



# Concepto 203961 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000203961\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000203961

Fecha: 03/06/2022 12:38:51 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS- Licencia de maternidad. Radicado No. 20222060167602 de fecha 19 de abril 2022.

En atención a la comunicación de la referencia en la que manifiesta: “(...) Conforme al Acto legislativo 02 de 2015, la licencia de maternidad es unas de las causales de vacancia temporal de la concejal a quien se le conceda y da lugar a de reemplazo. En línea con lo anterior, le consultamos si es viable jurídicamente que una concejal no acceda al derecho a la licencia y que pueda continuar ejerciendo como concejal activa del municipio.

(...)"

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016, 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.

En ese sentido, 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.

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.

No obstante, a manera de orientación, se le indicará la normatividad aplicable a su inquietud con el objeto que el consultante adopte las decisiones respectivas sobre el tema.

En cuanto a la viabilidad jurídica de renunciar a la licencia de maternidad, el artículo 1º de la Ley 1822 de 2017, menciona:

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 devenga al momento de iniciar su licencia.

Si se tratara 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:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) 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.

(...)

(Negrita y subrayado fuera del texto).

Por su parte el Decreto 47 de 2000, establece:

**ARTÍCULO 3.-Períodos mínimos de cotización.** Para el acceso a las prestaciones económicas se estará sujeto a los siguientes períodos mínimos de cotización:

**Modificado por el art. 9. Decreto Nacional 783 de 2000.** Incapacidad por enfermedad general. Para acceder a las prestaciones económicas generadas por incapacidad por enfermedad general, los trabajadores dependientes deberán haber cotizado ininterrumpidamente un mínimo de cuatro (4) semanas y los independientes veinticuatro (24) semanas en forma ininterrumpida, sin perjuicio de las normas previstas para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.

Licencias por maternidad. Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.

Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando exista relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del sistema general de seguridad social en salud.

(...)

En consecuencia, la prestación social por maternidad es un derecho de toda trabajadora en estado de embarazo. Consistente en el descanso de 18 semanas remuneradas las cuales se liquidan según el salario devengando al momento del disfrute del descanso. Entonces, es un derecho laboral de carácter sustantivo con efectos económicos y temporales derivados de la relación laboral. A cargo del sistema de régimen contributivo donde está afiliada, o del propio empleador si no lo está. Independiente de si están o no cobijados por el sistema integral de seguridad social en salud de la Ley 100 de 1993. En todo caso, tenga en cuenta que la licencia de maternidad garantiza tanto el descanso y la recuperación de la madre como la atención del recién nacido. Por ende, la licencia de maternidad se constituye como un derecho irrenunciable de la trabajadora.

De otra parte, el Acto Legislativo número 2 de 2015, sobre las faltas absolutas y temporales de los miembros de Corporaciones Públicas, consagra:

**ARTÍCULO 4.** El artículo 134 de la Constitución Política quedará así:

**ARTÍCULO 134.** Los miembros de las Corporaciones Públicas de elección popular no tendrán suplentes. Solo podrán ser reemplazados en los casos de faltas absolutas o temporales que determine la ley, por los candidatos no elegidos que, según el orden de inscripción o votación obtenida, le sigan en forma sucesiva y descendente en la misma lista electoral.

En ningún caso podrán ser reemplazados quienes sean condenados por delitos comunes relacionados con pertenencia, promoción o financiación a grupos armados ilegales o actividades de narcotráfico; dolosos contra la administración pública; contra los mecanismos de participación democrática, ni por Delitos de Lesa Humanidad. Tampoco quienes renuncien habiendo sido vinculados formalmente en Colombia a procesos penales por la comisión de tales delitos, ni las faltas temporales de aquellos contra quienes se profiera orden de captura dentro de los respectivos procesos.

Para efectos de conformación de quórum se tendrá como número de miembros la totalidad de los integrantes de la Corporación con excepción de aquellas curules que no puedan ser reemplazadas. La misma regla se aplicará en los eventos de impedimentos o recusaciones aceptadas.

Si por faltas absolutas que no den lugar a reemplazo los miembros de cuerpos colegiados elegidos en una misma circunscripción electoral quedan reducidos a la mitad o menos, el Consejo Nacional Electoral convocará a elecciones para llenar las vacantes, siempre u cuando falten más de veinticuatro (24) meses para la terminación del periodo.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Mientras el legislador regula el régimen de reemplazos, se aplicarán las siguientes reglas: i) Constituyen faltas absolutas que dan lugar a reemplazo la muerte; la incapacidad física absoluta para el ejercicio del cargo; la declaración de nulidad de la elección; la renuncia justificada y aceptada por la respectiva corporación; la sanción disciplinaria consistente en destitución, y la perdida de investidura; ii) Constituyen faltas temporales que dan lugar a reemplazo, la licencia de maternidad y la medida de aseguramiento privativa de la libertad por delitos distintos a los mencionados en el presente artículo.

Conforme lo señalado en la norma, constituye una falta temporal que dará lugar a reemplazo, entre otras, la licencia de maternidad.

Con fundamento en los criterios y las normas precitadas, en aras de dar respuesta a su interrogante, esta Dirección Jurídica, se permite concluir que la licencia de maternidad es un derecho irrenunciable que garantiza el descanso de la madre y su vínculo con el recién nacido durante 18 semanas remuneradas.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](http://eva/es/gestor-normativo), en el que podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, 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.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Rosamelia Piñeres Romero

Revisó. Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:17:34*