



COMPARTIDO POR:



FORMATO PQRSD

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Concepto

El fuero de maternidad es una figura que otorga una protección reforzada a la futura madre y a la que acaba de serlo, es decir, a la mujer que se encuentra en estado de embarazo y en periodo de lactancia, con el fin de que el proceso de gestación no interfiera en la estabilidad laboral que, como trabajadora, le asiste. El propósito es que las aspiraciones familiares y profesionales de la mujer no se excluyan y puedan armonizarse, al punto de desarrollar su proyecto de vida y su personalidad en condiciones de dignidad y libertad, pues históricamente el estado de gravidez (embarazo) ha constituido un motivo de exclusión de la mujer en el trabajo, en el que es preciso “impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia”.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Unificación jurisprudencial

[...] en el año 2018 la Corte Constitucional profirió la sentencia de unificación SU-075 de 2018, en la cual recoge, entre otras, las sentencias T-030 de 2018 y T-350 del 2016. En esta providencia, el Alto Tribunal establece unos criterios con el fin de impedir la discriminación que se puede presentar a una mujer en estado de embarazo o lactancia, específicamente, respecto a la terminación o la no renovación del contrato. Dando paso a establecer que el denominado “*fuero de maternidad*”, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución “que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres”

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Procedencia

Conforme a lo anterior, la Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones frente a los cuales opera la protección proveniente del denominado fuero de maternidad de mujeres vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios: (i) cuando el juez prueba la configuración de un contrato realidad en el contrato de prestación de servicios, porque concurren los siguientes elementos: a) el salario, b) la continua subordinación o dependencia y c) la prestación personal del servicio; y además, (ii) cuando a pesar de no probarse la configuración de un contrato realidad la terminación del contrato de prestación de servicios se fundamenta en criterios discriminatorios, y no en motivos objetivos.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO – Estado de embarazo y licencia de maternidad



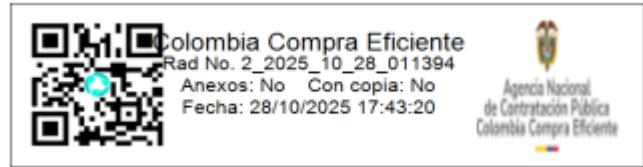
FORMATO PQRSD

Conforme lo anterior, cuando se presenten el tipo de situaciones descritas en la consulta, la entidad estatal, a través del supervisor del contrato, determinará si las obligaciones contractuales no pueden desarrollarse temporalmente por parte de la contratista y, en consecuencia, debe proceder a la suspensión del contrato durante su estado de embarazo o en el periodo de la licencia de maternidad. En ese sentido, 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. Por el contrario, **si deciden suspenderlo, teniendo en cuenta que no se estarían cumpliendo las obligaciones contractuales no habría lugar al pago de honorarios y la prestación económica sería asumida por el Sistema General de Seguridad Social en salud, es decir, estaría a cargo de las EPS.**

FORMATO PQRSD

Bogotá D.C., 28 de octubre de 2025

Señora
Lina Paola Cárdenas Coronado
linapaola.cardenascoronado@gmail.com
Bogotá D.C.



Concepto C-1471 de 2025

Temas: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Concepto / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Unificación jurisprudencial / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA - Procedencia / SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - Estado de embarazo y licencia de maternidad.

Radicación: Respuesta a consulta con radicado No. 1_2025_10_08_011261

Estimada señora Cárdenas;

En ejercicio de la competencia otorgada por los artículos 3, numeral 5º, y 11, numeral 8º, del Decreto Ley 4170 de 2011, así como lo establecido en el artículo 4 de la Resolución 1707 de 2018 expedida por esta Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- responde su solicitud de consulta de fecha 8 de octubre de 2025, en la cual manifiesta lo siguiente:

"(...)

"Buen día. Soy contratista y actualmente me encuentro en estado de embarazo con aproximadamente 27 semanas de embarazo; el nacimiento de mi hijo está programado para el 9 o 11 de enero 2026. Teniendo en cuenta la Ley de Garantías, agradezco por favor se me informe lo siguiente:

1. ¿cómo es el proceso de contratación?
2. ¿qué protección tengo por encontrarme en estado de embarazo?
3. ¿cómo es el proceso del pago de la licencia de maternidad, es decir, entiendo que me la paga la EPS, pero si hay un contrato de por medio, ¿cómo funciona el pago? debo firmar el contrato y este entra en suspensión?
4. ¿Por cuánto tiempo mínimo se debe generar el contrato? [sic]".



FORMATO PQRSD

De manera preliminar, resulta necesario acotar que esta entidad solo tiene competencia para responder consultas sobre la aplicación de normas de carácter general en materia de compras y contratación pública. En ese sentido, resolver casos particulares desborda las atribuciones asignadas por el legislador extraordinario, que no concibió a Colombia Compra Eficiente como una autoridad para solucionar problemas jurídicos particulares de todos los partícipes del sistema de compra pública. La competencia de esta entidad se fija con límites claros, con el objeto de evitar que la Agencia actúe como una instancia de validación de las actuaciones de las entidades sujetas a la Ley 80 de 1993 o de los demás participantes de la contratación pública. Esta competencia de interpretación de normas generales, por definición, no puede extenderse a la resolución de controversias, ni a brindar asesorías sobre casos puntuales.

Conforme lo expuesto, en aras de satisfacer el derecho fundamental de petición se resolverá su consulta dentro de los límites de la referida competencia consultiva, esto es, haciendo abstracción de las circunstancias particulares y concretas mencionadas en su petición, pero haciendo unas consideraciones sobre las normas generales relacionadas con los problemas jurídicos de su consulta.

1. Problema planteado:

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá el siguiente problema jurídico: i. ¿Cuál es el alcance de la protección de estabilidad ocupacional reforzada en un contrato de prestación de servicios por condición de embarazo? ii. ¿Es posible suspender o continuar un contrato de prestación de servicios por licencia de maternidad?

2. Respuesta:

- i. Conforme lo expuesto a lo largo del presente concepto, la Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones frente a los cuales opera la protección proveniente del denominado fuero de maternidad de mujeres vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios: (i) cuando el juez prueba la configuración de un contrato realidad en el contrato de prestación de servicios, porque concurren los siguientes elementos: a) el salario, b) la continua subordinación o dependencia y c) la prestación personal del servicio; y además, (ii) cuando a pesar de no probarse la configuración de



FORMATO PQRSD

un contrato realidad la terminación del contrato de prestación de servicios se fundamenta en criterios discriminatorios, y no en motivos objetivos.

Asimismo se resalta, que el Alto Tribunal Constitucional en la sentencia T-743 de 2017, reiteró que la protección a la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, está sustentada en cuatro presupuestos de origen constitucional: (i) el deber de protección especial a la mujer gestante; (ii) la contención de prácticas discriminatorias en el escenario laboral contra la mujer, con ocasión del estado de embarazo; (iii) la protección a la vida y a la mujer como su gestora; y (iv) la relevancia de la familia en el ordenamiento social colombiano.

En este sentido, les corresponde a las entidades estatales, en virtud de su autonomía, y de acuerdo con los lineamientos de la Corte Constitucional, determinar la mejor forma para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

ii. Ahora bien, frente a la consulta planteada acerca de si es posible suspender o continuar el contrato de prestación de servicios cuando la contratista está en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad, debe señalarse que no existe disposición normativa que consagre de forma expresa las causales de suspensión del contrato, mucho menos en virtud del estado de embarazo o de la licencia de maternidad. Por lo tanto, en ejercicio de la autonomía de las partes contratantes, las mismas podrán convenir la cláusula de suspensión suspensión del contrato de prestación de servicios, fijando las reglas por las cuales procederán las mismas teniendo en cuenta las disposiciones referidas en la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007. Así las cosas, las partes son quienes determinan las condiciones y términos según los cuales deben llevarse a cabo la suspensión del contrato, por lo que ninguna de las partes de manera unilateral puede declararla por fuera de lo convenido.

Conforme lo anterior, cuando se presenten el tipo de situaciones descritas en la consulta, la entidad estatal, a través del supervisor del contrato, determinará si las obligaciones contractuales no pueden desarrollarse temporalmente por parte de la contratista y, en consecuencia, debe proceder a la suspensión del contrato durante su estado de embarazo o en el periodo de la licencia de maternidad. En ese sentido, 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



FORMATO PQRSD

contractual estaría siendo ejecutado. Por el contrario, si deciden suspenderlo, teniendo en cuenta que no se estarían cumpliendo las obligaciones contractuales no habría lugar al pago de honorarios y la prestación económica sería asumida por el Sistema General de Seguridad Social en salud, es decir, estaría a cargo de las EPS.

Finalmente, se debe tener en cuenta que la suspensión del contrato no implica la ampliación de su plazo de ejecución, sino solamente la determinación de un periodo en el cual cesará el cumplimiento de las actividades pactadas, por tanto, no habrá lugar al pago de honorarios correspondientes a este tiempo y el plazo de ejecución continuará siendo el mismo inicialmente pactado.

Sin perjuicio de las aclaraciones anteriores, debe advertirse que es competencia de la entidad contratante, en el marco de su gestión contractual, determinar el tratamiento aplicable a la licencia de maternidad de la contratista, conforme a las particularidades del caso concreto y a las reglas contractuales previamente pactadas. En todo caso, lo aquí expuesto se formula en el marco de la función consultiva de esta Agencia y no comporta pronunciamiento sobre una situación contractual específica.

3. Razones de la respuesta:

Lo anterior se sustenta en las siguientes consideraciones:

i. El contrato de prestación de servicios es un contrato estatal típico, regulado en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Este se define como aquel que "celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo se podrán celebrar con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable".

La celebración de dicho contrato debe efectuarse a través de la modalidad de contratación directa. Así lo dispone el artículo 2, numeral 4º, literal h) de la Ley 1150 de 2007, el cual señala:



FORMATO PQRSD

"La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa, con base en las siguientes reglas:

[...]

"4. Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los siguientes casos: [...]

h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales".

En tal sentido, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 reglamentó la contratación directa para los contratos de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo pueden encomendarse a determinadas personas naturales, en los siguientes términos:

"Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos".

El fuero de maternidad es una figura que otorga una protección reforzada a la futura madre y a la que acaba de serlo, es decir, a la mujer que se encuentra en estado de embarazo y en periodo de lactancia, con el fin de que el proceso de gestación no interfiera en la estabilidad laboral que, como trabajadora, le asiste. El propósito es que la aspiraciones familiares y profesionales de la mujer no se excluyan y puedan armonizarse, al punto de desarrollar su proyecto de vida y su personalidad en condiciones de dignidad y libertad, pues históricamente el estado de gravidez (embarazo) ha constituido un motivo de exclusión de la mujer en el trabajo, en el que es preciso "impedir la

FORMATO PQRSD

discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia”¹.

Para desarrollar el problema planteado, se explicarán las dos posiciones que ha definido la Corte Constitucional para proteger el fuero de maternidad a una mujer que está vinculada a través de un contrato de prestación de servicios. Lo anterior para determinar cuál es la posición actual del Alto Tribunal Constitucional en la defensa el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional, en la Sentencia de Unificación 070 de 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, fijó la primera posición frente el tema, indicando que la protección al fuero de maternidad excluye a las trabajadoras que laboran de manera independiente, y sólo procede su protección si el juez de tutela, al analizar las condiciones propias del contrato de prestación de servicios, comprueba que las partes están vinculadas a través de un contrato de trabajo². De esta forma, la protección a la estabilidad laboral reforzada de mujeres vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios sólo procede frente aquellos casos donde se verifique la concurrencia de los tres (3) elementos del contrato de trabajo.

Ahora bien, el Alto Tribunal Constitucional, en las sentencias T-102 de 2016³ y T-564 de 2017⁴ estableció otra posición, en los eventos donde no se

¹ Corte Constitucional, sentencia T-743 de 2017, Exp. T-6.366.648 Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger.

² “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 no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral.”

[...]

“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”.

³ La Corte Constitucional en la sentencia T-102 del 1 de marzo de 2016 (M.P: María Victoria Calle Correa) protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada a dos mujeres que se encontraban en fuero de maternidad por demostrar la existencia de un contrato realidad. En el expediente T-5.208.798 la Sala asumió la existencia de un contrato laboral de cara a la subordinación, pues estaba demostrado que la accionante, entre otras, cumplía un horario establecido por el contratante: ‘Obsérvese que el empleador no demostró, por ningún medio, la existencia de una causal objetiva relevante que justificara la terminación del contrato, por ejemplo, que la actividad que venía realizando la trabajadora ya no fuera necesaria para la asociación sindical, o de una justa causa de terminación de la relación laboral. Por el contrario, la labor asignada como asistente administrativa hace parte de las tareas cotidianas del sindicato’”.

⁴ Corte Constitucional, sentencia T-564 del 6 de septiembre de 2017, M.P: Cristina Pardo Schlesinger: “La Sala advierte, que ante las contradicciones respecto a los hechos en las cuales incurren las partes involucradas en el asunto de la referencia, en el presente caso no existen suficientes elementos de juicio para la demostración de la relación de trabajo afirmada por la accionante en el escrito de impugnación. La precariedad de las pruebas, los indicios sobre un contrato realidad encubierto y la validez de los documentos aportados al proceso, son asuntos que necesariamente deben ser estudiados por el juez ordinario laboral”.



COMPARTIDO POR:

**Beltrán
Pardo.**

FORMATO PQRSD

prueba la configuración del contrato realidad en el contrato de prestación de servicios, señalando que este no es un motivo suficiente para desproteger los derechos de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, si se comprueba que la terminación del contrato es discriminatoria y no atiende a un motivo objetivo.

De acuerdo con la sentencia T-564 de 2017, a pesar de no probarse la configuración del contrato realidad se debe proteger a la mujer en estado de embarazo, vinculada a través de un contrato de prestación de servicios, porque a pesar de que la trabajadora informó al empleador su estado de gestación, éste terminó anticipadamente su contrato, configurándose una terminación por motivos discriminatorios. Por su parte, la sentencia T- 102 de 2016, si bien reconoce la existencia del contrato realidad, reitera que el empleador no demostró ningún motivo objetivo que justificará la terminación del contrato, ya sea porque la actividad que venía realizando ya no era necesaria, o porque no probó que las causas que originaron la contratación desaparecieron, entre otros.

En el mismo sentido, en el salvamento de voto a la sentencia T-743 de 2017, se reiteró que la protección a la mujer en estado de embarazo, vinculada por un contrato de prestación de servicios, no sólo se realiza cuando se prueba la configuración de contrato realidad, sino, además, cuando se demuestre que la decisión de la terminación es discriminatoria y no atiende a un motivo objetivo:

"Pues bien, el objeto de la aclaración que presento es la necesidad de subrayar la línea jurisprudencial vigente en materia estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en el marco de un contrato de prestación de servicios. A diferencia de las consideraciones de la sentencia, en las cuales se concluye que si no se comprueban los elementos del contrato laboral en la relación contractual no es posible alegar la violación del derecho a la estabilidad laboral reforzada,

[...]

"Así las cosas, encuentra la Sala que se cumplen los criterios determinados por la Corporación para proceder al amparo de los derechos fundamentales de la contratista: (i) existió una relación de prestación de servicios entre las partes; (ii) la accionante se encontraba en estado de embarazo y dicha situación fue informada a la accionada en el mes de noviembre de 2016, y (iii) a pocos días de conocerse el estado de gestación de la peticionaria, la relación contractual que había sido continua durante ocho (8) meses aproximadamente, se terminó por decisión de la parte contratante y sin que mediara autorización del inspector del trabajo, requisito necesario en el presente caso concreto, aun cuando se trate de un contrato de prestación de servicios, pues el amparo constitucional de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas también es aplicable a este tipo de vinculación contractual, acudiendo a la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación".



COMPARTIDO POR:

**Beltrán
Pardo.**

FORMATO PQRSD

considero que existen sentencias recientes de las diferentes Salas de Revisión que han establecido que en el marco de relaciones de prestación de servicios, el juez de tutela, *a pesar de no encontrar probados los elementos del contrato realidad, sí puede garantizar la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, siempre y cuando se demuestre que la decisión de la desvinculación es discriminatoria y no atiende a un motivo objetivo.*

Son un ejemplo de esta tesis jurisprudencial las sentencias T-102 de 2016, T-350 de 2016 y T-564 de 2017, que sostienen que en el marco de relaciones de contratos de prestación de servicios independientemente de la prueba sobre los elementos del contrato realidad, si se demuestra la necesidad de la función o continuidad del objeto del contrato, se presume que la desvinculación fue en razón del estado de embarazo, y en consecuencia, procede con todos sus efectos el numeral 2º del artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo". [Cursiva por fuera del texto].

Finalmente, en el año 2018 la Corte Constitucional profirió la sentencia de unificación SU-075 de 2018, en la cual recoge, entre otras, las sentencias T-030 de 2018 y T-350 del 2016. En esta providencia, el Alto Tribunal establece unos criterios con el fin de impedir la discriminación que se puede presentar a una mujer en estado de embarazo o lactancia, específicamente, respecto a la terminación o la no renovación del contrato. Dando paso a establecer que el denominado "*fuero de maternidad*", encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución "*que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres*"⁵.

La sentencia citada determina el tratamiento que deberían darles las entidades a sus trabajadoras o contratistas cuando se encuentren en estado de embarazo o lactancia, estableciendo su procedencia en los siguientes términos:

"La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:

- (a) La existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y;

5 Corte Constitucional. Sentencia SU 075- de 2018. Magistrado Ponente: Gloria Stella Ortiz Delgado



FORMATO PQRSD

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada”.

Como se evidencia en el texto referido, el criterio de la Corte establece que solo se requiere acreditar la relación laboral o la existencia de un contrato de prestación de servicios y el estado de embarazo o lactancia para acceder a la protección denominada estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y en periodo de lactancia. Para el caso concreto de los contratos de prestación de servicios, la sentencia en mención determina:

“[...] 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 [...]”.

Conforme a lo anterior, la Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones frente a los cuales opera la protección proveniente del denominado fuero de maternidad de mujeres vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios: (i) cuando el juez prueba la configuración de un contrato realidad en el contrato de prestación de servicios, porque concurren los siguientes elementos: a) el salario, b) la continua subordinación o dependencia y c) la prestación personal del servicio; y además, (ii) cuando a pesar de no probarse la configuración de un contrato realidad la terminación del contrato de prestación de servicios se fundamenta en criterios discriminatorios, y no en motivos objetivos.

Asimismo se resalta, que el Alto Tribunal Constitucional en la sentencia T-



FORMATO PQRS

743 de 2017, reiteró que la protección a la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, está sustentada en cuatro presupuestos de origen constitucional: (i) el deber de protección especial a la mujer gestante; (ii) la contención de prácticas discriminatorias en el escenario laboral contra la mujer, con ocasión del estado de embarazo; (iii) la protección a la vida y a la mujer como su gestora; y (iv) la relevancia de la familia en el ordenamiento social colombiano.

Recientemente, la Corte Constitucional profirió la sentencia T-329 de 2022, con ponencia de la magistrada Natalia Ángel Cabo, en la cual reiteró el precedente sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios establecido en la Sentencia S-070 de 2013, al indicar lo siguiente:

"[...]En la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte reconoció la protección de la mujer embarazada en otras alternativas laborales. En relación con el contrato de prestación de servicios indicó que el juez de tutela debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante. En caso afirmativo, el juez de tutela está obligado a evaluar las circunstancias fácticas particulares para determinar si tras esa figura contractual está oculta una relación laboral o si efectivamente se trata de un contrato de prestación de servicios. En los casos en los que se encuentre que el contrato de prestación de servicios oculta una relación laboral, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo".

En dicha providencia la Corte consideró que, en los casos de en los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada de del fuero de maternidad. Lo anterior, en palabras de la Corte encuentra sustento en las siguientes razones: "(i) la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional; (ii) la Sentencia SU-070 de 2013 reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios; (iii) la Sentencia SU-075 de 2018 reiteró que las condiciones para la protección de la mujer embarazada son la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y que la mujer se encuentre en estado de embarazo



FORMATO PQRSD

o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios; y (iv) las salas de revisión de la Corte Constitucional reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios”⁶.

En atención a dicho pronunciamiento, resulta relevante relacionar las reglas establecidas en la jurisprudencia constitucional para la protección de las mujeres contratadas mediante contrato de prestación de servicios a quienes no se les renueva dicho contrato mientras se encuentran en estado de embarazo o lactancia:

Tipo de relación material	Alcance de la protección
Se configura un contrato realidad	El juez de tutela deberá aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo, debido a que este contrato, por sus características de temporalidad, es el que mejor se asemeja al contrato de prestación de servicios ⁷ .
No se configura un contrato realidad	<p>Si (i) el contratante conoce el estado de embarazo de la contratista, (ii) subsiste la causa del contrato y (iii) no cuenta con permiso del inspector del trabajo para terminar el contrato, el juez deberá ordenar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia. b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo; c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio⁸; y d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad⁹. e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-329 del 19 de septiembre de 2022. Expediente T-8.517.984. Magistrada Ponente: Natalia Ángel Cabo

⁷ Sentencia SU-070 de 2013. Fund. 6. Reiterado en las sentencias SU-040 de 2018 y SU-075 de 2018.

⁸ Esta indemnización se ha reconocido en contratos de prestación de servicios, entre otras, en las sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013.

⁹ En las sentencias T-238 de 2015 y T-350 de 2016 la Corte determinó que no procede el pago de la licencia de maternidad cuando en el caso se observe que la licencia de maternidad ya fue disfrutada.

FORMATO PQRSD

	<p>honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia¹⁰.</p> <p>En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso¹¹.</p>
--	---

Tabla: Reglas para la protección de la mujer embarazada en contratos de prestación de servicios. – Tomada de la Sentencia T-329 de 2022.

En este sentido, les corresponde a las entidades estatales, en virtud de su autonomía, y de acuerdo con los lineamientos de la Corte Constitucional, determinar la mejor forma para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.

ii. Ahora bien, frente al segundo problema jurídico sobre si es posible suspender o continuar un contrato de prestación de servicios cuando la contratista está en estado de embarazo o durante la licencia de maternidad¹² debe señalarse que, no existe disposición normativa que consagre de forma expresa las causales de suspensión del contrato, mucho menos en virtud del estado de embarazo o de la licencia de maternidad. El Consejo de Estado, en sentencia del 28 de abril de 2010, se refirió a las causales que suspenden el contrato, en los siguientes términos:

"En efecto, la finalidad de la suspensión del contrato estatal, como medida excepcional, está encaminada a reconocer la ocurrencia de situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o de interés público que impiden la ejecución temporal del negocio jurídico, y es precisamente por ese motivo que la misma no puede ser indefinida, sino que debe estar sujeta al vencimiento de un plazo o al cumplimiento de una condición. Por lo tanto, la suspensión no adiciona el contrato en su vigencia o plazo, sino que se delimita como una medida de tipo provisional y excepcional que debe ajustarse a los criterios de necesidad y proporcionalidad, sujeta a un término o condición, período este durante el que las obligaciones contenidas en el contrato no se

10 Esta media fue aplicada en la Sentencia T-030 de 2018 respecto del caso estudiado bajo el expediente T-6.425.691.

11 En algunas oportunidades las salas de revisión han reconocido el pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud. Sentencia T-102 de 2016.

12 La licencia de maternidad es un descanso remunerado que la ley confiere a la mujer que tiene un hijo, el cual aplica tanto para mujeres vinculadas por contrato de trabajo, como a las que están vinculadas por un contrato de prestación de servicios.



FORMATO PQRSD

ejecutan, pero sin que se impute ese tiempo al plazo pactado inicialmente por las partes. [...]"

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo al absolver una consulta en relación a la suspensión del contrato de prestación de servicios, por licencia de maternidad, conceptuó:

"La legislación que regula la contratación estatal, concretamente la Ley 80 de 1993, modificada por la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos Reglamentarios, no contempló las causales de suspensión del contrato de prestación de servicios celebrado con entidad pública, motivo por el cual debe señalarse que no existe ninguna disposición normativa que consagre de forma expresa, la suspensión del contrato en virtud de la licencia de maternidad de la contratista [...]

De conformidad con lo anterior, las partes podrán suspender el contrato de prestación de servicios cuando se determinen eventos que constituyen fuerza mayor o caso fortuito o de interés público que impida, temporalmente cumplir con el objeto de las obligaciones a cargo de las partes contratantes, como es el caso de la contratista que se encuentra en estado de embarazo y se encuentra incapacitada".¹³

Por lo tanto, en ejercicio de la autonomía de las partes contratantes, las mismas podrán convenir la cláusula de suspensión del contrato de prestación de servicios, fijando las reglas por las cuales procederán las mismas teniendo en cuenta las disposiciones referidas en la Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007. Así las cosas, las partes son quienes determinan las condiciones y términos según los cuales deben llevarse a cabo la suspensión del contrato, por lo que ninguna de las partes de manera unilateral puede declararla por fuera de lo convenido.

Conforme lo anterior, cuando se presenten el tipo de situaciones descritas en la consulta, la entidad estatal, a través del supervisor del contrato, determinará si las obligaciones contractuales no pueden desarrollarse temporalmente por parte de la contratista y, en consecuencia, debe proceder a la suspensión del contrato durante su estado de embarazo o en el periodo de la licencia de maternidad. En ese sentido, 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

¹³ Ministerio del Trabajo. Concepto 9972 de 5 de marzo de 2014.



COMPARTIDO POR:



FORMATO PQRSD

contractual estaría siendo ejecutado. Por el contrario, si deciden suspenderlo, teniendo en cuenta que no se estarían cumpliendo las obligaciones contractuales no habría lugar al pago de honorarios y la prestación económica sería asumida por el Sistema General de Seguridad Social en salud, es decir, estaría a cargo de las EPS.

Sin perjuicio de las aclaraciones anteriores, debe advertirse que es competencia de la entidad contratante, en el marco de su gestión contractual, determinar el tratamiento aplicable a la licencia de maternidad de la contratista, conforme a las particularidades del caso concreto y a las reglas contractuales previamente pactadas. En todo caso, lo aquí expuesto se formula en el marco de la función consultiva de esta Agencia y no comporta pronunciamiento sobre una situación contractual específica.

4. Referencias normativas, jurisprudenciales y otras fuentes:

- Ley 80 de 1993. Artículo 32.
- Decreto 1082 de 2015. Artículo 2.2.1.2.1.4.9.
- Ley 1150 de 2007. Artículo 2, numeral 4º, literal h).
- Decreto 1082 de 2015. Artículo 2.2.1.2.1.4.9
- Ley 2306 de 2023. Artículo 6.
- Código Sustantivo del Trabajo. Artículos 236 y 238.
- Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013. M.P: Alexey Julio Estrada.
- Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado
- Corte Constitucional, sentencia T-102 del 1 de marzo de 2016, M.P: María Victoria Calle Correa
- Corte Constitucional, Sentencia T-743 de 2017, Exp. T-6.366.648 Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger.
- Corte Constitucional, sentencia T-564 del 6 de septiembre de 2017, M.P: Cristina Pardo Schlesinger
- Corte Constitucional, sentencia T-329 de 2022, Magistrada Ponente: Natalia Ángel Cabo
- Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda, Subsección A. Sentencia del 26 de enero de 2023. Exp



FORMATO PQRSD

(4620-2017), C.P Gabriel Valbuena Hernández.

- Consejo de Estado. Sección Tercera. Sentencia del 1 de octubre de 2018. Consejera Ponente: Marta Nubia Velásquez Rico. Expediente: 57.897
- Ministerio del Trabajo. Concepto 9972 de 5 de marzo de 2014.

5. Doctrina de la Agencia Nacional de Contratación Pública:

Sobre la licencia de maternidad, se pronunció esta Subdirección en los conceptos C-770 del 7 de diciembre de 2022, C-789 del 22 de noviembre de 2022, C-031 del 17 de marzo de 2023, C-213 de 26 de junio de 2023, C-439 del 20 de octubre de 2023, C-463 del 22 de noviembre de 2023, y C-786 del 30 de julio de 2025 y C-1272 del 14 de octubre de 2025. Así mismo, se pronunció respecto de la suspensión del contrato de prestación de servicios por licencia de maternidad en el concepto con radicado 2201913000002416 del 10 de abril de 2019, C-920 del 14 de febrero de 2023, C-231 del 27 de junio de 2024, C-545 del 12 de junio de 2025 y C-1272 del 14 de octubre de 2025. Estos y otros conceptos se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de relatoría de la Agencia, al cual se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/busqueda/conceptos>

Le contamos que ya se encuentra disponible la **Guía de lineamientos de transparencia y selección objetiva para el departamento de La Guajira – Objetivo sexto constitucional de la Sentencia T-302 del 2017**. Esta Guía se expide en el marco del cumplimiento de la orden proferida por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-302 del 2017. Con su implementación se busca contribuir a la superación del Estado de Cosas Inconstitucional declarado por la situación de vulneración masiva y recurrente de los derechos fundamentales de los niños y de las niñas del Pueblo Wayúu. Puede consultar la guía en el siguiente enlace: [Guía de lineamientos de transparencia y selección objetiva para el departamento de La Guajira – Objetivo sexto constitucional de la Sentencia T-302 del 2017](#)"

Por último, lo invitamos a seguirnos en las redes sociales en las cuales se difunde información institucional:

Twitter: [@colombiacompra](#)

Facebook: [ColombiaCompraEficiente](#)

LinkedIn: [Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente](#)

Instagram: [@colombiacompraeficiente_cce](#)

FORMATO PQRSD

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las expresiones aquí utilizadas con mayúscula inicial deben ser entendidas con el significado que les otorga el artículo 2.2.1.1.1.3.1. del Decreto 1082 de 2015.

Atentamente,

Original Firmado
Carolina Quintero Gacharná

Carolina Quintero Gacharná
Subdirectora de Gestión Contractual ANCP-CCE

Elaboró: María Josira Nieto Manzano.
Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual

Revisó: Juan Carlos González.
Contratista Subdirección de Gestión Contractual

Aprobó: Carolina Quintero Ganchará.
Subdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE