



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

01030
OJ - - 22

Bogotá, D.C., 07 de septiembre de 2022

PARA: **CRISTIAN ALEJANDRO CHISABA PEREIRA**
Jefe Sección Biblioteca

DE: **JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Concepto jurídico sobre licencia de maternidad en contratos de prestación de servicios

Respetado Jefe, cordial saludo.

Teniendo en cuenta el oficio BG-0265-2022 a través del cual se consulta una serie de inquietudes frente a la licencia de maternidad para los contratos de prestación de servicios, esta Oficina Asesora Jurídica, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución 1101 de 2002 de la Rectoría, procede a dar respuesta en los siguientes términos:

I. MARCO NORMATIVO, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL

- 1.1. Constitución Política de Colombia.
- 1.2. Código Sustantivo del Trabajo.
- 1.3. Decreto Nacional 780 de 2016: *Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social*.
- 1.4. Ley 1822 de 2017: *“Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”*.
- 1.5. Jurisprudencia Constitucional.

II. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA

En virtud de la Resolución de Rectoría 1101 de 2002, *“Por la cual se establece el Manual Descriptivo de Funciones Generales y específicas y los Requisitos Mínimos para los cargos de la Planta de Personal Administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”*, esta Oficina Asesora Jurídica tiene como función la de *“[p]lanear, dirigir, coordinar y supervisar la asesoría que en asuntos jurídicos requiera el Consejo Superior, la Rectoría y demás dependencias, Comités, Consejos y Juntas con relación a las actividades propias de la Universidad”*.

Igualmente, la Oficina Asesora Jurídica, mediante Circular 2430 de 03 de noviembre de 2015, señaló que *“[l]a naturaleza del ejercicio de la función de emitir conceptos por parte de la Oficina Asesora Jurídica, es la de unificar criterios jurídicos de manera institucional, por lo que los temas que se sometan a análisis deben ser de trascendencia e importancia para la toma de decisiones por parte de la Universidad Distrital, deben fijar una posición jurídica institucional, por lo que un concepto no busca definir asuntos, actividades o funciones de trámite ordinario del desempeño de las labores técnicas de la Universidad, o particulares de sus funcionarios, docentes o contratistas”*

Conforme a lo anterior, esta oficina se pronuncia en los siguientes términos frente a cada uno de los interrogantes planteados en la consulta:

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



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

2.1. Protección laboral reforzada de la mujer embarazada

El ordenamiento jurídico colombiano, los diversos instrumentos internacionales¹ y la jurisprudencia de la Corte Constitucional han desarrollado medidas tendientes a impedir la discriminación de la mujer en embarazo o en lactancia. Estas medidas buscan otorgarles herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada como una vía para asegurarles los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al hijo que está por nacer o que recién ha nacido.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional relativa a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes ha reconocido que la misma se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes, por ende, para prodigar la protección constitucional por maternidad es indistinto que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso de prestación de servicios. No obstante, la Corte ha reconocido que la forma de vinculación ciertamente es uno de los factores determinantes del alcance y el tipo de amparo procedente en cada caso.

En punto de los contratos de prestación de servicios, la Corte ha reconocido expresamente que, el hecho que no se halle probado un contrato realidad, no implica que la mujer y el hijo por nacer o ya nacido se encuentren desprotegidos frente a la presunta amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, toda vez que la protección reforzada a la mujer gestante o lactante procede de manera autónoma a la forma de vinculación contractual. Esta posición ha sido reiterada en las sentencias T-346 de 2013, T-715 de 2013, T-238 de 2015, T-102 de 2016 y T-350 de 2016.

Entre las modalidades de protección adoptadas en las providencias referidas se encuentran: **i)** la renovación de la relación contractual, **ii)** el pago de los honorarios dejados de percibir, **iii)** la indemnización y **iv)** la licencia de maternidad.

En la sentencia T-350 de 2016 la Corte señaló que el contratante no puede alegar el cumplimiento del plazo contractual para la no renovación de un contrato de prestación de servicios de una mujer embarazada, cuando se aprecian los siguientes supuestos fácticos: **i)** conoce el estado de gestación de la contratista, pues esta lo notificó con anterioridad, **ii)** el objeto contractual persiste y **iii)** no cuenta con el permiso del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato por justa causa.

2.2. ¿Cómo es la licencia de maternidad con contrato por prestación de servicios?

El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo establece lo siguiente respecto a la licencia de maternidad:

2.2.1. Código sustantivo del trabajo

“Artículo 236: Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017.

¹ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Artículo 10 #2:** “Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. Artículo 11#2: “(...) b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales; (...)”



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

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.”

2.2.2. Jurisprudencia constitucional sobre la protección laboral reforzada de la mujer embarazada.

La Corte Constitucional ha desarrollado una nutrida jurisprudencia respecto a la protección laboral reforzada de la mujer embarazada, conforma la cual tenemos las siguientes reglas al respecto:

Sentencia SU-070 de 2013: “[P]rocede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: **a)** la existencia de una relación laboral o de prestación y, **b)** que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (...)”

Sentencia T-238 de 2015: “La mujer trabajadora, una gestadora de vida, lleva consigo la indefectible prerrogativa ya sea de acceder a un empleo, mantenerse o reintegrarse al mismo, independientemente de la modalidad laboral, siempre bajo unos parámetros de trato justo e igualitario frente a otro trabajador u otra trabajadora (pública o privada) que no esté embarazada o sea lactante. Además, si resultare afectada en tales derechos, ella podrá acudir al juez a fin de obtener la protección laboral reforzada que le asiste, siempre y cuando se encuentren reunidos todos los presupuestos para concederle dicho amparo.

En conclusión, no existe duda respecto del alcance de la protección internacional, constitucional, legal y jurisprudencial que se le ha otorgado en materia laboral a la mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Protección, que como se observó, está dirigida a todas las mujeres trabajadoras sin distinción alguna, trátese de aquellas que pertenezcan tanto al sector público como privado, así como a las vinculadas mediante cualquier modalidad laboral que exista. Por tanto, no es de recibo ninguna razón, argumento, fundamento, o concepción filosófica, política, religiosa o de cualquier índole, por medio de las cuales se pretenda justificar ya sea la inaplicación de este derecho o su reconocimiento tímido o parcial, pues de ser así, ello implicaría un claro desconocimiento del derecho a la igualdad que le asiste a todas y cada una de las mujeres trabajadoras que por las naturales y obvias circunstancias derivadas del embarazo o la lactancia, se encuentran en un mismo plano de condiciones, lo cual demanda un trato igualitario en lo que respecta al reconocimiento del amparo laboral reforzado en cuestión.”

Sentencia T-070 de 2018: “(...) el juez debe analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral. Para tal efecto, el juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.

Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, **se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo**, toda vez que, “dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.

(...)

Contrato a término fijo	1. Si la desvinculación ocurre <u>antes del vencimiento</u> del plazo pactado y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral . Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir	1. Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>no se adujo justa causa</u> , tiene lugar una protección intermedia . Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, el reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta
--------------------------------	--	--

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

jurídica@udistrital.edu.co



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

	en los términos del artículo 239 del C.S.T.	posible el reintegro, puede ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa.
Contrato de prestación de servicios (cuando encubre relación laboral)	Se deberán aplicar las reglas previstas para los contratos a término fijo.	

2.2.3. Requisitos para acceso y pago de la licencia de maternidad en el contrato de prestación de servicios:

Recientemente fueron modificadas las condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad por el Decreto Nacional 1427 de 2022, compilado en el Decreto Nacional 780 de 2016, el cual, en lo que aquí interesa, establece lo siguiente:

Artículo 2.2.3.2.1 Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que la afiliada, acredite las siguientes condiciones al momento del parto:

1. Estar afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud, en calidad de cotizante y en estado activo.
2. Haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación.
3. Contar con el certificado de licencia de maternidad expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o validado por esta.

Habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando el pago de la totalidad de las cotizaciones correspondientes al periodo de gestación se haya realizado máximo en la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que inicia la licencia Junto con sus intereses de mora, cuando haya lugar.

A las afiliadas que hubieren cotizado por un período inferior al de la gestación, se les reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad, un monto equivalente al número de días cotizados frente al período real de gestación, salvo lo previsto en el artículo 2.2.3.2.3 de este decreto, para las trabajadoras independientes con un ingreso base de cotización de un salario mínimo legal mensual vigente.

(...)

Artículo 2.2.3.2.3 Licencia de maternidad de la trabajadora independiente con un ingreso base de cotización de un salario mínimo legal mensual vigente. Cuando la trabajadora independiente, con ingreso base de cotización de un salario mínimo mensual legal vigente, haya cotizado un período inferior al de gestación, tendrá derecho al reconocimiento de la licencia de maternidad, conforme a las siguientes reglas:

1. Cuando ha dejado de cotizar hasta por dos períodos, procederá el pago completo de la licencia.
2. Cuando ha dejado de cotizar por más de dos períodos, procederá el pago proporcional de la licencia, en un monto equivalente al número de días cotizados que correspondan frente al periodo real de gestación.

En ningún caso, la licencia de maternidad podrá ser liquidada con un Ingreso Base de Cotización inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

Artículo 2.2.3.2.4 Certificado de licencia de maternidad. Es el documento que está obligado a expedir el médico tratante o médico que atendió el parto, para dar constancia de la culminación del embarazo, el cual deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social o nombres y apellidos del prestador de servicios de salud donde se atendió el parto.
2. NIT de/prestador de servicios de salud Código del prestador de servicios de salud asignado en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS)
3. Nombre de la entidad promotora de salud o entidad adaptada Lugar y fecha de expedición
4. Nombre del afiliado, tipo y número de Su documento de identidad
5. Código de diagnóstico principal, utilizando la Clasificación Internacional de Enfermedades — CIE vigente
6. Código del diagnóstico relacionado, utilizando la Clasificación Internacional de Enfermedades - CIE vigente

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

jurídica@udistrital.edu.co



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

7. Fecha probable del parto Fecha de inicio y terminación de la licencia de maternidad
8. Días de licencia de maternidad
9. Edad gestacional en semanas.
10. Embarazo múltiple Si o No
11. Número de nacidos vivos
12. Número del certificado de cada nacido vivo
13. Nombre, tipo y número de identificación y firma del médico que lo expide.
(...)"

2.2.4. Documentos para validar y liquidar la licencia de maternidad:

Respecto a los documentos para el trámite de reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas por licencia de maternidad, el Decreto Nacional 1427 de 2022, compilado en el Decreto Nacional 780 de 2016, dispone:

Artículo 2.2.3.4.1 Documentos para el trámite de reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas. Para el reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidad de origen común, licencia de maternidad y licencia de paternidad, el aportante deberá entregar a la entidad promotora de salud o entidad adaptada, los siguientes documentos, según sea el caso:

(...)

Licencia de maternidad:

1. Certificado de licencia de maternidad expedido por el prestador de servicios de salud de la red de la EPS o entidad adaptada o validado por esta.
2. En caso de licencia de maternidad por extensión, certificado de licencia de maternidad expedido por la EPS o entidad adaptada, a favor de quien corresponda, adjuntando registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello; copia del acto administrativo o providencia judicial que hubiere otorgado la custodia, certificado de defunción, o certificación médica en la que conste la incapacidad de la madre para cuidar al menor, según corresponda.
3. El registro civil de Nacimiento del menor.

(...)"

2.3. ¿Cuánto tiempo es la licencia de maternidad con contrato por prestación de servicios?

Frente al particular, es menester remitirnos a la normativa establecida en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo y sus modificaciones posteriores, como la Ley 1822 de 2017, que extendió el beneficio a 18 semanas, extensibles a 20 en casos de embarazo múltiple y de embarazo prematuro. Esta normativa aplica para la mujer embarazada que cumple con los requisitos establecidos en la ley, sin importar la alternativa de vinculación.

2.4. ¿Procede la suspensión del contrato de prestación de servicios por licencia de maternidad?

En este caso particular es conveniente remitirnos al Concepto 180784 del 10 de septiembre de 2013 del Ministerio del Trabajo, el cual establece:

“Teniendo en cuenta que no existe una norma que consagre los casos de suspensión del contrato de prestación de servicios, en especial por la licencia de maternidad de la contratista, son las partes intervinientes las encargadas de señalar las causales de suspensión y los eventos de fuerza mayor o caso fortuito.

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



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

Si a pesar de la licencia, las partes acuerdan no suspender el contrato y la contratista acredita el cumplimiento de las actividades contratadas, habría lugar al pago de honorarios, pues el objeto contractual estaría siendo ejecutado. Es decir, el contrato de prestación de servicios en virtud de la licencia de maternidad solo podrá ser suspendido por caso fortuito, fuerza mayor o interés general debidamente acreditados y en ningún caso podrá ser suspendido de forma unilateral por ocasión de la licencia de maternidad debido a la estabilidad laboral reforzada.”

2.5. ¿Quién paga la licencia de maternidad en un contrato de prestación de servicios?

En relación con la validación de las condiciones para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas de la licencia de maternidad y el responsable del pago de las mismas, el Decreto Nacional 1427 de 2022, compilado en el Decreto Nacional 780 de 2016, establece:

***Artículo 2.2.3.4.2 Validación de las condiciones para el reconocimiento y pago de la prestación económica.** La entidad promotora de salud o la entidad adaptada constatará el cumplimiento de las condiciones para el reconocimiento de la prestación económica y de los documentos que soportan la solicitud y realizará las validaciones a que haya lugar, a fin de garantizar la correcta liquidación de la prestación y su respectivo pago.*

***Artículo 2.2.3.4.3 Pago de prestaciones económicas.** La revisión y liquidación de las solicitudes de reconocimiento de prestaciones económicas se efectuará por la entidad promotora de salud o entidad adaptada dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación por el aportante, o del interesado en los eventos de licencia de maternidad por extensión.*

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, la entidad promotora de salud o la entidad adaptada efectuará el pago de las prestaciones que haya autorizado, directamente al aportante, o al interesado, según corresponda, mediante transferencia electrónica. La EPS o entidad adaptada que no cumpla con el plazo definido para el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas, deberá realizar el reconocimiento y pago de intereses moratorios al aportante, de acuerdo con lo definido en el artículo 4 del Decreto Ley 1281 de 2002.

La entidad promotora de salud o la entidad adaptada enviará comunicación por el medio autorizado por el usuario, informando el monto reconocido y pagado de la respectiva prestación, y podrá verificar por cualquier medio que el beneficiario de la prestación económica la haya recibido. De presentarse incumplimiento del pago de las prestaciones económicas por parte de la EPS entidad adaptada, el aportante deberá informar a la Superintendencia Nacional de Salud, para que, de acuerdo con sus competencias, esta entidad adelante las acciones a que hubiere lugar.

***Parágrafo.** Los aportantes no podrán deducir de las cotizaciones en salud los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general, licencias de maternidad o paternidad. (Negrita nuestra)*

2.6. ¿Se debe garantizar la estabilidad laboral a mujer embarazada con contrato de prestación de servicios?

Frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada con contrato de prestación de servicios, es menester traer a colación la sentencia de unificación de la Corte Constitucional, la cual en lo pertinente sostiene:

Sentencia T-070/2013:** “(...) el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en toda alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas es la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida **en el denominado fuero de maternidad.

(...)

6. En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual



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

no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral” , en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela.

Bajo esta lógica, deberá verificarse la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo, “independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador” . Así, la jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.

Así mismo, en el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo.”

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”.

III. DEL CASO CONCRETO

Determinado el marco jurídico aplicable respecto a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada con contrato de prestación de servicios en la Universidad, esta Oficina Asesora Jurídica concluye:

- 3.1.** La licencia de maternidad es un derecho inalienable e irrenunciable para todas las mujeres que cumplan los requisitos exigidos en la Ley, su forma de ejecución es igual en los contratos de prestación de servicios y en los contratos a término fijo, cuando en el primero se demuestra la existencia de un contrato realidad, ya que reúnen los elementos del contrato de trabajo.
- 3.2.** Por otro lado, el tiempo de licencia es el mismo que establece la ley (18 semanas) y son extensibles de la misma manera (2 semanas) por las mismas causales, es decir, embarazo prematuro y parto múltiple.
- 3.3.** Por regla general, sólo se puede suspender un contrato por caso fortuito, fuerza mayor e interés general debidamente acreditado. En ningún caso se puede suspender de manera unilateral por licencia de maternidad, pues la mujer en estado de embarazo goza de estabilidad laboral reforzada, por ende, puede seguir recibiendo sus honorarios.

Línea de atención gratuita

01 800 091 44 10

www.udistrital.edu.co

juridica@udistrital.edu.co



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

Ahora bien, existe la posibilidad de que, en atención a la voluntad de las partes, no se suspenda el contrato de prestación de servicios, sino que se continúe con su ejecución durante el periodo de la licencia de maternidad, siempre que la contratista cumpla con el objeto contractual estipulado.

Corresponde al supervisor del contrato de prestación de servicios determinar la viabilidad de dar aplicación al concepto del Ministerio de Trabajo 180784 del 13 de septiembre de 2013, en atención al tipo y naturaleza de las actividades que realice la contratista.

Una vez acordada la manera como ha de prestarse el servicio y previa solicitud por parte de la contratista, las partes, de común acuerdo, podrán definir que el contrato no sea suspendido por las semanas que dura la licencia de maternidad.

Cualquiera sea el acuerdo al que se llegue, la contratista deberá continuar cotizando al sistema de seguridad social durante el tiempo que dure la licencia.

Si el contrato no fuere suspendido, la EPS asumirá el pago de la licencia y la Universidad deberá cancelar los honorarios convenidos. Así mismo, deberá presentar su cumplimiento mensual con el informe de actividades y el certificado de pago de la seguridad social correspondiente.

- 3.4.** La E.P.S. donde la mujer se encuentre afiliada deberá pagar la licencia de maternidad cuando la vinculación sea por prestación de servicios.
- 3.5.** La mujer embarazada vinculada a una institución por cualquier medio contractual goza de estabilidad laboral reforzada, pues se entiende que es un sujeto de especial protección para el Estado, el cual se le debe garantizar un ingreso que genere un ambiente propicio para el nacimiento del nasciturus. De hecho, esta protección se hace extensiva en el sentido que permite mediante una acción de tutela a una trabajadora vinculada por contrato de prestación de servicios solicitar el reconocimiento de la existencia de un contrato realidad que le permita obtener un amparo de licencia de maternidad igual al de un contrato laboral a término fijo.

El anterior pronunciamiento se expide en los términos del artículo 28 de la Ley 1755 de 2015, conforme al cual, “[s]alvo disposición legal en contrario, los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución”

Atentamente,

JAVIER BOLAÑOS ZAMBRANO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

FUNCIONARIO O ASESOR	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Marla Alejandra Gutiérrez Alfonso -Abogada contratista OAJ	MGA
Revisó	Natalia Pérez Fernández - Profesional Esp. OAJ	NPF