



Parques Nacionales Naturales de Colombia  
Oficina Asesora Jurídica



Bogotá, D.C.

**MEMORANDO**  
**\*20171300004033\***

**FECHA: 18-08-2017**

**PARA:** **CLAUDIA OFELIA MANRIQUE ROA**  
Coordinadora Administrativa y Financiera  
Dirección Territorial Amazonía

**DE:** **MARCELA JIMENEZ LARRARTE**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

**ASUNTO:** Radicado 20175000003093

De conformidad con la solicitud radicada mediante Orfeo No. 20175000003093 de agosto 3 de 2017, en cumplimiento de las atribuciones encomendadas a la Oficina Asesora jurídica según el Decreto 3572 de 2011, este despacho procede a dar respuesta de manera general y abstracta, en los términos y alcances de los artículos 14 y 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, de la siguiente manera:

### **SOLICITUD**

“La contratista VIVIANA DELGADO fue contratada en el 2017 por contrato de prestación de servicios técnicos en el PNN Churumbelos. La contratista en mención se encuentra en licencia de maternidad, por lo que solicitó suspensión del contrato de prestación de servicios por el tiempo de la licencia de maternidad. Como se estaban llevando actividades en el área que requerían de la presencia del Técnico, ella autorizó liberar el presupuesto de este periodo con el fin de realizar la contratación por 2.5 meses y responder así a lo requerido por el área. Una vez terminada su licencia reanudará su contrato que finaliza el 30 diciembre de 2017.

Con los recursos liberados se realizó la contratación de GILMA ROCIO MAYA, con un plazo de ejecución de 2.5 meses. En días pasados informó mediante correo electrónico al área que se encuentra en gestión y señaló su derecho a la protección laboral reforzada.

Solicitamos se conceptúe si la Dirección Territorial – PNN Churumbelos debe realizarle contratación por el tiempo de protección laboral reforzada por su embarazo con el fin de solicitar la adición presupuestal requerida, o en caso de ser negativa esta contratación qué procedimiento debemos seguir.”



**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8 Bogotá, D.C., Colombia**  
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3492  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



Parques Nacionales Naturales de Colombia  
Oficina Asesora Jurídica



## CONSIDERACIONES

Partiendo de la base que este Despacho no le corresponde emitir conceptos en casos particulares y concretos, procedemos a esbozar los planteamientos establecidos por la normatividad y la doctrina vigente en materia de la estabilidad reforzada de las mujeres en periodo de gestación y lactancia, es decir, durante el embarazo y los tres meses siguientes al parto.

Dicha etapa, evidencia tal importancia, que convierte a la mujer en sujeto de especial protección al ser gestadora de vida; esta salvaguarda pretende proteger al que está por nacer y la vida en condiciones materialmente dignas de la madre gestante, reforzando la protección de los niños y en general de la familia como base de la sociedad.

Este amparo, ha sido estudiado y analizado por las Altas Cortes, desde diferentes perspectivas incluida la relación derivada de los Contratos de Prestación de Servicios, siendo indiscutible partir de la condición garantista del Estado Social de Derecho, trazada por la Constitución Política, en donde la igualdad es una determinante, que como principio fundamental, busca integrar las clases menos favorecidas, evitando la exclusión, la marginación y las desigualdades; así como el respeto a la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y la prevalencia del interés general, así lo establece en el artículo 43, que al tenor, manifiesta:

**“ARTICULO 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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*” (Subrayado fuera de texto).

Siguiendo el derrotero establecido por la Corte Constitucional, se evidencia que la protección reforzada en las madres embarazadas o en etapa de lactancia, se constituye en prioridad y obligación general y objetiva frente a los derechos de las mujeres, inclusive aquellas que se encuentran vinculadas mediante el contrato de prestación de servicios donde no existe una subordinación, pero que dada la naturaleza especial de esta condición requiere de una mayor protección, situación frente a la cual la Corte en Sentencia T- 310 de 2015, expresa:

*“La estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.”*

Es incuestionable, que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, debe enmarcarse, como una garantía constitucional, contenida en el Derecho Internacional y justificada en Convenios debidamente avalados por el Gobierno Nacional, tales como el Pacto de Derechos Civiles y Políticos<sup>ii</sup>, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>iii</sup>, Convenio C003 de la OIT, y compilados de la siguiente manera, por la Sentencia de Unificación SU- 070 – 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, en donde explica diferentes situaciones y circunstancias en las que, acatando la Constitución y la referida preceptiva internacional plantea:



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3492  
www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia  
Oficina Asesora Jurídica



*“En este sentido, en sentencia T-872 de 2004 la Corte se refirió a la especial protección de que goza la mujer en estado de embarazo en los siguientes términos: “[e]n suma, el embarazo le confiere a la mujer una protección especial de origen constitucional que debe ser respetada por autoridades públicas y particulares y que consiste en que, por la sola condición de la gravidez, aquella no puede ser desvinculada de su trabajo, y que si ello sucede, se levanta sobre el acto una ‘presunción de discriminación’ (sentencia T-1392 de 2000) que debe ser desvirtuada. ‘Una estabilidad reforzada –dice la Corte - implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad’ (T-470 de 1997)”. (Negrilla fuera del texto original).”*

De esta compilación la Corte Constitucional, concluye la importancia de la protección del fuero de maternidad, y en la misma Sentencia manifiesta:

*“(…) 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” (...)*

Es así, como exponemos a groso modo, la posición que la Corte Constitucional plantea en diferentes pronunciamientos sobre la importancia que el principio de “protección laboral reforzada”, reviste tanto en las relaciones laborales como en las contractuales.

Ahora bien, frente al Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión, es necesario, aclarar, que la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos Reglamentarios, no señalan causales para suspender este tipo de relación contractual, siendo las partes intervinientes las encargadas de establecerlas en el respectivo documento; tal como, se expresa en el modelo la minuta de los Contratos de Prestación de Servicios que suscribe Parques Nacionales Naturales de Colombia, en la cláusula vigésima segunda, que literalmente expresa:

**“VIGÉSIMA SEGUNDA: SUSPENSIÓN TEMPORAL.-** Por circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o cuando las partes de común acuerdo lo consideren pertinente, se podrá suspender temporalmente la ejecución del presente contrato, mediante la suscripción de un Acta donde conste tal evento, sin que para los efectos del plazo extintivo se compute el tiempo de la suspensión. Firmada dicha acta, el **CONTRATISTA** deberá informar en forma inmediata al garante de la obligación. Se podrá reiniciar la ejecución del contrato, cuando se considere que han desaparecido las causas que dieron origen a la suspensión. **PARÁGRAFO 1º.-** Se entiende por fuerza mayor o caso fortuito, las situaciones contempladas y definidas por el artículo 64 del Código Civil, subrogado por el artículo 1o. de la Ley 95 de 1890. **PARÁGRAFO 2º.-** Reiniciado el contrato, el **CONTRATISTA** deberá remitir al Grupo de Contratos, el certificado de modificación de la garantía ajustándola en el plazo.”

Así las cosas, el Ministerio del Trabajo, tomando como base la Sentencia SU- 070- 2013 expresa su posición mediante concepto No. 180784 de septiembre 10 de 2013, del cual extraemos el siguiente aparte:



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3492  
www.parquesnacionales.gov.co



Parques Nacionales Naturales de Colombia  
Oficina Asesora Jurídica



*“Por otro lado, 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 una 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.*

*No obstante lo anterior, si a pesar de la licencia de maternidad, las partes contratantes acuerdan no suspender el contrato de prestación de servicios, y la contratista acredita el cumplimiento de las actividades contratadas, en criterio de este Despacho habría lugar al pago de honorarios, por cuanto el objeto del mismo está siendo ejecutado.*

*Lo que sí es claro para esta Oficina es que la licencia de maternidad es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud a través de la EPS, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente.*

*En esta medida, se considera que si las partes deciden suspender el contrato de prestación de servicios, y por ende, disfrutar del período de la licencia de maternidad, dicha prestación económica será asumida por la EPS; en caso contrario, esto es, si no hubo suspensión del contrato de prestación de servicios y la contratista continúa laborando, la EPS asumirá el pago de la licencia, y el contratante deberá cancelar los honorarios convenidos”.*

De este acervo, podemos concluir que las partes pueden adoptar, frente a la figura de suspensión del Contrato de Prestación de Servicios en periodo de gestación o en el periodo de lactancia, dos posiciones:

1. Pueden acordar no suspender el contrato, siempre y cuando la contratista acredite el cumplimiento de las actividades del mismo, por lo cual tendrá el contratante que pagarle los honorarios, ya que el objeto del contrato se está ejecutando a satisfacción.
2. O pueden acordar suspender el contrato y la contratista podrá disfrutar la licencia de maternidad, siendo la EPS quien asume el pago de la licencia; el contrato se reanuda una vez finalice la licencia de maternidad y se continuará su ejecución por el tiempo faltante para su terminación.”

De este modo quedan expuestos los planteamientos Jurisprudenciales más relevantes adoptados por la Corte Constitucional frente a los Contratos de Prestación de Servicios celebrados con mujeres que durante su ejecución se encuentran en periodo de gestación o lactancia.

## CONCLUSIÓN

Por lo anterior, la Oficina Asesora Jurídica considera, que en virtud de la naturaleza garantista enmarcada en el Estado Social de Derecho y de la especial asistencia y protección que el Estado debe proporcionar a las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, que se debe aplicar en su integridad el principio de estabilidad laboral reforzada, debido a la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra la mujer en dichas etapas y su desconocimiento implicaría una clara violación a la igualdad que le asiste.



Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8 Bogotá, D.C., Colombia  
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3492  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)



**Parques Nacionales Naturales de Colombia**  
Oficina Asesora Jurídica



Es decir, que para el caso de la señora Viviana Delgado, una vez vencido el término de la suspensión, el Contrato de Prestación de Servicios deberá reanudarse y mantenerse la relación contractual, como mínimo, hasta dentro de los tres meses siguientes a la fecha del parto; y en el caso de Señora Gilma Rocío Maya, deberá continuarse con la relación contractual durante las etapas de gestación y lactancia (tres meses siguientes a la fecha del parto).

Cordialmente,

**TRAMITADO VÍA ORFEO**

**MARCELA JIMÉNEZ LARRARTE**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyecto. **MAJIMENEZ**

---

<sup>i</sup> Constitución Política de Colombia, artículo 1

<sup>ii</sup> Convenio ratificado por Colombia adoptado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968

<sup>iii</sup> Convenio ratificado por Colombia adoptado por Colombia mediante la Ley 51 de 1981



**Calle 74 No. 11 - 81 Piso 8 Bogotá, D.C., Colombia**  
Teléfono: 353 2400 Ext.: 3492  
[www.parquesnacionales.gov.co](http://www.parquesnacionales.gov.co)