**CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características**

“[…] El contrato de prestación de servicios es un contrato estatal típico, regulado en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Es definido como aquel 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”. La celebración de dicho contrato debe efectuarse a través de la modalidad de contratación directa.

[…] Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio, se diferencian del contrato de trabajo en que quien celebra el contrato de prestación de servicios debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de la labor, lo que significa que no debe existir *subordinación* ni *dependencia*, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral. Por eso, el artículo 32, numeral 3º, de la Ley 80 de 1993 establece que “En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales”. Este inciso, más que un enunciado que aluda al “ser”, se refiere al “deber ser”, pues debe interpretarse en el sentido de que los contratos de prestación de servicios profesionales *no pueden* generar relación laboral, ni dar lugar a que las entidades estatales paguen por su cuenta los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral del contratista. Tal como se indicó, no puede existir subordinación y dependencia; entonces, la relación laboral está proscrita y el contratista es quien, como “trabajador independiente” –como lo califican las normas de la seguridad social– debe cotizar por su cuenta y riesgo al Sistema de Seguridad Social Integral. […]”

**ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Corte Constitucional – Condiciones – Alcance**

“[…] Su aplicación en contratos prestación de servicios tiene origen jurisprudencial, a través de sentencias de la Corte Constitucional como la sentencia de Tutela 1210 del 5 de diciembre de 2008, Magistrada ponente Clara Inés Vargas Hernández, que previó la posibilidad que se prediquen ciertas garantías de la relación laboral a los contratos de prestación de servicios tales como, el principio de estabilidad laboral.

Posteriormente, en la sentencia T-040 de 2016, Magistrado ponente Alejandro Linares Cantillo, protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada a una persona que se le terminó el contrato de prestación de servicios, mientras estaba afectado su estado de salud por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta. Esta situación se ha reiterado en las sentencias T-490 de 2010 y T-988 de 2012, por medio del cual se declara que en los contratos de prestación de servicios no desaparecen los derechos a la estabilidad ocupacional reforzada a quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta. […]”

**ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD– Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial.**

“[…] Con la expedición de la Constitución Política de 1991, el Estado colombiano reconoció su deber de brindar una protección reforzada a todas las personas que se hallen en circunstancias de debilidad manifiesta y, en particular, a las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. No en vano, las cláusulas abiertas contenidas en los artículos 5, 13, 47, 53 y 95 superiores dan cuenta de un compromiso u obligación, producto del principio de igualdad material y acorde con los fines de un Estado Social de Derecho, consistente en el otorgamiento de un tratamiento preferencial para quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad a través de *acciones afirmativas*.

[…]

Dentro de dichas acciones afirmativas, encontramos a la estabilidad laboral, vista como un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo, que desarrolla el principio de igualdad y el mandato de no discriminación y el principio de solidaridad social.

[…]

La estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud encuentra sustento en la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”, especialmente en su artículo 26 que dispuso que en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser un motivo para terminar su contrato […].

[E]n sentencia de unificación 049 del 2 de febrero de 2017, magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, en Sala Plena, unificó su jurisprudencia sobre la protección de estabilidad laboral reforzada que deben tener las personas en condición de debilidad manifiesta por cuestiones de salud en los contratos de prestación de servicios, con fundamento en el principio de solidaridad que supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y la protección individualmente de forma integral y en el mandato de no discriminación que prohíbe establecer tratamientos diferenciales injustificados entre dos personas o situaciones de hecho; y como en principio todas las personas se presumen iguales ante el derecho y en los derechos, cuando se pretende defender un trato distinto entre estas deben existir razones, constitucionalmente válidas, que lo justifiquen.

[…]

En razón a lo anterior, la Corte Constitucional, en adelante, estableció que el derecho a la estabilidad laboral reforzada rige con independencia si la pérdida de calificación laboral es moderada, severa o profunda y además dejo sentada la línea de que dicha figura es aplicable a los contratos de prestación, conociéndose esta como *estabilidad ocupacional reforzada*. Dicho criterio fue reiterado y complementado en la sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, donde indicó que las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios tienen derecho a que se les garantice el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, y, por lo tanto, se les aplica lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

[…]

De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico actual contempla que una persona en debilidad manifiesta por razones de salud no se le podrá terminar su contrato de prestación de servicios por razón de su discapacidad o enfermedad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, teniendo en cuenta que en dichos casos la presunción de discriminación debe ser desvirtuada por la entidad contratante. Ahora bien, si se le termina el contrato sin el permiso requerido, esta tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del pago de honorarios, como también al pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de la terminación del contrato, hasta la renovación del mismo. […]”

Bogotá 08 de octubre del 2024

Texto

Descripción generada automáticamente

Señor:

**Hernán Vicente Bustos Morales**

[oficinadecontratacion@mosquera-cundinamarca.gov.co](mailto:oficinadecontratacion@mosquera-cundinamarca.gov.co)

Mosquera, Cundinamarca.

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Concepto C-524 de 2024** |
| **Temas:** | CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Corte Constitucional – Condiciones - Alcance/ ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD– Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial. |
| **Radicación:** | Respuesta a consulta con radicado No. P20240828008726. |

Estimado señor Bustos;

En ejercicio de la competencia otorgada por los artículos 3, numeral 5º, y 11, numeral 8º, del Decreto Ley 4170 de 2011, así como lo establecido en el artículo 4 de la Resolución 1707 de 2018 expedida por esta Entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente– responde su solicitud de consulta de fecha 27 de agosto del 2024, en la cual manifiesta lo siguiente:

“[…] 1. En el marco de la estabilidad ocupacional reforzada ¿debe la Entidad contratante pagar los honorarios pactados con el contratista por prestación de servicios a pesar del no cumplimiento de las obligaciones? […]

2. En caso negativo frente al cuestionamiento anterior ¿Debe la entidad realizar el pago de los aportes al sistema de seguridad social del contratista afiliado como independiente, en el entendido en que no estaría percibiendo ingresos por concepto de honorarios pactados?

3. ¿Es obligación de la Entidad realizar la respectiva adición prórroga al contrato inicial, así como garantizar la suscripción de un nuevo contrato hasta tanto persista la situación de debilidad manifiesta para el contratista?

4. ¿Cómo debe proceder la entidad con relación a los recursos apropiados y destinados para la ejecución del contrato celebrado durante situación de debilidad manifiesta por razones de salud del contratista? […]”

De manera preliminar, resulta necesario acotar que esta entidad solo tiene competencia para responder consultas sobre la aplicación de normas de carácter general en materia de compras y contratación pública. En ese sentido, resolver casos particulares desborda las atribuciones asignadas por el legislador extraordinario, que no concibió a Colombia Compra Eficiente como una autoridad para solucionar problemas jurídicos particulares de todos los partícipes del sistema de compra pública. La competencia de esta entidad se fija con límites claros, con el objeto de evitar que la Agencia actúe como una instancia de validación de las actuaciones de las entidades sujetas a la Ley 80 de 1993 o de los demás participantes de la contratación pública. Esta competencia de interpretación de normas generales, por definición, no puede extenderse a la resolución de controversias, ni a brindar asesorías sobre casos puntuales.

Conforme lo expuesto, en aras de satisfacer el derecho fundamental de petición se resolverá su consulta dentro de los límites de la referida competencia consultiva, esto es, haciendo abstracción de las circunstancias particulares y concretas mencionadas en su petición, pero haciendo unas consideraciones sobre las normas generales relacionadas con los problemas jurídicos de su consulta.

1. **Problema planteado:**

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá los siguientes problemas jurídicos: i) ¿Puede una Entidad Estatal declarar el incumplimiento de las obligaciones a cargo de un contratista con estabilidad ocupacional reforzada?; ii) ¿Debe la Entidad contratante realizar los pagos a seguridad social de un contratista con estabilidad ocupacional reforzada?; iii) ¿Las Entidades están en la obligación de prorrogar y garantizar la suscripción de nuevos contratos con contratistas en situación de debilidad manifiesta por razones de su salud?

1. **Respuesta:**

|  |
| --- |
| En respuesta a los problemas planteados esta Subdirección manifiesta:  i) En lo que respecta al incumplimiento de las obligaciones pactadas, es preciso advertir que cuando se evidencia un posible incumplimiento por parte del contratista, la Entidad deberá garantizar los derechos y garantías derivadas del debido proceso. Esto significa, que previo a declarar un incumplimiento, se deberán agotar los procedimientos establecidos en la ley y en las cláusulas del contrato, y una vez comprobado el incumplimiento la Entidad contratante podrá tomar las acciones a lugar, siempre que no implique la terminación del contrato, cuando se trate de un contratista en situación de debilidad manifiesta por razones de su salud, puesto que para este caso en particular *no se podrá dar por terminado el vínculo contractual*, sin que medie permiso del inspector del trabajo.  ii) Conforme a lo dispuesto en el artículo 32, numeral 3º, de la Ley 80 de 1993, los contratos de prestación de servicios no generan una relación laboral ni dan lugar a que se causen prestaciones sociales, en este sentido, estos contratos no pueden generar una relación laboral, ni habilitan a que las Entidades Estatales paguen por su cuenta los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral del contratista, incluso si cuenta con estabilidad ocupacional reforzada. Lo anterior, encuentra amplia justificación en que en este tipo de contratos no puede existir subordinación y dependencia y en razón a ello es el contratista quien, como *trabajador independiente* debe cotizar por su cuenta y riesgo al Sistema de Seguridad Social Integral.  iii) Frente al tercer problema planteado, debe indicarse que si la Entidad Estatal contratante conoce de la situación de debilidad manifiesta del contratista por razones de su salud y subsiste la causa del contrato, es decir la necesidad que originó la celebración del contrato de prestación de servicios, la Entidad *no podrá dar por terminado el vínculo contractual*, sin que medie permiso del inspector del trabajo, aun cuando se haya configurado su terminación por cumplimiento de plazo contractual.  El no acatamiento de estas directrices puede dar a lugar a que un juez ordene, previo estudio de las particularidades del caso en concreto, la procedencia de las siguientes medidas de protección: i) La renovación de la relación contractual; ii) El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación de este; y, iii) El pago por concepto de la indemnización por despido previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.  Finalmente, y en relación a la administración de recursos, vale la pena reiterar que les corresponde a las Entidades Estatales, en virtud de su autonomía, y de acuerdo con los lineamientos de la Corte Constitucional, las normas consagradas en el Estatuto General de Contratación para la Administración Pública – EGCAP –, los principios legales y demás normas que regulen la materia, determinar la mejor forma de administrarlos y garantizar la estabilidad laboral reforzada de los contratistas con estabilidad ocupacional reforzada vinculados mediante contratos de prestación de servicios. |

1. **Razones de la respuesta:**

Lo anterior se sustenta en las siguientes consideraciones:

* En primer lugar, debe precisarse que el contrato de prestación de servicios es un contrato estatal típico, regulado en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993. Es definido como aquel 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”. La celebración de dicho contrato debe efectuarse a través de la modalidad de contratación directa conforme lo dispone el artículo 2, numeral 4º, literal h), de la Ley 1150 de 2007.
* Sobre el particular, el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015 reglamenta la contratación directa para los contratos de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo puedan encomendarse a determinadas personas naturales.
* A partir de las disposiciones citadas, y en virtud de lo analizado en la Sentencia de Unificación Jurisprudencial del 9 de septiembre de 2021, proferida por el Consejo de Estado[[1]](#footnote-1), es posible señalar las siguientes características del contrato de prestación de servicios:
* i) Solo puede celebrarse para realizar “actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”, es decir, que hagan parte de su giro ordinario o quehacer cotidiano[[2]](#footnote-2);
* ii) Respecto del tipo de personas que pueden ser contratadas, admite que se suscriba con personas naturales o jurídicas. Sin embargo, cuando se celebre con personas naturales la Entidad Estatal debe justificar, en los estudios previos, que las actividades “no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”;
* iii) Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio, se diferencian del contrato de trabajo en que quien celebra el contrato de prestación de servicios debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de la labor, lo que significa que no debe existir subordinación ni dependencia, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral[[3]](#footnote-3). Por eso, el artículo 32, numeral 3º, de la Ley 80 de 1993 establece que “En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales”. Este inciso, debe interpretarse en el sentido de que los contratos de prestación de servicios profesionales no pueden generar relación laboral, ni dar lugar a que las Entidades Estatales paguen por su cuenta los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral del contratista. Tal como se indicó, no puede existir subordinación y dependencia; entonces, la relación laboral está proscrita y el contratista es quien, como “trabajador independiente” –como lo califican las normas de la seguridad social– debe cotizar por su cuenta y riesgo al Sistema de Seguridad Social Integral.
* iv) Deben ser temporales. La mencionada Sentencia de Unificación Jurisprudencial del Consejo de Estado, frente a la duración del contrato de prestación de servicios señaló que solo puede celebrarse por un “término estrictamente indispensable”. En ese entendido, unificó el sentido y alcance del término estrictamente indispensable como “aquel que aparece expresamente estipulado en la minuta del contrato de prestación de servicios, que de acuerdo con los razonamientos contenidos en los estudios previos, representa el lapso durante el cual se espera que el contratista cumpla a cabalidad el objeto del contrato y las obligaciones que de él se derivan, sin perjuicio de las prórrogas excepcionales que puedan acordarse para garantizar su cumplimiento”.
* v) Se celebran a través de la modalidad de contratación directa, independientemente de la cuantía y del tipo de servicio profesional, siempre que su objeto no sea la consultoría. Esto por cuanto, como lo indicó el Consejo de Estado en otra Sentencia de Unificación Jurisprudencial del año 2013, si bien en ambos existe un componente intelectual y profesional, el objeto del contrato de consultoría es especial y debe celebrarse, por regla general, mediante un concurso de méritos[[4]](#footnote-4). Esto también se deriva del artículo 2, numeral 4º, literal h) de la Ley 1150 de 2007, al señalar que procede la contratación directa para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas.
* vi) Para su celebración no se requiere expedir un acto administrativo de justificación de la contratación directa[[5]](#footnote-5).
* vii) El contrato admite la inclusión de cláusulas excepcionales. En los contratos de prestación de servicios se puede pactar la caducidad, la modificación, interpretación o terminación unilateral, como acuerdos o elementos accidentales, así que para ejercer estas exorbitancias deben incluirse expresamente, porque no se entienden pactadas como cláusula de la naturaleza. Así se infiere del artículo 14, numeral 2º, de la Ley 80 de 1993[[6]](#footnote-6).
* viii) No es obligatoria la liquidación de estos contratos, como lo establece el artículo 217 del Decreto 019 de 2012, que modificó el artículo 60 de la Ley 80 de 1993[[7]](#footnote-7).
* ix) Para su celebración el contratista no requiere estar inscrito en el Registro Único de Proponentes –en adelante RUP–, como lo señala el artículo 6 de la Ley 1150 de 2007[[8]](#footnote-8).
* x) No es obligtoria la exigencia de garantías[[9]](#footnote-9).
* xi) Como los demás contratos estatales, se trata de un contrato solemne que debe constar por escrito y debe ser publicado en el SECOP.
* Y, xii) Como especies del género *prestación de servicios,* se incluyen los *contratos de prestación de servicios profesionales, los contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión* y los *contratos de prestación de servicios artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales*[[10]](#footnote-10). La diferencia entre el contrato de prestación de servicios *profesionales* con las otras dos especies del género en el cual se ubican radica en su contenido intelectual intangible y, al mismo tiempo, en la formación profesional que se exige para desempeñar la labor.
* Expuestas las características de los contratos de prestación de servicios y en lo que respecta a la consulta elevada debe complementase el presente concepto señalando que, con la expedición de la Constitución Política de 1991, el Estado colombiano reconoció su deber de brindar una protección reforzada a todas las personas que se hallen en circunstancias de debilidad manifiesta y, en particular, a las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud. No en vano, las cláusulas abiertas contenidas en los artículos 5, 13, 47, 53 y 95 superiores dan cuenta de un compromiso u obligación, producto del principio de igualdad material y acorde con los fines de un Estado Social de Derecho, consistente en el otorgamiento de un tratamiento preferencial para quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad a través de *acciones afirmativas*.
* Dentro de las mencionadas acciones afirmativas, encontramos a la estabilidad laboral, vista como un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo, que desarrolla el principio de igualdad y el mandato de no discriminación[[11]](#footnote-11)y el principio de solidaridad social[[12]](#footnote-12), materializándose a través de distintas garantías, entre las que se cuentan la obligación de dar aviso previo la terminación del vínculo (preavisos) o el pago de indemnizaciones cuando este se produce sin causa justa. Así, el ordenamiento jurídico prevé en cabeza del empleador la obligación de solicitar una autorización a la oficina del trabajo, previa la finalización del vínculo. En caso de obviar o incumplir esta obligación, el despido resulta ineficaz y conduce al reintegro del afectado y al pago de sumas de dinero como indemnización por el daño causado.
* Ahora bien, en lo que respecta al tema de consulta, la *estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud*, encuentra sustento en la Ley 361 de 1997, *“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”,* especialmente en su artículo 26 que dispuso que en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser un motivo para terminar su contrato, en los siguientes términos:

“[…] Artículo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. […]”

* Tratándose de contratos prestación de servicios la aplicación de lo previamente señalado tiene origen jurisprudencial, a través de sentencias de la Corte Constitucional como la sentencia de Tutela 1210 del 5 de diciembre de 2008, Magistrada ponente Clara Inés Vargas Hernández, que previó la posibilidad que se prediquen ciertas garantías de la relación laboral a los contratos de prestación de servicios tales como, el principio de estabilidad laboral[[13]](#footnote-13).
* Posteriormente, en la sentencia T-040 de 2016, Magistrado ponente Alejandro Linares Cantillo, protegió el derecho a la estabilidad laboral reforzada a una persona que se le terminó el contrato de prestación de servicios, mientras estaba afectado su estado de salud por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta[[14]](#footnote-14). Esta situación se ha reiterado en las sentencias T-490 de 2010 y T-988 de 2012, en las cuales se ha declarado que en los contratos de prestación de servicios no desaparecen los derechos a la estabilidad ocupacional reforzada a quienes se encuentren en una condición de debilidad manifiesta.
* Así las cosas, la Corte Constitucional, ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada rige con independencia si la pérdida de calificación laboral es moderada, severa o profunda y además dejo sentada la línea de que dicha figura es aplicable a los contratos de prestación, conociéndose esta como *estabilidad ocupacional reforzada*. Dicho criterio fue reiterado y complementado en la sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, donde indicó que las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios tienen derecho a que se les garantice el derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, y, por lo tanto, se les aplica lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.
* De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico actual contempla que una persona en debilidad manifiesta por razones de salud no se le podrá terminar su contrato de prestación de servicios por razón de su discapacidad o enfermedad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, teniendo en cuenta que en dichos casos la presunción de discriminación debe ser desvirtuada por la entidad contratante. Ahora bien, si se le termina el contrato sin el permiso requerido, esta tendrá derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del pago de honorarios, como también al pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de la terminación del contrato, hasta la renovación de este.

1. **Referencias normativas, jurisprudenciales y otras fuentes:**

|  |
| --- |
| * Ley 80 de 1993: Artículo 32, numeral 3; Artículo 14, numeral 2º; Artículo 32, numeral 3º. * Ley 1150 de 2007: Artículo 6; Artículo 2, numeral 4º, literal h). * Decreto 019 de 2012, Artículo 217. * Decreto 1082 de 2015, Artículo 2.2.1.2.1.4.9. * Código Sustantivo del trabajo, Artículo 22. * Ley 361 de 1997, Artículo 26. * Constitución de 1991, Artículos 1, 5, 13, 47, 53 y 95. * Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 9 de septiembre de 2021. Expediente No. 05001-23-33-000-2013-01143-01(1317-16). M.P. Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez. * Consejo de Estado. Sección Tercera. Subsección C. Sentencia de Unificación del 2 de diciembre de 2013. Exp. 41.719. C.P. Jaime Orlando Santofimio Gamboa. * Corte Constitucional. Sentencia T-1210 del 5 de diciembre de 2008, Magistrada ponente Clara Inés Vargas Hernández. * Corte Constitucional. Sentencia T-040 del 2016, Magistrado Ponente. Alejandro Linares Cantillo. * Corte Constitucional. Sentencia SU-380 del 03 de noviembre del 2021, Magistrado Ponente. Diana Fajardo Rivera. * Jurisprudencia del Consejo de Estado. Disponible en: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/providencias-consejo-de-estado/> |

1. **Doctrina de la Agencia Nacional de Contratación Pública:**

Sobre la estabilidad ocupacional reforzada, se pronunció esta Subdirección en los conceptos Nro. 2201913000006142 del 22 de agosto de 2019, 2201913000009150 del 11 de diciembre de 2019, 2201913000009571 del 24 de diciembre de 2019, C-712 del 7 de diciembre de 2022, C-789 del 22 de noviembre de 2022, C-920 del 14 de febrero de 2023, C-920 del 14 de febrero de 2023, C-031 del 17 de marzo de 2023, C-135 del 25 de mayo del 2023, C-178 del 08 de junio del 2023, C-463 del 22 de noviembre del 2023 y C-414 del 11 de septiembre del 2024. Estos y otros conceptos se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de Relatoría de la Agencia, en el cual también podrás encontrar jurisprudencia del Consejo de Estado, laudos arbitrales y la normativa de la contratación concordada con la doctrina de la Subdirección de Gestión Contractual. Accede a través del siguiente enlace: [https://relatoria.colombiacompra.gov.co/](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Frelatoria.colombiacompra.gov.co%2F&data=05%7C02%7Cana.ortizb%40colombiacompra.gov.co%7C5aad36a736844ec87b2108dcc1fa4639%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638598527916488011%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=in4o%2Be0khWNMSHjVv27rZM0qcYLJmM4DxpEWjOE8yIU%3D&reserved=0).

Te invitamos también a revisar la tercera edición del  Boletín de Relatoría de 2024 en el cual podrás consultar en detalle el marco normativo de documentos tipo: [https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce\_public/files/files\_2020/boletin\_de\_realtoria\_iii.pdf](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.colombiacompra.gov.co%2Fsites%2Fcce_public%2Ffiles%2Ffiles_2020%2Fboletin_de_realtoria_iii.pdf&data=05%7C02%7Cana.ortizb%40colombiacompra.gov.co%7C5aad36a736844ec87b2108dcc1fa4639%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638598527916501665%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=Xt5KL%2F0GJYkS2i6TTfJyLtz9Ein9fwrAQ39aJDBwY5o%3D&reserved=0) "

Por último, lo invitamos a seguirnos en las redes sociales en las cuales se difunde información institucional:

Twitter: @colombiacompra

Facebook: ColombiaCompraEficiente

LinkedIn: Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente Instagram: @colombiacompraeficiente\_cce

Este concepto tiene el alcance previsto en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y las expresiones aquí utilizadas con mayúscula inicial deben ser entendidas con el significado que les otorga el artículo 2.2.1.1.1.3.1. del Decreto 1082 de 2015.

Atentamente,

Texto

Descripción generada automáticamente

|  |  |
| --- | --- |
| Elaboró: | Ana María Ortiz Ballesteros  Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual |
| Revisó: | Juan David Cárdenas Cabeza  Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual |
| Aprobó: | Carolina Quintero Gacharná  Subdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE |

1. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 9 de septiembre de 2021. Expediente No. 05001-23-33-000-2013-01143-01(1317-16). M.P. Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez. [↑](#footnote-ref-1)
2. Así lo señaló el Consejo de Estado en la sentencia de unificación en mención, al indicar que “cualquier contrato de prestación de servicios tiene por objeto genérico “desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”. [↑](#footnote-ref-2)
3. El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo establece: “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”. [↑](#footnote-ref-3)
4. CONSEJO DE ESTADO. Sección Tercera. Subsección C. Sentencia de Unificación del 2 de diciembre de 2013. Exp. 41.719. C.P. Jaime Orlando Santofimio Gamboa.

   Además, el numeral 2º del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define el contrato de consultoría así: “Son contratos de consultoría los que celebren las entidades estatales referidos a los estudios necesarios para la ejecución de proyectos de inversión, estudios de diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos, así como a las asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión.

   Son también contratos de consultoría los que tienen por objeto la interventoría, asesoría, gerencia de obra o de proyectos, dirección, programación y la ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos.

   Ninguna orden del interventor de una obra podrá darse verbalmente. Es obligatorio para el interventor entregar por escrito sus órdenes o sugerencias y ellas deben enmarcarse dentro de los términos del respectivo contrato”. [↑](#footnote-ref-4)
5. Así lo dispone el artículo 2.2.1.2.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015: “La Entidad Estatal debe señalar en un acto administrativo la justificación para contratar bajo la modalidad de contratación directa, el cual debe contener:

   1. La causal que invoca para contratar directamente.

   2. El objeto del contrato.

   3. El presupuesto para la contratación y las condiciones que exigirá al contratista.

   4. El lugar en el cual los interesados pueden consultar los estudios y documentos previos.

   Este acto administrativo no es necesario cuando el contrato a celebrar es de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, y para los contratos de que tratan los literales (a) y (b) del artículo 2.2.1.2.1.4.3 del presente decreto”. [↑](#footnote-ref-5)
6. La norma expresa: “Art. 14. Para el cumplimiento de los fines de la contratación, las entidades estatales al celebrar un contrato:

   […]

   2o. Pactarán las cláusulas excepcionales al derecho común de terminación, interpretación y modificación unilaterales, de sometimiento a las leyes nacionales y de caducidad en los contratos que tengan por objeto el ejercicio de una actividad que constituya monopolio estatal, la prestación de servicios públicos o la explotación y concesión de bienes del Estado, así como en los contratos de obra. En los contratos de explotación y concesión de bienes del Estado se incluirá la cláusula de reversión.

   Las entidades estatales podrán pactar estas cláusulas en los contratos de suministro y de prestación de servicios.

   […]”. [↑](#footnote-ref-6)
7. La norma dispone: “La liquidación a que se refiere el presente artículo no será obligatoria en los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión”. [↑](#footnote-ref-7)
8. Según dicho artículo: “Art. 6. Todas las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras domiciliadas o con sucursal en Colombia, que aspiren a celebrar contratos con las entidades estatales, se inscribirán en el Registro Único de Proponentes del Registro Único Empresarial de la Cámara de Comercio con jurisdicción en su domicilio principal.

   No se requerirá de este registro, ni de clasificación, en los casos de contratación directa; contratos para la prestación de servicios de salud; contratos de mínima cuantía; enajenación de bienes del Estado; contratos que tengan por objeto la adquisición de productos de origen o destinación agropecuaria que se ofrezcan en bolsas de productos legalmente constituidas; los actos y contratos que tengan por objeto directo las actividades comerciales e industriales propias de las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta y los contratos de concesión de cualquier índole. En los casos anteriormente señalados, corresponderá a las entidades contratantes cumplir con la labor de verificación de las condiciones de los proponentes.

   […]”. [↑](#footnote-ref-8)
9. Así lo establece el Decreto 1082 de 2015: “Artículo 2.2.1.2.1.4.5. No obligatoriedad de garantías. En la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en la Sección 3, que comprende los artículos 2.2.1.2.3.1.1 al 2.2.1.2.3.5.1. del presente decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos”. [↑](#footnote-ref-9)
10. El Decreto 1082 de 2015 lo establece de la siguiente manera: “Artículo 2.2.1.2.1.4.9. Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

    Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

    La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan en­comendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos”. [↑](#footnote-ref-10)
11. Artículo 13 de la Constitución Política de 1991. [↑](#footnote-ref-11)
12. Artículo 1 y 95 de la Constitución Política de 1991. [↑](#footnote-ref-12)
13. Corte Constitucional. Sentencia T-1210 del 2008 “Desde este panorama, puede concluirse que, aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos y de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral, y en los eventos en que se pueda advertir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios”. [↑](#footnote-ref-13)
14. “En efecto, la Corte Constitucional definió que, sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo.

    “(…)

    “Ahora bien, la relevancia que tiene el determinar o no la existencia de un contrato realidad tiene como consecuencia las órdenes a impartir en el caso concreto, (i) si se declara el contrato realidad y se configura un despido en razón de la discapacidad, se deberá ordenar el reintegro y se condenará al pago de la indemnización de 180 días de salario; y (ii) si no se demuestra la existencia de un contrato laboral, es necesario probar que: (a) la situación de debilidad manifiesta del accionante requiere la actuación urgente del juez de tutela con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable y (b) que sea evidente que la no renovación del contrato fue consecuencia del estado de salud del contratista; cumplidos los requisitos, el juez de tutela proferirá las órdenes que considere necesarias para superar la vulneración”. [↑](#footnote-ref-14)