



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 26-05-2020 10:33
Al Contestar Cite Este No.: 2020IE0002098 Fol:9 Anex:0 FA:0
ORIGEN 120-OFICINA JURÍDICA / MARIA CARMENZA VALVERDE PINEDA
DESTINO 310-DIRECCIÓN DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO / MIGUEL ERNESTO ACEVEDO RICO
ASUNTO CONCEPTO
OBS

2020IE0002098



Para: Miguel Ernesto Acevedo Rico
Director Posicionamiento y Liderazgo Deportivo

De: OFICINA JURÍDICA

Asunto: Suspensión, Plazo - Contrato de Prestación de Servicios - Contratista próxima a parto.

Cordial saludo doctor Acevedo,

La Oficina Asesora Jurídica se permite dar respuesta a su solicitud bajo las siguientes consideraciones de acuerdo con las funciones administrativas establecidas en la Ley 1670 de 2019:

“Artículo 9. Funciones de la Oficina Asesora Jurídica. Son funciones de la Oficina Asesora Jurídica, siguientes: 8. Atender y resolver las consultas y peticiones de carácter jurídico elevadas a la entidad sobre asuntos de competencia del Ministerio.”

I PROBLEMA JURÍDICO

En el marco de la ejecución del contrato de prestación de servicios sobre el que se plantea “*que la contratista se encuentra próxima a su fecha de parto*”, me permito dar respuesta a su consulta en los siguientes términos:

II MARCO NORMATIVO, DOCTRINAL y JURISPRUDENCIAL

- Constitución Política de Colombia artículos, preámbulo, artículos 11, 43, 44 y 53
- Ley 80 de 1993. “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”
- Ley 1150 de 2007 “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre contratación con recursos públicos”
- 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”.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), artículo 10.2
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), artículo 12.2
- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 236
- Sentencia de Unificación 070 de febrero 13 de 2013
- Concepto No. 2278 de 2016 - Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado
- Sentencia-Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección A, C.P. Carlos Alberto Zambrano Barrera, del 11 de abril de 2012, - radicado No. [52001-23-31-000-1996-07799-01\(17434\)](#).
- Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 - Ministerio de Trabajo.
- Circular 0027 del 29 de marzo de 2020- Ministerio de Trabajo.



III CONSIDERACIONES

De manera general, es necesario precisar, que la viabilidad jurídica es definida como el respaldo de la ley para llevar a cabo una acción determinada de un modo correcto, es decir, que existen las garantías que permiten determinada práctica en un orden público y privado.

Planteamiento #1

¿Es procedente la suspensión del contrato de prestación de servicios por licencia de maternidad?

Como primera medida, es necesario informar que ésta Oficina no puede decidir o definir la situación particular que se plantea en su consulta, como quiera que la decisión que se tome debe hacerse de mutuo acuerdo entre el Supervisor del contrato y la Contratista; sin embargo, con el fin de orientarlo, a continuación se le presentan las siguientes consideraciones y se hace un análisis integral del caso a la luz de las garantías constitucionales que amparan a las mujeres en estado de embarazo, y el marco normativo regulatorio de los contratos de prestación de servicios contenido en la ley 80 de 1993:

La licencia de maternidad es una prestación mixta que se concede a la madre que ha dado a luz a su hijo, y consistente en el disfrute de un descanso de 18 semanas, remunerado con fundamento en el último salario (Ingreso base de Cotización – IBC) por el cual haya cotizado la trabajadora en el último periodo antes del parto, razón por la cual, la trabajadora que haya cotizado durante el periodo de gestación tendrá derecho al disfrute en tiempo y al pago en dinero de la licencia de maternidad.

Y por otro lado el numeral 3 del Artículo 32 de la ley 80 de 1993 indica referente al Contrato de Prestación de Servicios que:

“ Artículo 32. De los Contratos Estatales. Son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad, así como los que, a título enunciativo, se definen a continuación

(...)

3o. Contrato de prestación de servicios 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 sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”

1- Derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

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 estatal específico 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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada*”.

Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones, a saber: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado.

El fin de la protección a la mujer en estado de embarazo o lactancia es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la falta de renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.

Otro de los fundamentos de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican la vida como un valor fundamental del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política.

De igual forma, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 25, señala que “*la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales*”, mientras que el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “*se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto*”. Por su parte, el artículo 12.2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), señala que “*los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario*”.

De las anteriores disposiciones se infiere 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.

La Corte Constitucional en la Sentencia de Unificación 070 de febrero 13 de 2013, señaló que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de embarazo le es aplicable tanto a las vinculadas a través de contratos de trabajo, como a aquellas que se vinculen por medio de **contratos de prestación de servicios**, de cooperativismo, de servicios temporales, entre otros, [1] se dará aplicación a las garantías establecidas para los contratos a término fijo, en razón, que dentro de las características del contrato de prestación de servicios se encuentra la de ser un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, lo anterior a la luz de los artículos 43 y 53[2] de la Constitución Política de Colombia alusivos al principio de estabilidad laboral, en referencia a la protección de la mujer y de la maternidad respectivamente.

La Sentencia en mención determina que, en virtud del principio constitucional de solidaridad, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato, y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad, en aquellos eventos en los que resulte improcedente el reintegro o la renovación del contrato.



De acuerdo a lo anterior, se concluye que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, es un derecho que aplica a todas las mujeres trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato.

2-Fuero de maternidad.

Es un permiso del inspector de trabajo para desvincular a mujer embarazada o en periodo de lactancia. Teniendo en cuenta lo anterior, la Entidad no podrá desvincular unilateralmente ninguna contratista que se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia, ni siquiera bajo el supuesto de una justa causa de terminación, sin previa autorización por parte del Inspector del Trabajo.

La Corte Constitucional indicó que 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; sin embargo, es importante aclarar que el fuero de maternidad establecido por la Corte Constitucional para las madres trabajadoras, comprende el período de gestación y el tiempo establecido para la licencia de maternidad, período dentro del cual, se presume que de presentarse el despido, este se ha producido por estas causas.

3-Duración del fuero de maternidad para mujeres trabajadoras

El fuero de maternidad comprende el periodo de gestación y el término de la licencia de maternidad. Cuando la Corte Constitucional emitió la Sentencia SU 070 de febrero 13 de 2013, el periodo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo para la licencia de maternidad era de catorce (14) semanas; sin embargo, con la expedición de la Ley 1822 de 2017[3], el lapso de esta licencia pasó a ser de dieciocho (18) semanas, razón por la cual, el fuero de maternidad para madres trabajadoras o madres contratistas actualmente comprende el periodo de gestación y cuatro (4) meses más.

En los casos en que el parto sea múltiple, la licencia de maternidad será de veinte (20) semanas y, en aquellos en que el nacimiento del(la) niño(a) sea prematuro adicional a las dieciocho (18) semanas iniciales de la licencia, esta deberá tener en cuenta o incluir la diferencia entre la fecha del nacimiento prematuro y la fecha del nacimiento a término; situaciones que tendrán que acreditarse mediante certificado médico[4]. En este sentido se aclara que el fuero de maternidad o la estabilidad laboral reforzada reconocida a través de la Sentencia SU 070 de 2013, **no es ilimitado**.

4-De la suspensión del contrato de prestación de servicios en virtud de la licencia de maternidad

Sobre a la suspensión del contrato de prestación de servicios, por licencia de maternidad, el Ministerio de Trabajo al absolver una consulta en relación con el tema 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[5], 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..” (negrilla fuera de texto).

Por lo cual, y en desarrollo de la autonomía que asiste a las partes del contrato, se puede concluir, que éstas de común acuerdo, pueden convenir las causales y términos de la suspensión del contrato y acordarlas durante su ejecución.

Sobre este tema, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en Concepto No. 2278 de 20161, indicó lo siguiente:

“...como la suspensión de la ejecución del contrato estatal se sustenta en gran medida en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, y como dentro de ese marco conceptual el contenido del negocio jurídico generalmente esté determinado por las declaraciones de voluntad de quienes concurren al mismo, la cláusula de suspensión, o los acuerdos de suspensión de la ejecución de las obligaciones del contrato, podrían pactarse en cualquier tipo de contrato estatal, por regla general. Subrayado y negrilla fuera de texto

Ahora bien, dado el interés público que gravita sobre la contratación estatal, las partes contratantes deberán en cada caso concreto: (i) ponderar que la naturaleza del contrato estatal admita la posibilidad de suspenderlo, (ii) verificar que lo que se pacte no esté prohibido expresamente en la ley ni resulte contrario al orden público y a las buenas costumbres, (iii) garantizar que la suspensión tenga por objeto la consecución del interés general y el cumplimiento de los fines estatales; y (iv) demostrar y justificar que su ocurrencia obedece a razones de fuerza mayor, o caso fortuito, o que procura la satisfacción del interés público.”

El mismo Concepto en relación con los efectos de la suspensión de los contratos indicó lo siguiente:

“Se ha establecido que, durante la ocurrencia de la suspensión acordada por las partes en la ejecución del contrato, ante la imposibilidad de ejecutarlo, no se hacen exigibles determinadas obligaciones y el plazo que los contratantes tienen para cumplirlas no transcurre. Esto es que el tiempo “se detiene”, y en consecuencia no se contabiliza.

Por consiguiente, al reanudar el cumplimiento de las obligaciones, el vencimiento del plazo que inicialmente estipularon las partes se posterga por un término igual al que duró la parálisis del negocio jurídico, lo que implica que se altera o desplaza la fecha de finalización del contrato.

(...)

Ahora bien, es de aclarar que las partes contratantes, podrán convenir la cláusula de suspensión del contrato de prestación de servicios profesionales, fijando las reglas por la cual procederá la misma, considerando lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley 80 de 1993, “*Los contratos que celebren las entidades a que se refiere el artículo 2 del presente estatuto se regirán por las disposiciones comerciales y civiles pertinentes, salvo en las materias particularmente reguladas en esta Ley*”.

De acuerdo con lo anterior, la suspensión de común acuerdo es un mecanismo que permite a la entidad contratante y al contratista suspender la ejecución de las obligaciones del contrato. En consecuencia, resulta viable su procedencia en el caso planteado, si es lo concertado por las partes.



Planteamiento #2

¿Hasta cuándo se extiende la suspensión del contrato de prestación de servicios por motivo licencia de maternidad?

Si bien la Ley 80 de 1993, modificada por la Ley 1150 de 2007 y sus Decretos Reglamentarios, marco normativo de la contratación estatal, no señala de manera taxativa los plazos y extensiones aplicables a la suspensión del contrato de prestación de servicios celebrado con entidad pública, también lo es que dichos plazos no pueden permanecer de manera indefinida en el tiempo, tal como indicó el Consejo de Estado en sentencia proferida el 11 de abril de 2012.

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Subsección A, C.P. Carlos Alberto Zambrano Barrera, en sentencia proferida el 11 de abril de 2012, dentro del radicado No. [52001-23-31-000-1996-07799-01\(17434\)](#), al pronunciarse respecto a la suspensión de los contratos, determinó:

(...)

“La suspensión del contrato, más estrictamente de la ejecución del contrato, procede, por regla general, de consuno entre las partes, cuando situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o de interés público impidan, temporalmente, cumplir el objeto de las obligaciones a cargo de las partes contratantes, de modo que el principal efecto que se desprende de la suspensión es que las obligaciones convenidas no pueden hacerse exigibles mientras perdure la medida y, por lo mismo, el término o plazo pactado del contrato (de ejecución o extintivo) no corre mientras permanezca suspendido. Por esa misma razón, la suspensión debe estar sujeta a un modo específico, plazo o condición, pactado con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, acorde con la situación que se presente en cada caso, pero no puede permanecer indefinida en el tiempo.” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

De otra parte, es preciso señalar que la ley 1822 de 2017 modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, “*toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo.*”

De igual forma, la norma indicó como pueden tomarse la licencia:

“La licencia de maternidad preparto es de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) postparto. En caso diferente, si por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato”.

“La licencia de maternidad posparto tiene una duración de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica.”

Teniendo en cuenta que en el caso planteado, se analiza el contexto de una posible suspensión acordada



entre la entidad y una contratista que goza del fuero de maternidad, el cual comprende el periodo de gestación y el término de la licencia de maternidad, se recomienda en caso de acordarse una suspensión, que el plazo pactado para la modificación contractual, en caso de darse antes del parto, cubra el periodo de gestación faltante, y el término de lactancia establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior a fin de evitar que la contratista llegue a quedar sin contrato un solo día durante la gestación y los cuatro (4) meses siguientes al parto.

Sin embargo, y en el entendido, que la licencia de maternidad es un derecho más no una obligación, la mujer embarazada podrá decidir si desea continuar con el cumplimiento de las obligaciones contractuales, toda vez que, para el desarrollo y cumplimiento de estas, la contratista no tenga necesidad de hacer presencia en la entidad, es decir, que pueda realizarlas desde su lugar de residencia. Caso en el que la EPS asumirá el pago de la licencia y la entidad la cancelación de los honorarios convenidos de acuerdo con el servicio efectivamente prestado.

Bajo este segundo contexto, cabe la posibilidad que la contratista decida no suspender el contrato, lo cual resulta totalmente viable, siendo un escenario en el que la entidad entraría a proteger la alternativa laboral de la gestante, tal como lo expresó la Corte Constitucional “*desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar el embarazo como la manutención del recién nacido, la cual se presume satisfecha cuando la mujer devenga salario y honorarios.*” [\[6\]](#)

En este orden de ideas, se concluye que en cualquiera de los escenarios la entidad debe garantizar la protección de la mujer gestante y el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, de esta manera se estaría garantizando no solo el derecho fundamental que le asiste a la contratista en estado de embarazo, si no el derecho fundamental que le asiste el niño que está por nacer, evitándose futuras acciones de tutelas y demandas en contra de la entidad, lo cual puede conllevar a condenas y obligaciones de reconocimiento de retroactivos de honorarios, pagos de seguridad social, pagos de licencia de maternidad, reintegros de personal.

Planteamiento #3

Circulares del Ministerio del Trabajo con ocasión de la pandemia por el COVID- 19.

Sobre las directrices impartidas por el Ministerio del Trabajo, en el sentido de prohibir las suspensiones de los vínculos contractuales, con ocasión de la pandemia ocasionada por el COVID-19, se analizaron la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 y 0027 del 29 de marzo de 2020.

Frente a la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 se precisa que, el Ministerio de Trabajo presentó a los empleadores y trabajadores del sector privado medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria.

Dentro de las medidas que el Ministerio de Trabajo presentó y puso a consideración a los empleadores del sector privado como mecanismos de protección del empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal, señaló las siguientes: (1-Trabajo en Casa, 2-Teletrabajo,3-Jornada Laboral Flexible, 4- Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, 5- Permisos Remunerados – Salarios sin prestación del servicio...”



Frente a la Circular, la 0027 del 29 de marzo de 2020 y al amparo la sentencia C-930 del 10 de diciembre de 2009, de la Honorable Corte Constitucional, el Ministerio de Trabajo nuevamente se dirigió a los empleadores y trabajadores del sector privado, advirtiendo en esta oportunidad, sobre la prohibición de “coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas”, esto con el fin de prevenir abusos que podrían ejercer algunos empleadores para que sus trabajadores procedieran a la firma de licencias no remuneradas.

En este sentido el Ministerio del trabajo señaló lo siguiente:

“ 1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”

” 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.”

“ 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.”

“ 4-no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis.”

“ 5. Conforme lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores.”

“ 6. Así las cosas, la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no, de acuerdo con lo señalado en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo.

Analizadas las directrices proferidas por el Ministerio del Trabajo se puede inferir: 1-que los lineamientos están dirigidos a empleadores y trabajadores del sector privado, 2- se pone a consideración como mecanismos protección del empleo y la actividad productiva las siguientes situaciones: (1-Trabajo en Casa, 2-Teletrabajo, 3-Jornada Laboral Flexible, 4- Vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, 5- Permisos Remunerados – Salarios sin prestación del servicio...” , 3- se prohíbe constreñir a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas.

Así las cosas y frente al caso planteado, se observa que, pese a que dichas directrices están dirigidas al sector privado, concurre la coincidencia en lo planteado por el Ministerio del Trabajo y el actuar de la entidad frente a la protección y garantía de derechos fundamentales y constitucionales de funcionarios y contratistas.



En los anteriores términos, se atiende lo planteado, no sin antes manifestarle que conforme a lo establecido artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, el artículo 230 de la Constitución Política, el artículo 26 del Código Civil y la Ley 153 de 1887, los conceptos son criterios auxiliares de interpretación y no vinculan ni comprometen a la Oficina Jurídica del Ministerio, no son de obligatorio cumplimiento o ejecución, motivo por el cual, las apreciaciones de la presente respuesta solamente sirven para dar una ilustración de carácter general para que el peticionario, conforme a lo expuesto, asuma su propia posición conforme al grado de análisis y conocimiento adquirido.

1-Ver Sentencia -Corte Constitucional Unificada 070 de 2013

2- Art.43 Constitución Política -Lamujer 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.

[3] Ley 1822 de 2017 "Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones."

[4] Art.2 Ley 1822 de 2017

[5] Ley 80 de 1993 "por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública"

[6] 1-Ver Sentencia -Corte Constitucional Unificada 070 de 2013

Atentamente,

Maria Carmenza Valverde Pineda
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Luz Mila Arciniegas

Revisó: Zeida Mireya Graciela Bohorquez Contretras / 26-05-2020 10:32