



No. de radicación: M-2018-1400-002928
Fecha: 2018-05-31 04:26:37 PM
radicación:

MEMORANDO

PARA: Anyi Catalina Carrera Jurado
Subdirectora de Contratación
Subdirección de Contratación

DE: Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: Concepto jurídico sobre estabilidad laboral reforzada de contratista en estado de embarazo

En atención al Memorando No. M-2018-2100-002566 de fecha 21 de mayo de 2018, mediante el cual solicita concepto jurídico en relación con la estabilidad laboral reforzada de una contratista en estado de embarazo durante la ejecución del mismo, esta oficina presenta las siguientes consideraciones:

I. PROBLEMA JURÍDICO.

1. *¿Cuál es el tratamiento que conforme a la Ley y la Jurisprudencia recibe una prestadora de servicios que notifica su estado de embarazo durante la ejecución de un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión?*
2. *¿Debe extenderse a una prestadora de servicios los beneficios durante el parto, post parto y lactancia que recibe una empleada en virtud del principio de estabilidad reforzada?*
3. *¿Cuál sería el periodo mínimo en el cual debería mantenerse vigente el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión durante el parto, post parto y lactancia?*
4. *¿Cómo se respalda presupuestalmente esta situación cuando el periodo de protección supera la vigencia fiscal?*
5. *¿Podría decidir la contratista si continuar con la ejecución del contrato o suspenderlo durante el periodo de embarazo?*

II. ANTECEDENTES

Mediante Memorando No. M- 2018-2100-002566 de fecha 21 de mayo de 2018, la Subdirectora de Contratación de Prosperidad Social señala que con el propósito de obtener un lineamiento que permita atender los casos concretos que se presenten en la entidad, solicita asesoría y apoyo para determinar cuál es el tratamiento que de acuerdo a la jurisprudencia y la ley se debe dar en casos de estabilidad laboral reforzada, con ocasión del estado de embarazo de una prestadora de servicios durante la ejecución de un contrato.

III. CONSIDERACIONES DE LA OFICINA ASESORA JURÍDICA.



Para dar respuesta a la consulta y al problema jurídico planteado, el análisis se adelantará en los aspectos que se señalan a continuación.

1. Consideraciones previas sobre estabilidad laboral reforzada de trabajadora vinculada mediante contrato de trabajo.

Para abordar el tema de la estabilidad laboral reforzada es necesario mencionar que dicho principio tiene un origen constitucional; la Carta Política señala que Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana y la solidaridad de las personas que la integran, mientras establece como fines esenciales del Estado el garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes allí consagrados a través de las autoridades de la República que, igualmente, están instituidas para proteger a todos los residentes la Nación.

Ahora bien, en desarrollo de esos fines la Constitución consagra el derecho a la igualdad en el artículo 13, el cual conlleva la protección de personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, en tanto será el Estado quien sancionará los abusos o maltratos que contra ellos se sucedan:

"Artículo 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."

Es de ahí entonces que la mujer durante el embarazo y la lactancia cuenta con protección constitucional y legal especial, la cual es imperativa no solo para quienes ostentan una relación laboral, sino en general a todas aquellas que tiene dicha condición, garantizando su igualdad ante la ley, evitando y/o sancionando los abusos o maltratos de los que sean objeto.

En conexidad con este derecho a la igualdad, la Carta Política, puntualmente en el artículo 43, prevé que la mujer no puede ser sometida a ningún tipo de discriminación y que durante el embarazo y después del parto goza de especial asistencia y protección por parte del Estado:

"Artículo 43. *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."

(Negrilla y subrayado fuera del texto)

Es tan relevante la protección de la mujer en estado de embarazo y lactante que la Constitución dejó un artículo exclusivamente para la protección de sus derechos, estatuyendo incluso un subsidio alimentario para quien estuviere desempleada o



desamparada, todo ello, orientado a impedir la discriminación constituida por un despido, la terminación o la no renovación de un contrato de trabajo con ocasión de su condición. Aunado a lo anterior, la Constitución dispone en el artículo 53 que será el Congreso quien expedirá el estatuto del trabajo y le fija unos mínimos fundamentales a tener en cuenta:

"Artículo 53. *El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; **protección especial a la mujer, a la maternidad** y al trabajador menor de edad.*

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."

Dentro de estos mínimos fundamentales fijados por la Constitución se halla expresamente señalada la protección especial a la mujer y a la maternidad, sin dejar duda alguna de que esta es una obligación del Estado, la cual debe ser cumplida por sus agentes, así como por todo aquel que funge como empleador.

Articulado con los preceptos constitucionales, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 239 prevé protección a la mujer trabajadora embarazada y lactante, estableciendo prohibiciones y condiciones en el caso de ser despedida y garantías de estabilidad laboral reforzada, así como licencia de maternidad:

"Artículo 239. Prohibición de despido

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término".

Es claro entonces, que existe una normatividad interrelacionada y alineada hacia la protección de la mujer embarazada y lactante que no solo es dirigida a proteger la madre,





sino que por el contrario enrola conceptos y derechos más amplios como los son los derechos de los niños y la familia.

2. Consideraciones jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de gravidez vinculada mediante contrato de prestación de servicios.

Jurisprudencialmente la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez ha sido tratada desde diferentes puntos de vista confluyendo en la Sentencia de Unificación SU-070 de 2013 proferida por la Corte Constitucional, la cual lo aborda como un deber del Estado el proteger la mujer embarazada y lactante, al igual que el otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada, impedir la discriminación constituida por el despido y dar por terminado el contrato o no renovarlo y ante todo proteger el derecho a la vida:

"
(...)

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer "durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada". Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es 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. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos" (...).

Este pronunciamiento jurisprudencial advierte que el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección completa, ya que de existir despido se asume que se dio por el embarazo, constituyéndose en un factor de discriminación en razón del sexo. Así mismo, señala que el conocimiento de la condición de gravidez por parte del empleador no exige mayores formalidades, puede darse sin que haya notificación directa, máxime cuando puede constituirse en un hecho notorio.

En lo que tiene que ver con la desvinculación, la Corte en Sentencia de Unificación SU- 070 de 2013, menciona que aun cuando la norma le confiere al empleador la facultad de

A



prorrogar o no los contratos a término fijo, esta no es ilimitada, ya que cuando en el ejercicio de esa libertad contractual se vulneran o desconocen valores, principios o derechos fundamentales, esta libertad debe ceder, de ahí que se extienda la estabilidad laboral reforzada a las mujeres trabajadoras en estado de gravidez que se encuentran vinculadas por modalidades diferentes a la relación de trabajo.

"(...)

Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N).

Esta protección del principio de estabilidad laboral desarrollado por la Corte Constitucional en Sentencia SU-070 de 2013 está por encima de las formalidades propias de la vinculación laboral y va orientado a impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo y el periodo posterior al nacimiento; este último, como protección de los niños y niñas:

"(...)

Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, "garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos.

(...)"

Es de notar que constitucional y jurisprudencialmente se brinda protección especial a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo y lactancia, sin importar la clase de vinculación laboral que se ostente, pues ello va en dirección a garantizar no solo los principios y derechos que la misma Carta a dispuesto para la madre, sino que además propende por los derechos del menor hijo, mientras que insta a los empleadores a ser sus garantes y dar una correcta aplicación del procedimiento.

3. Del caso concreto.

Para dar respuesta al interrogante sobre cuáles se funda la consulta, se llevarán a cabo comentarios por cada uno de los interrogantes presentados así:

- 1. ¿Cuál es el tratamiento que conforme a la Ley y la Jurisprudencia recibe una prestadora de servicios que notifica su estado de embarazo durante**



la ejecución de un contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión?

Como se ha venido señalando, para la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU - 070 de 2013 la protección de la mujer trabajadora en estado de embarazo y lactancia está en cabeza del Estado e implica dos obligaciones: la protección sin distinción alguna y el deber prestacional a cargo del estado en condición de desempleo o desamparo.

La sentencia mencionada recuerda que es un compromiso internacional la protección de todas las mujeres embarazadas y lactantes a cargo del Estado, al igual que le corresponde evitar la discriminación en el ámbito del trabajo a través de lo que se conoce como "*fuero de maternidad*", la cual no es otra cosa que discriminación constituida por el despido, terminación o no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. De igual manera, se propende por la vida como un "*valor fundante del ordenamiento constitucional*", por ser un bien jurídico de máxima relevancia y la mujer, para el caso es gestadora de vida.

Estas medidas constitucionales también comprenden la protección de la mujer cuando su periodo de gestación ha terminado y ha dado a luz, para entonces, hay una precisa correspondencia con la protección a los niños y la familia que tiene un amplio espectro constitucional y legal, buscando "*garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos*".

En el marco legal, el Código Sustantivo del Trabajo aterriza el tema en el artículo 239, estableciendo la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia sin que previamente cuente con la autorización del Ministerio de Trabajo que avale la justa causa, igualmente determina la indemnización en caso de darse éste, así como las condiciones de las licencias de maternidad.

Sumado a lo anterior, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo reviste de gran importancia no solo por lo aquí señalado, sino que adicionalmente trae una presunción de derecho la cual hace referencia a que se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

Como vemos, la mujer trabajadora (independientemente de la naturaleza del vínculo ya sea laboral, reglamentario o contractual) en estado de gravidez y lactancia cuenta con amplia protección por parte del constituyente y el legislador, circunstancia que permite a los empleadores tomar las medidas y correctivos necesarios a efectos de evitar situaciones que vulneren sus derechos.

2. ¿Debe extenderse a una prestadora de servicios los beneficios durante el parto, post parto y lactancia que recibe una empleada en virtud del principio de estabilidad reforzada?

De conformidad con los pronunciamientos constitucionales y legales planteados, se tiene que dicha protección es aplicable a todas las mujeres en estado de embarazo y lactancia sin distinción de la vinculación laboral, son garantías que van más allá del tipo de contrato

b



laboral o si el empleador es público o privado.

3. ¿Cuál sería el periodo mínimo en el cual debería mantenerse vigente el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión durante el parto, post parto y lactancia?

Como quiera que las normas contractuales (Ley 80 de 1993, modificada por la Ley 1150 de 2007) no contemplan esta temática en su contenido, se tiene que de conformidad con lo establecido en el artículo 43 y 53 de la Constitución, artículo 239, numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, si la terminación del contrato se da dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres (03) meses posteriores al parto se presume fue con ocasión del mismo, por ello, a menos que exista una causal objetiva de terminación, deberá darle continuidad al contrato laboral en las mismas o mejores condiciones en que lo venía ejecutando. Ahora bien, respecto del término del contrato, este depende del objeto y la naturaleza del mismo, aspectos que son considerados por la entidad de acuerdo a las necesidades que motivan su celebración.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-222 de 2012. M.P. Mauricio González Cuervo establece:

" (...)

Por otro lado, la Corte ha establecido que tratándose de mujeres embarazadas que mantienen una relación civil en contratos de prestación de servicios, se debe aplicar el principio de estabilidad laboral reforzada y se debe ordenar la renovación del contrato.

(...)

4.3.2. De conformidad con las consideraciones que nos preceden, la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación le es aplicable a los contratos prestación de servicios. Y el mero vencimiento del término de duración del mismo no justifica la no renovación del mismo. No obstante, la aplicación de esta regla se encuentra sujeta a dos requisitos, al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado: (i) subsistencia de la materia de trabajo y las causas que los originaron; (ii) y cumplimiento efectivo de sus obligaciones por el trabajador.[25]

4.3.3. En principio, la terminación de un contrato de prestación de servicios por vencimiento del término pactado y la no renovación del mismo, respecto de una mujer contratista en estado de gestación, activa la presunción de la finalización de la relación de trabajo o de servicios tuvo como fundamento el embarazo, siendo susceptible de ser desvirtuada por el contratante con la demostración de que las causas que originaron la celebración del contrato de prestación de servicios desaparecieron.(...)"

Conforme a lo mencionado por la Corte Constitucional la estabilidad laboral reforzada se predica también en mujeres embarazadas con contratos de prestación de servicios, caso en el cual se debe efectuar su renovación observando los requisitos señalados por dicho tribunal.

4.¿Cómo se respalda presupuestalmente esta situación cuando el periodo de protección supera la vigencia fiscal?

De llegar a presentarse una situación de estabilidad laboral reforzada de trabajadora o



contratista embarazada o lactante que supere la vigencia fiscal, la entidad puede presupuestalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 111 de 1996 y la Ley 819 de 2003, recurrir a la constitución de reservas fiscales o la asunción de vigencias futuras, según corresponda.

En el primer caso, cuando se trata de constituir una reserva fiscal, si bien el artículo 14 del Decreto 111 de 1996 ("Por el cual se compilan la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el Estatuto Orgánico del Presupuesto") señala que al cierre del año fiscal no podrán asumirse compromisos con cargo a este y los saldos apropiados no afectados por compromisos caducarán sin excepción, el artículo 89 del mismo Estatuto, menciona que sin embargo, se podrá constituir las reservas presupuestales con los compromisos que a esa fecha no se hayan cumplido y que sean legalmente contraídos y desarrollen el objeto de la apropiación:

"Artículo 89. Las apropiaciones incluidas en el Presupuesto General de la Nación son autorizaciones máximas de gasto que el Congreso aprueba para ser ejecutadas o comprometidas durante la vigencia fiscal respectiva. Después del 31 de diciembre de cada año estas autorizaciones expiran y, en consecuencia, no podrán comprometerse, adicionarse, transferirse ni contracreditarse.

Al cierre de la vigencia fiscal cada órgano constituirá las reservas presupuestales con los compromisos que al 31 de diciembre no se hayan cumplido, siempre y cuando estén legalmente contraídos y desarrollen el objeto de la apropiación. Las reservas presupuestales solo podrán utilizarse para cancelar los compromisos que les dieron origen.

Igualmente, cada órgano constituirá al 31 de diciembre del año cuentas por pagar con las obligaciones correspondientes a los anticipos pactados en los contratos y a la entrega de bienes y servicios.

El Gobierno Nacional establecerá los requisitos y plazos que se deben observar para el cumplimiento del presente artículo (Ley 38 de 1989, art. 72, Ley 179 de 1994, art. 38, Ley 225 de 1995, art. 8°)."
(Negrilla y subrayado fuera del texto)

Esta figura de reserva presupuestal para el caso tendría el respaldo del cumplimiento de un deber legal de protección de los derechos de la mujer gestante que se configuran en la estabilidad laboral reforzada y de la cual no es posible tener un conocimiento previo, ya que es una situación que ocurre para la administración de manera imprevista.

En el segundo caso, de tomarse la opción de la vigencia futura, per se, puede ser un mecanismo útil para la gestión presupuestal, en tanto debe implementarse de conformidad con establecido en el artículo 10 de la Ley 819 de 2003:

"Artículo 10. Vigencias futuras ordinarias. El artículo 9° de la Ley 179 de 1994 quedará así:

El Confis podrá autorizar la asunción de obligaciones que afecten presupuestos de vigencias futuras cuando su ejecución se inicie con presupuesto de la vigencia en curso y el objeto del compromiso se lleve a cabo en cada una de ellas siempre y cuando se cumpla que:

a) El monto máximo de vigencias futuras, el plazo y las condiciones de las mismas consulte las metas plurianuales del Marco Fiscal de Mediano Plazo de que trata el artículo 1° de esta ley;

b) Como mínimo, de las vigencias futuras que se soliciten se deberá contar con apropiación del quince por ciento (15%) en la vigencia fiscal en la que estas sean autorizadas;



c) Cuando se trate de proyectos de inversión nacional deberá obtenerse el concepto previo y favorable del Departamento Nacional de Planeación y del Ministerio del ramo.

La autorización por parte del Confis para comprometer presupuesto con cargo a vigencias futuras no podrá superar el respectivo período de gobierno. Se exceptúan los proyectos de gastos de inversión en aquellos casos en que el Conpes previamente los declare de importancia estratégica.

Esta disposición también se aplicará a las entidades de que trata el artículo 9º de la presente ley. El Gobierno reglamentará la materia.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Dirección General del Presupuesto Público Nacional, incluirá en los proyectos de presupuesto las asignaciones necesarias para darle cumplimiento a lo dispuesto en este artículo.

Parágrafo. Estas funciones podrán ser delegadas por el Confis en la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para el caso de los órganos que componen el Presupuesto General de la Nación y en las juntas o Consejos Directivos en el caso de las entidades de las que trata el numeral 4 del artículo 10 de la Ley 179 de 1994. El Gobierno Nacional reglamentará la materia.

En caso de existir tal delegación, quien sea delegado por el Confis presentará un informe trimestral a dicho Consejo sobre las vigencias futuras autorizadas en el trimestre inmediatamente anterior."

Por lo anterior, puede pensarse que existen dos opciones frente al manejo presupuestal de la situación de estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada o en lactancia, las cuales deberán ser estudiadas y decididas de acuerdo con las condiciones particulares del caso en que se llegaren a presentar.

5. ¿Podría decidir la contratista si continuar con la ejecución del contrato o suspenderlo durante el periodo de embarazo?

De acuerdo con las circunstancias fácticas que rodean cada caso, y teniendo en cuenta que la Ley 80 de 1993, modificada por la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos reglamentarios, no contemplan la suspensión de contrato de prestación de servicios celebrado con una entidad pública, además del hecho de que el contrato es ley para las partes, por constituir un acuerdo de voluntades, se considera que son las partes intervinientes quienes definen, en el clausulado contractual, las causales de suspensión, de ahí que se pueda dar dicha situación siempre y cuando no se afecte la prestación del servicio por parte de la Administración como tampoco la estabilidad laboral reforzada que le asiste a la contratista que se encuentra en estado de embarazo o lactancia.

IV. CONCLUSIONES.

De conformidad con lo desarrollado a lo largo de este concepto, la respuesta a cada uno de los interrogantes está fundada en principios de orden constitucional y legal, de ahí que la entidad deba actuar en dichos casos con la suficiente cautela para no vulnerar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o en lactancia, y por ende afectar los derechos del menor que está por nacer; en todo caso, su garantía se da sin importar la naturaleza del contrato y es la renovación del mismo la medida de protección apropiada, esto siempre y cuando se den las circunstancias contempladas por la Corte Constitucional



como lo son la subsistencia de la materia de trabajo y las causas que los originaron; y cumplimiento efectivo de sus obligaciones por el trabajador.

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico; constituye un criterio auxiliar de interpretación, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código Civil y el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo sustituido por la Ley 1755 de 2015.

Atentamente,

Omar Alberto Baron Avendaño
Jefe de Oficina (E)

Desea adjuntar documento: NO

Elaboró: Sandra Johana Gonzalez Matallana

Revisó: Omar Alberto Baron Avendaño