

Bogotá D.C., 10/04/2019 Hora 20:38:32s

N° Radicado: 2201913000002416

Señor  
**Ciudadano**  
Ciudad

**Radicación:** Respuesta a consulta #4201912000001370

**Temas:** Suspensión, licencia de maternidad

**Tipo de asunto consultado:** Suspensión del contrato de prestación de servicios por licencia de maternidad.

Estimado señor,

Colombia Compra Eficiente responde su consulta del 26 de febrero de 2019 en ejercicio de la competencia otorgada por el numeral 5 del artículo 3 del Decreto 4170 de 2011.

■ **PROBLEMA PLANTEADO**

*¿Puede una entidad estatal suspender un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, como consecuencia de licencia de maternidad, teniendo en cuenta que las obligaciones contractuales ameritan la presencia de la contratista en la entidad contratante? ¿En caso de proceder la suspensión de un contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión: ¿Cuál es el tiempo mínimo en que éste se puede suspender?, o ¿el contrato se debe suspender por el término de la licencia de maternidad inicialmente decretada?*

■ **COLOMBIA COMPRA EFICIENTE RESPONDE:**

Colombia Compra Eficiente no es competente para pronunciarse sobre la actividad contractual específica e individual de las Entidades Estatales. No obstante, de manera general le informamos que no existe disposición normativa que consagre de forma expresa la suspensión del contrato en virtud de la licencia de maternidad. Cuando se presenten este tipo de situaciones, la Entidad Estatal a través del supervisor del contrato determina si las obligaciones contractuales no pueden desarrollarse por parte de la contratista sin hacer presencia en la Entidad y en consecuencia debe proceder a la suspensión del contrato durante la maternidad.

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

La Entidad Estatal debe otorgar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada con fundamento en la Sentencia SU-070 de 2013 de la Corte Constitucional, no obstante, la Entidad Estatal es la encargada de definir la forma de hacer efectivo este derecho.



Ahora, con fundamento en el principio de legalidad y la autonomía de la voluntad de las partes que rige el contrato estatal, las partes son quienes determinan las condiciones y términos según los cuales deben llevarse a cabo la suspensión del contrato; por lo que ninguna de las partes de manera unilateral puede declararla por fuera de lo convenido.

■ **LA RESPUESTA SE SUSTENTA EN LOS SIGUIENTES ARGUMENTOS:**

1. La licencia de maternidad es un descanso remunerado que la ley confiere a la mujer que tiene un hijo, el cual aplica tanto para mujeres vinculadas por contrato de trabajo, como a las que están vinculadas por un contrato de prestación de servicios.
2. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado, la cual se materializa a través de la estabilidad reforzada y a través de un periodo de descanso o licencia de maternidad entendido este último como un derecho.
3. El derecho a la estabilidad reforzada de la mujer lactante procede cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) La existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.
4. Por ende, la Entidad Estatal que celebró un contrato de prestación de servicios con una mujer embarazada, tiene la obligación de garantizar el derecho a la estabilidad reforzada y establecer los procedimientos necesarios para hacerlo efectivo.
5. La Corte Constitucional ha establecido respecto de la protección a las mujeres gestantes en el ordenamiento jurídico que “La Corte ha optado por proteger la alternativa laboral de las mujeres gestantes desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar el embarazo como la manutención del recién nacido (a). Garantía que se presume satisfecha cuando la mujer devenga salarios u honorarios; luego se deberá presumir no satisfecha cuando no los devenga... (...) Con todo y que lo anterior indica una gran carga en cabeza del empleador o contratante que no tienen un sustento claro en la legislación laboral ni en la regulación de los contratos de prestación de servicios, si no el principio constitucional de solidaridad como una forma de concretar la protección reforzada del artículo 43 superior.”
6. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo al absolver una consulta en relación a la suspensión del contrato de prestación de servicios, por licencia de maternidad, conceptuó: “La legislación que regula la contratación estatal, concretamente la Ley 80 de 1993, modificada por la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos Reglamentarios, no contempló las causales de suspensión del contrato de prestación de servicios celebrado con entidad pública, motivo por el cual debe señalarse que no existe ninguna disposición normativa que consagre de forma expresa, la suspensión del contrato en virtud de la licencia de maternidad de la contratista (...) De conformidad con lo anterior, las partes podrán suspender el contrato de prestación de servicios cuando se determinen eventos que constituyen fuerza mayor o caso fortuito o de interés



público que impida, temporalmente cumplir con el objeto de las obligaciones a cargo de las partes contratantes, como es el caso de la contratista que se encuentra en estado de embarazo y se encuentra incapacitada”

■ REFERENCIA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL

Constitución Política de Colombia, artículos 1, 2, 25 y 43  
Corte Constitucional, Sentencia SU- 070 de 2013.  
Ministerio del Trabajo, Concepto 9972 de 5 de marzo de 2014

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



**LUISA FERNANDA VANEGAS VIDAL**  
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN CONTRACTUAL

Proyectó: Natalia Mantilla Ariza  
Revisó: Ximena Ríos López

