**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**

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, […].

**ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD– Fundamento legal**

[…] 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 […].

**ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD– Fundamento jurisprudencial**

[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 de este.

Bogotá D.C., [Día] de [Mes.NombreCapitalizado] de [Año]

Señor

**Diego Alejandro Murillo Riascos**

Secretario de Movilidad y Transporte

Gobernación del Valle del Cauca

contactenos@valledelcauca.gov.co

Cali, Valle del Cauca

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Concepto C- 642 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. P20240920009639 |

Estimado señor Murillo:

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 20 de septiembre de 2024, en la cual manifiesta lo siguiente:

*“Solicitamos emitir concepto sobre el caso planteado, principalmente en la solicitud de la contratista sobre "estabilidad laboral reforzada" y consecuentemente sobre la incapacidad presentada y la posibilidad de suspensión del contrato. Quedamos atentos a su concepto y de antemano agradecemos su oportuna Colaboración”.*

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 el problema jurídico de su consulta.

1. **Problema planteado:**

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá el siguiente problema jurídico: ¿Respecto de contratistas de prestación de servicios opera la figura de estabilidad ocupacional reforzada por condiciones de salud?

1. **Respuesta:**

|  |
| --- |
| El numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, define el contrato de prestación de servicios 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, en cuanto a servicios profesionales se refiere, debe efectuarse a través de la modalidad de contratación directa, según lo dispuesto en el literal h del numeral 4 del artículo 2 de la ley 1150 de 2007, modalidad de contratación que a su vez ha sido reglamentada mediante el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015; dicho lo anterior es importante precisar que de acuerdo con la normativa mencionada y a la jurisprudencia del consejo de estado[[1]](#footnote-1) , se pueden identificar las siguientes características de este tipo de contratos:* Son contratos que solo pueden celebrarse para realizar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad.
* Admite su suscripción con persona naturales o jurídicas.
* Se diferencian del contrato de trabajo, en cuanto a quien celebra el contrato de prestación de servicios debe mantener autonomía e independencia en la ejecución de su labor, por lo cual se predica que no existe subordinación ni dependencia en este tipo de contratos.
* Deben ser temporales.
* Se celebran a través de la modalidad de contratación directa, sin importar la cuantía y el tipo de servicio profesional, siempre y cuando su objeto no corresponda al de una consultoría.
* Para su celebración, no requiere de la expedición de un acto administrativo de justificación de la contratación directa
* Se pueden incluir clausulas excepcionales contempladas en la ley 80 de 1993
* No es obligatoria la liquidación de estos contratos.
* Es un contrato solemne, por lo que debe constar por escrito y publicado en SECOP

Indicado lo anterior, y con el fin de realizar aproximación a la situación de personas en condición de debilidad manifiesta por salud, es pertinente indicar que, con la Constitución Política de 1991, el Estado Colombiano reconoce la necesidad y deber de brindar una protección reforzada a las personas o grupos poblacionales que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, y más aún a aquellas que se encuentran en esta condición por razones de salud; a raíz de lo anterior, Colombia, en desarrollo de sus fines como Estado Social de Derecho ha establecido políticas públicas o mandatos de acción dirigidos a afirmar y favorecer a determinados personas o grupos, con el propósito de reducir o eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan.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 podrá́ ser un motivo para terminar su contrato, en los siguientes términos:“Articulo 26. No discriminación a persona en situación de discapacidad. En ningún caso la discapacidad de una persona podrá́ 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. Así́ mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá́ 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.” En principio la figura de estabilidad laboral reforzada se predica de los contratos de trabajo, sin embargo, en materia de contratos de prestación de servicios se ha hecho extensiva dicha figura a través de los pronunciamientos de la Corte Constitucional2, se debe destacar que esta alta Corte, 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, criterio que ha sido reiterado en al menos los siguientes pronunciamientos:1. T-040 de 20163
2. T-490 de 20104
3. T-988 de 20125
4. T-1210 de 20086

De igual manera, en sentencia de unificación SU-380 del 3 de noviembre de 2021 la Corte Constitucional dispuso que:“(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (iii) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último (iv) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de desvinculación (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 dias de salario y (c) el pago de los salario, prestaciones y emolumentos dejados de percibir” La aplicación de la norma ibidem, en los 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. * Así mismo, en la sentencia T-040 de 2016, Magistrado ponente Alejandro Linares Cantillo, protegió́ 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. De igual manera, en sentencia de unificación SU-380 del 3 de noviembre de 2021 la Corte Constitucional dispuso que:

“(i) la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional en los mandatos de no discriminación, solidaridad social, integración de las personas en situación de discapacidad y estabilidad en el empleo; (ii) este derecho cobija tanto a personas con una discapacidad calificada por los órganos competentes, como a aquellas que enfrentan una situación de debilidad manifiesta por razones de salud que repercuta intensamente en el desempeño de sus funciones; (III) la violación de la estabilidad laboral reforzada incluye (a) la presunción de un móvil discriminatorio siempre que el despido se dé sin autorización de la Oficina o inspección del trabajo; (b) una valoración razonada de los distintos elementos a partir de los cuales es posible inferir el conocimiento del empleador y que, en principio, operan para comprobar la presunción de despido injusto y, excepcionalmente, permiten desvirtuarla; (c) en el segundo evento, corresponde al empleador asumir la carga de demostrar la existencia de una causa justa para la terminación del vínculo. Por último, (IV) el despido en estas circunstancias es ineficaz y tiene como consecuencia, (a) la ineficacia de la desvinculación, (b) el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario y (c) el pago de los salarios, prestaciones y emolumentos dejados de percibir.”De esta manera es claro que en nuestro ordenamiento jurídico actualmente se 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; en ese orden de ideas, se tiene que, para el caso planteado, corresponde a la entidad peticionaria verificar que en efecto se esté ante un contratista se encuentre en dicha situación, y en caso de que la necesidad que origino la celebración del contratación de prestación de servicios subsista para 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 dichas directrices puede dar a lugar a que un juez ordene, previo estudio de las particularidades del caso en concreto, la procedencia de cada una 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 del mismo; y, iii) El pago por concepto de la indemnización por despido previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. |

1. **Razones de la respuesta:**
* El contrato de prestación de servicios es uno de los tipos contractuales consagrados en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que pueden celebrar las entidades estatales. Se trata de un contrato típico, ya que se encuentra definido en la ley. Concretamente, el numeral 3 del artículo 32, de la Ley 80 de 1993, el cual establece:

“Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

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

* La celebración de dicho contrato se debe efectuar a través de la modalidad de la contratación directa. Así lo prevé el literal h numeral 4 del artículo 2, de la Ley 1150 de 2007, que dispone:

*“[…] Contratación directa. La modalidad de selección de contratación directa solamente procederá en los siguientes casos:*

*[…]*

*h) Para la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales”.*

* A partir de estos enunciados normativos, entre otros, de carácter legal y reglamentario, que complementan su regulación, y de los pronunciamientos judiciales más destacados sobre el tema, 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.

ii) Admite que se suscriba tanto con personas naturales como con personas jurídicas. Y requiere que la entidad estatal justifique en los estudios previos que las actividades que buscan encomendarse a aquella “no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados”.[[2]](#footnote-2)

iii) Si bien se celebran para obtener la prestación personal de un servicio, se diferencian del contrato de trabajo[[3]](#footnote-3) 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 puede existir la *subordinación y dependencia*, que es uno de los elementos constitutivos del vínculo laboral.

Por ello el numeral 3º del artículo 32, de la Ley 80 de 1993 establece que “En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales”, inciso que 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.

iv) Deben ser temporales. Así lo señaló la Corte Constitucional expresando que: “La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido. En el caso de que las actividades con ellos atendidas demanden una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, será necesario que la respectiva entidad adopte las medidas y provisiones pertinentes a fin de que se dé cabal cumplimiento a lo previsto en el artículo 122 de la Carta Política, según el cual se requiere que el empleo público quede contemplado en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”[[4]](#footnote-4).

v) Los contratos de prestación de servicios constituyen un *género* que incluye, como *especies*, 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[[5]](#footnote-5).

vi) Su celebración debe realizarse a través de la modalidad de contratación directa, independientemente de la cuantía y del tipo de servicio, siempre que este no ingrese dentro del objeto del contrato de consultoría

vii) Para su celebración no se requiere en algunos casos la expedición del acto administrativo de justificación de la contratación directa[[6]](#footnote-6).

viii) Admiten el pacto de cláusulas excepcionales. Es decir, en los contratos de prestación de servicios se puede estipular la caducidad, así como la modificación, interpretación o terminación unilaterales, como elementos accidentales, o sea que para que puedan ejercerse dichas exorbitancias han debido quedar incluidas expresamente en el contrato, ya que no se entienden pactadas por naturaleza. Así se infiere del artículo 14, numeral 2º, de la Ley 80 de 1993[[7]](#footnote-7).

ix) En algunos casos no es obligatoria la liquidación, pues así lo estableció el artículo 217 del Decreto 019 de 2012, que modificó el artículo 60 de la Ley 80 de 1993[[8]](#footnote-8), refiriéndose a los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

x) Para su celebración no se requiere inscripción en el Registro Único de Proponentes (RUP), según lo prevé el artículo 6 de la Ley 1150 de 2007[[9]](#footnote-9).

xi) En ellos no son necesarias las garantías[[10]](#footnote-10).

* Por otro lado, de acuerdo a la situación fáctica que se le presente a una entidad dependiendo del estado de salud del contratista, es dable traer a colación lo referente a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, 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.
* En ese orden de ideas, en sentencia de unificación 049 del 2 de febrero de 2017, magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, en Sala Plena, se 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 validas, que lo justifiquen.
* 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 podrá́ 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 podrá́ 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. Así́ mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá́ 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.”

La aplicación de la norma ibidem, en los 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. [[11]](#footnote-11)

* De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico actual contempla que una persona en debilidad manifiesta por razones de salud no se le podrá́ 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.
* En conclusión, esta Agencia ratifica lo señalado en Concepto 135 de 2023, en donde se indica 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 prestación de servicios sigue existiendo para la Entidad Estatal, no podrá́ 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 dichas directrices puede dar a lugar a que un juez ordene, previo estudio de las particularidades del caso en concreto, la procedencia de cada una 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 del mismo; y, iii) El pago por concepto de la indemnización por despido previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

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

|  |
| --- |
| * Artículo 32, de la Ley 80 de 1993
* Numeral 4 del artículo 2, de la Ley 1150 de 2007
* Artículo 26 de la Ley 361 de 1997

sentencia de unificación SU-380 del 3 de noviembre de 2021 la Corte Constitucional Jurisprudencia del Consejo de Estado. Disponible en: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/providencias-consejo-de-estado/> Guías y manuales expedidos por la ANCP-CCE. Disponible en: <https://www.colombiacompra.gov.co/manuales-guias-y-pliegos-tipo/manuales-y-guias> |

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

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se pronunció en relación a los contratos prestación de servicios en los Concepto 4201912000006026 de 1° de octubre de 2019, C–047 del 18 de febrero de 2020, C–071 del 4 de marzo de 2020, C–005, 006, 018 y 138 del 11 de mayo de 2020, C–053, 175, 255, 282, 293 y 320 del 12 de mayo de 2020, C–484 del 6 de agosto de 2020, C-491 del 14 de septiembre de 2021, C-517 del 30 de septiembre de 2021, C – 654 de 22 de noveimbre de, C-181 del 7 de abril de 2022, C-773 del 17 de noviembre de 2022, C- 953 del 25 de enero de 2023 y C-966 del 1 de febrero de 2023, entre otros.

Por su parte, sobre la estabilidad ocupacional reforzada esta Agencia ha emitido los siguientes conceptos: 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 y C-031 del 17 de marzo de 2023. Las tesis expuestas en estos conceptos se reiteran y se complementan en lo pertinente a continuación.

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%7Cdiana.blanco%40colombiacompra.gov.co%7C5aad36a736844ec87b2108dcc1fa4639%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638598527917590308%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=20bTO%2BV9qR58r83wa63pBfbKVVpQa4CxfO3WRNMrKeM%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%7Cdiana.blanco%40colombiacompra.gov.co%7C5aad36a736844ec87b2108dcc1fa4639%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638598527917605093%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=GC1x4nLNGPX5zoV2M4K11reL8XIUFpjc0LcVId%2FHtgY%3D&reserved=0).

Le informamos que ya se encuentran publicados los borradores de las nuevas versiones de los Documentos Tipo de Interventoría y Consultoría de Infraestructura de Transporte. Conoce todos los detalles y realiza tus comentarios hasta el 10 de noviembre de 2024 en los siguientes enlaces: [https://www.colombiacompra.gov.co/content/borrador-de-documento](https://www.colombiacompra.gov.co/content/borrador-de-documentos-tipo-de-consultoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de-transporte) [s-tipo-de-consultoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de-transporte](https://www.colombiacompra.gov.co/content/borrador-de-documentos-tipo-de-consultoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de-transporte) y [https:](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.colombiacompra.gov.co%2Fcontent%2Fborrador-de-documentos-tipo-de-interventoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de&data=05%7C02%7Cjuan.cardenasc%40colombiacompra.gov.co%7C096eca3fdcca424ff1c708dcf932f947%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638659244557265181%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=FqUhF7Im21fZLqjWH0vWqnM7pTGSHQm5NnwkiO9PH44%3D&reserved=0)

[//www.colombiacompra.gov.co/content/borrador-de-documentos-tipo-de-](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.colombiacompra.gov.co%2Fcontent%2Fborrador-de-documentos-tipo-de-interventoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de&data=05%7C02%7Cjuan.cardenasc%40colombiacompra.gov.co%7C096eca3fdcca424ff1c708dcf932f947%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638659244557265181%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=FqUhF7Im21fZLqjWH0vWqnM7pTGSHQm5NnwkiO9PH44%3D&reserved=0) [interventoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.colombiacompra.gov.co%2Fcontent%2Fborrador-de-documentos-tipo-de-interventoria-de-obra-publica-de-infraestructura-de&data=05%7C02%7Cjuan.cardenasc%40colombiacompra.gov.co%7C096eca3fdcca424ff1c708dcf932f947%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638659244557265181%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=FqUhF7Im21fZLqjWH0vWqnM7pTGSHQm5NnwkiO9PH44%3D&reserved=0) .

De otra parte, te contamos que ya publicamos el borrador de la nueva Guía de Contratación Pública Sostenible y Socialmente Responsable. Conoce el documento y realiza tus comentarios hasta el 14 de noviembre de 2024 a través del siguiente enlace: [https://www.sucop.gov.co/entidades/colombiacompra/Normativa?IDNorma=1](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.sucop.gov.co%2Fentidades%2Fcolombiacompra%2FNormativa%3FIDNorma%3D18320&data=05%7C02%7Cjuan.cardenasc%40colombiacompra.gov.co%7C096eca3fdcca424ff1c708dcf932f947%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638659244557277733%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=X3a7jxRg1RdxXJaHmJmVv%2B6uFupOSbp1qSxyJgDghkA%3D&reserved=0) [8320](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.sucop.gov.co%2Fentidades%2Fcolombiacompra%2FNormativa%3FIDNorma%3D18320&data=05%7C02%7Cjuan.cardenasc%40colombiacompra.gov.co%7C096eca3fdcca424ff1c708dcf932f947%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638659244557277733%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=X3a7jxRg1RdxXJaHmJmVv%2B6uFupOSbp1qSxyJgDghkA%3D&reserved=0)

También le invitamos a consultar las versiones V y VI de 2024 del Boletín de Relatoría de la Subdirección de Gestión Contractual relacionados con las guías de Plan Anual de Adquisiciones y la odalidad de selección de mínima cuantía , los cuales se pueden descargar en la página web de la Agencia: [https://www.colombiacompra.gov.co/sala-de-prensa/boletin-digital](https://nam02.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fwww.colombiacompra.gov.co%2Fsala-de-prensa%2Fboletin-digital&data=05%7C02%7Cjuan.cardenasc%40colombiacompra.gov.co%7C096eca3fdcca424ff1c708dcf932f947%7C7b09041e245149d08cb179d5e3d8c1be%7C0%7C0%7C638659244557289343%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C0%7C%7C%7C&sdata=aKmp9Uh2o974fPjGD6OOnhC7DBmdHtKtQhFy%2FVzsCRk%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,



|  |  |
| --- | --- |
| Elaboró: | Betty Diaz FernándezContratista de la Subdirección de Gestión Contractual |
| Revisó: | Juan David Cárdenas Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual  |
| Aprobó: | Carolina Quintero GacharnáSubdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE |

1. Consejo de Estado. Sección Segunda. Sentencia del 9 de septiembre de 2021. Expediente No. 05001-23- No se requiere que el contratista este inscrito en el Registro Único de [↑](#footnote-ref-1)
2. Decreto 1068 de 2015: “Artículo 2.8.4.4.5. Condiciones para contratar la prestación de servicios. Los contratos de prestación de servicios con personas naturales o jurídicas, sólo se podrán celebrar cuando no exista personal de planta con capacidad para realizar las actividades que se contratarán.

Se entiende que no existe personal de planta en el respectivo organismo, entidad, ente público o persona jurídica, es imposible atender la actividad con personal de planta, porque de acuerdo con los manuales específicos, no existe personal que pueda desarrollar la actividad para la cual se requiere contratar la prestación del servicio, o cuando el desarrollo de la actividad requiere un grado de especialización que implica la contratación del servicio, o cuando aun existiendo personal en la planta, éste no sea suficiente, la inexistencia de personal suficiente deberá acreditarse por el jefe del respectivo organismo.

Tampoco se podrán celebrar estos contratos cuando existan relaciones contractuales vigentes con objeto igual al del contrato que se pretende suscribir, salvo autorización expresa del jefe del respectivo órgano, ente o entidad contratante. Esta autorización estará precedida de la sustentación sobre las especiales características y necesidades técnicas de las contrataciones a realizar”. [↑](#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. Corte Constitucional Sentencia C-154 de 1997, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara [↑](#footnote-ref-4)
5. El Decreto 1082 de 2015 lo establece así: “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-5)
6. Así lo prevé 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-6)
7. Esta norma expresa: “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-7)
8. 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-8)
9. Según dicho artículo “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-9)
10. Es esto lo que 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-10)
11. 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-11)