**
 - Artículos 15 y 17: obligatoriedad de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social.
 - Artículo 161: cobertura del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Ley 1822 de 2017** por la cual se amplía la licencia de maternidad.
- **Decreto 780 de 2016** (Decreto Único Reglamentario del Sector Salud), especialmente lo relacionado con el reconocimiento de prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad.
- **Jurisprudencia constitucional**, en especial:
 - Sentencias C-470 de 1997, T-095 de 2008 y T-499A de 2017, que desarrollan el alcance del fuero de maternidad y la estabilidad laboral reforzada, incluso en modalidades contractuales temporales.
- Lineamientos del Ministerio del Trabajo y de la UGPP respecto de aportes al Sistema de Seguridad Social y correcciones o pagos extemporáneos.

3) CONSIDERACIONES JURÍDICAS

3.1. Sobre el fuero de maternidad y la estabilidad laboral reforzada

La Corte Constitucional ha sido reiterativa en señalar que el fuero de maternidad constituye una manifestación del derecho a la igualdad y a la especial protección de la mujer gestante y lactante. Esta protección no depende de la modalidad contractual, sino de la existencia de una relación laboral o de prestación personal del servicio y del conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador.

En ese sentido, aun tratándose de vinculaciones temporales, como la docencia de hora cátedra, el empleador debe garantizar que la terminación del vínculo no desconozca los derechos derivados de la maternidad, especialmente cuando ello implique la pérdida de acceso a la seguridad social y a las prestaciones económicas asociadas a la licencia.

3.2. Seguridad social y periodos sin cotización



El Sistema General de Seguridad Social en Salud es de afiliación obligatoria y continua. La falta de cotización durante un periodo en el que subsiste una obligación legal de protección puede generar la vulneración de derechos fundamentales, tanto para la trabajadora como para el recién nacido.

La jurisprudencia constitucional ha indicado que cuando la falta de cotización es imputable al empleador, este debe asumir las consecuencias derivadas de dicha omisión, lo cual puede incluir la realización de pagos extemporáneos o la asunción directa de las prestaciones económicas que no sean reconocidas por la EPS.

3.3. Pagos extemporáneos de aportes al Sistema de Seguridad Social

El ordenamiento jurídico colombiano no prohíbe los pagos extemporáneos de aportes al Sistema de Seguridad Social, siempre que se realicen conforme a los procedimientos establecidos por las entidades administradoras y se asuman los intereses y sanciones a que haya lugar.

Para entidades públicas, dichos pagos deben, además:

- Estar debidamente soportados en una obligación legal o constitucional.
- Contar con disponibilidad presupuestal.
- Realizarse mediante los procedimientos internos y administrativos definidos por la institución.

4) RESPUESTA A LAS PREGUNTAS PROBLEMAS QUE SURGEN DE LA CONSULTA

1) ¿Debe la Universidad Distrital, en su calidad de empleador, pagar seguridad social de un docente de hora cátedra por fuera del periodo de contratación en virtud de fuero de maternidad o licencia?

Desde una perspectiva jurídica general, sí existe la obligación de garantizar la continuidad en la protección de la seguridad social cuando la terminación del vínculo contractual coincide con un estado de embarazo, licencia de maternidad o periodo de lactancia, y dicha terminación afecta el goce efectivo de los derechos derivados de la maternidad.

En estos eventos, y siempre que se determine que la ausencia de cotización es imputable al empleador, la Universidad, en su calidad de empleador, debe adoptar las medidas necesarias para evitar la vulneración de derechos fundamentales, lo cual puede implicar el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social por los periodos faltantes, aun cuando estos se encuentren por fuera del término formal del contrato.

2) ¿Qué lineamientos deben seguirse para pagar extemporáneamente la seguridad social de un docente en virtud de un fuero de maternidad?

De manera general, los lineamientos que deben observarse son los siguientes:

1. **Verificación jurídica previa**, que determine la existencia del fuero de maternidad y la relación entre la terminación del vínculo y la afectación de derechos fundamentales.
2. **Soporte normativo y jurisprudencial**, que justifique la procedencia del pago extemporáneo como medida de protección constitucional.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Oficina Asesora Jurídica**

3. **Trámite administrativo interno**, conforme a los procedimientos de la Universidad y a la normativa presupuestal aplicable.

4. **Pago de aportes a través de los mecanismos oficiales (PILA)**, incluyendo intereses o ajustes que correspondan. Para un pago totalmente omitido de un periodo vencido, se usa la **Planilla Tipo M (Mora)**, y para gestantes sin contrato laboral que requieren protección especial (no renovables), si ya existía un pago previo para ese periodo, se usa la **Planilla Tipo N (Correcciones)** para ajustar o añadir novedades.

5. **Coordinación con la EPS y demás administradoras**, para garantizar el reconocimiento efectivo de la licencia de maternidad o, en su defecto, definir la asunción directa de la prestación económica.

5) CONCLUSIÓN

En conclusión, desde un enfoque jurídico general, la protección reforzada derivada del fuero de maternidad impone a los empleadores, incluidos los entes universitarios públicos, la obligación de garantizar la continuidad en la seguridad social, incluso cuando ello implique la realización de pagos extemporáneos, siempre que estos se encuentren debidamente justificados y se adelanten conforme al marco legal y administrativo vigente.

El presente concepto se emite con alcance general, sin pronunciamiento sobre situaciones particulares o concretas, y constituye un criterio orientador para la adopción de las decisiones administrativas a que haya lugar.

Sin otro particular,


JAIME ANDRÉS RIASCOS IBARRA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ACTIVIDAD	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Proyectó	Pedro Enrique De Leon López	Abogado contratista OAJ	PEDLL