**CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características**

El contrato de prestación de servicios es un contrato estatal típico regulado en el artículo 32.3 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.

**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]

Texto

Descripción generada automáticamente

Señora

**Johana Patricia Correa Benítez**

[jopacobe@gmail.com](mailto:jopacobe@gmail.com)

Montería, Córdoba

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Concepto C- 859 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. P20241114011414 |

Estimada señora Johana:

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 14 de noviembre de 2024, en la cual manifiesta lo siguiente:

“Soy persona con Discapacidad Física, contratista de la secretaria de Gobierno de la Alcaldía de Montería mi contrato era por 6 meses y finalizo el 18 de octubre y a la fecha no me han vuelto a contratar, mi contrato es por prestación de servicios, quiero saber si me cobija la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Cabe resaltar que soy la única persona con discapacidad en la oficina donde estaba mi contrato que es PROGRAMA DE DISCAPACIDAD E INCLUSION SOCIAL DE LA ALCALDIA DE MONTERIA.” (SIC)

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 (los) problema(s) jurídico(s) de su consulta.

1. **Problema planteado:**

De acuerdo con el contenido de su solicitud, esta Agencia resolverá el (los) siguientes problemas jurídicos:

1. ¿Están obligadas las entidades estatales a prorrogar o dar continuidad a los contratos de prestación de servicios a personas en situación de discapacidad, teniendo en cuenta los límites cuantitativos del objeto contractual, el principio de anualidad y la prohibición de configuración del contrato realidad?
2. **Respuesta:**

|  |
| --- |
| Antes de entrar abordar el problema planteado, es necesario recordarle que, las competencias de Colombia Compra Eficiente son limitadas a resolver consultas generales sobre la contratación estatal y las compras públicas, según lo establecido en los artículos 3.5 y 11.8 del Decreto 4170 de 2011. Por lo tanto, no resuelve casos particulares ni actuar como instancia de validación de actuaciones de las entidades públicas.  Ahora bien, el contrato de prestación de servicios, según el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, no establece una relación laboral, sino un vínculo civil entre la entidad estatal y el contratista. Este tipo de contrato se utiliza para actividades que no pueden ser cubiertas por personal de planta o que requieren conocimientos especializados. Aunque no genera derechos laborales ni prestaciones sociales, está sujeto a los principios de la función pública y a los de contratación establecidos en la Ley 80 y la Ley 1150 de 2007. Estos principios garantizan que la contratación se realice de forma eficiente y dentro de los marcos legales, asegurando la correcta utilización de los recursos públicos y la equidad en el proceso de selección del contratista.  Por otro lado, se debe tener en cuenta que en los contratos de prestación de servicios la regla general como en toda contratación es que no se modifican sus cláusulas porque desatiende el principio de planeación. No obstante, la modificación del contrato es permitida cuando exista justa causa, por lo que se podrá acudir a la “adición”, “prórroga”, o modificación de las actividades sin que se afecte el objeto del contrato el cual hace referencia al límite sustancial. Todo ello con el fin de ajustarlo a nuevas necesidades que surjan durante su ejecución.  La modificación del contrato de prestación de servicios profesionales está sujeta a un límite cuantitativo del 50% del valor inicial del contrato, y debe estar debidamente justificada, lo que garantiza que no se realicen modificaciones arbitrarias. La autonomía de las entidades estatales les otorga la facultad de decidir si es necesaria la adición y/o prórroga en el caso que las circunstancias lo permitan; la suscripción de un nuevo contrato con el mismo objeto y obligaciones; o la suscripción de un nuevo contrato con diferente objeto y obligaciones siempre respetando los principios de planeación, transparencia y eficiencia.  No obstante, en cuanto a los límites presupuestales del contrato, el principio de anualidad se refiere a que los contratos deben ser celebrados por un plazo de un año, lo que impide la creación de contratos indefinidos que rompan la regla de contratar obligaciones temporales y relacionadas con las funciones administrativas que no sean misionales en el contrato de prestación de servicios. Esta regla de anualidad busca garantizar el cumplimiento de los presupuestos en una sola vigencia y focalizar lo estrictamente necesario de acuerdo a la Ley 819/ 2003 para ser considerado vigencia futura. Así, cualquier modificación o adición debe estar enmarcada en una vigencia presupuestal y seguir el proceso de contratación previsto en la Ley.  Adicionalmente, se debe tener en cuenta que en los contratos de prestación de servicios de la administración pública colombiana no existe la prórroga automática porque la solemnidad y la ritualidad de la que gozan no se los permite. Estos contratos tienen una duración definida desde el inicio y se extinguen una vez cumplido el plazo porque recaen en obligaciones temporales que en ningún caso podrán ser misionales.  Al respecto el Departamento Administrativo de la Función Pública[[1]](#footnote-1)manifiesta que “los contratistas de prestación de servicios no son empleados públicos y, por lo tanto, no están sujetos a la cuota de inclusión de personas con discapacidad en la planta de personal de las entidades estatales, ya que su vínculo es temporal y no genera derechos laborales o prestaciones sociales.”  Ahora bien, la Corte Constitucional en sentencia “SU-380 de 2021 se ha manifestado sobre el contrato de prestación de servicios en personas en situación de debilidad manifiesta y con estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud de la siguiente manera: “las personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, incluidas aquellas con discapacidad, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no pueden ser desvinculadas sin la autorización de la Oficina de Trabajo, salvo que exista una causa justa debidamente demostrada. Esta protección se extiende a los contratos de prestación de servicios, a pesar de que su naturaleza temporal y excepcional limita su renovación”.  En conclusión, de acuerdo con lo expuesto, la entidad estatal en uso de su autonomía y discrecionalidad podrá adicionar y/o prorrogar un contrato; suscribir un nuevo contrato con el mismo objeto y obligaciones; o un nuevo contrato con el objeto y obligaciones anteriores siempre y cuando no se vulneren los límites sustanciales, cuantitativos y presupuestales del contrato que han sido fijados por el legislador. De igual forma dependerá de cada entidad analizar y aplicar lo establecido por la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Función Pública en relación con la estabilidad laboral reforzada y los derechos aplicables a los contratistas de prestación de servicios en situación de debilidad manifiesta. |

1. **Razones de la respuesta:**

Lo anterior se sustenta en las siguientes consideraciones:

Por un lado, de acuerdo con lo establecido en los artículos 3.5 y 11.8 del Decreto 4170 de 2011, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente resuelve las consultas sobre los asuntos de su competencia, esto es, sobre las temáticas de la contratación estatal y compras públicas relacionadas en los artículos citados. En ese sentido, resolver consultas sobre casos particulares desborda las atribuciones asignadas por el legislador, que no concibió a Colombia Compra Eficiente como una autoridad para solucionar problemas jurídicos particulares, especialmente, cuando el conocimiento de estos últimos corresponde resolverlos a los partícipes del sistema de compra pública y, eventualmente, a las autoridades judiciales y a los organismos de control.

Por tanto, la competencia de esta Agencia se fija con límites claros, con el objeto de evitar que 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[[2]](#footnote-2). Lo anterior, en la medida en que, para resolver una consulta de carácter particular, además de conocer un sinnúmero de detalles de la actuación administrativa, es necesario acceder al expediente y a los documentos del procedimiento contractual donde surge la inquietud; razón por la cual, al no ser un órgano judicial, ni una entidad de vigilancia, inspección o control en materia contractual, carece de la facultad para desempeñar estas funciones.

Ahora bien, en primer lugar, el contrato de prestación de servicios es un contrato estatal típico, regulado en el numeral 32.3 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 se podrán celebrar 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. Así lo dispone el artículo 2, numeral 4°, literal h) de la Ley 1150 de 2007.

En principio, los contratos deben ejecutarse en las condiciones pactadas inicialmente, pues tales condiciones fueron convenidas luego de que la Entidad Estatal surtiera todos los procedimientos previstos para la selección de su contratista y definiera los aspectos, técnicos, legales y financieros propios de cada caso, con observancia de los principios de transparencia, economía y responsabilidad, así como de todos los demás principios de la función administrativa, aplicables al proceso de gestión contractual. La regulación expresa contenida en la Ley se limita a fijar los porcentajes límite para adicionar los valores inicialmente pactados, como lo hace el artículo 40[[3]](#footnote-3) de la Ley 80 de 1993.

El contrato de prestación de servicios en la contratación pública está limitado a actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, con carácter temporal y cuando no puedan ser realizadas por personal de planta o requieran conocimientos especializados, debiendo justificarse en estudios previos. No genera relación laboral, subordinación ni prestaciones sociales, y su duración debe ser estrictamente necesaria. Su celebración se realiza mediante contratación directa, sin requerir inscripción en el RUP, garantías ni liquidación, y no puede coincidir en objeto con otros contratos vigentes sin autorización del representante legal. En entidades con régimen especial, se aplican reglas propias alineadas con principios constitucionales.

El límite sustancial del contrato de prestación de servicios, de acuerdo con la normativa, establece que debe ser temporal, para actividades relacionadas con la administración de la entidad artículo 32 de la Ley 80 de 1993, y debe justificarse en los estudios previos cuando no pueda ser realizado por personal de planta o se requieran conocimientos especializados artículo 2 de la Ley 1150 de 2007. Además, estos contratos no pueden generar una relación laboral ni prestaciones sociales, y su celebración debe ser mediante contratación directa, sin crear nóminas paralelas ni funciones permanentes.

Los contratos de prestación de servicios (CPS) en Colombia, tiene un límite del 50% que aplica únicamente a las adiciones en dinero, conforme al artículo 40 de la Ley 80 de 1993[[4]](#footnote-4), modificado por la Ley 1150 de 2007, y reglamentado por el artículo 2.2.1.2.3.1.6 del Decreto 1082 de 2015[[5]](#footnote-5), estableciendo que estas no pueden exceder el 50% del valor inicial del contrato. Este límite no afecta las prórrogas del plazo, las cuales, según el artículo 9 del Decreto 1082 de 2015[[6]](#footnote-6), pueden realizarse siempre que estén justificadas en la continuidad del objeto contractual, respetando principios como la transparencia, la selección objetiva y la planeación. No obstante, el uso indebido o reiterado de adiciones y prórrogas para evitar nuevos procesos de selección está prohibido y puede generar sanciones administrativas, disciplinarias y fiscales.

La ausencia de prórroga automática asegura que las entidades públicas actúen de manera transparente y objetiva, evitando la prolongación injustificada de relaciones contractuales. Si persiste la necesidad de los servicios, la entidad debe iniciar un nuevo proceso de selección o celebrar un nuevo contrato ajustado a las normas vigentes. De igual forma, al culminar el plazo contractual, es necesario liquidar el contrato conforme al artículo 60 de la Ley 80 de 1993[[7]](#footnote-7), garantizando el cierre adecuado de las obligaciones inicialmente pactadas, sin embargo, para el contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión no es obligatorio.

En caso de que la entidad estatal contrate en varias vigencias el mismo objeto y obligaciones puede entrar en situaciones de contrato realidad o actuaciones que guarden relación con actividades misionales y rompería la naturaleza jurídica del CPS.

Por su parte, de los medios que pueden utilizar las Entidades Estatales para introducir modificaciones unilaterales o bilaterales, el artículo 14 de la Ley 80 de 1993[[8]](#footnote-8), describe los medios y potestades que las entidades estatales tienen para garantizar el cumplimiento del objeto contractual, haciendo énfasis en las cláusulas excepcionales al derecho común:

*“1o. Tendrán la dirección general y la responsabilidad de ejercer el control y podrán en los casos previstos en el numeral 2 de este artículo, interpretar los documentos contractuales y las estipulaciones en ellos convenidas, introducir modificaciones a lo contratado y, cuando las condiciones particulares de la prestación así lo exijan, terminar unilateralmente el contrato celebrado.*

*2o. Pactaran 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, los contratos relacionados con el programa de alimentación escolar 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.”*

Con base a lo anterior, el artículo 14 de la Ley 80 de 1993 otorga a las entidades estatales la potestad de interpretar, modificar y terminar unilateralmente o bilateral los contratos en situaciones excepcionales, especialmente en contratos relacionados con monopolios estatales, servicios públicos o actividades esenciales. introducir modificaciones unilaterales o bilaterales.

En cuanto al límite presupuestal, las entidades estatales tienen como objetivo principal asegurar la responsabilidad fiscal y evitar que se generen compromisos que el Estado no pueda cumplir debido a la falta de disponibilidad presupuestal. El principio de anualidad está regulado por el artículo 355[[9]](#footnote-9) de la Constitución Política de Colombia y el artículo 42 de la Ley 80 de 1993[[10]](#footnote-10). Este principio establece que los recursos públicos destinados a la contratación deben ser ejecutados dentro de la vigencia fiscal correspondiente, es decir, el presupuesto aprobado para un año debe gastarse en ese mismo año fiscal. Los contratos no pueden comprometer recursos de años fiscales futuros sin la debida autorización, lo que asegura el control fiscal y la estabilidad financiera del Estado. En resumen, los compromisos contractuales deben tener disponibilidad presupuestal dentro de la vigencia en que se celebran, evitando que se generen obligaciones fuera de ese período.

En caso de que la entidad estatal contrate en varias vigencias el mismo objeto y obligaciones puede entrar en situaciones de contrato realidad o actuaciones que guarden relación con actividades misionales y rompería la naturaleza jurídica del CPS los cuales ya fueron debatidas por el Consejo de Estado en sentencia SUJ-025-CE-S2-2021[[11]](#footnote-11).

Respecto de la continuidad de los contratos de prestación de servicios, la “sentencia SUJ-025-CE-S2-2021[[12]](#footnote-12) del Consejo de Estado, sección segunda aborda el tema de la continuidad del contrato de prestación de servicios en el contexto de la contratación pública. En ella, se establece que la continuidad de estos contratos no puede ser considerada como un derecho absoluto, sino que depende de la necesidad y la conveniencia de la entidad pública contratante. El Consejo de Estado enfatiza que, si bien la continuidad puede ser legítima en ciertos casos, debe ser evaluada dentro del marco legal de los principios de la contratación pública, como la transparencia, la eficiencia y la selección objetiva. Además, se señala que la contratación debe ajustarse a las disposiciones presupuestales y que las prórrogas o renovaciones deben ser justificadas y respetar los límites establecidos por la ley.”

Igualmente, la sentencia SUJ-025-CE-S2-2021[[13]](#footnote-13) también señala que, si un contrato de prestación de servicios implica subordinación y dependencia hacia la entidad contratante, se genera una relación laboral. Si este contrato se firma dentro de los 30 días hábiles tras la finalización del anterior, se considera una relación negocial continua, pero solo para efectos de calcular la prescripción de los derechos laborales, salariales y prestacionales exigibles.

La Sentencia T-208 de 2024 de la Corte Constitucional de Colombia sobre la estabilidad laboral reforzada por discapacidad debilidad ha dicho lo siguiente:

*“La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia también ha señalado que la simple finalización del plazo fijado por las partes, cuando el trabajador cuenta con un fuero de estabilidad laboral reforzada por discapacidad, no es motivo suficiente para justificar la falta de renovación de un contrato, pues “si bien la expiración del plazo es un modo legal de terminación del vínculo laboral, esto no significa que por ello sea objetivo. Y no lo es, porque es eminentemente subjetivo cuando quiera que las partes tienen la facultad de terminarlo o prorrogarlo”. De manera que, tanto para este Tribunal como para el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas no constituye razón suficiente para dar por terminada una vinculación contractual y, en consecuencia, no desvirtúa, por sí sola, la presunción de un despido discriminatorio.*

*La jurisprudencia constitucional ha extendido la garantía de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, en favor de los trabajadores que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. Además, a partir de la aplicación directa de la Constitución, esta Corporación ha enfatizado que para que exista el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada se deben acreditar 3 factores.*

*Primero, se debe establecer que el trabajador tiene un estado de salud que le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades, pues no cualquier afectación resulta suficiente para considerarlo sujeto de especial protección constitucional. La Corte ha manifestado que se deben valorar los elementos de cada caso concreto para verificar este supuesto y determinar si existe el derecho a la estabilidad. Segundo, que se acredite que el estado de debilidad manifiesta fue conocido por el empleador en un momento previo al despido. Por último, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.*

*En definitiva, los sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud pueden tener derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en razón a los principios constitucionales de igualdad y solidaridad. Es necesario acreditar las reglas jurisprudenciales para establecer que la terminación del contrato o la no renovación del mismo obedeció a la situación de debilidad y vulnerabilidad del trabajador. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta del trabajador y la desvinculación laboral.”*

Sobre la estabilidad ocupacional reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud: 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[[14]](#footnote-14), 13[[15]](#footnote-15), 47[[16]](#footnote-16), 53[[17]](#footnote-17) y 95[[18]](#footnote-18) 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*.

Con esta expresión usualmente se conocen todas aquellas políticas públicas o mandatos de acción dirigidos a favorecer a determinadas personas o grupos, bien para reducir o eliminar las desigualdades de tipo social, cultural o económico que las afectan[[19]](#footnote-19), o bien para lograr que los miembros de una comunidad, históricamente discriminada, tenga una mayor representación[[20]](#footnote-20).

En 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.

Por lo tanto, en dicha oportunidad, la Corte Constitucional protegió el derecho fundamental de estabilidad ocupacional reforzada a una persona que tenía una lesión en su hombro izquierdo contratada por un contrato de prestación de servicios la cual fue despedida sin justa causa y sin la autorización del inspector de trabajo. Para proteger el derecho se ordena: i) renovar el contrato de prestación de servicios, ii) cancelar las remuneraciones que dejó de percibir entre el momento de su desvinculación, finalmente, iii) pagar una indemnización equivalente a 180 días de honorarios.

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.

Al respecto, la Corte Constitucional en sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021[[21]](#footnote-21) indicó que dicho principio da a lugar al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada que surge a partir de distintos mandatos constitucionales y cobija a diversos grupos poblacionales.

Sobre dichos grupos poblacionales, la Corte Constitucional indicó que:

*“Los titulares del derecho son, en principio las mujeres gestantes, las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, los aforados de las organizaciones sindicales. En el ámbito de la función pública, a partir de la figura del retén social, el derecho también se ha desarrollado para la protección de personas próximas a pensionarse, mujeres cabeza de familia (y padres en situación de hecho análoga)”[[22]](#footnote-22)*

En conclusión, la sentencia de unificación SU-380 del 3 de noviembre de 2021 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, la sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021 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.

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.

En conclusión, de acuerdo con lo expuesto, la entidad estatal en uso de su autonomía y discrecionalidad podrá adicionar y/o prorrogar un contrato; suscribir un nuevo contrato con el mismo objeto y obligaciones; o un nuevo contrato con el objeto y obligaciones anteriores siempre y cuando no se vulneren los límites sustanciales, cuantitativos y presupuestales del contrato que han sido fijados por el legislador. De igual forma dependerá de cada entidad analizar y aplicar lo establecido por la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Función Pública en relación con la estabilidad laboral reforzada y los derechos aplicables a los contratistas de prestación de servicios en situación de debilidad manifiesta.

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 - Corte Constitucional: [SU380-21 Corte Constitucional de Colombia](https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU380-21.htm) * Sentencia T-208 de 6 de junio de 2024: [T-208-24 Corte Constitucional de Colombia](https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-208-24.htm) * Sentencia T-094 de 10 de abril de 2023: [T-094-23 Corte Constitucional de Colombia](https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-094-23.htm) |

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–188 del 13 de abril 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–288 del 27 de mayo de 2020, C–345 del 23 de junio de 2020, C–484 del 6 de agosto de 2020, C–608 del 1 de octubre de 2020, C-145 del 8 de abril del 2021, C-491 del 14 de septiembre de 2021, C-517 del 30 de septiembre de 2021, C – 654 de 22 de noviembre 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, C-135 del 25 de mayo de 2023 y C-414 del 11 de septiembre de 2024. entre otros[[23]](#footnote-23). Estos y otros conceptos se encuentran disponibles para consulta en el Sistema de relatoría de la Agencia, al cual se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://relatoria.colombiacompra.gov.co/busqueda/conceptos>.

También le invitamos a consultar las versiones I y II de 2024 del Boletín de Relatoría de la Subdirección de Gestión Contractual, las cuales puede descargar en la página web de la Agencia: <https://www.colombiacompra.gov.co/sala-de-prensa/boletin-digital>

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: | Andreina Cerpa Muñoz  Analista T2-02 de la Subdirección de Gestión Contractual |
| Revisó: | Cielo Victoria González  Contratista de la Subdirección de Gestión Contractual |
| Aprobó: | Carolina Quintero Gacharná  Subdirectora de Gestión Contractual ANCP – CCE |

1. Concepto 77811 de 2019 [↑](#footnote-ref-1)
2. La Agencia Nacional de Contratación Pública ‒ Colombia Compra Eficiente fue creada por el Decreto Ley 4170 de 2011. Su objetivo es servir como ente rector de la política de compras y contratación del Estado. Para tales fines, como órgano técnico especializado, le corresponde formular políticas públicas y normas y unificar los procesos de contratación estatal, con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado. El artículo 3 ibidem señala, de manera precisa, las funciones de Colombia Compra Eficiente. Concretamente, el numeral 5º de este artículo establece que le corresponde a esta entidad: “[a]bsolver consultas sobre la aplicación de normas de carácter general y expedir circulares externas en materia de compras y contratación pública”. Seguidamente, el numeral 8º del artículo 11 ibidem señala que es función de la Subdirección de Gestión Contractual: “[a]bsolver consultas sobre la aplicación de normas de carácter general”. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. Artículo 40. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. Artículo 40. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Decreto 1082 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional*. Artículo 2.2.1.2.3.1.6. [↑](#footnote-ref-5)
6. Congreso de Colombia. (1993). *Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública* [↑](#footnote-ref-6)
7. *Colombia. Ley 80 de 1993. (1993, octubre 28). Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.* [↑](#footnote-ref-7)
8. Congreso de Colombia. (1993). *Ley 80 de 1993: Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. Artículo 14. [↑](#footnote-ref-8)
9. Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 355. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ley 80 de 1993, artículo 42. *Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*. [↑](#footnote-ref-10)
11. Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia SUJ-025-CE-S2-2021. Link: [Unificación de jurisprudencia sobre contratos de prestación de servicios no prohíbe ni restringe su celebración, aclaró la Sección Segunda del Consejo de Estado – Consejo de Estado |](https://www.consejodeestado.gov.co/news/index-16.htm) [↑](#footnote-ref-11)
12. Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia SUJ-025-CE-S2-2021. Link: [Unificación de jurisprudencia sobre contratos de prestación de servicios no prohíbe ni restringe su celebración, aclaró la Sección Segunda del Consejo de Estado – Consejo de Estado |](https://www.consejodeestado.gov.co/news/index-16.htm) [↑](#footnote-ref-12)
13. Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia SUJ-025-CE-S2-2021. Link: [Unificación de jurisprudencia sobre contratos de prestación de servicios no prohíbe ni restringe su celebración, aclaró la Sección Segunda del Consejo de Estado – Consejo de Estado |](https://www.consejodeestado.gov.co/news/index-16.htm) [↑](#footnote-ref-13)
14. *“ARTICULO 5º. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”*. [↑](#footnote-ref-14)
15. *“ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.//El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.//El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*. [↑](#footnote-ref-15)
16. *“Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.* [↑](#footnote-ref-16)
17. *Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

    *Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

    *El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*

    *Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

    *La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.* [↑](#footnote-ref-17)
18. *Artículo 95. La calidad de colombiano enaltece a todos los miembros de la comunidad nacional. Todos están en el deber de engrandecerla y dignificarla. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades.*

    *Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes.*

    *Son deberes de la persona y del ciudadano:*

    *1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;*

    *2. Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas;*

    *3. Respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales;*

    *4. Defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica;*

    *5. Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país;*

    *6. Propender al logro y mantenimiento de la paz;*

    *7. Colaborar para el buen funcionamiento de la administración de la justicia;*

    *8. Proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano,*

    *9. Contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.* [↑](#footnote-ref-18)
19. Alfonso Ruiz Miguel, "*Discriminación Inversa e Igualdad*", en Amelia Varcárcel (compiladora). El Concepto de Igualdad, Editorial Pablo Iglesias, Madrid, 1994, pp. 77-93. [↑](#footnote-ref-19)
20. Greenwalt Kent. "*Discrimination and Reverse Discrimination*." New York: Alfred A. Knopf. 1983. Citado en: Michel Rosenfeld. Affirmative Action Justice. A Philosophical and Constitutional Inquiry. Yale University Press. New York. 1991. [↑](#footnote-ref-20)
21. Corte Constitucional, sentencia de unificación 380 de 3 de noviembre de 2021. Magistrado Ponente Diana Fajardo Rivera. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ibidem. Al respecto ver también sentencia C-200 de 2019. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado de la Corte Constitucional, que indicó que “la estabilidad laboral reforzada corresponde a una noción amplia que ha sido modificada a lo largo de los años, tanto legal como jurisprudencialmente. (…) Alguno de ellos son: (i) mujeres embarazadas, (ii) algunos empleados prepensionados; (iii) madres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales; (iv) sujetos que gozan de fuero sindical; (v) servidores públicos; (vi) trabajadores en situación de discapacidad; (vii) algunos cónyuges o compañeros permanentes de mujeres embarazadas no trabajadoras; (viii) padres cabeza de familia con ciertos vínculos laborales y, para el caso que ocupa a esta Sala, (ix) personas en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de afecciones de salud.”. [↑](#footnote-ref-22)
23. Estos conceptos pueden ser consultados en la relatoría de Colombia Compra Eficiente en el siguiente enlace: <http://relatoria.colombiacompra.gov.co/busqueda/conceptos> [↑](#footnote-ref-23)