



[https://gesdoc.mindeporte.gov.co/SGD\\_WEB/www/validateDocument.jsp?id=4%2BA%2FLIWORU8qzjGvNejQmw%3D%3D](https://gesdoc.mindeporte.gov.co/SGD_WEB/www/validateDocument.jsp?id=4%2BA%2FLIWORU8qzjGvNejQmw%3D%3D)

Cód. Dependencia y Radicado No

MINDEPORTE 16-02-2022 20:02  
Al Contestar Cite Este No.: 2022EE0002923 Fol:1 Anex:0 FA:0  
ORIGEN 120-OFICINA JURIDICA / AURA ELVIRA GOMEZ MARTINEZ  
DESTINO MIGUEL ANGEL FORERO SANCHEZ / EMPRESA DE FOMENTO Y DESARROLLO  
SOSTENIBLE DE OCCIDENTE EMDESARROLLO  
ASUNTO RESPUESTA 2022ER0000121  
OBS

Bogotá D.C.

2022EE0002923



Doctor

MIGUEL ANGEL FORERO SANCHEZ

EMPRESA DE FOMENTO Y DESARROLLO SOSTENIBLE DE OCCIDENTE EMDESARROLLO

administrativo@emdesarrollo-facatativa-cundinamarca.gov.co

Asunto: Solicitud de Concepto Jurídico / Contratista en estado de embarazo . Respuesta Radicado 2022ER0000121

Respetado señor Forero:

Cordial saludo.

Con el propósito de atender la solicitud de concepto signada en el Asunto, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte otorga respuesta a su petición, en los siguientes términos:

## I. CONSULTA

Mediante correo electrónico del 3 de enero de 2022, se formula la siguiente consulta a la jefe de la Oficina Asesora Jurídica:

*“... solicitamos muy amablemente se nos colabore brindando un concepto jurídico, toda vez que el día 14 de diciembre del 2021 la contratista Daniela Montoya Rubiano identificada con el número de cédula N 1.053.827.107, monitora profesional del Programa de Hábitos y Estilos de vida Saludable del GIT Actividad Física, del Ministerio del Deporte, Contrato Interadministrativo COI-867-2021, a través de un documento radicado al Ministerio del Deporte y que posteriormente fue remitido a EMDESARROLO, informó que se encontraba en estado de embarazo, que la fecha probable del parto era el 21 de abril de 2022 y que esperaba la colaboración de la empresa.*

*Dado lo anterior y teniendo en cuenta que tanto el contrato de la contratista en mención como el contrato interadministrativo tenían fecha de vigencia hasta el 30 de diciembre de 2021, el área jurídica de EMDESARROLLO emitió un concepto el cual requerimos sea revisado por ustedes con la finalidad de generar una respuesta acertada y oportuna a la contratista Daniela Montoya, en la que tanto EMDESARROLLO como el MINISTERIO DEL DEPORTE estén de acuerdo. . . .”*

## II. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo documentos allegados por el peticionario, se encuentran los siguientes antecedentes:

1. El 14 de diciembre de 2021 la señora Daniela Montoya Rubiano informó a la empresa EMDESARROLLO

Ministerio del Deporte

Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030

Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747

Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co



que se encontraba en estado de embarazo.

2. La señora Montoya Rubiano suscribió un contrato de prestación de servicios con la empresa EMDESARROLLO, en el marco del contrato interadministrativo COI-867-2021 que EMDESARROLLO suscribió con el Ministerio del Deporte.
3. En el escrito que la señora Montoya Rubiano remite a la empresa EMDESARROLLO el 14 de diciembre de 2021, indica que como ya es de conocimiento de esa empresa, se encuentra en estado de embarazo con fecha probable de parto el día 21 de abril de 2022 anexando para el efecto certificados médicos.
4. La señora Montoya Rubiano solicita colaboración de la empresa EMDESARROLLO.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, el gerente de EMDESARROLLO se dirige a la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte, a fin de solicitar que esta dependencia revise y emita concepto jurídico sobre el escrito que preparó el área jurídica de la empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente - EMDESARROLLO, en respuesta al escrito que previamente les envió la señora Daniela Montoya Rubiano.

### III. ANÁLISIS

Con el fin de resolver la consulta formulada, en primer se analizarán las funciones y competencias de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte, frente a la naturaleza jurídica de la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente - EMDESARROLLO.

En segundo lugar, se revisará el marco general del fuero circunstancial reforzado que aplica para mujeres en estado de embarazo.

Finalmente, se hará mención del alcance jurídico y las reglas del contrato interadministrativo COI-867-2021 suscrito entre el Ministerio del Deporte y la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente - EMDESARROLLO.

#### **1. Funciones de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte frente a la naturaleza jurídica de la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente - EMDESARROLLO.**

De acuerdo con la resolución 881 de 2020 *“Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Deporte”* el propósito principal de la función del jefe de la Oficina Asesora Jurídica es liderar, orientar y adelantar las labores y actividades requeridas para desarrollar los procesos de asesoría y defensa jurídica del Ministerio, garantizando el control de legalidad de las actuaciones administrativas.

Así mismo y en desarrollo de la competencia funcional asignada a la Oficina Asesora Jurídica, el jefe de esta dependencia tiene bajo su responsabilidad -entre otras de sus funciones- absolver consultas, peticiones o requerimientos de conformidad con la normatividad, términos y procedimientos correspondientes.

Consultas, peticiones y requerimientos, que se atienden dentro del marco de la competencia de la Oficina Asesora Jurídica, como una dependencia dispuesta dentro de la estructura interna del Ministerio del Deporte.

En tal sentido, la Oficina Asesora Jurídica absuelve consultas, peticiones o requerimientos, que formulan las dependencias internas o servidores del Ministerio del Deporte y, aquellas que le formulan y presenten los integrantes del Sistema Nacional del Deporte y la ciudadanía en general.



Consultas y conceptos que están circunscritos y limitados a las funciones y competencias a cargo del Ministerio del Deporte, de conformidad con el artículo 4º de la Ley 1967 de 2019.

Ahora bien, de acuerdo con los estudios previos del proceso de contratación. CD-803-2021 que se encuentran en el Ministerio del Deporte y reposan en la plataforma del Sistema de Contratación Pública SECOP II, que dio lugar a la celebración del contrato COI-867-2021, la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente - EMDESARROLLO, es una empresa industrial y comercial del Estado del orden territorial, que tiene por objeto es “ *Diseñar, promover y ejecutar planes, programas, proyectos y acciones para los sectores público y privado, orientados a generar desarrollo local y nacional, desarrollo físico en infraestructura, desarrollo social y humano bajo un enfoque incluyente, participativo y sostenible, para atender a entidades públicas y privadas, personas o familias, especialmente a emprendedores, productores rurales y urbanos, microempresarios, mujeres cabeza de hogar o cualquier institución, organismo o entidad, que orienten su trabajo al desarrollo, para propiciar mejoras en la calidad de vida, y la generación de oportunidades acorde con la dinámica y evolución de las condiciones y retos del mundo de hoy y del mañana, bajo un enfoque de sostenibilidad*”.

La Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente EMDESARROLLO es una empresa industrial y comercial del Estado del sector descentralizado del orden territorial, de propiedad del municipio de Facatativá, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, financiera y presupuestal de acuerdo con lo previsto en el Acuerdo número 006 de 2017 del Concejo de Facatativá – Cundinamarca.

Así entonces, EMDESARROLLO es una empresa industrial y comercial del Estado, con capacidad para contratar y asumir de forma autónoma e independiente obligaciones, de acuerdo con lo establecido en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y demás normas concomitantes, e igualmente según lo dispuesto por sus propios estatutos y normas de creación.

Por lo tanto, las actuaciones y determinaciones de la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente – EMDESARROLLO, frente a su personal y contratistas, no se sujetan ni dependen de las orientaciones y conceptos que en materia contractual emita la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte.

Así las cosas, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte se permite precisar que en este escrito de respuesta no se emite ningún lineamiento frente a la solicitud que la señora Daniela Montoya Rubiano formuló a la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente – EMDESARROLLO, con ocasión del contrato de prestación de servicios que suscribieron las partes en su debida oportunidad.

Sin perjuicio de la precisión dispuesta en el numeral inmediatamente anterior, la Oficina Asesora Jurídica procede a revisar las previsiones y pronunciamientos relacionados con el fuero circunstancial reforzado que aplica para las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia.

#### **a) Naturaleza de los Contratos de Prestación de Servicios.**

El numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, señala que son contratos de prestación de servicios aquellos que celebran las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad; dichos contratos deben realizarse con personas naturales cuando no pueda ejecutarse la actividad con personal de planta.

Además de ello, en ningún caso los contratos de prestación de servicios generaran una relación laboral que implique



el reconocimiento de prestaciones sociales, y su duración estará sometido a un término determinado.

El Consejo de Estado en Sentencia de Unificación con radicado CE-SUJ2-025-21 de septiembre 9 de 2021, frente a los contratos de prestación de servicios señaló:

*“En definitiva, los contratistas estatales son simplemente colaboradores episódicos y ocasionales de la Administración, que vienen a brindarle apoyo o acompañamiento transitorio a la entidad contratante, sin que pueda predicarse de su vinculación algún ánimo o vocación de permanencia. [...] Cualquier contrato de prestación de servicios tiene por objeto genérico «desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad». [...] Por lo tanto, la Administración Pública puede celebrar contratos de prestación de servicios que comprendan, como objeto, atender funciones ocasionales por el tiempo de ejecución de un trabajo o una obra pública –como peritos, técnicos y obreros–; y, también, de manera excepcional y temporal, cumplir funciones pertenecientes al objeto misional de la respectiva entidad, siempre que no haya suficiente personal de planta o se requieran conocimientos especializados.”*

Conforme a lo anterior, es evidente que aquellas personas que sean vinculadas mediante la modalidad de un contrato de prestación de servicios no tienen, prima facie una relación que implique el reconocimiento de derechos laborales, ello en atención a que su función se limita al cumplimiento de una serie de objetivos que deben ser ejecutados en un tiempo determinado.

Por lo tanto, las personas que están vinculadas mediante la modalidad de un contrato de prestación de servicios, no tienen derecho al reconocimiento de prestaciones sociales a cargo del contratante, pues en desarrollo del contrato el contratista es quien debe asumir los pagos de la respectiva seguridad social, lo que le permite acceder a prestaciones sociales, como la licencia de maternidad.

## **2. Fuero circunstancial reforzado para mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.**

El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia señala que:

*“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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”*

Atendiendo la cláusula de protección constitucional mencionada, es claro entonces que las mujeres en estado de embarazo tienen una especial protección por parte del Estado y de sus instituciones, a quienes se les debe garantizar durante el embarazo y después, según indique la norma vigente, los derechos mínimos de subsistencia.

Con relación al tema de la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de gestación, el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo señala, que las mujeres no podrán ser despedidas durante el término del embarazo, ni en un periodo adicional posterior a éste, a menos que se cuente con autorización expresa del Inspector del Trabajo, según las reglas dispuestas en esa misma norma legal.

A partir de esta previsión se entendió que sólo aplicaba para trabajadoras vinculadas mediante contrato de trabajo, en cualquiera de sus diferentes modalidades, considerándose excluidas las mujeres contratistas de prestación de servicios.



Postura que fue revisada a partir de los pronunciamientos de jueces y tribunales que, de forma concreta y específica, han concluido que en aplicación del principio constitucional del derecho a la igualdad, y las garantías a que tienen derecho las mujeres en estado de gestación; el fuero de estabilidad laboral aplica incluso a las mujeres contratistas de prestación de servicios.

La Corte Constitucional se ha ocupado especialmente de este tema, fijando los lineamientos jurisprudenciales más importantes sobre la aplicación de fuero de estabilidad para mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia, tanto para trabajadoras, como para contratistas de prestación de servicios.

La sentencia SU-070 de 2013 proferida por la Corte Constitucional unificó la jurisprudencia sobre protección del embarazo y maternidad o fuero estabilidad laboral reforzada.

En cuanto a los contratos de prestación de servicios, de la Corte manifestó en la sentencia en mención, lo siguiente:

*(...) En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “existen las vías procesales ordinarias laborales o las contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela. En el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo.” Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. ...”*

En desarrollo de la cláusula de protección referida la Honorable Corte Constitucional en su jurisprudencia ha establecido una protección laboral reforzada permitiendo garantizar una estabilidad relativa durante el tiempo de la gestación y el periodo de lactancia; para el caso podemos traer a colación lo establecido en la Sentencia de Unificación SU – 075 de 2018 que se indicó:

*“31. La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe.*



*De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cubre todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, “el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en **toda** alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una **relación laboral** sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad”.*

*32. Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el **alcance de la protección** a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo.”*

Como puede observarse, a través de la jurisprudencia constitucional se ha garantizado a las mujeres

en estado de embarazo y en lactancia una protección relativa, que consiste en que gozan de estabilidad laboral por el tiempo del embarazo y el periodo de lactancia.

Sin embargo, debe tenerse de presente que la Corte Constitucional si bien implementó la protección laboral reforzada, indicó que cada caso debía analizarse de manera particular, estableciendo para ello una serie de reglas que deben verificarse; es así como en la mencionada jurisprudencia frente a las mujeres en estado de embarazo y periodo de lactancia que se encuentren vinculadas mediante la modalidad de un contrato de prestación de servicios estableció lo siguiente:

**“2.3.4.3. Contrato de prestación de servicios que encubre una relación laboral (contrato realidad).**

*38. En relación con el contrato de prestación de servicios, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013 el juez debe analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral. Para tal efecto, el juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.*

*Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, toda vez que, “dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”.*

Visto lo anterior, conforme lo señala el máximo tribunal de lo constitucional, la protección laboral aplica cuando durante la ejecución del contrato de prestación de servicios, el contratante generó circunstancias para la existencia de un contrato realidad, es decir que se presentaron los elementos intrínsecos de un contrato de trabajo, esto es una subordinación continua, una remuneración y una prestación personal del servicio. Así entonces, de presentarse los elementos allí descritos, es pertinente reconocer la estabilidad laboral de la contratista, lo cual deberá estar a cargo de la empresa o entidad que haya dado lugar a la configuración del contrato realidad.

De otra parte, en alusión al mismo tema, la Corte Constitucional en sentencia SU-075-2018 expresó:

(...)



*La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.*

*23. 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[164], 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[165]:*

*(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[166]. ...”*

De acuerdo con lo expuesto por el Alto Tribunal, en correspondencia con las normas constitucionales y legales, por regla general no es posible terminar el contrato de trabajo o el contrato de prestación de servicios con ocasión o por causa del estado de gestación o periodo de lactancia.

La terminación y desvinculación correspondiente, en tales eventos, requiere autorización previa del inspector del trabajo, a voces de lo dispuesto en el artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora, frente al fuero de estabilidad de personas vinculadas por medio de contratos de prestación de servicios, la Corte Constitucional señala que la estabilidad laboral reforzada aplica para todos los contratos sin consideración de la naturaleza del contrato, ya de trabajo en cualquier de sus diferentes modalidades, o por medio de contrato de prestación de servicios.

Así las cosas, y de acuerdo con la jurisprudencia en cita, en cada caso particular, el juez debe analizar las circunstancias en concreto, para establecer si a través del contrato de prestación de servicios -por ejemplo- se ha encubierto la existencia de una relación laboral, que en caso de así concluirlo, le aplicarán todas las reglas y previsiones de los contratos de trabajo.

Frente a la terminación del contrato de prestación de servicios, cuando la contratista ha manifestado previamente la condición de estado de gestación, en tales eventos igualmente debe verificarse lo dispuesto en las sentencias de unificación emitidas por la Corte Constitucional, esto es, que la estabilidad laboral reforzada aplica para todos los contratos indistintamente de su naturaleza, incluso si el empleador o contratante es público o privado, debiéndose verificar si persiste la necesidad de contar con los servicios contratados al momento de la terminación del contrato y, además, verificar que la contratista haya cumplido con las obligaciones del contrato.



Reglas y condiciones -se insiste- que deben ser revisadas en cada evento, de acuerdo con las circunstancias fácticas y jurídicas del respectivo caso, sin que pueda concluirse una regla de inaplicación o excepción del fuero reforzado de alcance general pues, como ya se expuso, es necesario que se evalúen las circunstancias específicas en cada caso en concreto.

### **3. Contrato interadministrativo COI-867-2021 suscrito entre el Ministerio del Deporte y la empresa EMDESARROLLO.**

El contrato interadministrativo COI-867-2021 suscrito entre el Ministerio del Deporte y la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente EMDESARROLLO, tuvo por objeto la contratación de “SERVICIOS DE ADMINISTRACIÓN DE PROYECTOS PARA CONTRATAR PERSONAL EN DIFERENTES REGIONES DEL PAÍS, EN EL MARCO DE LA EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE LA DIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO.”

La cláusula tercera sobre el plazo, dispuso que el plazo de ejecución correspondía hasta el 30 de diciembre de 2021 o hasta agotar los recursos, lo primero que ocurriera.

Por su parte, el numeral 4º de la cláusula octava - Obligaciones específicas del contratista, dispuso expresamente que el contratista se obligó a (...) Contratar y mantener durante todo el plazo de ejecución del contrato, el equipo de trabajo requerido por el Ministerio del Deporte. (...)

La cláusula decimo octava, relativa a la independencia del ente ejecutor, prescribe que (...) En ningún caso, el presente CONTRATO INTERADMINISTRATIVO genera relación laboral, ni prestaciones sociales y demás derechos laborales. En consecuencia, el CONTRATISTA solo tendrá derecho al desembolso del valor del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO. El CONTRATISTA mantendrá su autonomía e independencia en el cumplimiento del objeto y las obligaciones contractuales. (...)

A su vez la cláusula trigésima, *ejusdem*, dispone explícitamente que el Ministerio del Deporte no adquiere ninguna relación laboral con las personas que el EMDESARROLLO contrate para la ejecución del contrato interadministrativo.

Así las cosas, en el marco de las condiciones pactadas en el contrato interadministrativo COI-867-2021, el Ministerio del Deporte no adquirió ninguna relación civil, comercial ni laboral con la personas contratadas por la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente – EMDESARROLLO, con ocasión del desarrollo y ejecución de las obligaciones asumidas en el contrato interadministrativo de servicios de administración de proyectos para contratar personal en diferentes regiones del país.

#### **IV. RESPUESTA**

**PRIMERO:** Tomando en consideración la naturaleza jurídica de la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente – EMDESARROLLO, empresa industrial y comercial del Estado del orden territorial, la cual cuenta con autonomía, administrativa, financiera y presupuestal, la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Deporte no emite aval o lineamientos frente al proyecto de respuesta elaborado por el área jurídica de EMDESARROLLO, para atender el escrito de solicitud que presentó la señora Daniela Montoya Rubiano a esa entidad.

**SEGUNDO:** De acuerdo con lo dispuesto en las sentencias de unificación SU-070-2013 y SU-075-2018 de la Corte Constitucional, el fuero laboral reforzado, aplica a las mujeres contratistas en estado de gestación, debiéndose



revisar en cada caso se cumplen los requisitos y procedimientos señalados en la jurisprudencia, en caso de desvinculación y/o terminación de los contratos.

En lo que atañe al caso de la señora DANIELA MONTOYA RUBIANO, se observa que la referida señora celebró el contrato de prestación de servicios 047 de 2021, el cual fue suscrito el día 6 de agosto de 2021, y empezó ejecución el 19 de agosto de 2021, ejerciendo actividades de monitorea profesional en el programa de Hábitos y Estilos de Vida Saludable en la ciudad de Manizales.

La contratación obedeció a que EMDESARROLLO fungía como administrador del contrato interadministrativo COI-867-2021 que correspondía a prestar “*servicios de administración de proyectos para contratar personal en diferentes regiones del país, en el marco de la ejecución de los programas de la dirección de fomento y desarrollo*”, dicho contrato tuvo una ejecución hasta el 31 de diciembre del año 2021; y si bien, según reseña EMDESARROLLO, se tiene conocimiento de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, en el caso en particular no es factible prorrogar el contrato en razón a la finalización del objeto contractual y por ende de las actividades derivadas de ello.

Atendiendo la situación fáctica anterior, y conforme a la jurisprudencia mencionada, en efecto deben considerarse por EMDESARROLLO el cumplimiento de las condiciones señaladas en lo que refiere a la señora DANIELA MONTOYA RUBIANO, y así determinar si existe una causal objetiva de la finalización del contrato y en consecuencia no existen elementos que permita proceder con la ampliación o prórroga del respectivo contrato de prestación de servicios teniendo en cuenta la terminación del objeto contractual establecido en el contrato interadministrativo COI-867-2021.

**TERCERO:** El Ministerio del Deporte no adquirió ninguna relación civil, comercial o laboral con la personas contratadas por la Empresa de Fomento y Desarrollo Sostenible de Occidente – EMDESARROLLO, en ejecución de las obligaciones dispuestas en el contrato interadministrativo De acuerdo con el contrato interadministrativo COI-867-2021.

La presente respuesta tiene la naturaleza de un concepto jurídico; constituye un criterio auxiliar de interpretación, de conformidad con lo establecido por el artículo 26 del Código Civil y el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En los anteriores términos esperamos absolver la cuestión planteada, no sin antes manifestarle que estamos prestos a resolver los interrogantes que se puedan presentar al respecto.

Cordialmente,

**AURA ELVIRA GOMEZ MARTINEZ**  
JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA

Anexos: (Opcional)

Elaboró: Ernesto Pineda Guevara - Juan Carlos Romero - Abogado OAJ



Archivado en:  
Dependencia: 120 - OFICINA JURÍDICA  
Serie: 120-130-CONCEPTOS / 120-130-005-CONCEPTOS JURÍDICOS  
Expediente: SOLICITUD CONCEPTOS EXTERNOS

### **ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE CALIDAD:**

**Estimado ciudadano, lo invitamos a diligenciar la encuesta en el siguiente link:**

**[https://gesdoc.mindeporte.gov.co/SGD\\_WEB/www/survey.jsp?t=AIXAmr5uvudrnBZjakYX%2Bw%3D%3D](https://gesdoc.mindeporte.gov.co/SGD_WEB/www/survey.jsp?t=AIXAmr5uvudrnBZjakYX%2Bw%3D%3D)**