

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Concepto

El contrato de prestación de servicios es uno de los tipos contractuales consagrados en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que pueden celebrar las entidades estatales. Se trata de un contrato típico, ya que se encuentra definido en la ley. Concretamente, el artículo 32, numeral 3º, de la Ley 80 de 1993, establece: "Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse 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".

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características

A partir de estos enunciados normativos, así como de otros, de carácter legal y reglamentario, que complementan su regulación, y de los pronunciamientos judiciales más destacados sobre el tema, es posible señalar las siguientes características del contrato de prestación de servicios profesionales: a) Solo puede celebrarse para realizar "actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad", es decir, que hagan parte de su giro ordinario o quehacer cotidiano. b) Admite que se suscriba tanto con personas naturales, como con personas jurídicas. Sin embargo, cuando pretenda celebrarse con una persona natural, la entidad estatal debe justificar en los estudios previos que las actividades que buscan encomendarse a aquella "no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados". c) Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio, se diferencian del contrato de trabajo en que quien celebra el contrato de prestación de servicios profesionales debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de la labor, lo que significa que no puede existir la *subordinación y dependencia*, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral. d) Deben ser temporales. e) Los contratos de prestación de servicios constituyen un *género* que incluye, como *especies*, los contratos de prestación de servicios profesionales, los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión y los contratos de prestación de servicios artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. La diferencia entre el contrato de prestación de servicios *profesionales* con las otras dos especies del género en el cual se ubican radica en su contenido intelectual intangible y, al mismo tiempo, en la formación profesional que se exige para desempeñar la labor. f) Su celebración debe realizarse a través de la modalidad de contratación directa, independientemente de la cuantía y del tipo de servicio, siempre que este no ingrese dentro del objeto del contrato de consultoría, pues, como lo indicó el Consejo de Estado en la sentencia de unificación jurisprudencial, si bien en ambos existe un componente intelectual intangible, el objeto del contrato de consultoría es especial y debe celebrarse, por regla general, precedido de un concurso de méritos. Pero, tampoco puede suscribirse un contrato de prestación de servicios profesionales para que el contratista ejecute labores que se enmarcan dentro de los otros contratos tipificados en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, como,

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

por ejemplo, para que el contratista de prestación de servicios construya una obra. g) Para su celebración no se requiere en algunos casos la expedición del acto administrativo de justificación de la contratación directa. h) Admiten el pacto de cláusulas excepcionales.

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Concepto

El fuero de maternidad es una institución jurídica 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, en licencia de maternidad y en periodo de lactancia. Esto con el fin de que el proceso de gestación no interfiera en la estabilidad ocupacional 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 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 OCUPACIONAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Unificación jurisprudencial

La Corte Constitucional profirió la sentencia de unificación SU-075 de 2018, en la cual recoge, entre otras, las sentencias T-350 del 2016, T-030 de 2018. En esta providencia, el Alto Tribunal estableció unos criterios con el fin de impedir la discriminación que se puede presentarse frente a una mujer en estado de embarazo, en periodo de licencia de maternidad o de lactancia, específicamente, respecto a la terminación o la no renovación del contrato. Dicha providencia dio 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 OCUPACIONAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Procedencia – Contratos de prestación de servicios

El contrato de prestación de servicios no pertenece al ámbito jurídico laboral y, en consecuencia, no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil, comercial o de contratación estatal. Así las cosas, en el contrato de prestación de servicios no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo como es el caso de los descansos remunerados en el periodo de lactancia y la extensión del fuero de maternidad que da en virtud de dicha prerrogativa por el tiempo de dos (2) años señalados en la disposición objeto de estudio.

[...]

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

El despido por estas causas en el contrato de prestación de servicios es determinado según la Corte Constitucional a través de tres componentes: (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. En estos eventos procede la garantía de estabilidad reforzada por lo que la entidad deberá proceder a la renovación de la relación contractual.

ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Periodo de lactancia – Contratos de prestación de servicios

[...] sobre el alcance de la protección de estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios, de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional en las sentencias SU-070 de 2013, SU-075 de 2018, y en especial las sentencias T-329 de 2022 y T-119 de 2023, se tiene que dicho alcance se presenta durante el periodo de gestación, la licencia de maternidad, hasta por dieciocho (18) semanas y el periodo de lactancia, que por lo general, es de seis (6) meses, sin perjuicio de otras consideraciones planteadas por el Ministerio de Trabajo. De acuerdo con esto, aplica para la madre – contratista, una protección de estabilidad que evita que sea despedida por causa de embarazo o en periodo de la licencia de maternidad o durante el periodo de lactancia, enfatizando que cada periodo la presunción de despido aplicar de forma diferente conforme lo expuesto.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

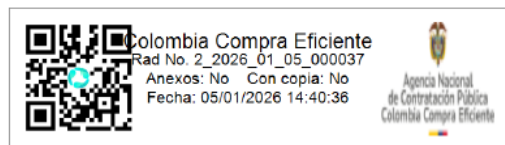
Bogotá D.C., 05 enero 2026

Señor

Oscar Ojeda

oscarhavier3@gmail.com

Bogotá D.C.



Concepto C-1836 de 2025

Temas:

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Concepto / CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Concepto / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Unificación jurisprudencial / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Procedencia – Contratos de prestación de servicios / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Periodo de lactancia – Contratos de prestación de servicios

Radicación:

Respuesta a consulta con radicado No. 1_2025_12_16_014011

Estimado Señor Ojeda:

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 la Resolución 469 de 2025 expedida por esta Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente– responde su solicitud de consulta de fecha 16 de diciembre de 2025, en la cual manifiesta lo siguiente:

“En el marco de la gestión contractual y en la responsabilidad de supervisor de un contrato de prestación de servicio, solicito concepto jurídico y orientaciones frente a la aplicación de la Ley 2306 de 2023 (modificación del artículo 238 del CST sobre descanso remunerado por lactancia hasta los dos (2) años, condicionada a lactancia continua) y la interpretación realizada por la Corte Constitucional en las sentencias T-

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

169 de 2025 sobre estabilidad reforzada en periodo de lactancia. En particular, agradecemos se absuelvan las siguientes inquietudes:

- 1. Para entidades públicas territoriales en relación a contratos de prestación de servicios, ¿cómo debe entenderse el alcance de la Ley 2306 de 2023 en cuanto a lactancia hasta los 2 años del menor?*
- 2. ¿La interpretación de la Corte en T-169/25 sobre estabilidad reforzada durante lactancia (hasta 2 años) tiene aplicación directa en la gestión de contratos de prestación de servicios (naturaleza civil) suscritos por municipios?*
- 3. En caso de respuesta afirmativa o parcial: ¿esa protección debe entenderse como fuero laboral o como estabilidad ocupacional reforzada (no discriminación) en el marco de un CPS?*
- 4. ¿Cuáles son los criterios objetivos mínimos que deben constar en el expediente para justificar (i) terminación por cumplimiento del plazo/objeto, (ii) no renovación, o (iii) adición/prórroga, cuando la contratista se encuentra en periodo de lactancia?*
- 5. ¿Se requiere que la contratista acredite lactancia materna continua (certificación médica u otro soporte) para activar el análisis reforzado hasta los 2 años? (Indicar soporte mínimo recomendable).*
- 6. ¿Existe alguna obligación para la entidad de optar por prórroga/adición del contrato, o la regla aplicable es evitar decisiones discriminatorias y motivar estrictamente la decisión contractual?*
- 7. ¿cómo justificar (motivar) por escrito una prórroga o adición de un contrato de prestación de servicios sin que parezca que la entidad está usando el CPS como si fuera un empleo de planta, y al mismo tiempo cumplir con la protección reforzada (no discriminación por maternidad/lactancia)?*
- 8. En términos de control disciplinario/preventivo: ¿qué riesgos identifica DAFP para el ordenador del gasto y supervisor si se (a) no renueva, (b) prorroga, o (c) termina anticipadamente un CPS en periodo de lactancia, teniendo en cuenta la estabilidad reforzada de dos (2) años?*
- 9. ¿Cómo armonizar el deber de no discriminación con el principio de planeación y con la prohibición de usar CPS para funciones permanentes? (En caso de persistir necesidad del servicio).*
- 10. ¿Qué documentación probatoria conviene solicitar/archivar sobre la lactancia continua (si aplica) para soportar el análisis de riesgos?"*

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

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, ni a determinar grados de responsabilidad por las actuaciones de los diferentes partícipes del sistema de compra pública.

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 sus solicitudes, la Agencia procede a resolver el siguiente problema jurídico: ¿Cuál es el alcance de la protección ocupacional reforzada establecida en el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 en licencia de maternidad y periodo de lactancia en un contrato de prestación de servicios?

2. Respuesta:

La Corte Constitucional profirió la sentencia de unificación SU-075 de 2018, en la cual recoge, entre otras, las sentencias T-350 del 2016, T-030 de 2018. En esta providencia, el Alto Tribunal estableció unos criterios con el fin de impedir la discriminación que se puede presentarse frente a una mujer en estado de embarazo, en periodo de licencia de maternidad o de lactancia,

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

específicamente, respecto a la terminación o la no renovación del contrato. Dicha providencia dio 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”.

Conforme con lo anterior, la Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones frente a los cuales opera la protección 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.

En relación con la prohibición de despido consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo por motivo del embarazo o la lactancia, a la luz de la modificación introducida por la Ley 2306 de 2023, resulta importante hacer una precisión respecto a cómo opera la presunción de despido discriminatorio durante el embarazo y cómo opera durante el periodo de lactancia. De acuerdo con lo establecido en el artículo 239 ibidem se presume que un despido es discriminatorio cuando sucede entre el embarazo y la licencia de maternidad – es decir, durante las dieciocho (18) semanas posteriores al parto – no durante el periodo de la lactancia. Durante la lactancia, si bien la trabajadora goza del fuero de maternidad, la presunción cambia y esta debe probar que el despido ocurrió con motivo de la lactancia.

En efecto, respecto a la extensión del periodo de protección del fuero de maternidad en virtud de la expedición del artículo 6 de la Ley 2306 de 2023, mediante el cual se modificó el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, que estableció un descanso remunerado por dos (2) años en ciertas circunstancias, el Ministerio del Trabajo, mediante concepto No. 2023120300000068155 de 2023 expuso que: “la puesta en marcha de la Ley 2603 de 2023 no implica una extensión automática del fuero de maternidad. En efecto, las trabajadoras gozarán del descanso remunerado de lactancia

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

durante los dos (2) primeros años de vida del menor "(...) siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua, la que deberá acreditar la Madre Trabajadora con los respectivos certificados médicos".

En este contexto, las modificaciones introducidas por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 son aplicables a las mujeres vinculadas por contrato laboral, en la medida que, por un lado, como se ha venido señalando, la referida disposición modificó el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula relaciones laborales. Por otro lado, se deduce de la lectura literal del artículo objeto de estudio, el cual hace referencia a los sujetos propios de la relación laboral - "empleador", "trabajadora". Asimismo, regula unos "descansos remunerados", que son un derecho propio de una relación laboral.

Por lo tanto, lo previsto en la Ley 2306 de 2023, específicamente en el artículo 6, no se aplica a las relaciones contractuales de las entidades estatales que no generan una relación laboral. En otras palabras, el derecho consagrado en esta Ley tiene como destinatarios a los sujetos que ostentan la calidad de trabajadores, es decir, aquellos que han celebrado con estas un contrato de trabajo o del que emerge una relación laboral. Además, vale la pena señalar que la sentencia T-169 de 2025, que menciona en su consulta, se refiere a estabilidad laboral reforzada de las mujeres lactantes en el ámbito laboral.

En este contexto, frente al problema jurídico planteado, que versa sobre el alcance de la protección de estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios, de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional en las sentencias SU-070 de 2013, SU-075 de 2018, y en especial las sentencias T-329 de 2022 y T-119 de 2023, se tiene que dicho alcance se presenta durante el periodo de gestación, la licencia de maternidad, hasta por dieciocho (18) semanas y el periodo de lactancia, que por lo general, es de seis (6) meses, sin perjuicio de otras consideraciones planteadas por el Ministerio de Trabajo. De acuerdo con esto, aplica para la madre – contratista, una protección de estabilidad que evita que sea despedida por causa de embarazo o en periodo de la licencia de maternidad o durante el periodo de lactancia, enfatizando que cada periodo la presunción de despido aplicar de forma diferente conforme lo expuesto.

El despido por estas causas en el contrato de prestación de servicios es

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

determinado según la Corte Constitucional a través de tres componentes: (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. En estos eventos procede la garantía de estabilidad reforzada por lo que la entidad deberá proceder a la renovación de la relación contractual.

En el mismo sentido, esta tesis jurisprudencial de la Corte Constitucional fue acogida por el Consejo de Estado determinando que las mujeres embarazadas que estén vinculadas a las entidades por contrato de prestación de servicios tienen derecho al reconocimiento de licencia de maternidad y estabilidad laboral reforzada siempre cuando el contratante conozca del embarazo, subsista la causa del contrato y no se cuente con permiso del inspector de trabajo para determinarlo, en estos casos no se requiere demostrar una relación laboral encubierta.

Así las cosas, les corresponde a las entidades estatales, incluyendo las entidades territoriales, en virtud de su autonomía, y de acuerdo con los lineamientos de la Corte Constitucional, las normas consagradas en el Estatuto General de Contratación para la Administración Pública – EGCAP, los principios legales y demás normas que regulen la materia, garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y lactantes, conforme a los lineamientos explicados en el presente concepto.

3. Razones de la respuesta:

Lo anterior se sustenta en las siguientes consideraciones:

i) El contrato de prestación de servicios es uno de los tipos contractuales consagrados en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que pueden celebrar las entidades estatales. Se trata de un contrato típico, ya que se encuentra definido en la ley. Concretamente, el artículo 32, numeral 3º, de la Ley 80 de 1993, establece:

“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

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”.

De otro lado, la celebración de dicho contrato debe efectuarse mediante la modalidad de la contratación directa. Así lo prevé el artículo 2, numeral 4º, literal h) de la Ley 1150 de 2007, que dispone:

“[...]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;”

A partir de estos enunciados normativos, así como de otros, de carácter legal y reglamentario, que complementan su regulación, y de los pronunciamientos judiciales más destacados sobre el tema, es posible señalar las siguientes características del contrato de prestación de servicios profesionales:

a) Solo puede celebrarse para realizar “actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”, es decir, que hagan parte de su giro ordinario o quehacer cotidiano.

b) Admite que se suscriba tanto con personas naturales, como con personas jurídicas. Sin embargo, cuando pretenda celebrarse con una persona natural, la entidad estatal debe justificar en los estudios previos que las actividades que buscan encomendarse a aquella “no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”. Esto puede suceder en varios eventos, como, por ejemplo, que, efectivamente, no exista el personal de planta para encargarse de dichas labores; que exista, pero que está sobrecargado de trabajo, requiriéndose, por tanto, un apoyo externo; o que haya personal de planta, pero no tenga la experticia o conocimiento especializado en la materia, y que, por esta razón, sea necesario contratar los servicios de una persona natural que posea conocimiento y experiencia en el tema.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

c) Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio, se diferencian del contrato de trabajo¹ en que quien celebra el contrato de prestación de servicios profesionales debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de la labor, lo que significa que no puede existir la *subordinación y dependencia*, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral. Por ello el artículo 32, numeral 3º, de la Ley 80 de 1993 establece que “En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales”, inciso que más que un enunciado que aluda al “ser” se refiere al “deber ser”, pues debe interpretarse en el sentido de que los contratos de prestación de servicios profesionales *no pueden* generar relación laboral, ni dar lugar a que las entidades estatales paguen por su cuenta los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral del contratista. Ello por cuanto, según se indicó, en dichos contratos no puede existir subordinación y dependencia; entonces, la relación laboral está proscrita y es el contratista quien, como “trabajador independiente” –como lo califican las normas en materia de seguridad social– debe cotizar por su cuenta y riesgo al Sistema de Seguridad Social Integral. Pero es posible que, a pesar de este mandato deontológico, en la práctica surja la relación laboral, pues, como se sabe, el contrato de trabajo es un *contrato realidad*, ya que para su perfeccionamiento rige el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades. En esa perspectiva, la Corte Constitucional declaró la constitucionalidad condicionada del segundo inciso del numeral 3º del artículo 32, indicando que “las expresiones acusadas del numeral 3o. del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, no vulneran los preceptos constitucionales, razón por la cual deberán ser declaradas exequibles, salvo que se acredite por parte del contratista la existencia de una relación laboral subordinada”². En esta misma línea, la Corte Constitucional en el control de constitucionalidad a un aparte del artículo 2º del Decreto Ley 2400 de 1968 modificado por el Decreto Ley 3074 de 1968 señaló que el indebido uso del contrato de prestación de servicios, constituye una violación del derecho a la igualdad, pues tratándose de funciones de carácter permanentes, los trabajadores que se presentan en esos supuestos, podrían encontrarse en la práctica, bajo una continuada dependencia o

¹ El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo establece: “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.

² Corte Constitucional. Sentencia C-154 de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

subordinación, características que eventualmente configurarían una vinculación legal y reglamentaria y/o un contrato de trabajo, según sea la naturaleza jurídica de la entidad pública y el tipo de cargo³. De modo que, bajo la perspectiva indicada, se podría invocar la presunción de la existencia de una relación laboral; siendo contrario a uno de los aspectos más relevantes del contrato de prestación de servicio, la autonomía e independencia en la ejecución del mismo.

d) Deben ser temporales. Así lo señaló la Corte Constitucional en la misma providencia a la que se aludió previamente, expresando que:

La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. En el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente⁴.

e) Los contratos de prestación de servicios constituyen un *género* que incluye, como *especies*, los contratos de prestación de servicios profesionales, los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión y los contratos de prestación de servicios artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales⁵. La diferencia entre el contrato de prestación de servicios *profesionales* con las otras dos especies del género en el cual se ubican radica

³ Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-154 de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara.

⁵ El Decreto 1082 de 2015 lo establece así: "Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. 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".

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

en su contenido intelectual intangible y, al mismo tiempo, en la formación profesional que se exige para desempeñar la labor⁶.

f) Su celebración debe realizarse a través de la modalidad de contratación directa, independientemente de la cuantía y del tipo de servicio, siempre que este no ingrese dentro del objeto del contrato de consultoría, pues, como lo indicó el Consejo de Estado en la sentencia de unificación jurisprudencial, si bien en ambos existe un componente intelectual intangible, el objeto del contrato de consultoría es especial y debe celebrarse, por regla general, precedido de un concurso de méritos⁷. Pero, tampoco puede suscribirse un contrato de prestación de servicios profesionales para que el contratista ejecute labores que se enmarcan dentro de los otros contratos tipificados en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, como, por ejemplo, para que el contratista de prestación de servicios construya una obra.

g) Para su celebración no se requiere en algunos casos la expedición del acto administrativo de justificación de la contratación directa⁸.

h) Admiten el pacto de cláusulas excepcionales. Es decir, en los contratos de prestación de servicios se puede estipular la caducidad, así como la modificación, interpretación o terminación unilaterales, como elementos accidentales, o sea que para que puedan ejercerse dichas exorbitancias han

⁶ Consejo de Estado. Sección Tercera. Subsección C. Sentencia del 2 de diciembre de 2013. Exp. 41719. C.P. Jaime Orlando Santofimio Gamboa.

⁷ Ibíd. En efecto, el numeral 2º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define el contrato de consultoría así: "Son contratos de consultoría los que celebren las entidades estatales referidos a los estudios necesarios para la ejecución de proyectos de inversión, estudios de diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos, así como a las asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión.

Son también contratos de consultoría los que tienen por objeto la interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y la ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos.

Ninguna orden del interventor de una obra podrá darse verbalmente. Es obligatorio para el interventor entregar por escrito sus órdenes o sugerencias y ellas deben enmarcarse dentro de los términos del respectivo contrato".

⁸ Así lo prevé el artículo 2.2.1.2.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015: "La Entidad Estatal debe señalar en un acto administrativo la justificación para contratar bajo la modalidad de contratación directa, el cual debe contener:

1. La causal que invoca para contratar directamente.
2. El objeto del contrato.
3. El presupuesto para la contratación y las condiciones que exigirá al contratista.
4. El lugar en el cual los interesados pueden consultar los estudios y documentos previos.

Este acto administrativo no es necesario cuando el contrato a celebrar es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, y para los contratos de que tratan los literales (a) y (b) del artículo 2.2.1.2.1.4.3 del presente decreto".

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

debido quedar incluidas expresamente en el contrato, ya que no se entienden pactadas por naturaleza. Así se infiere del artículo 14, numeral 2º, de la Ley 80 de 1993⁹.

i) En algunos casos no es obligatoria la liquidación, pues así lo estableció el artículo 217 del Decreto 019 de 2012, que modificó el artículo 60 de la Ley 80 de 1993¹⁰, refiriéndose a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

j) Para su celebración no se requiere inscripción en el Registro Único de Proponentes (RUP), según lo prevé el artículo 6 de la Ley 1150 de 2007¹¹.

xi) En ellos no son necesarias las garantías¹².

ii. El fuero de maternidad es una institución jurídica 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, en licencia de maternidad y en periodo de lactancia. Esto con el fin de que el proceso de gestación no interfiera en la estabilidad ocupacional 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 ha constituido un motivo de exclusión de la mujer en el trabajo, en el que es preciso

⁹ Esta norma expresa: "Para el cumplimiento de los fines de la contratación, las entidades estatales al celebrar un contrato:[...] 2o. Pactarán las cláusulas excepcionales al derecho común de terminación, interpretación y modificación unilaterales, de sometimiento a las leyes nacionales y de caducidad en los contratos que tengan por objeto el ejercicio de una actividad que constituya monopolio estatal, la prestación de servicios públicos o la explotación y concesión de bienes del Estado, así como en los contratos de obra. En los contratos de explotación y concesión de bienes del Estado se incluirá la cláusula de reversión.

Las entidades estatales podrán pactar estas cláusulas en los contratos de suministro y de prestación de servicios. [...]"

¹⁰ La norma dispone: "La liquidación a que se refiere el presente artículo no será obligatoria en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión".

¹¹ Según dicho artículo "Todas las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras domiciliadas o con sucursal en Colombia, que aspiren a celebrar contratos con las entidades estatales, se inscribirán en el Registro Único de Proponentes del Registro Único Empresarial de la Cámara de Comercio con jurisdicción en su domicilio principal. [...]"

¹² Es esto lo que establece el Decreto 1082 de 2015: "Artículo 2.2.1.2.1.4.5. No obligatoriedad de garantías. En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1. del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigir las o no debe estar en los estudios y documentos previos".

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

“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”¹³.

La Corte Constitucional profirió la sentencia de unificación SU-075 de 2018¹⁴, en la cual recoge, entre otras, las sentencias T-350 del 2016¹⁵, T-030 de 2018¹⁶. En esta providencia, el Alto Tribunal estableció unos criterios con el fin de impedir la discriminación que se puede presentarse frente a una mujer en estado de embarazo, en periodo de licencia de maternidad o de lactancia, específicamente, respecto a la terminación o la no renovación del contrato. Dicha providencia dio 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”.

La Sentencia de Unificación 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;
- (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

¹³ Corte Constitucional. Sentencia T-743 de 2017. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia SU-075 de 2018. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-350 del 2016. M.P: María Victoria Calle Correa.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-030 de 2018. M.P: José Fernando Reyes Cuartas.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

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 con lo anterior, la Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones frente a los cuales opera la protección 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-743 de 2017¹⁷, reiteró que la protección a la mujer en estado de embarazo, en licencia de maternidad 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.

Adicionalmente, la Corte Constitucional profirió la Sentencia T-329 de 2022¹⁸, con ponencia de la magistrada Natalia Ángel Cabo, en la cual reiteró el

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-743 de 2017. M.P: Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-329 de 2022. M.P: Natalia Ángel Cabo. Reiterada en sentencia de la Corte Constitucional T-119 de 2023. M.P: Paola Andrea Meneses Mosquera.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

precedente sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios establecido en la Sentencia SU-070 de 2013¹⁹, 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 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 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 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”²⁰.

En línea con lo anterior, resulta relevante relacionar las reglas establecidas en la jurisprudencia constitucional para la protección de las mujeres vinculadas mediante contrato de prestación de servicios a quienes no se les renueva dicho contrato mientras se encuentran en estado de embarazo o en el

¹⁹ Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013. M.P: Alexei Julio Estrada.

²⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-329 del 19 de septiembre de 2022. M.P: Natalia Ángel Cabo.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

periodo de 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 ²¹ .
No se configura un contrato realidad	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: - La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia. - El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo; - El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio²²; y - 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 maternidad²³. - En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia²⁴. 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 caso²⁵.

²¹ Sentencia SU-070 de 2013. Fund. 6. Reiterado en las sentencias SU-040 de 2018 y SU-075 de 2018.

²² Esta indemnización se ha reconocido en contratos de prestación de servicios, entre otras las sentencias T-564 de 2017, T-316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013.

²³ En las sentencias T-238 de 2015 y T-350 de 2016 la Corte Constitucional 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.

²⁴ Esta medida fue aplicada en la Sentencia de la Corte Constitucional T-030 de 2018.

²⁵ En algunas oportunidades las salas de revisión han reconocido el pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud como en la sentencia T-305 de 2020. M.P: Alberto Rojas Ríos.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

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

Ahora bien, resulta necesario referirse a las modificaciones introducidas por la Ley 2306 de 2023 frente a la estabilidad ocupacional reforzada de las mujeres en periodo de lactancia. Al respecto, debe señalarse que, el Congreso de la República expidió dicha Ley 2306 "Por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones". El artículo 6 de la mencionada Ley modificó el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo quedando este así:

"Artículo 238. Descanso remunerado durante la lactancia.

1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno-continua.
2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.
3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.
4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior".

Según se desprende del texto transcrito, la norma concede un descanso remunerado para las trabajadoras durante el periodo de lactancia de la siguiente forma:

- i) hasta los seis (6) meses de edad, los empleadores deben conceder dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno durante la jornada laboral y;
- ii) de los seis (6) en adelante y hasta los dos (2) años de edad, se debe

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

conceder a la trabajadora un descanso de treinta (30) minutos durante la jornada laboral, sin que estos descansos impliquen una disminución en el salario devengado.

En relación con la prohibición de despido consagrada en el artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo por motivo del embarazo o la lactancia, a la luz de la modificación introducida por la Ley 2306 de 2023, resulta importante hacer una precisión respecto a cómo opera la presunción de despido discriminatorio durante el embarazo y cómo opera durante el periodo de lactancia. De acuerdo con lo establecido en el artículo 239 ibidem se presume que un despido es discriminatorio cuando sucede entre el embarazo y la licencia de maternidad – es decir, durante las dieciocho (18) semanas posteriores al parto – no durante el periodo de la lactancia. Durante la lactancia, si bien la trabajadora goza del fuero de maternidad, la presunción cambia y esta debe probar que el despido ocurrió con motivo de la lactancia.

Ahora bien, respecto a la extensión del periodo de protección del fuero de maternidad en virtud de la expedición del artículo 6 de la Ley 2306 de 2023, mediante el cual se modificó el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, que estableció un descanso remunerado por dos (2) años en ciertas circunstancias, el Ministerio del Trabajo, mediante concepto No. 2023120300000068155 de 2023 expuso que: “la puesta en marcha de la Ley 2603 de 2023 no implica una extensión automática del fuero de maternidad. En efecto, las trabajadoras gozarán del descanso remunerado de lactancia durante los dos (2) primeros años de vida del menor “(...) siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua, la que deberá acreditar la Madre Trabajadora con los respectivos certificados médicos”.

En este contexto, las modificaciones introducidas por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023 son aplicables a las mujeres vinculadas por contrato laboral, en la medida que, por un lado, como se ha venido señalando, la referida disposición modificó el artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual regula relaciones laborales. Por otro lado, se deduce de la lectura literal del artículo objeto de estudio, el cual hace referencia a los sujetos propios de la relación laboral - “empleador”, “trabajadora”. Asimismo, regula unos “descansos remunerados”, que son un derecho propio de una relación laboral.

El contrato de prestación de servicios no pertenece al ámbito jurídico laboral y, en consecuencia, no se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, razón

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

por la cual, entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil, comercial o de contratación estatal. Así las cosas, en el contrato de prestación de servicios no se generan las prerrogativas propias del contrato de trabajo como es el caso de los descansos remunerados en el periodo de lactancia y la extensión del fuero de maternidad que da en virtud de dicha prerrogativa por el tiempo de dos (2) años señalados en la disposición objeto de estudio. Además, vale la pena señalar que la sentencia T-169 de 2025 se refiere a estabilidad laboral reforzada de las mujeres lactantes en el ámbito laboral.

En este contexto, frente al problema jurídico planteado, que versa sobre el alcance de la protección de estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios, de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional en las sentencias SU-070 de 2013, SU-075 de 2018, y en especial las sentencias T-329 de 2022 y T-119 de 2023, se tiene que dicho alcance se presenta durante el periodo de gestación, la licencia de maternidad, hasta por dieciocho (18) semanas y el periodo de lactancia, que por lo general, es de seis (6) meses, sin perjuicio de otras consideraciones planteadas por el Ministerio de Trabajo²⁶. De acuerdo con esto, aplica para la madre – contratista, una protección de estabilidad que evita que sea despedida por causa de embarazo o en periodo de la licencia de maternidad o durante el periodo de lactancia, enfatizando que cada periodo la presunción de despido aplicar de forma diferente conforme lo expuesto.

El despido por estas causas en el contrato de prestación de servicios es determinado según la Corte Constitucional a través de tres componentes: (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. En estos eventos procede la garantía de estabilidad reforzada por lo que la entidad deberá proceder a la renovación de la relación contractual.

En el mismo sentido, esta tesis jurisprudencial de la Corte Constitucional

²⁶ En torno al periodo de lactancia, el Ministerio de Trabajo en Concepto 02EE2019410600000051782 expresó: "Ahora bien, teniendo en cuenta que la normatividad legal referente al contrato de prestación de servicios no regula lo referente al tiempo de lactancia que tendría lugar en desarrollo de dicho contrato y las condiciones de ejecución del mismo se derivan del acuerdo de las partes, podríamos entender que este aspecto podría ser objeto de acuerdo contractual, teniendo en cuenta la estratégica y crucial importancia que de acuerdo con las normas antes referidas, tiene la lactancia de los niños para su desarrollo integral".

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

fue acogida por el Consejo de Estado²⁷ determinando que las mujeres embarazadas que estén vinculadas a las entidades por contrato de prestación de servicios tienen derecho al reconocimiento de licencia de maternidad y estabilidad laboral reforzada siempre cuando el contratante conozca del embarazo, subsista la causa del contrato y no se cuente con permiso el inspector de trabajo para determinarlo, en estos casos no se requiere demostrar una relación laboral encubierta.

Así las cosas, les corresponde a las entidades estatales, incluyendo las entidades territoriales, en virtud de su autonomía, y de acuerdo con los lineamientos de la Corte Constitucional, las normas consagradas en el Estatuto General de Contratación para la Administración Pública – EGCAP, los principios legales y demás normas que regulen la materia, garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y lactantes, conforme a los lineamientos explicados en el presente concepto.

Finalmente, de cara a las consultas planteadas, resulta pertinente precisar que, con el fin de garantizar la estabilidad ocupacional reforzada de las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia, las entidades deberán evaluar, en el marco de su autonomía administrativa y contractual, las medidas que estimen más razonables y proporcionales para armonizar, de una parte, los principios de la gestión fiscal y la adecuada ejecución contractual, y de otra, la correcta aplicación de la normativa presupuestal vigente, sin desconocer la protección de los derechos fundamentales de las contratistas beneficiarias de dicha estabilidad reforzada.

En ese contexto, la entidad podrá determinar, atendiendo a las particularidades del caso concreto, la procedencia de la adición y/o prórroga del contrato de prestación de servicios, siempre que se cumplan los requisitos legales y presupuestales correspondientes. En aquellos eventos en los que la continuidad contractual se vea limitada por la culminación de la vigencia fiscal, la entidad podrá optar por la celebración de un nuevo contrato de prestación de servicios al inicio de la vigencia fiscal siguiente, procurando en todo caso una mínima solución de continuidad, con el propósito de garantizar la protección efectiva de los derechos de la contratista durante el período de amparo

²⁷ Consejo de Estado. Sección Segunda, Subsección A. Sentencia del 26 de enero de 2023. Exp (4620-2017), C.P: Gabriel Valbuena Hernández.

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

constitucional.

iii. Al margen de la explicación precedente debe advertirse que el análisis requerido para resolver problemas específicos en torno a la designación de la supervisión debe realizarse por quienes tengan interés en ello, de acuerdo con lo explicado la aclaración preliminar del presente oficio. De esta manera, las afirmaciones aquí realizadas no pueden ser interpretadas como juicios de valor sobre circunstancias concretas relacionadas con los hechos que motivan la consulta. Por lo anterior, previo concepto de sus asesores, la solución de situaciones particulares corresponde a los interesados adoptar la decisión correspondiente y, en caso de conflicto, a las autoridades judiciales, fiscales y disciplinarias.

Dentro de este marco, la entidad pública definirá en cada caso concreto lo relacionado con el tema objeto de consulta. Al tratarse de un análisis que debe realizarse en el procedimiento contractual específico, la Agencia no puede definir un criterio universal y absoluto por vía consultiva, sino que brinda elementos de carácter general para que los partícipes del sistema de compras y contratación pública adopten la decisión que corresponda, lo cual es acorde con el principio de juridicidad. Así, cada entidad definirá la forma de adelantar su gestión contractual, sin que sea atribución de Colombia Compra Eficiente validar sus actuaciones.

4. Referencias normativas, jurisprudenciales y otras fuentes:

- Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 238, 241A, numeral 1.
- Ley 80 de 1993. Artículo 32 numeral 3.
- Decreto 111 de 1996, artículos 14, 23 y 89.
- Ley 1150 de 2007. Artículo 2 numeral 4 literal h).
- Decreto 1082 de 2015. Artículo 2.2.1.2.1.4.9.
- Decreto 780 de 2016, artículo 2.2.3.2.1.
- Ley 2306 de 2023. Artículo 6.

5. Doctrina de la Agencia Nacional de Contratación Pública:

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

Sobre la estabilidad laboral reforzada en mujer embarazada que tiene un vínculo a través de un contrato de prestación de servicios, esta Subdirección se ha pronunciado en los conceptos 2201913000009150 del 11 de diciembre de 2019, 2201913000009571 del 24 de diciembre de 2019, C-712 del 7 de diciembre de 2022, C-789 del 22 de noviembre de 2022, C-920 del 14 de febrero de 2023, C-031 del 17 de marzo de 2023, C-213 de 26 de junio de 2023, C-463 del 11 de noviembre de 2023, C-015 del 13 de febrero de 2024, C-076 del 8 de julio de 2024, C-300 del 21 de agosto de 2024, C-922 del 8 de diciembre de 2024, C-1003 del 30 de enero de 2025, C-142 del 14 de marzo de 2025, C-192 del 25 de marzo de 2025, C-414 del 12 de mayo de 2025, C-1271 del 17 de octubre de 2025, C-1415 del 11 de noviembre de 2025, C-1602 del 11 de diciembre de 2025, C-1672 del 19 de diciembre de 2025, C-1754 y C-1840 de 2025, entre otros. Estos y otros conceptos se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de Relatoría de la Agencia, en el cual también podrás encontrar jurisprudencia del Consejo de Estado, laudos arbitrales y la normativa de la contratación concordada con la doctrina de la Subdirección de Gestión Contractual, accede a través del siguiente enlace: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/busqueda/conceptos>.

También 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, aprovechamos la oportunidad de manifestar la entera disposición de la Agencia Nacional de Contratación Pública –Colombia Compra Eficiente– para atender las peticiones o solicitudes, así como para brindar el apoyo que se requiera en el marco de nuestras funciones a través de nuestros diferentes canales de atención:

FORMATO DE RESPUESTA PQRS

- Línea nacional gratuita o servicio a la ciudadanía: 01800 0520808
- Línea en Bogotá (Mesa de servicio): +57 601 7456788
- Línea de servicio y atención al ciudadano: +57 601 7956600
- Página web: www.colombiacompra.gov.co

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

Twitter: [@colombiacompra](https://twitter.com/colombiacompra)

Facebook: [ColombiaCompraEficiente](https://www.facebook.com/ColombiaCompraEficiente)

LinkedIn: [Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente](https://www.linkedin.com/company/agencia-nacional-de-contratacion-publica-colombia-compra-eficiente)

Instagram: [@colombiacompraeficiente_cce](https://www.instagram.com/colombiacompraeficiente_cce)

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las expresiones 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:	Tatiana Baquero Iguarán
	Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual
	Camila Alejandra Naranjo Gómez
Revisó:	Analista T2-1 de la Subdirección de Gestión Contractual
	Alejandro Sarmiento Cantillo
Aprobó:	Gestor T1 – 15 de la Subdirección de Gestión Contractual
	Carolina Quintero Gacharná
	Subdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE