



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
EJÉRCITO NACIONAL
CENTRAL ADMINISTRATIVA Y CONTABLE ESPECIALIZADA DE PERSONAL



Al contestar, cite este número

Radicado No. **2020179010528183**: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COADE-DICRE-CENACB- 29.57

Bogotá D.C. 23 de noviembre de 2020

Señora Contratista:

NUBIA MARISOL LOPEZ VARGAS

Dirección: KR 7 B 10 A 38 TO 7 APT 128

Teléfono: 3005296844

Correo electrónico: meer_und_sunne@yahoo.es

Bogotá D.C.

Asunto: Respuesta Información de estado de Embarazo Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.

De manera atenta me permito dar respuesta a la información suministrada por usted, el día 5 noviembre y con fecha de radicación interna en esta CENTRAL de 12 noviembre de 2020, según la cual indica su condición de estado de embarazo, de acuerdo con el informe médico adjunto.

De igual manera, se le menciona que con radicado No. **2020241010217213** de fecha 13 de noviembre de 2020, el Jefe **Departamento de Ingenieros Militares CEDE 10 (E)**, remite por competencia solicitud, la cual tiene relación directa con la información allegada en un primer momento a la CENAC de Personal, por lo que, resulta procedente efectuar respuesta de oportuna y de fondo de conformidad con lo establecido en el artículo 13 y siguientes de la **Ley 1755 de 2015**¹.

Es preciso señalarle que previo a emitir respuesta, que conforme lo indica el numeral 3º del artículo 32 de la ley 80 de 1993, su vínculo jurídico con la entidad estatal se da a través de un **contrato de prestación de servicios profesionales**, cuyo tenor literal reza:

"(...) 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 solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requiera conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral, ni prestación sociales y se celebraran por el término estrictamente indispensable." (Negrilla propia).

¹ Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



2020 AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN MILITAR
Y COHESIÓN DE LA FUERZA

Carrera 46 No. 20B – 99 Edificio COPER 4 piso
4261426 Extensión 38282

Mensajería CENACCOPER@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 2020179010528183: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COADE-DICRE-CENACB- 29.57

Es decir que el contrato de prestación de servicios tiene una naturaleza especial con unas **características precisas y unos mecanismos de celebración y ejecución concretos que impiden asimilarlo a un contrato laboral, es por ello que no genera una relación laboral ni prestacional.**

En adición es importante tener en cuenta que el Ministerio de trabajo, mediante concepto 8228 del 13 de enero de 2011, sobre los contratos de prestación de servicios, señaló:

" si se trata de un contratista, esto es, una persona vinculada mediante un contrato de prestación de servicios, debe tener presente que entre el contratante y el contratista no existe un vínculo laboral sino una relación de orden civil o comercial, razón por la cual, no se generan las prestaciones sociales, vacaciones, ni derechos propios de un contrato de trabajo, y una vez terminado el contrato de prestación de servicios, el contratista solo tendrá derecho al pago de los honorarios, como la remuneración por los servicios prestados". (Negrilla y subrayado propio).

En efecto, el día 12 de febrero de 2020 el **MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL - EJÉRCITO NACIONAL-CENAC PERSONAL** con NIT. 900.385.079-8, celebró **CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES No. 484-CENACPERSONAL-2020**, con **NUBIA MARISOL LOPEZ VARGAS**, identificado(a) con la cédula de ciudadanía **No.1.032.410.641**, expedida en Bogotá D.C., cuyo objeto es: **"PRESTAR LOS SERVICIOS PROFESIONALES ESPECIALIZADOS COMO ANALISTADE POLITICAS, APOYANDO LA GESTION DE POLITICAS ESTRATEGIAS Y DIRECTIVAS EN LA DIRECCIÓN DE ESTRATEGIAS Y POLITICAS DEL DEPARTAMENTO DE INGENIEROS MILITARES CON EL FIN DE APOYAR Y FORTALECER LA TOMA DE DECISIONES EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 02-02-02-008-003-01-1"**.

Que el valor total de contrato, corresponde a la suma de cancelará el valor total del presente contrato la suma de **CUARENTA MILLONES OCHENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE (\$40.084.000.00)**, programada en once (11) pagos cada uno por valor mensual de **TRES MILLONES SEISCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL PESOS M/CTE (\$3.644.000.00)**; de acuerdo con el autorizado radicado No. **2020318000445983MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COPER-DIPER-17.5** de **CATEGORIA IV NIVEL 3**, esta última, equivalente a Título Profesional con Especialización y con Experiencia Específica de 3 años (TPU+ES+SUPERIOR A 3 AÑOS EE).

Que de acuerdo con la **SEXTA CLÁUSULA PLAZO DE EJECUCIÓN**, establece: "A partir de la aprobación de la garantía única y la expedición del registro presupuestal y **hasta el 31 de diciembre de 2020**".

Una vez precisado lo anterior, es preciso que la legislación que regula la contratación



Al contestar, cite este número

Radicado No. 2020179010528183: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COADE-DICRE-CENACB- 29.57

estatal, concretamente la Ley 80 de 1993, no refiera a la situación de las contratistas en estado de embarazo o en periodo de lactancia, sin embargo, es de indicarle que con base en el concepto que de acuerdo al concepto de la Dirección de Personal del Ejército radicado No. **20165670522493 del 27 de febrero de 2016**, sobre contratistas en estado de embarazo y en respuesta a la pregunta de si **¿El empleador debe renovar el contrato de prestación de servicios a la trabajadora que haya notificado su estado de embarazo a pesar de la terminación del mismo por expiración el tiempo pactado?**, dicho concepto jurídico señaló:

"De las actuales disposiciones legales se infiere², que 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 solo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres.

Ahora bien, cuando ha expirado el tiempo pactado dentro del contrato de prestación de servicios y la contratista manifiesta en cualquier momento y por cualquier medio su condición de madre gestante, la Entidad debe dar aplicación al principio de estabilidad laboral reforzada y proceder a la renovación del contrato.

No obstante lo anterior, si durante la ejecución del contrato el supervisor del mismo realizó algún requerimiento que condujo a la imposición de multas, terminación unilateral del contrato y su consecuencia declaratoria de caducidad, la entidad no está obligada a la renovación del contrato per se, desvirtuando la presunción legal de que la falta de renovación del contrato se dio por fallas en la ejecución, imputables a la contratista y no por su estado de embarazo". (Negrilla propia).

Lo anterior, se colige de la unificación jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada de trabajadoras vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, establecida por la **Sentencia de Unificación SU-070 y 071 de 2013**, precisó que la:

"(...) estabilidad laboral reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza ni si el empleador o contratante es del sector público o privado; de dicho pronunciamiento judicial se concluye que aunque en los contratos de prestación de servicios no se genere una relación laboral de subordinación, la estabilidad laboral reforzada para una contratista en estado de embarazo opera en la medida en que, al momento de aproximarse la finalización del plazo pactado en el contrato, se constate que: i) persiste la necesidad institucional de contar con esos servicios y ii) que la contratista gestante ha cumplido cabalmente sus obligaciones."

Quiere ello decir que no podría argumentarse el simple vencimiento del plazo del contrato ni decidirse su interrupción injustificada para prescindir de los servicios de una contratista gestante, debiendo por el contrario procurarse su protección laboral reforzada"

² Artículos 23 de la Constitución Política, 26 del C. C., 13 del C.P.A.C.A. y numeral 4o del artículo 6o del Decreto 987 de 201



Al contestar, cite este número

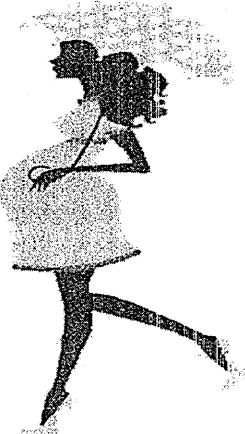
Radicado No. 2020179010528183: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COADE-DICRE-CENACB- 29.57

Por otra parte, mediante **Boletín No. 011 de septiembre de 2018**, el Comando Financiero y Presupuestal de Ejército Nacional, en consonancia con lo anterior, responde la pregunta de si **¿A la contratista embarazada, debe renovársele el contrato de prestación de servicios, así se haya terminado el plazo de ejecución?**, indicó:



COMANDO FINANCIERO Y PRESUPUESTAL
 Bogotá D.C., Septiembre de 2018

Boletín N°. 011



Cuando se ha terminado la ejecución del contrato en mención y la contratista ha manifestado en cualquier momento o por cualquier medio su estado de embarazo, la Entidad debe aplicar lo señalado en la sentencia de Unificación de la Corte Constitucional SU 070 y 071 de 2013 las cuales expresan lo siguiente:

“...La estabilidad laboral reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza, ni si el empleador o contratante es del sector público o privado...”

“...La estabilidad laboral reforzada para una contratista en estado de embarazo opera en la medida en que, al momento de aproximarse la finalización del plazo pactado en el contrato, se conste que: i) Persiste la necesidad institucional de contar con esos servicios y ii) que la contratista restante ha cumplido cabalmente sus obligaciones”.

Si el supervisor del contrato, realizó requerimientos por el incumplimiento de las obligaciones de la contratista, donde estas condujeron a la terminación unilateral del contrato, la Entidad no estará en la obligación de renovar el contrato de prestación de servicios, ni mucho menos cuando la Entidad justificadamente ya no tenga la necesidad de adquirir la prestación de este servicio.

Fuente: Boletín No. 011 de septiembre de 2018, el Comando Financiero y Presupuestal de Ejército Nacional

Posteriormente, y con Sentencia de Unificación **SU.075 de 2018³**, puntualizó las Reglas jurisprudenciales fijadas en sentencia SU.070/13, previendo en consecuencial, la protección laboral reforzada como consecuencia de la protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia, precisando:

“Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013,

3

Disponible: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm#:~:text=La%20Sentencia%20SU%20D070%20de%202013%20estableci%C3%B3%20algunas%20pautas%20para,las%20generales%20que%20han%20sido>



2020

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN MILITAR
Y COHESIÓN DE LA FUERZA

Carrera 46 No. 20B – 99 Edificio COPER 4 piso
4261426 Extensión 38282

MensajeríaCENACCOPER@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 2020179010528183: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COADE-DICRE-CENACB- 29.57

*a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) **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 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.** (ii) 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". (Negrilla propia).

Según el PLAN No. 00014310 QUE EMITE EL JEFE DE ESTADO MAYOR DE PLANEACIÓN Y POLÍTICAS CON EL FIN DE IMPARTIR POLÍTICAS Y LINEAMIENTOS PARA LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN, MEDIANTE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN DIRECTA Y LA DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO, de 27 de diciembre de 2019, en el numeral 22, literal C Instrucciones Generales de Coordinación, recabó: *"Toda licencia de maternidad de los prestadores de servicios, estará sujeta al obligatorio cumplimiento de la normatividad vigente"*.

Consecuente con lo expuesto, se tiene que (1) existe **vínculo prestacional**, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales bajo la modalidad de contratación directa (núm. 3º art. 32 Ley 80 de 1993), con fecha de finalización de 31 de diciembre de 2020, (ii) la contratista presenta **estado de embarazo** de 19 semanas de gestación, según estudio de imágenes diagnósticas realizado el día 05 de octubre de 2020 en la unidad materno fetal, clínica de la mujer, (iii). Informa al supervisor contractual y de esto tiene conocimiento la unidad ejecutora y (iv) la contratista gestante a la fecha de emisión de este radicado, ha cumplido cabalmente sus obligaciones según lo indican los informes de supervisión, incorporados al expediente del contrato No.484-CENACPERSONAL-2020.

Consecuente con lo expuesto, y en aras de garantizar el derecho constitucional a la **protección de la mujer embarazada y lactante**, resulta **procedente la renovación del contrato estatal para la próxima vigencia**, sin perjuicio de lo contemplado en la sentencia de Unificación 075-2018, con respecto al **termino de protección** según el cual, corresponde al **periodo de gestación** y el de lactancia, de **seis (6) meses**:

"La legislación colombiana ha incorporado una serie de beneficios para las trabajadoras gestantes con fundamento en las protecciones constitucionales que lo ordenan, con el objetivo de disminuir la brecha de desigualdad en razón al género, evitar el trato discriminatorio contra las trabajadoras a causa del embarazo y proteger la autonomía reproductiva de las mujeres. Entre estos beneficios, se encuentran: (i) la prohibición de despedir a la mujer en embarazo sin el permiso del Inspector del Trabajo o fuero de



2020

AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN MILITAR
Y COHESIÓN DE LA FUERZA

Carrera 46 No. 20B – 99 Edificio COPER 4º piso
4261426 Extensión 38282

MensajeríaCENACOPER@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co





Al contestar, cite este número

Radicado No. 2020179010528183: MDN-COGFM-COEJC-SECEJ-JEMGF-COADE-DICRE-CENACB- 29.57

maternidad; (ii) la licencia de maternidad de 18 semanas, la cual es pagada a través del sistema de seguridad social; (iii) el reintegro al puesto de trabajo; y (iv) un periodo de lactancia, equivalente a dos descansos de 30 minutos por un término de seis meses.”
(Negrilla Propia).

Se le informa también que la renovación del contrato, refiere a la suscripción de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión para la **vigencia 2021**, con sujeción a **disponibilidad de partida presupuestal asignada a CEDE10**, para los **contratos de prestación de servicios por todas las fuentes de financiación (R10-R16-R11) 2021** y estar autorizada previamente por el Jefe de Estado Mayor Generador de Fuerza, de conformidad con el Plan que para el efecto emite Jefatura de Estado Mayor de Planes y Políticas JEMPP, a través del Departamento de Personal CEDE1.

Finalmente, es de resaltar que el trámite competente para la **vigencia 2021**, lo lleva a cabo la unidad apoyada, esto es, el **Departamento de Ingenieros Militares de Ejercito – CEDE10-**, puesto que las **“(...) unidades y/o dependencias deberán entregar a las Unidades Ejecutoras, los documentos que soportan la contratación de la persona natural autorizada por el Jefe de Estado Mayor Generador de Fuerza para ser contratado, conforme al cronograma previsto en el Anexo N. (...).”⁴**

Respetuosamente,

Coronel LEONARDO BARRETO GAITÁN
DIRECTOR CENAC DE PERSONAL

Elaboró: Abg. Edna Romo-González-Buitrago
Asesora Jurídica CENAC PERSONAL

Revisó: TE. Leonardo José Acosta Ricardo
Oficial Jurídico CENAC PERSONAL

Vo. Bo. CT. Juan Camilo Bedoya Restrepo
Oficial de Contratación Encargado CENAC PERSONAL

⁴ Plan No. 00014310 de 27 de diciembre de 2019.



2020 AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA PROFESIONALIZACIÓN MILITAR
Y COHESIÓN DE LA FUERZA

Carrera 46 No. 20B – 99 Edificio COPER 4 piso
4261426 Extensión 38282
Mensajería CENAC COPER@ejercito.mil.co www.ejercito.mil.co

