Bogotá D.C., septiembre de 2025
1107-177-2025

Doctora:
LADY JOHANNA JIMENEZ ROJAS
Coordinadora Grupo de Apoyo Operativo - DIROS
INVIMA

Asunto: Respuesta a su solicitud de consulta de correo electrónico del 26/08/2025 – protección laboral reforzada para mujeres en estado de embarazo - contratista.

Respetada Doctora Jiménez, cordial saludo:

En atención a su solicitud de consulta relacionada con la protección laboral reforzada para mujeres en estado de embarazo, particularmente el caso de una contratista del grupo a su cargo; esta Oficina Asesora Jurídica en el marco de sus competencias, se permite dar respuesta en los siguientes términos:

1. La consulta:

"Me permito solicitar su orientación respecto a la situación de la contratista Yessica Ardila quien actualmente tiene un contrato de prestación de servicios, el cual tiene vigencia hasta el 30 de diciembre del presente año. La contratista se encuentra en estado de embarazo y tiene fecha probable de parto para la última semana de octubre de 2025.

Dado el tipo de contratación y en consideración a la normatividad vigente relacionada con la protección laboral reforzada para mujeres en estado de embarazo, agradezco nos puedan indicar:

1. *¿Qué medidas debe tomar la entidad respecto a la posibilidad a o no de hacerse una suspensión al contrato actual, considerando que se extenderá durante el período de postparto?*
2. *¿Existen implicaciones legales o recomendaciones específicas que debamos tener en cuenta para el año 2026?*
3. *¿Cuál sería el procedimiento adecuado a seguir en este caso, desde las áreas de Jurídica y Contractual?*

2. Marco normativo aplicable:

Código Sustantivo del Trabajo
Ley 100 de 1993
Ley 2114 de 2021
Ley 1822 de 2017
Decreto 648 de 2017
Decreto 780 de 2016

3. Consideraciones Jurídicas:

Sea lo primero señalar que, respecto de la licencia de maternidad, tiempo de postparto o licencia de maternidad posparto corresponde un beneficio otorgado a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de embarazo, por un período equivalente a 16, 17 o 18 semanas en la época de parto, según el caso, como garantía laboral. El periodo de descanso a que esto se refiere es remunerado, de acuerdo al último salario que devengue la cotizante al momento de iniciar la licencia, es decir, que haya cotizado la trabajadora en el último periodo antes del parto.

En este sentido, la Ley 1822 de 2017 "*Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*" modificatoria del Código Sustantivo del Trabajo, y modificada por el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021 "*Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones",* establece lo siguiente:

> *"ARTICULO 235-A. PROTECCION A LA MATERNIDAD. La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.*
>
> *ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO.:*
>
> *1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.*
> *(...)*
> *b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.*

Por su parte, en materia del ejercicio de la función pública, el Decreto 648 de 2017 "*Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*", establece en el Capítulo 5 - DE LAS SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, en su artículo 2.2.5.5.1., situaciones en las cuales está inmerso el empleado público durante su relación legal y reglamentaria, dentro de las que se encuentran LAS LICENCIAS, que a su vez se encuentran clasificadas en el artículo 2.2.5.5.3., en donde está relacionada la Licencia de Maternidad, y que la misma norma en su artículo 2.2.5.5.10., que señala:

> *"Artículo 2.2.5.5.10. Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los servidores públicos se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan."*

Siguiendo dicha línea, se tiene que el artículo 207 de la Ley 100 de 1993, en el marco del régimen contributivo, señala:

> *"ARTÍCULO 157. TIPOS DE PARTICIPANTES EN EL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD. A partir de la sanción de la presente Ley, todo colombiano participará en el servicio esencial de salud que permite el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Unos lo harán en su condición de afiliados al régimen contributivo o subsidiado y otros lo harán en forma temporal como participantes vinculados.*
>
> *A. Afiliados al Sistema de Seguridad Social.*
> *Existirán dos tipos de afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud:*
>
> *1. **Los afiliados al Sistema mediante el régimen contributivo son** las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y **los trabajadores independientes con capacidad de pago**. Estas personas deberán afiliarse al Sistema mediante las normas del régimen contributivo de que trata el capítulo I del título III de la presente Ley.*
> *(...)*
> *ARTÍCULO 207. DE LAS LICENCIAS POR MATERNIDAD. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud, la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El cumplimiento de esta obligación será financiado por el Fondo de Solidaridad, de su subcuenta de compensación, como una transferencia diferente de las Unidades de Pago por Capitación UPC."*

Visto lo anterior, es claro que corresponde a las denominadas EPS son responsables del reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, ya que son quienes reciben los recursos correspondientes por este concepto al sistema general de seguridad social - SGSS.

Adicionalmente a lo referido, es importante señalar que, respecto del pago y reconocimiento de la licencia de maternidad, el Decreto 780 de 2016 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social*", ordena:

> *"ARTÍCULO 2.2.3.2.1 Condiciones para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad. Para el reconocimiento y pago de la prestación económica derivada de la licencia de maternidad conforme con las disposiciones laborales vigentes, se requerirá que la afiliada, acredite las siguientes condiciones:*
>
> 1. *Estar afiliada al General Seguridad en Salud, en calidad de cotizante y en estado activo.*
> 2. *Haber efectuado aportes durante los meses que correspondan período de gestación, incluido el del mes de inicio de la licencia, los que serán tenidos en cuenta para efecto de la liquidación de la prestación económica.*
> 3. *Contar con el certificado de licencia maternidad expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o validado por esta."*

Así las cosas, respecto a un caso como el que es objeto de consulta, esto es: una mujer en estado de embarazo, en el marco del régimen contributivo, como trabajadora independiente con capacidad de pago (contrato de prestación de servicios), esta tiene el derecho al reconocimiento y pago de la referida licencia de maternidad, así como el tiempo de

descanso precitado para atender al recién nacido, por parte de su EPS, en tanto cumpla los requisitos referidos.

Ahora bien y partiendo del cumplimiento de su obligación contractual, la contratista objeto de consulta debe estar efectuando sus aportes al sistema de seguridad social como cotizante independiente (régimen contributivo), de modo que el pago de la licencia de maternidad le será realizado directamente por la EPS.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE UNA CONTRATISTA EN ESTADO DE EMBARAZO

De cara a absolver la consulta planteada, en lo relativo a la suspensión o no del vínculo contractual, es importante referir que la Corte Constitucional, al tratar el tema de fuero de maternidad, ha señalado que le es aplicable a los contratos de prestación de servicios, reconociéndose como una Estabilidad laboral de la contratista gestante.

Dicha figura otorga protección reforzada a la futura madre, esto es a la mujer que se encuentra en estado de embarazo, así como a la madre que está en periodo de lactancia, cuya finalidad es garantizar que el proceso de gestación no interfiera en la estabilidad laboral que le asiste como trabajadora, independientemente del tipo de vinculación laboral.

De ahí que la Corte Constitucional ha referido (2) posturas que argumentan la protección con fuero de maternidad, de mujeres vinculadas por medio de un contrato de prestación de servicios:

1. Cuando el juez, mediante el trámite de un proceso contencioso, prueba la configuración de un contrato realidad en el contrato de prestación de servicios, el cual no nos ocupa.

2. 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.

Frente a este último, la misma Corte en la sentencia T-743 de 2017, reiteró que la protección a la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, está sustentada en cuatro (4) presupuestos de origen constitucional:

- El deber de protección especial a la mujer gestante.
- La contención de prácticas discriminatorias en el escenario laboral contra la mujer, con ocasión del estado de embarazo
- La protección a la vida y a la mujer como su gestora.
- La relevancia de la familia en el ordenamiento social colombiano.

En el mismo sentido, la Sentencia T-329/22 (Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional), señaló que la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo,

opera con independencia de la alternativa laboral a través de la cual se encuentre vinculada. Por tanto, si bien en los contratos de prestación de servicios no existen los elementos de un contrato laboral, el pronunciamiento referido señaló que son tres los elementos que permiten determinar si procede la protección reforzada a la mujer gestante en el marco de un contrato de prestación de servicios:

1. Que el contratante conozca el estado de gestación.
2. Que el objeto del contrato persista.
3. Que el empleador no cuente con el permiso del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato.

Así pues, si bien el contrato de prestación de servicios relacionado con el apoyo a la administración o funcionamiento de la entidad pública es una figura que se rige, en general, como una relación contractual, por la Ley 80 de 1993, con la premisa de que la contratista es autónoma en el cumplimiento de la labor contratada, recibe el pago de honorarios por los servicios prestados por una labor convenida que no puede realizarse con personal de planta o requiere conocimientos especializados, el Consejo de Estado Sala de lo contencioso-administrativo, Sección Segunda - Subsección A, CP.: Gabriel Valbuena Hernández, en sentencia del veintiséis (26) de enero de dos mil veintitrés (2023), señaló que:

> *"… la protección reforzada de la mujer en estado de embarazo opera con independencia de la alternativa laboral a través de la cual se encuentre vinculada.*
>
> *Por ende, le corresponde a la Sala, entonces, entrar a determinar si se encuentran configurados los elementos para que proceda la protección reforzada a la mujer gestante en el marco de un contrato de prestación de servicios, a saber: (i) que el contratante conociera el estado de gestación, (ii) que el objeto del contrato persista, y que (iii) el contratante no contó con el permiso del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato."*

Posición que ha sido señalada y reiterada en por la Corte Constitucional en sentencias T-102 de 2016, T-350 de 2016, T-564 de 2017 y T-030 de 2018, T-329/22 entre otras, de lo cual se tiene que una mujer en estado de embarazo que se encuentre vinculada mediante un contrato de prestación de servicios tiene derecho al reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, así como también al fuera de estabilidad laboral reforzada, siempre que:

1. Que el contratante conozca del embarazo.
2. Que subsista la causa del contrato, es decir, que persista la necesidad para la cual fue contratada.
3. Que no se cuente con permiso del inspector de trabajo para terminarlo. En estos casos, no se requiere demostrar una relación laboral encubierta.

De este modo, y como protección constitucional, la cual se extiende hasta por un periodo de seis (6) meses posteriores al parto[1], en aquellos casos en que una contratista entre o se encuentre en estado de embarazo, y su vínculo contractual finalice antes de dicho tiempo, se sugiere contemplar la posibilidad de renovar el mismo vinculo para la siguiente vigencia.

En el mismo sentido, la Agencia Nacional de Contratación Pública (Colombia Compra Eficiente), mediante concepto C-770 de 7 de diciembre de 2022, recordó el pronunciamiento de la Corte Constitucional en sentencia SU-075 de 2018, donde señaló 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*
> *(...)*
> *en el Año 2018 la corte constitucional realizó la sentencia de unificación SU-075 de 2018, en la cual recoge entre otras, las sentencias citadas por el peticionario –las sentencias T-030/2018 y T-350/2016- en esta providencia, la corte establece unos criterios para con el fin de impedir la discriminación que se puede presentar a una mujer en estado de embarazo o lactancia, específicamente respecto a la terminación o la no renovación del contrato. Dando paso a establecer que el denominado «fuero de maternidad», encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución «que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.*
> *(...)*
> *En este sentido, les corresponde a las entidades estatales, en virtud de su autonomía, y de acuerdo con los lineamientos de la Corte Constitucional, determinar la mejor forma para garantizar la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.*
>
> *Finalmente, frente a la consulta planteada respecto a la licencia de maternidad y la posibilidad de optar por tomarla o no y, con ello la opción de optar o no optar por suspender el contrato de prestación de servicios, debe señalarse que dado que no existe existe una norma que consagre los casos de suspensión del contrato de prestación de servicios, en especial por la licencia de maternidad de la contratista, son las partes intervinientes las encargadas de señalar las causales de suspensión. Si a pesar de la licencia, las partes acuerdan no suspender el contrato y la contratista acredita el cumplimiento de las actividades contratadas, habría lugar al pago de honorarios, pues el objeto contractual estaría siendo ejecutado. Por el contrario, si deciden suspenderlo, la prestación económica sería asumida por la EPS."*

[1] Art. 38 del Código Sustantivo del Trabajo - Consejo de Estado Sala de lo contencioso-administrativo, Sección Segunda - Subsección A, CP.: Gabriel Valbuena Hernández, en sentencia del veintiséis (26) de enero de dos mil veintitrés (2023)

Así pues, se indicó que, por acuerdo de las partes, puede optarse por la suspensión del vínculo contractual para el disfrute efectivo del tiempo que dure la referida licencia de maternidad, de modo que es posible suspender el contrato de prestación de servicios, según lo indicado.

Finalmente, es importante señalar que, según lo expuesto y la consulta elevada, se debe determinar si se encuentran acreditados los tres elementos señalados para dar lugar a la protección laboral reforzada, esto es: 1) Que el contratante conozca del embarazo; 2) Que subsista la causa del contrato, es decir, que persista la necesidad para la cual fue contratada y; 3) Que no se cuente con permiso del inspector de trabajo para terminarlo. En estos casos, no se requiere demostrar una relación laboral encubierta.

En resumen, el contratante (Invima) no podrá desvincular unilateralmente a una contratista que se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia, argumentado el vencimiento del término pactado, sin previa autorización por parte del Inspector del Trabajo para tal fin, pues como lo dijo la Corte, la protección a la mujer en estado de embarazo protege su gestación y su periodo de lactancia sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato que se suscriba.

Ahora bien, es importante señalar que el DAFP, al respecto, indicó en 237691 de 2023 que:

> *"Así las cosas, se tiene que la licencia de maternidad es un derecho que como tal es irrenunciable, para cuyo reconocimiento y pago en el Sistema General de Seguridad Social, la afiliada cotizante deberá cumplir con los requisitos establecidos en la norma, particularmente lo previsto en el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 047 de 2000 y en el artículo 21 del Decreto 1804 de 1999.*
>
> *De lo anterior, se considera que en caso del otorgamiento de una licencia por maternidad la entidad pública no debe desconocer dicha circunstancia, por lo que deberá proceder a la suspensión del contrato por el tiempo que determine la ley, y en consecuencia, la EPS a la que se encuentra afiliada la contratista deberá proceder a efectuar el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad en los estrictos términos que determina la ley, de tal manera que no se afecten los derechos de la contratista, del recién nacido o de la familia."*

4. Respuesta a las inquietudes planteadas:

Teniendo en cuenta las consideraciones expuestas, esta Oficina de manera concreta procede a dar respuesta a las inquietudes planteadas:

1. *¿Qué medidas debe tomar la entidad respecto a la posibilidad a o no de hacerse una suspensión al contrato actual, considerando que se extenderá durante el período de postparto?*

RTA: Si ocurre el reconocimiento y pago por parte de la EPS de la licencia de maternidad, deberá adelantar las gestiones necesarias, a fin de proceder a la suspensión del contrato por el tiempo que dure la misma.

2. *¿Existen implicaciones legales o recomendaciones específicas que debamos tener en cuenta para el año 2026?*
3. *¿Cuál sería el procedimiento adecuado a seguir en este caso, desde las áreas de Jurídica y Contractual?*

RTA: Se sugiere adelantar las gestiones administrativas y contractuales pertinentes, a fin de que, de cara a la vigencia 2026, y/o hasta por un periodo de seis (6) meses posteriores al parto, se garantice las condiciones económicas y de vinculación, al menos, iguales a las actuales, contemplando la posibilidad, para este fin, de renovar el mismo vinculo para la próxima vigencia.

En los términos anteriores damos respuesta a su solicitud.

Cordialmente,



ANDRÉS FERNANDO MESA VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: *Sebastián Osorio Hernández*