



Función Pública

Concepto 165851 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000165851

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000165851

Fecha: 05-05-2026 10:07 am

Bogotá D.C.

Referencia: RETIRO DEL SETVICIO - Estabilidad laboral reforzada mujer embarazada en cargos de libre nombramiento y remoción. Radicado N° 20269000198992 del 21 de abril de 2026.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

“1. ¿En el caso de una funcionaria de unidad de trabajo legislativo que está en estado de embarazo, por ser de libre nombramiento y remoción tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada? Si la respuesta es afirmativa: ¿desde cuándo tendría ese derecho y en qué momento finalizaría?

Para el caso concreto, por favor explique: ¿cómo debe aplicar el Senado de la República la protección de estabilidad laboral reforzada para las servidoras que, nombradas en una unidad de trabajo legislativo, y estando embarazadas, termina el período constitucional del Congresista para el cual, ejercen su labor de apoyo a la eficiente labor legislativa?” sic

En primer lugar, es necesario indicarle que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016^[1], modificado por el Decreto 1603 de 2023^[2], este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo anterior, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares, ni pronunciarse sobre las actuaciones u omisiones de las entidades públicas o las implicaciones legales derivadas de las mismas; no actúa como ente de control, investigación o seguimiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, me permito dar respuesta a su interrogante de manera general, mencionando que Frente al régimen de carrera administrativa de los empleados del Congreso de la República, la Ley 5 de 1992^[3], dispone:

“ARTICULO 384. Principios que regulan. Los servicios administrativos y técnicos del Senado de la República y de la Cámara de Representantes que por medio de esta Ley se establecen, se fundamentan en los siguientes principios:

(...)

PARAGRAFO. Mientras se expiden las normas sobre carrera administrativa de la Rama Legislativa, se aplicarán las normas generales de Carrera Administrativa que rigen para la Rama Ejecutiva del Poder Público en lo que sean compatibles.”

En ese sentido, en virtud de lo dispuesto en el parágrafo del anterior artículo y toda vez que a la fecha no se ha expedido un estatuto que regule el sistema de carrera administrativa de la Rama Legislativa, a los empleados de carrera que menciona el inciso c) del numeral 2° del artículo 384 de la Ley 5 de 1992, se les aplica las normas generales de carrera administrativa que rigen para la Rama Ejecutiva del poder público.

Ahora bien, en relación con la vinculación de Personal del Congreso de la República, la Ley 5ª de 1992, establece:

“ARTÍCULO 385. Modificado por el art. 3, Ley 1318 de 2009. Vinculación laboral en la nueva organización. La vinculación laboral de los empleados que conforman las plantas de personal creadas por esta Ley, se harán por medio de resolución de nombramiento, expedida por la Mesa Directiva de la Cámara de Representantes y del Director General en el Senado, respectivamente. En los nombramientos tendrá prelación el personal que actualmente labora en ambas Cámaras, siempre que cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y no hayan sido indemnizados o pensionados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 4a de 1992.

Los empleados de la planta de personal señalados en el articulado de esta Ley prestarán sus servicios en las dependencias donde fueron nombrados, o donde las necesidades del servicio así lo exijan previo concepto de la Junta de Personal, pero no podrán hacerlo en las oficinas de los Congresistas. La violación a lo aquí preceptuado será causal de mala conducta, tanto del empleado, como del Director General del Senado o del Director Administrativo de la Cámara, según el caso, quienes serán sancionados con la pérdida de sus cargos.”

Por otra parte, la Ley 909 de 2004^[4], prevé:

ARTÍCULO 3. Campo de aplicación de la presente Ley.

Las disposiciones contenidas en la presente Ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos: a) A quienes desempeñan empleos pertenecientes a la carrera administrativa en las entidades de la Rama Ejecutiva del nivel Nacional y de sus entes descentralizados.
(...)

Las disposiciones contenidas en esta Ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como: [...]

- El que regula el personal de carrera del Congreso de la República

PARÁGRAFO 2º. Mientras se expida las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales y para los empleados de carrera del Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en la presente ley.

Las normas transcritas son claras al establecer que mientras se expida la legislación de carrera para el personal que presta sus servicios en el Congreso de la República les serán aplicables las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004

Adicionalmente, el artículo 55 de la ley 909 de 2004, establece en relación con las normas sobre administración de personal que las contempladas en los Decretos 2400 y 3074 de 1968 y las normas que los modifiquen, reglamenten, sustituyan o adicionen, se aplicarán a los empleados que presten sus servicios en las entidades a que se refiere el artículo 3º de la Ley 909 de 2004.

Ahora bien, sobre los empleados de las unidades de trabajo legislativo, la Ley 5 de 1992 establece:

Artículo 388. Unidad de trabajo legislativo de los Congresistas. Cada Congresista contará, para el logro de una eficiente labor legislativa, con una Unidad de Trabajo a su servicio, integrada por no más de 10 empleados y/o contratistas. Para la provisión de estos cargos cada Congresista postulará, ante el Director Administrativo, en el caso de la Cámara y ante el Director General o quien haga sus veces, en el caso del Senado, el respectivo candidato para su libre nombramiento y remoción o para su vinculación por contrato.

La Planta de Personal de cada Unidad de Trabajo Legislativo de los Congresistas se conformará dentro de las posibilidades que permite la combinación de rangos y nominaciones señalados en este artículo a escogencia del respectivo Congresista. El valor del sueldo mensual de dicha planta o Unidad de Trabajo no podrá sobrepasar el valor de 50 salarios mínimos legales mensuales para cada unidad.

Los cargos de la Unidad de Trabajo Legislativo de los Congresistas tendrán la siguiente nomenclatura y escala de remuneración:

[...]

De conformidad con la norma, los servidores vinculados a la unidad de trabajo legislativo de los congresistas, son empleados de libre nombramiento y remoción o contratistas.

En ese sentido, se debe establecer el alcance de la estabilidad laboral reforzada de las servidoras públicas en estado de embarazo vinculadas mediante libre nombramiento y remoción.

La Constitución Política, en su artículo 43 regula sobre el tema lo siguiente:

“ARTÍCULO 43. 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 éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.” (Subrayado fuera de texto).

La Ley 1822 de 2017^[5], por el cual se modifica el artículo 236 del código sustantivo del trabajo, dispuso en su artículo 1:

“ARTÍCULO 1°. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

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. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

El estado de embarazo de la trabajadora; La indicación del día probable del parto, y La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuáles serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos (2) semanas más La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

Licencia de maternidad preparto, Esta será 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) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutarlas dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato. 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 a lo previsto en el literal anterior. (...)” (Negrilla fuera de texto).

De conformidad con lo antes expuesto, la licencia por maternidad configura una protección constitucional especial en interés del menor recién nacido y de la madre, y conforme a los términos de la norma que la regula no se contempla ningún evento que permita la interrupción de su disfrute.

En cuanto a su duración el Decreto 1083 de 2015^[6], 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.”

ARTÍCULO 2.2.5.5.12 Duración de licencias por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad. La duración de la licencia por enfermedad y riesgos laborales y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado directamente por la ley que las regula, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el servidor o por el empleador.”

De acuerdo a lo anterior, la duración de la licencia será por el término que ley establece, es decir 18 semanas, término que no podrá ser disminuido ni aumentado.

Ahora bien, en cuanto al retiro del empleo de la servidora pública embarazada, le informo lo siguiente:

La Ley 909 de 2004^[7] señala:

“ARTÍCULO 51. Protección a la maternidad.

(...)

Cuando por razones del buen servicio deba suprimirse un cargo de carrera administrativa ocupado por una empleada en estado de embarazo y no fuere posible su incorporación en otro igual o equivalente, deberá pagársele, a título de indemnización por maternidad, el valor de la remuneración que dejare de percibir entre la fecha de la supresión efectiva del cargo y la fecha probable del parto, y el pago mensual a la correspondiente entidad promotora de salud de la parte de la cotización al Sistema General de Seguridad Social en Salud que corresponde a la entidad pública en los términos de la ley, durante toda la etapa de gestación y los tres (3) meses posteriores al parto, más las doce (12) semanas de descanso remunerado a que se tiene derecho como licencia de maternidad. A la anterior indemnización tendrán derecho las empleadas de libre nombramiento y remoción y las nombradas provisionalmente con anterioridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 1°. Las empleadas de carrera administrativa tendrán derecho a la indemnización de que trata el presente artículo, sin perjuicio de la indemnización a que tiene derecho la empleada de carrera administrativa, por la supresión del empleo del cual es titular, a que se refiere el artículo 44 de la presente ley.

PARÁGRAFO 2°. En todos los casos y para los efectos del presente artículo, la empleada deberá dar aviso por escrito al jefe de la entidad inmediatamente obtenga el diagnóstico médico de su estado de embarazo, mediante la presentación de la respectiva certificación.” (Subrayado fuera de texto)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015 establece:

“ARTÍCULO 2.2.31.1 Prohibición de despido.

Ninguna empleada pública ni trabajadora oficial podrá ser despedida por motivos de embarazo o Durante el embarazo y los tres (3) meses subsiguientes a la fecha del parto o aborto, solamente podrá efectuarse el retiro de la empleada por justa causa comprobada y mediante la

autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo.

Si la empleada pública estuviere vinculada por una relación de derecho público, se requerirá para tal efecto resolución motivada de la correspondiente entidad nominadora.”

De otra parte, en relación con la ampliación del periodo de lactancia, el artículo 6º de la Ley 2306 de 2023, establece:

Artículo 6º. Modifíquese el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 238. Descanso remunerado durante la lactancia.

El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el inciso anterior.

Como se observa, el propósito y alcance de la norma, está relacionada con la protección de la lactancia materna, estableciendo obligaciones a los empleadores para la garantía de dicho derecho; no obstante, la norma en comento, no establece obligaciones relativas a la estabilidad laboral por fuero de maternidad, lo cual está debidamente regulado en las normas anteriormente citadas.

Sobre el alcance de dicha protección, la Corte Constitucional en sentencia [T-494 de mayo](#)

4 de 2000^[8], con ponencia del Magistrado Alejandro Martínez Caballero, en cuanto al fuero de estabilidad de las empleadas de libre nombramiento y remoción en embarazo, expresó lo siguiente

En este orden de ideas, la especial protección constitucional a la mujer embarazada y la prohibición de discriminación por esa razón, se detiene con particular énfasis en el ámbito laboral, como quiera que “la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”⁵. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo por esta razón

Con base en lo anterior, la Corte Constitucional ha dicho que el fuero de maternidad no sólo involucra prerrogativas económicas en favor de la trabajadora embarazada sino también garantías de estabilidad en el empleo, por lo que los despidos en ese período se presumen que son consecuencia de la discriminación que el ordenamiento jurídico reprocha. De ahí pues que, el empleador debe desvirtuar tal presunción, explicando suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo.

Ahora bien, para el caso sub índice, surge una pregunta obvia: ¿el derecho fundamental a una estabilidad reforzada también se predica de trabajadoras que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción? El interrogante inmediatamente sugiere una premisa previa: la

esencia de los empleos de libre nombramiento y remoción suponen una estabilidad precaria⁶ que también goza de sustento constitucional en el artículo 125 de la Carta. Por consiguiente, es indudable que esta situación plantea una tensión constitucional entre dos principios de la función pública, de un lado, el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y, de otro lado, la facultad discrecional del nominador de remover, por razones del servicio, a un empleado público.

Para resolver esa tensión, la jurisprudencia constitucional ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo “se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción”⁷. Por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada. No obstante, el nominador puede justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación. De ahí pues que el nominador vulnera el derecho a la estabilidad reforzada cuando:

“a) el despido se ocasiona durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública”⁸

De lo anterior se colige que, la especial protección constitucional de la trabajadora embarazada, cualquiera que sea el tipo de vinculación al Estado, impone una carga argumentativa estricta del acto administrativo que retira del servicio a la mujer en estado de gravidez, como quiera que corresponde a la administración demostrar que la decisión no se produce por causas arbitrarias y ajenas al embarazo. En otras palabras, el nominador que “hubiere conocido o debido conocer que la empleada se encontraba en estado de embarazo adquiere, de inmediato, la obligación de motivar una eventual decisión so pena de que sea judicialmente ordenado el respectivo reintegro”⁹.
(...)

Motivación del acto administrativo que desvincula a una mujer embarazada

Como se explicó en precedencia, el acto administrativo que retira del servicio a una mujer embarazada debe ser motivado, lo que constituye una excepción a la regla general según la cual la nominación y la declaratoria de insubsistencia en empleos de libre nombramiento y remoción no requiere motivación. Por consiguiente, es el propio acto de la administración el que permite distinguir decisiones arbitrarias y discrecionales en asuntos como el que estudia la Sala, con lo cual es posible reprochar jurídicamente las primeras y aprobar las segundas. Es más, la importancia de la teoría del control de los motivos en el ordenamiento jurídico ha sido explicada por la Corte Constitucional así:

“la motivación se orienta al convencimiento de las partes, eliminando cualquier arbitrariedad y facilitando el saber por qué se tomó la decisión respectiva, lo cual permite la viabilidad de los recursos. En segundo lugar, porque pone de manifiesto la vinculación de la Administración al ordenamiento jurídico y por consiguiente, la motivación se puede caracterizar como la explicación, dada por la Administración, mediante fundamentación jurídica, de la solución que se da al caso concreto. Y, en tercer lugar, porque también permite el control de la actividad administrativa por parte de la opinión pública, como extensión del principio de publicidad del artículo 209 de la C. P en la parte que consagra: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales” y del artículo 123 en la parte que indica: Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad”¹⁰

Así las cosas, se reitera que el acto administrativo que retira del servicio a una trabajadora embarazada debe ser motivado. Sin embargo, esto no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y (iv) concurrente al acto que origina el despido¹¹. Solo así el Estado Social de Derecho puede garantizar no sólo el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada sino también los principios de igualdad, eficacia, imparcialidad y publicidad de la función administrativa (C.P. art. 209).

Esta posición ha sido reiterada por la Corte Constitucional en sentencia T- 169 de 2025 en donde expresa:

El precedente de la Sentencia SU-003 de 2018 no es aplicable al caso concreto. En dicha providencia, la Sala Plena estableció que «por regla general, los empleados públicos de libre nombramiento y remoción no gozan de estabilidad laboral reforzada». Esto, como consecuencia, bien de las funciones a su cargo o de la suma confianza que exige su labor. Sin embargo, a juicio de la Sala esta regla de decisión no es aplicable al

caso concreto, por cuanto en esa ocasión la Corte se refirió exclusivamente a la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de prepensionados.

En contraste con lo señalado en esa decisión, esta Corporación ha sostenido que el fuero de maternidad— entendido como la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo y período de lactancia—se aplica indistintamente a los contratos de trabajo entre particulares, «así como en la función pública se aplica a la vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, vinculación en cargos de libre nombramiento y remoción, y vinculación en carrera cuando el cargo es suprimido». Asimismo, la Sentencia SU-075 de 2018 reafirma que el fuero de maternidad ampara todas las relaciones laborales y establece las reglas aplicables a las servidoras públicas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, a saber: (i) Si el empleador tuvo conocimiento antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. (ii) Si el empleador no tuvo conocimiento, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad

De conformidad con la jurisprudencia transcrita, se colige que el estado de estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada opera, independiente del vínculo laboral, es decir, que se predica a mujeres vinculadas mediante contrato laboral a término fijo o de duración indefinida, de prestación de servicios, de obra o labor, empleadas públicas de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Atendiendo a lo anterior, me permito dar respuesta puntual a sus interrogantes, de la siguiente manera:

¿En el caso de una funcionaria de unidad de trabajo legislativo que está en estado de embarazo, por ser de libre nombramiento y remoción tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada? Si la respuesta es afirmativa: ¿desde cuándo tendría ese derecho y en qué momento finalizaría?

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional en la materia, la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada opera independientemente del vínculo laboral, lo cual cubre a las servidoras públicas de libre nombramiento y remoción, quienes también estarán protegidas ante el despido producido durante el tiempo del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

Para el caso concreto, por favor explique: ¿cómo debe aplicar el Senado de la República la protección de estabilidad laboral reforzada para las servidoras que, nombradas en una unidad de trabajo legislativo, y estando embarazadas, termina el período constitucional del Congresista para el cual, ejercen su labor de apoyo a la eficiente labor legislativa?”

Atendiendo a los pronunciamientos de la Corte Constitucional, en los casos de empleadas de libre nombramiento y remoción, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a la mujer embarazada. No obstante, el nominador puede justificar adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable para el cumplimiento eficiente y eficaz del servicio público, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación, lo que constituye una excepción a la regla general según la cual la nominación y la declaratoria de insubsistencia en empleos de libre nombramiento y remoción no requiere motivación.

Esto, esto no significa que la administración puede esbozar argumentos genéricos y difusos como justificación de la decisión, pues aquella debe ser (i) suficiente, (ii) concreta, esto es, debe obedecer a móviles particulares (iii) cierta y iv) concurrente al acto que origina el despido.

En caso en que esta motivación no sea suficiente, se puede presentar dos escenarios:

Si el empleador tuvo conocimiento del embarazo antes de la declaratoria de insubsistencia habría lugar al reintegro y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir. Si el empleador no tuvo conocimiento del embarazo, se aplicará la protección consistente en el pago de cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.

El estudio y decisión frente al tema es propio de cada entidad pública en el marco de su autonomía.

Para más información respecto de las normas de administración de personal en el sector público, así como las inhabilidades e incompatibilidades

aplicables a estos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUÁREZ

Coordinador Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría

Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó

Nathalia Andrea Vasquez – Dirección Jurídica DAFP

Datos de Vo.Bo.

Harold Israel Herreño Suárez – Dirección Jurídica DAFP

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. 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. Mediante el cual se expide el Decreto Único Reglamentarios del Sector Función Pública Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Corte Constitucional en sentencia T-494 del 4 de mayo de 200, P. Alejandro Martínez Caballero

Fecha y hora de creación: 2026-09-01 08:12:59