

# BOLETÍN DE RELATORÍA

## VOL. VII

### AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE- 2023

#### **Director General**

Stalin Ballesteros García

#### **Secretaria General**

Jenny Fabiola Páez Vargas

#### **Subdirectora de Negocios (E)**

Sandra Milena López López

#### **Subdirectora de Gestión Contractual**

Nohelia del Carmen Zawady Palacio

#### **Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)**

Carlos Francisco Toledo

#### **Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) (E)**

María del Pilar Suárez Sebastián

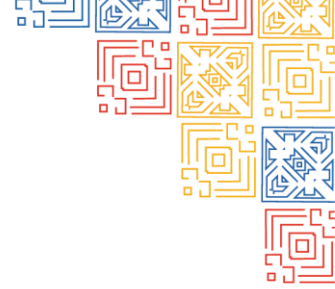
**Asesora Experta de Despacho**  
María del Pilar Suárez Sebastián

**Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales**  
Claudia Taboada Tapia

**Asesor de Comunicaciones Estratégicas**  
Ricardo Pajarito Mondragón

**Asesora Experta de Despacho**  
Sandra Milena López López

**Asesora de Control Interno**  
Judith Gómez Zambrano



## CONTENIDO

1. EDITORIAL.....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. CONCEPTOS DESTACADOS.....	6
A LAS ENTIDADES CONTRATANTES LES CORRESPONDE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL DE LAS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERIODO DE LACTANCIA .....	9
¿LA EXTENSIÓN DEL BENEFICIO DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA A LA PAREJA DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERIODO DE LACTANCIA APLICA EN EL MARCO DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS?.....	12
LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	15
LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA APLICADA EN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD DERIVADAS DEL COVID-19.....	18
DEBER DE ENTIDADES ESTATALES CONTRATANTES DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS PROXIMAS A PENSIONARSE.....	21
<b>3.2. CONCEPTOS DE RELEVANCIA JURÍDICA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN ESTATAL.....</b>	<b>24</b>
ALCANCE DE LA POTESTAD SANCIONATORIA PARA HACER EFECTIVOS PERJUICIOS QUE EXCEDEN EL MONTO DE LA CLÁUSULA PENAL COMPENSATORIA .....	25
LA EXIGENCIA DE UNA CONTRAPARTIDA Y EL RÉGIMEN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS CON ORGANISMOS INTERNACIONALES EN SISTEMA NACIONAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL.....	28
EL ALCANCE DE LA LEY 2024 DE 2020 SOBRE “PLAZOS JUSTOS” EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL.....	31
DECLARATORIA DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE ENTIDADES CON RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN .....	35



## 1. EDITORIAL



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. 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*.

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<sup>1</sup>, o bien para lograr que los miembros de una comunidad, históricamente discriminada, tengan una mayor representación<sup>2</sup>.

Dentro de dichas acciones afirmativas, encontramos a la estabilidad laboral reforzada, vista como un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo, que desarrolla el principio de igualdad, el mandato de no discriminación<sup>3</sup> y el principio de solidaridad social<sup>4</sup>, materializándose a través de distintas garantías, entre las cuales se encuentran la protección del trabajo de los fundadores, adherentes, directivas y subdirectivas sindicales y trabajadores en conflicto colectivo de trabajo, de las personas en situación de invalidez, discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, de las mujeres

---

<sup>1</sup> Alfonso Ruiz Miguel, "Discriminación Inversa e Igualdad", en Amelia Varcárcel (compiladora). El Concepto de Igualdad, Editorial Pablo Iglesias, Madrid, 1994, pp. 77-93.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Artículo 13 de la Constitución Política de 1991.

<sup>4</sup> Artículo 1 y 95 de la Constitución Política de 1991.

embarazadas o lactantes y trabajadores que tengan por beneficiarias a las mismas, de los trabajadores cabeza de familia, de los prepensionados, entre otros.

Si bien en un principio la estabilidad laboral se predicaba en el marco de las relaciones laborales, es decir, aquellas regidas por un contrato de trabajo, la jurisprudencia constitucional ha venido ampliando la cobertura de esta protección y, en tal sentido, desarrollado el concepto de la *estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios*.

En este contexto, la séptima edición del *Boletín de Relatoría* presenta un compilado de conceptos en los cuales la Subdirección de Gestión Contractual ha estudiado el alcance del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios, a partir del análisis de distintas posturas jurisprudenciales y doctrinales sobre el tema. Esto con el propósito de brindar una herramienta orientadora que sirva tanto a las entidades estatales como a los contratistas, para comprender las implicaciones de este derecho fundamental en la actividad contractual.

Por otra parte, con el fin de optimizar la labor de difusión del marco normativo que rige la contratación estatal, en aras de propender por una aplicación adecuada y uniforme del mismo, se resaltan conceptos expedidos por la Subdirección de Gestión Contractual sobre temas de relevancia en materia de contratación estatal, que han suscitado dudas en los partícipes del sistema y los cuales consideramos pueden servir de herramienta orientadora para que las Entidades Estatales desarrollen su actividad contractual con los más altos estándares de transparencia y eficiencia.

Confiamos en que esta publicación constituya una herramienta útil a la cual puedan acudir servidores públicos, proponentes, contratistas y la ciudadanía en general para conocer las posturas doctrinales de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente respecto a las temáticas que se abordan en la presente edición.

**Subdirección de Gestión Contractual**

## 2. INTRODUCCIÓN



En virtud del principio de solidaridad social y del Estado Social de Derecho, se ha regulado en el ordenamiento jurídico colombiano una garantía de permanencia en el empleo para los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021<sup>5</sup>, indicó que dicho principio da a lugar al derecho fundamental a la estabilidad laboral – ocupacional – reforzada que surge a partir de distintos mandatos constitucionales y cubre a diversos grupos poblacionales.

Dentro de dichos grupos poblacionales, el máximo tribunal Constitucional ha incluido a las mujeres gestantes, las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por razones de salud, los aforados de las organizaciones sindicales, las personas próximas a pensionarse, mujeres y padres cabeza de familia.<sup>6</sup> La estabilidad ocupacional reforzada protege a estas personas de ser discriminadas en el ámbito laboral, protección que se concreta en la posibilidad de permanecer en el empleo a menos de que exista una justificación no relacionada con la condición.

En materia de contratación estatal ha surgido la inquietud respecto de si la estabilidad reforzada es aplicable en el marco de contratos de prestación de servicios con personas naturales, a pesar de que la naturaleza de estos no es la de una relación laboral. Este tema ha sido estudiado por la Corte Constitucional en distintos fallos en los que ha amparado el derecho a la estabilidad

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional, sentencia de unificación 380 de 3 de noviembre de 2021. Magistrado Ponente Diana Fajardo Rivera.

<sup>6</sup> 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.”.

ocupacional reforzada en todas aquellas relaciones ocupacionales divergentes, incluso si no contienen un vínculo de trabajo dependiente y estrictamente subordinado, indicando que este tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en una condición de vulnerabilidad. Estas decisiones han hecho extensiva esta garantía de estabilidad a personas distintas a trabajadores inmersos en relaciones laborales como lo son los contratistas por prestación de servicios.

Particularmente, en la presente edición del boletín de relatoría se exponen algunos de los conceptos jurídicos emitidos por la Subdirección de Gestión Contractual, en los cuales se ha analizado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de las personas en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, mujeres embarazadas, pareja de la mujer embarazada, personas próximas a pensionarse en contratos de prestación de servicios con el Estado. También se recopilan conceptos sobre temáticas de interés en la contratación estatal tales como: el alcance de la potestad sancionatoria para hacer efectivos perjuicios que exceden el monto de la cláusula penal compensatoria, la exigibilidad de contrapartidas y el régimen contractual de los contratos organismos internacionales, la aplicabilidad de Ley de plazos justos a contratos estatales y la declaratoria de incumplimiento entidades de régimen especial.

### 3. CONCEPTOS DESTACADOS



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, y se entiende 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. [...]”.

Si bien los contratos de prestación de servicios 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<sup>7</sup>. 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”. Así las cosas, 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.

Pese a estar prohibida la subordinación y dependencia y de que el artículo antes citado indica que este tipo de contratos deben celebrarse por el término estrictamente necesario, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reconocido el derecho fundamental a la *estabilidad ocupacional reforzada* de las personas en situación de debilidad manifiesta vinculadas a través de contrato de prestación de servicios y ha establecido ciertas reglas para su

---

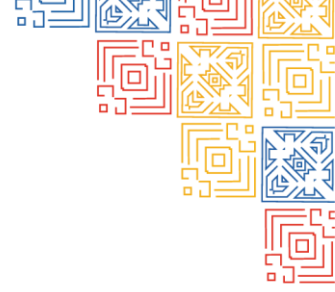
<sup>7</sup> El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo establece: “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.

protección, basado en el deber de solidaridad social, en el mandato de no discriminación y el derecho al trabajo en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la *primera parte* de este Boletín de Relatoría se analizan algunos de los conceptos emitidos por la Subdirección de Gestión Contractual relacionados con la forma en que las Entidades Estatales deben proteger a los contratistas por prestación de servicios en condición de vulnerabilidad, por razones de salud, por estado de embarazo o lactancia y por estar próximos a pensionarse.

En la *segunda parte* del boletín se destacan algunos conceptos en los que se abordaron distintos temas de relevancia jurídica en el contexto actual de la contratación estatal, en los que la Subdirección de Gestión Contractual ha realizado importantes esfuerzos argumentativos en orden de construir posturas solidas sobre la interpretación de distintas normas que ameritan distintas claridades de cara a su aplicación por parte de los operadores jurídicos.

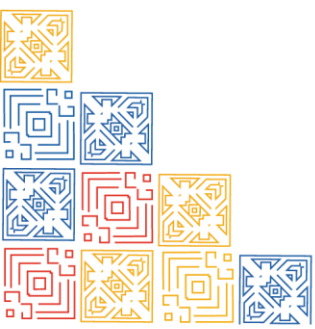




### 3.1. INCENTIVOS CONTRACTUALES, MECANISMOS DE COLABORACIÓN Y MEDIDAS DE ACCESO AL SISTEMA DE COMPRA PÚBLICA



#### ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS



## A LAS ENTIDADES CONTRATANTES LES CORRESPONDE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL DE LAS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERIODO DE LACTANCIA



El fuero de maternidad es una figura que otorga una protección reforzada a la futura madre y a la que acaba de serlo, es decir, a la mujer que se encuentra en estado de embarazo y en periodo de lactancia, con el fin de que el proceso de gestación no interfiera en la estabilidad laboral que, como trabajadora, le asiste. El propósito de este fuero es que las aspiraciones familiares y profesionales de la mujer no se excluyan y puedan armonizarse, al punto de desarrollar su proyecto de vida y su personalidad en condiciones de dignidad y libertad, pues históricamente el estado de gravidez ha constituido un motivo de exclusión de la mujer en el trabajo, en el que es preciso *"impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia"*<sup>8</sup>.

La Corte Constitucional, en sus sentencias de tutela, se ha encargado de desarrollar la estabilidad ocupacional reforzada en favor de la mujer embarazada y en estado de lactancia, fijando reglas claras según el tipo de vinculación que tenga la persona. En ese contexto, se ha cuestionado a la Subdirección de Gestión Contractual si el referido fuero de maternidad protege a una mujer que está vinculada a través de un contrato de prestación de servicios con una entidad del Estado y, en caso de ser afirmativa la respuesta, cómo deben proceder las entidades para garantizar dicho derecho.

Siguiendo las líneas jurisprudenciales establecidas por la Corte Constitucional, esta Agencia ha reconocido que la protección al derecho a la estabilidad



---

<sup>8</sup> Corte Constitucional, sentencia T-743 de 2017, Exp. T-6.366.648 Magistrada Ponente Cristina Pardo Schlesinger.

ocupacional reforzada aplica a las mujeres que celebren contratos de prestación de servicios.

La Corte Constitucional ha expuesto dos (2) posiciones para proteger el fuero de maternidad de las mujeres vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios y que se encuentren en estado de embarazo y/o en periodo de lactancia: i) cuando el juez, al analizar las condiciones propias del contrato de prestación de servicios, comprueba la configuración de un contrato realidad, porque concurren los siguientes elementos: a) el salario, b) la continua subordinación o dependencia y c) la prestación personal del servicio; y además, ii) cuando a pesar de no probarse la configuración de un contrato realidad la terminación del contrato de prestación de servicios se fundamenta en criterios discriminatorios y no en motivos objetivos que justificaran la terminación del contrato, ya sea porque la actividad que venía realizando ya no era necesaria, o porque no probó que las causas que originaron la contratación desaparecieron, entre otros.

En línea con lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha establecido unas reglas para la protección de las mujeres vinculadas mediante contrato de prestación de servicios a quienes no se les renueva dicho contrato mientras se encuentran en estado de embarazo o lactancia:

Tipo de relación material	Alcance de la protección
<b>Se configura un contrato realidad</b>	El juez de tutela deberá aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo, debido a que este contrato, por sus características de temporalidad, es el que mejor se asemeja al contrato de prestación de servicios <sup>9</sup> .
<b>No se configura un contrato realidad</b>	Si (i) el contratante conoce el estado de embarazo de la contratista, (ii) subsiste la causa del contrato y (iii) no cuenta con permiso del inspector del trabajo para terminar el contrato, el juez deberá ordenar: <ol style="list-style-type: none"> <li>La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia.</li> <li>El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo;</li> <li>El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio<sup>10</sup>; y</li> </ol>

<sup>9</sup> Sentencia SU-070 de 2013. Fund. 6. Reiterado en las sentencias SU-040 de 2018 y SU-075 de 2018.

<sup>10</sup> Esta indemnización se ha reconocido en contratos de prestación de servicios, entre otras, en las sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013.

	<p>d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad<sup>11</sup>.</p> <p>e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia<sup>12</sup>.</p>
--	---

Así pues, si se configura alguna de las dos (2) posiciones desarrolladas por el Alto Tribunal Constitucional para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Entidad Estatal deberá dilucidar la forma más adecuada para garantizar dicho derecho a la contratista y su seguridad social, pues lo que se pretende es impedir la discriminación materializada por la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia.



#### NORMATIVA:

- Ley 80 de 1993: Artículo 32.3.
- Ley 1150 de 2007: Artículo 2, numeral 4°, literal h).
- Decreto 1082 de 2015: Artículo 2.2.1.2.1.4.9.

#### JURISPRUDENCIA:

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-070 de 2013.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-564 de 2017.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-329 de 2022.

#### DESCRIPTORES y Restrictores:

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Generalidades / CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Autonomía del contratista / CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Temporalidad / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Concepto / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Unificación jurisprudencial / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Procedencia

#### Consúltalo en:

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/c-439%20de%202023>

<sup>11</sup> En las sentencias T-238 de 2015 y T-350 de 2016 la Corte determinó que no procede el pago de la licencia de maternidad cuando en el caso se observe que la licencia de maternidad ya fue disfrutada.

<sup>12</sup> Esta media fue aplicada en la Sentencia T-030 de 2018 respecto del caso estudiado bajo el expediente T-6.425.691.

## ¿ EL BENEFICIO DE LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA A LA PAREJA DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO O EN PERIODO DE LACTANCIA APLICA EN EL MARCO DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS?



Con ocasión a la exequibilidad condicionada de los artículos 239.1 y 240.1 del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la Sentencia C-005 del 2017 –con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva– la Corte Constitucional definió que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la), lo que trae como consecuencia que las parejas de las mujeres embarazadas, serán protegidos (as) con el mismo beneficio que tienen las mujeres en materia laboral cuando de embarazos se trate.

Para estos efectos, explica que la exclusión no justificada de los padres trabajadores o de la pareja de la gestante o lactante de la protección laboral reforzada, discrimina no solamente a estos miembros del núcleo familiar, sino también a la madre gestante cuya estabilidad depende de su *pareja vinculada laboralmente*, e incluso del infante comoquiera que quedaría en riesgo, incluso la asistencia y atención en salud oportuna y continua del proceso de gestación y nacimiento" (Énfasis fuera de texto).

En el anterior contexto, surge la inquietud si el hombre que va a ser padre, debido a que su pareja está en estado de embarazo o que su pareja está en periodo de lactancia, tiene derecho a esa estabilidad reforzada en aquellos casos en los que su vinculación es a través de un contrato de prestación de servicios. Lo anterior, teniendo en cuenta que, en sentencias como la SU-070 y 071 de 2013, la Corte Constitucional ha precisado que la estabilidad ocupacional reforzada se predica para todos los contratos sin importar su naturaleza, ni si el empleador o contratante es del sector público o privado.

Dicha cuestión fue analizada en el concepto C-213 de 2023, en el cual la Subdirección de Gestión



Contractual señaló que, si bien la Corte Constitucional no se ha pronunciado sobre la extensión del beneficio que se viene analizando al cónyuge, compañero permanente o pareja que se encuentra ejecutando un contrato de esta naturaleza cuando la mujer carece de vinculación laboral, teniendo en cuenta la naturaleza del test de igualdad en la jurisprudencia



constitucional, en cada caso, la Entidad Estatal contratante valorará las posibilidades de extender la tesis de la Sentencia C-005 de 2017 al cónyuge, compañero permanente o pareja prestador de servicios de la mujer embarazada o lactante carente de vinculación laboral.

En las sentencias de la Sala Revisión expedidas posteriormente como la T-670 de 2017 y T-176 de 2020 –ambas con ponencia del Magistrado Carlos Bernal Pulido–, así como la Sentencia T-153 de 2021 –con ponencia de la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, se establecen las reglas de procedencia de la tutela precisando que “[...] la pertenencia a un grupo de especial protección constitucional supone determinar si los accionantes se encuentran cobijados *prima facie* por la figura de “estabilidad laboral reforzada a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora” [...]. Esto es, i) si el accionante era cónyuge o compañero permanente de una mujer gestante o lactante; ii) si esta era beneficiaria de aquel en el sistema de seguridad social y iii) si el empleador tuvo conocimiento o no del embarazo al momento de la terminación de la relación laboral del accionante. De no acreditarse la concurrencia de estas condiciones, no habría lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, la vía jurisdiccional ordinaria sería la adecuada para proteger sus derechos”.

De esta manera, aun cuando las sentencias de reiteración citadas en el párrafo precedente parten de una vinculación laboral previa, es decir, tampoco aluden expresamente al cónyuge, compañero permanente o pareja que se encuentra ejecutando un contrato de prestación de servicios, es necesario tener en cuenta la naturaleza del test de igualdad en la jurisprudencia constitucional.

Por ejemplo, la Sentencia T-340 de 2010 –con ponencia del Magistrado Juan Carlos Henao Pérez– explica que “[...] un juicio sobre la eventual violación al derecho a la igualdad, o sobre la mejor forma de aplicar este principio no parte entonces de presupuestos idénticos, ni tampoco de situaciones por completo diferentes, sino que se efectúa en relación con igualdades y desigualdades parciales, a partir de propiedades relevantes desde el punto de vista jurídico-constitucional. En los eventos en que concurren tanto igualdades como desigualdades, debe el juez determinar si existen razones suficientes para

mantener un trato igual frente a situaciones en alguna medida disímiles, o si existen razones suficientes para establecer un trato distinto entre situaciones con algún grado de similitud. Por lo tanto, la primera tarea del juez constitucional consiste en verificar la existencia de características o criterios de comparación relevantes entre los grupos en comparación".

#### **NORMATIVA:**

- Código Sustantivo del Trabajo: Artículos 239.1 y 240.1.

#### **JURISPRUDENCIA:**

- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-005 del 2017. Magistrado Ponente Luis Ernesto Vargas Silva.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-670 de 2017. Magistrado Ponente Carlos Bernal Pulido.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-176 de 2020. Magistrado Ponente Carlos Bernal Pulido.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-153 de 2021. Magistrada Ponente Paola Andrea Meneses Mosquera.

#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Generalidades / CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Autonomía del contratista / CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Temporalidad / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Concepto / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Unificación jurisprudencial / ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA – Procedencia / CÓNYUGE, COMPAÑERO PERMANENTE O PAREJA TRABAJADORA DE LA MUJER CARENTE DE VINCULACIÓN LABORAL – Estabilidad reforzada – Contratos de prestación de servicios

**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-213%20de%202023>

## LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD EN CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS



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, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, la referida disposición señala que ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

La Subdirección de Gestión Contractual ha analizado en múltiples ocasiones la forma como se protege el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada en el marco de un contrato de prestación de servicios. Particularmente, en el concepto C-135 de 2023, esta Agencia señaló que, la estabilidad ocupacional reforzada a favor de personas en situación de discapacidad o de situación de debilidad manifiesta por razones de salud como un derecho fundamental de origen constitucional se basa en el derecho al trabajo en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas.

En ese orden de ideas, 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 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.

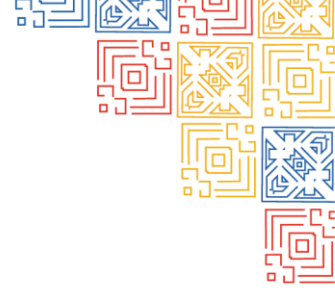
El no acatamiento de dichas directrices puede dar a lugar a que un juez ordene, previo estudio de las particularidades del caso en concreto, la procedencia de cada una de las siguientes medidas de protección: i) La renovación de la relación contractual; ii) El pago de los honorarios dejados de percibir 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.

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

Frente el pago de la indemnización de ciento ochenta (180) días de salario o remuneración en los contratos de prestación de servicios la Corte Constitucional en sentencias como la sentencia de unificación 049 del 2 de febrero de 2017, magistrada ponente: María Victoria Calle Correa, en Sala

Plena, y la sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021, ha indicado 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, les asiste el derecho a recibir la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.





#### **NORMATIVA:**

- Constitución Política de 1991: Artículos 5, 13, 47, 53 y 95.
- Ley 361 de 1997: Artículo 26.

#### **JURISPRUDENCIA:**

- Corte Constitucional. Sentencia de Tutela 1210 del 5 de diciembre de 2008. Magistrada Ponente Clara Inés Vargas Hernández.
- Corte Constitucional. Sentencia T-490 del 16 de junio de 2010. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional. Sentencia T-988 del 23 de noviembre de 2012. Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia T-040 de 2016. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo.
- Corte Constitucional. Sentencia de unificación 049 del 2 de febrero de 2017. Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia de unificación 380 de 3 de noviembre de 2021. Magistrada Ponente Diana Fajardo Rivera.
- Corte Constitucional. Sentencia SU-380 del 3 de noviembre de 2021.

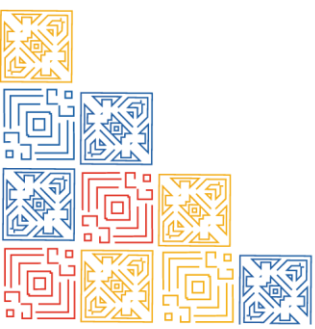


#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

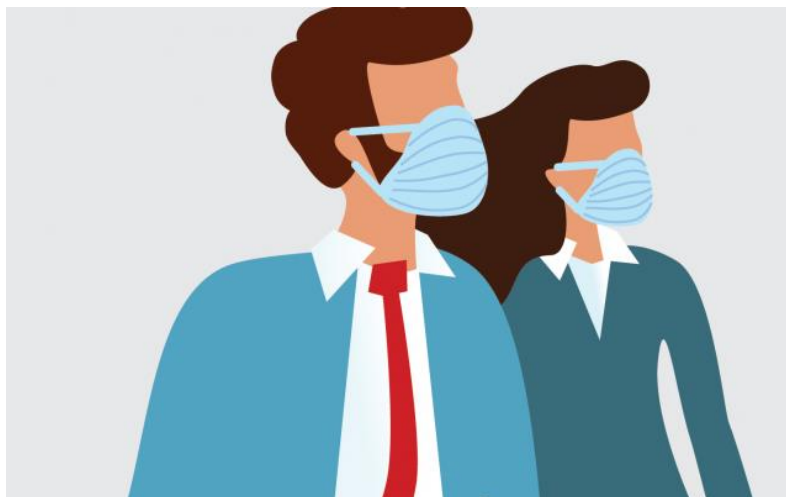
CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Corte Constitucional – Condiciones - Alcance/ ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD– Fundamento constitucional, legal y jurisprudencial

**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-135%20de%202023>



## LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA APLICADA EN PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD DERIVADAS DEL COVID-19



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.

La Corte Constitucional, en sede de tutela, ha protegido el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada a personas que se les terminó el contrato de prestación de servicios, mientras estaba afectado su estado de salud por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta. Adicionalmente, la Corte Constitucional, ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada rige con independencia si la pérdida de calificación laboral es moderada, severa o profunda y, además, ha dejada sentada la línea de que dicha figura es aplicable a los contratos de prestación, conociéndose esta como *estabilidad ocupacional reforzada*.

En este contexto normativo y jurisprudencial surgen las inquietudes estudiadas en el concepto C-178 de 2023, en el que se indagó en torno a la protección del derecho a la estabilidad ocupacional reforzada por condiciones de salud, en casos de discapacidades temporales o permanentes generados por enfermedades derivadas del COVID-19.

La Subdirección de Gestión Contractual señaló que, nuestro ordenamiento jurídico actual contempla que una persona en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, como es el caso de los contratistas





con discapacidades, bien sea temporales o permanentes, derivadas de la pandemia ocasionada por el COVID-19, 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.

La estabilidad laboral, vista como un principio mínimo fundamental del derecho al trabajo, que desarrolla el principio de igualdad, el mandato de no discriminación y el principio de solidaridad social, se materializa a través de distintas garantías, entre las que se cuentan la obligación de dar aviso previo la terminación del vínculo (preavisos) o el pago de indemnizaciones cuando este se produce sin causa justa. Así, el ordenamiento jurídico prevé en cabeza del empleador la obligación de solicitar una autorización a la Oficina del Trabajo, previa la finalización del vínculo. En caso de obviar o incumplir esta obligación, el despido resulta ineficaz y conduce al reintegro del afectado y al pago de sumas de dinero como indemnización por el daño causado.

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”.

#### **NORMATIVA:**

- Constitución Política de 1991: Artículos 5, 13, 47, 53, 95.
- Ley 361 de 1997: Artículo 26.



#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

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

#### **Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-178%20del%202023>

## DEBER DE ENTIDADES ESTATALES CONTRATANTES DE GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS PROXIMAS A PENSIONARSE



La protección laboral reforzada a las personas que tienen el estatus de prepensionados o personas próximas a pensionarse, tiene su fundamento en el artículo 12 de la Ley 790 de 2002, *“Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”*. En lo pertinente, dicho artículo señala que *“[...] no podrán ser retirados del servicio en el desarrollo del Programa de Renovación de la Administración Pública [...] los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos, edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley”*.

Esta norma aplica especialmente a los servidores públicos, categoría delimitada por el inciso primero del artículo 122 de la Constitución Política de 1991. La naturaleza laboral de la relación con el Estado debe formalizarse bien mediante la estructuración de una relación legal o reglamentaria –como la de los empleados públicos– o bien a través de la celebración de un contrato de trabajo –como sucede, por ejemplo, con los trabajadores oficiales–. Desde esta perspectiva, los particulares que colaboran con el Estado mediante un contrato de prestación de servicios o cualquier otro, tipificado en la Ley 80 de 1993 o producto de la autonomía de la voluntad, no están subsumidos en el contexto de la función pública ni son servidores públicos<sup>13</sup>. Por tanto, conforme a una interpretación restrictiva, no serían destinatarios del artículo 12 de la Ley 790 de 2002.



---

<sup>13</sup>Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 10 de mayo de 2001. Rad. 1344. C.P. Flavio Augusto Rodríguez Arce.

No obstante, de acuerdo con la Sentencia C-795 de 2009 –Magistrado ponente Luís Ernesto Vargas Silva– la Corte Constitucional estima que la protección laboral de las personas próximas a pensionarse o prepensionados, es independiente del Programa de Renovación de la Administración Pública, criterio que amplía el rango de la estabilidad reforzada de acuerdo con la protección que el artículo 13 constitucional brinda a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta. En este contexto, “[...] El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral de los prepensionados no se circunscribe al retén social, sino que deriva de mandatos especiales de protección contenidos en la Constitución Política y del principio de igualdad material que ordena dar un trato especial a grupos vulnerables. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, no debe confundirse la estabilidad laboral de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en el marco del Programa de Renovación de la Administración Pública [...]”<sup>14</sup>.

En atención a la sentencia emitida por la Corte Constitucional, la Subdirección de Gestión Contractual ha estudiado el tema relacionado a la estabilidad ocupacional reforzada para personas próximas a pensionarse, analizando si ¿este fuero tiene alcance a personas vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios ?

Al respecto, en el concepto C-443 de 2023, esta Agencia indicó que, en la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico contempla la estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios como un derecho fundamental de origen constitucional, basado en el derecho al trabajo en todas sus modalidades y en condiciones dignas y justas, y por lo tanto, su protección deviene en el deber de solidaridad social, como principio fundante del Estado, en el mandato de no discriminación, así como en el deber estatal de adelantar políticas de reintegración para personas en situación de indefensión o debilidad manifiesta.

Sin embargo, hasta la fecha no se ha analizado por parte de la Corte Constitucional o el Consejo de Estado la procedencia de la estabilidad ocupacional reforzada en contratistas de prestación de



<sup>14</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-326 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa.

servicios que tengan una condición de ser personas próximas para pensionarse. No obstante, cada Entidad Estatal podrá tener en cuenta la naturaleza del test de igualdad en la jurisprudencia constitucional, especialmente, cuando ésta ha extendido paulatinamente la protección a las personas en condiciones de debilidad manifiesta, bajo el entendido que aplican los valores y principios superiores al observarse la vulneración de derechos fundamentales, que permite que cualquier juez pueda determinar si existen razones suficientes para mantener un trato igual frente a situaciones en alguna medida disímiles, o si existen razones suficientes para establecer un trato distinto entre situaciones con algún grado de similitud.

#### **NORMATIVA:**

- Constitución política: Artículos: 1, 95 y 122.
- Ley 80 de 1993: Artículo 32, numeral 3 .
- Ley 1150 de 2007: Artículo 2, numeral 4, literal H.
- Ley 790 de 2002: Artículo 12.
- Decreto 1082 de 2015: Artículo 2.2.1.2.1.4.9.

#### **JURISPRUDENCIA:**

- Corte Constitucional. Sentencia T-326 de 2014. Magistrada Ponente María Victoria Calle Correa.
- Corte Constitucional. Sentencia T-357 de 2016. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. Sentencia T-638 de 2016. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional. Sentencia C-154 de 1997. Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara.

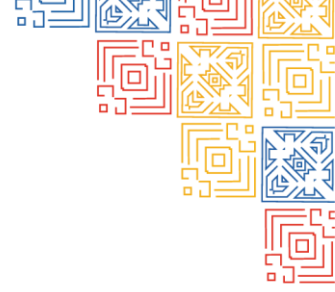
#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS – Características / ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Corte Constitucional – Condiciones - Alcance/ ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN PERSONAS PRÓXIMAS A PENSIONARSE (PREPENSIONADOS)– Concepto - Unificación jurisprudencial – Procedencia/ PERSONAS VÍCTIMAS DE DESPLAZAMIENTO FORZADO – Sujeto de especial protección constitucional – No genera estabilidad ocupacional reforzada

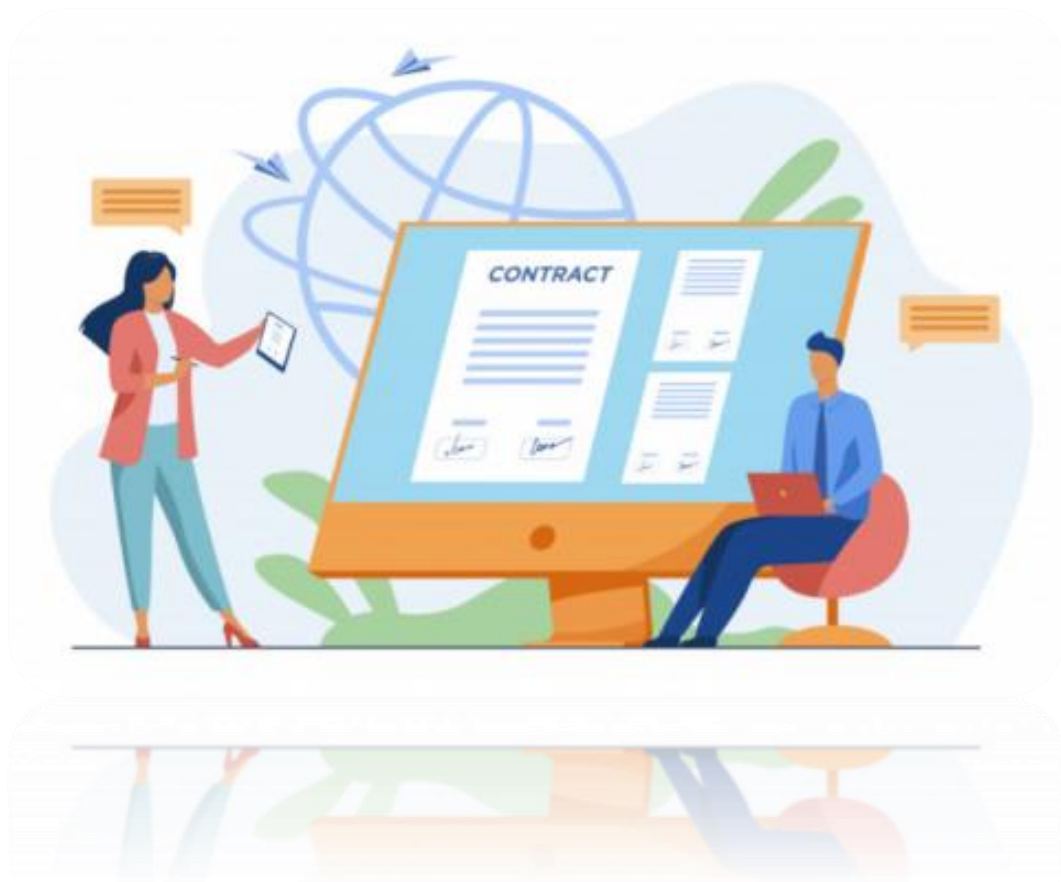
**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-443%20de%202023>





## 3.2. CONCEPTOS DE RELEVANCIA JURÍDICA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN ESTATAL



## ALCANCE DE LA POTESTAD SANCIONATORIA PARA HACER EFECTIVOS PERJUICIOS QUE EXCEDEN EL MONTO DE LA CLÁUSULA PENAL COMPENSATORIA



El ejercicio de las cláusulas excepcionales y su alcance en favor de la administración se encuentra contenido en los artículos del 14 al 19 de la Ley 80 de 1993, con su modificación introducida por el artículo 52 de la Ley 2195 de 2022 sobre programas de alimentación escolar. Así mismo, existen otras potestades como la liquidación unilateral del contrato, la declaratoria de siniestro y la imposición unilateral de la cláusula penal y multas, dispuestas en los artículos 7, 11 y 17 de la Ley 1150 de 2007.

Ahora bien, la cláusula penal corresponde a una presunción del perjuicio, o en este contexto, la fijación de una indemnización anticipada de lo que ha de repararse, señalándose que el eventual incumplimiento ha de declararse. Dentro del contexto especial del procedimiento sobre el trámite sancionatorio contractual y la imposición de multas como prerrogativa de la potestad excepcional, conviene precisar, que dichos perjuicios corresponden a cuantías en un carácter compensatorio, como regla general, y no moratorio, pues de disponerse en ese sentido, solo sería con la intención especial de proteger una reparación de un tipo de contrato, cuya demora genere repercusiones en el tiempo.

Por su parte, sobre la cuantía de los perjuicios, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha sostenido que esta es discrecional por parte de la administración, sin embargo, debe ser abordada desde la perspectiva de la proporcionalidad, en tal sentido, si los perjuicios resultan menores a la proporción de la compensación que se requiere, la cláusula penal deberá ajustarse a ese valor, ahora bien, no ocurre lo mismo cuando los perjuicios exceden el monto de la tasación pactada por las partes.

Respecto a dicha cláusula penal se cuestiona a la Agencia Nacional de Contratación Pública –



Colombia Compra Eficiente, si la facultad excepcional de la declaración del incumplimiento y cobro unilateral de los perjuicios de la cláusula penal se limita al monto de la cláusula o si existiendo perjuicios adicionales estos pueden ser cobrados directamente por la entidad.

La tesis sostenida por la Subdirección de Gestión Contractual en el concepto C-454 de 2023 fue que, de conformidad con la legislación civil, aplicable en el plano de la fijación de las reglas y el concepto de la cláusula penal, se exige obligatoriamente a la administración acudir a la jurisdicción para el cobro de perjuicio no pretasados en la cláusula penal.

Conforme lo indicado anteriormente sobre la cláusula penal, esta es una tasación anticipada de perjuicios, frente a la cual se pueden presentar dos (2) situaciones: i) que el monto estipulado no cubre los perjuicios ocasionados por el incumplimiento, o ii) que el monto estipulado puede resultar excesivo, considerando que puede presentarse una ejecución parcial del contrato.

Para el *primer caso*, se debe acudir al juez, demostrar el monto de los daños sufridos y solicitar una reparación plena, sin perjuicio de que se pueda declarar el siniestro y el cobro de la cláusula penal, en caso tal de que hayan pactado dicha posibilidad en el contrato. Lo anterior, por virtud de lo retulado en el artículo 1600 del Código Civil según la cual no se puede pedir, a la vez, la pena y la indemnización de perjuicios -de hecho, la cláusula penal es un cálculo anticipado de estos-, salvo que así se haya pactado expresamente, en cuyo caso se puede perseguir lo uno y lo otro,

En el segundo caso, el artículo 1596 del Código Civil establece que: "Si el deudor cumple solamente una parte de la obligación principal y el acreedor

acepta esta parte, tendrá derecho para que se rebaje proporcionalmente la pena estipulada por falta de cumplimiento de la obligación principal."<sup>15</sup>, en este caso, la entidad que pretende dar aplicación de la cláusula penal deberá determinar los perjuicios en atención a razones objetivas, razonables y proporcionales de acuerdo a los sucesos de los hechos.



Las conclusiones anteriores que se derivan del alcance de la competencia que dispone el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007, la cual solo

<sup>15</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera. Sentencia del 13 de noviembre de 2008, exp. 17009.

abarca imponer multas y la posibilidad de hacer efectiva la cláusula penal, previa declaración de incumplimiento. Tal limitación de la potestad sancionatoria de la entidad contratante supone que las reclamaciones referentes a perjuicios ocasionados en exceso del monto de la cláusula penal— en el marco de contratos en los que no aplique la regla supletiva del artículo 1600 del Código Civil—, son asuntos que deben ser dirimidos por el juez natural del contrato.

#### **NORMATIVA:**

- Ley 80 de 1993: Artículos 13, 14 al 19, 32, y 40.
- Ley 2195 de 2022: Artículo 52.
- Ley 1150 de 2007: Artículos 7, 11 y 17.
- Ley 1474 de 2011: Artículo 86.
- Código Civil: Artículos 1592 y 1600.

#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

POTESTADES EXCEPCIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA / CLÁUSULA PENAL- estimación anticipada de perjuicios / CLÁUSULA PENAL – Funciones / PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO – Artículo 86 – Ley 1474 de 2011 / PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO CONTRACTUAL – Citación a audiencia – debido proceso – Contenido – Ley 1474 de 2011 – Artículo 86 / PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD – Funciones / CLAUSULA PENAL Y TASACIÓN DE PERJUICIOS – Aplicación de criterios proporcionales y razonables / CLAUSULA PENAL Y TASACIÓN DE PERJUICIOS – Aplicación del principio de proporcionalidad – Graduación

**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-454%20de%202023>

## LA EXIGENCIA DE UNA CONTRAPARTIDA Y EL RÉGIMEN CONTRACTUAL DE LOS CONTRATOS CON ORGANISMOS INTERNACIONALES EN SISTEMA NACIONAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL



El artículo 13 de la Ley 80 de 1993 regula de forma general el régimen aplicable a los contratos que celebren las entidades referidas en el artículo segundo del estatuto, señalando en el inciso primero, como primer criterio, la aplicabilidad de las disposiciones civiles y comerciales nacionales, sin perjuicio de la aplicación prevalente de las contenidas en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública - EGCAP. Sin embargo, en su segundo inciso, respecto a los contratos celebrados en el exterior, permite que su ejecución se realice de conformidad con las normas del país donde se hayan suscrito, salvo que deban cumplirse en Colombia, caso en el que se aplicaría el esquema señalado respecto al inciso primero. Por último, el inciso tercero permite que los contratos que se celebren en Colombia, pero deban ejecutarse o cumplirse en el extranjero, se sometan a la ley extranjera.

Dicho artículo tuvo una modificación a partir de la expedición de la Ley 1150 de 2007, cuyo artículo 20, respecto del régimen contractual aplicable a los contratos o convenios suscritos con organismos internacionales, establece para los regímenes aplicables dependiendo del porcentaje de participación que el organismo internacional tuviera frente a dichos contratos, a partir del cual dispone una potestad discrecional en torno a la elección del régimen contractual aplicable. Así, el artículo 20 *ibidem* señala que “podrán” someterse a los reglamentos de tales entidades, en lo que tiene que ver con el inciso primero de dicho artículo.



Por otra parte, el Decreto 603 de 2022, “Por

medio del cual se adiciona el Título 8 en la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1067 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Relaciones Exteriores, para crear el Sistema Nacional de Cooperación Internacional de Colombia y se dictan disposiciones relacionadas con el desarrollo del mismo", estableció algunos lineamientos para la cooperación internacional en Colombia, determinando su objetivo,



naturaleza, efectividad, participación de socios y destinación. En lo que se refiere a la participación de los socios, el artículo 2.2.8.3.4. estableció los lineamientos para la ejecución de proyectos, programas o iniciativas de cooperación internacional en los que se involucren recursos del Presupuesto General de la Nación, precisando que los socios de cooperación internacional que pretendan ejecutar dichos proyectos deben aportar una contrapartida de mínimo el treinta por ciento (30%) de recursos financieros.

En ese contexto, surge la inquietud relativa a la posibilidad de que, para efectos del cálculo del treinta por ciento (30%) de contrapartida mínima del cooperante internacional, establecida en el artículo 2.2.8.3.4 del Decreto 603 de 2022, se debe tomar como base el valor del proyecto, programa o iniciativa de cooperación, es decir, el valor del convenio de cooperación, o se debe tomar como referencia el aporte de la Entidad Estatal.

Sobre el particular, la Subdirección de Gestión Contractual, en el concepto C-441 de 2023 precisó que, solo podrán ejecutar programas, proyectos o iniciativas en los que estén involucrados recursos del Presupuesto General de la Nación aquellos socios de cooperación internacional que aporten una contrapartida de no menos el treinta por ciento (30%) de dicho programa, proyecto o iniciativa, que deberá efectuarse únicamente en sumas líquidas de dinero. Además, en cada caso deberán establecerse mecanismos de administración de las condiciones del contrato que permitan hacerle seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contractuales.

En este orden de ideas, las Entidades Estatales, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pueden suscribir convenios de cooperación internacional que involucre recursos del Presupuesto General de la Nación siempre y cuando el treinta por ciento (30%) del valor del proyecto sea aportado en dinero por el organismo internacional, pues el reglamento, como se indicó, estableció un umbral para que las Entidades Estatales puedan realizar proyectos, iniciativas o programas financiados con Presupuesto General de la Nación en convenio con organismos internacionales. De este modo, si el socio cooperante cumple con este umbral, da lugar a suscribir el convenio.

Por ejemplo, si el proyecto, programa o iniciativa de cooperación internacional que involucra recursos del Presupuesto General de la Nación tiene un valor de cien millones de pesos, la norma en comento impone una contrapartida en recursos financieros de mínimo treinta millones de pesos. Es decir, el treinta por ciento (30%) a cargo del socio de cooperación internacional se obtiene del valor total por el cual vaya a suscribirse el negocio jurídico, pues el artículo 2.2.8.3.4 del Decreto 603 de 2022 no dispone que el porcentaje se obtenga del aporte en dinero de la Entidad Estatal. De ser así, si en un contrato de cien millones de pesos los aportes en dinero de la entidad son de treinta millones de pesos, bastaría un aporte mínimo de nueve millones de pesos del socio de cooperación internacional, lo cual es absurdo teniendo en cuenta que esto representa únicamente el nueve por ciento (9%) del valor total del proyecto, programa o iniciativa.

Adicionalmente se aclara que, lo anterior en ningún momento afecta las reglas sobre el régimen de contratación que le sea aplicable al convenio financiados con Presupuesto General de la Nación, esto es, si está sometido al EGCAP o al régimen de contratación con el que contratan el organismo cooperante, pues ello aún se rige por las reglas de los establecido en el artículo 20 de la Ley 1150 de 2007 y en el artículo 2.2.1.2.4.4.1 del Decreto 1082 de 2015. Desde esta perspectiva, las reglas precitadas se complementan con el artículo 2.2.8.3.4 del Decreto 603 de 2022. En efecto, mientras las primeras definen el marco jurídico aplicable, este último define los aportes mínimos en recursos financieros del organismo internacional.

#### **NORMATIVA:**

- Ley 80 de 1993: Artículo 13.
- Ley 1150 de 2007: Artículo 20.
- Decreto 1082 de 2015: Artículo 2.2.1.2.4.4.1.
- Decreto 603 de 2022: Artículo 2.2.8.3.4.

#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

ORGANISMOS INTERNACIONALES – Concepto / RÉGIMEN CONTRACTUAL – Ley 1150 de 2007 – Artículo 20 / SISTEMA NACIONAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL – Decreto 603 de 2022 – Alcance

**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-441%20de%202023>

## EL ALCANCE DE LA LEY 2024 DE 2020 SOBRE “PLAZOS JUSTOS” EN LA CONTRATACIÓN ESTATAL



El 23 de julio de 2020, el gobierno nacional sancionó la Ley 2024, “Por medio de la cual se adoptan normas de pago en plazos justos en el ámbito mercantil y se dictan otras disposiciones en materia de pago y facturación”. Dicha ley, en armonía con el artículo 871 del Código de Comercio, tiene como objeto desarrollar el principio de buena fe contractual, mediante la adopción de una serie de medidas que protejan a las personas naturales y jurídicas que sean sometidas a condiciones contractuales gravosas en relación con los procedimientos y plazos de pago y facturación de sus operaciones comerciales, incorporando la obligación de pago en *plazos justos*.

Por ello, el artículo 2 de la ley en comento, regula el ámbito de aplicación al disponer que regirá en “[...] todos los pagos causados como contraprestación en los actos mercantiles, ya sean efectuados por comerciantes o por personas que sin tener calidad de comerciantes ejerzan operaciones mercantiles, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Comercio, así como las realizadas entre los contratistas principales, sus proveedores y subcontratistas”. También regula las exclusiones correspondientes respecto a i) los pagos efectuados en las operaciones comerciales en las que intervengan consumidores, y que estén sujetas a las normas de protección del consumidor; ii) los intereses relacionados con la legislación en materia de cheques, pagarés y letras de cambio y los pagos de indemnizaciones por daños, incluidos los pagos por entidades aseguradoras, así como el contrato de mutuo y otros contratos típicos o atípicos donde los plazos diferidos sean propios de la esencia del contrato respectivo y iii) las deudas sometidas a procedimientos concursales o de reestructuración empresarial, que se regirán por lo establecido en su legislación especial. Estos criterios de aplicación y de exclusión están desarrollados en el Decreto 1733 del 22 de diciembre de 2020, el cual adicionó el artículo 2.2.2.57.1.1 al Decreto 1074 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo”.





Respecto a la obligación de *plazos justos*, el artículo 3 de la Ley 2024 de 2020 prescribe que “En aplicación del principio de buena fe contractual contemplado en el artículo 871 del Decreto 410 de 1971 (Código de Comercio) se adopta como deber de todos los comerciantes y de quienes sin tener calidad de comerciantes ejerzan operaciones mercantiles, la obligación general de efectuar el pago de sus obligaciones contractuales, en un término que se pactará para el primer año de entrada en vigencia de la presente ley de máximo 60 días calendario y a partir del segundo año, máximo 45 días calendario improrrogables a partir de entrada en vigencia de la ley, calculados a partir de la fecha de recepción de las mercancías o terminación de la prestación de los servicios”.

Conforme el artículo citado, los *plazos justos* aplican a “todos los comerciantes” y a “quienes sin tener calidad de comerciantes ejerzan operaciones mercantiles”. Ambas categorías se delimitan a través de los artículos 10 y 11 Código de Comercio. Por un lado, “Son comerciantes las personas que profesionalmente se ocupan en alguna de las actividades que la ley considera mercantiles”, sin perjuicio de que “La calidad de comerciante se adquiere aunque la actividad mercantil se ejerza por medio de apoderado, intermediario o interpuesta persona”. Por otra parte, “Las personas que ejecuten ocasionalmente operaciones mercantiles no se considerarán comerciantes, pero estarán sujetas a las normas comerciales en cuanto a dichas operaciones”.

En el contexto expuesto surge la pregunta si ¿Deben las Entidades Estatales ajustar sus procedimientos de facturación y/o pago teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en la ley 2024 de 2020?

La tesis defendida por la Subdirección de Gestión Contractual en el Concepto C-169 de 2023 es que esta norma, aplica a todas las entidades del Estado independiente de su régimen contractual, por lo que también son destinatarios de la obligación de pago en *plazos justos*.

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente considera que, más allá de lo previsto en los artículos 2 y 3 de la Ley 2024 de 2020, el inciso primero del artículo 11 *ibidem* dispone que “El Estado

deberá ajustar sus procedimientos y políticas de facturación y pago a lo dispuesto en la presente ley”. Esta norma aplica a todas las entidades del Estado independiente de su régimen contractual, por lo que también son destinatarios de la obligación de pago en *plazos justos*, pues donde la disposición no distingue tampoco le es permitido al intérprete distinguir. Para estos

efectos, el inciso primero del artículo 4 precisa que “En aplicación del principio de buena fe contractual contemplado en el artículo 871 del Decreto 410 de



1971 –Código de Comercio–, todos los comerciantes y personas que sin tener calidad de comerciantes ejerzan operaciones mercantiles, deberán ajustar sus procedimientos y políticas de facturación y pago a lo dispuesto en la presente ley, incorporando las siguientes disposiciones mínimas, *sin que en ningún caso se exceda el plazo del que trata el artículo 3° de la presente ley [...]*" (Énfasis fuera de texto). Así las cosas, regla general, los términos serán los previstos en el artículo 3 *ibidem*, salvo que exista norma especial.

Esta precisión es importante, porque el artículo 12 prescribe que, sin perjuicio de la disponibilidad del Plan Anualizado de Caja –PAC–, "En los contratos regidos por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, que celebren las entidades estatales con una micro, pequeña o mediana empresa, según la normatividad vigente, los pagos deberán realizarse en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario siguientes, a la aceptación de la factura". Esta norma, incluida a partir del segundo debate en el Senado de la República, podría interpretarse como una causal de exclusión de las entidades del régimen exceptuado del ámbito de aplicación de la ley. Sin embargo, conforme a lo explicado *ut supra*, la Agencia no comparte esta conclusión ya que las entidades excluidas, por un lado, pueden celebrar contratos que sean mercantiles para el contratista sujetándose a los plazos comentados –artículo 22 del Código de Comercio, en concordancia con el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.57.1.1 del Decreto 1074 de 2015– y, por otro, independientemente del régimen jurídico de la entidad contratante, el Estado deberá ajustar sus procedimientos de pago a lo dispuesto en la norma en comento –inciso primero del artículos 7 y 11 de la Ley 2024 de 2020–.

Finalmente, si bien las entidades exceptuadas no están sujetas a la *lex specialis* del artículo 12 de la Ley 2024 de 2020, deben acatar el mandato de la *lex generalis* del artículo 3 *ibidem* con las circunstancias y plazos previstos en dicha disposición. Esto conforme al inciso primero de los artículos 7 y 11 de la Ley 2024 de 2020 y el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.57.1.1 del Decreto 1074 de 2015. Aunque el parágrafo transitorio regula un plazo máximo de sesenta (60) días calendario en el primer año de vigencia que se reduce a un término máximo de cuarenta y cinco (45) días calendario en el segundo, es necesario tener en cuenta que "En cuanto a las operaciones mercantiles que se realicen en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud, el plazo máximo y definitivo para el pago de obligaciones será de sesenta (60) días calendario. Dicho plazo comenzará a regir desde el inicio del tercer año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley". Por lo demás, el artículo 2.2.2.57.1.2 del Decreto 1074 de 2015 –adicionado por el Decreto 1733 de 2020– también dispone que "En los términos del numeral 4 del artículo 4 de la Ley 2024 de 2020, cuando el adquirente reciba por medios electrónicos la factura de venta y no se encuentre excluido del ámbito de aplicación, las obligaciones deben pagarse dentro de los siguientes plazos: [...] 60 días calendario a partir de la recepción de la factura en las operaciones comerciales que se realicen en el

marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud, a partir del 1° de enero de 2023".



**NORMATIVA:**

- Ley 2024 de 2020: Artículos 1, 2, 3, 7 y 11.
- Código Civil: Artículos 16 y 1551.
- Código de Comercio: Artículos 20 y 871.
- Decreto 1074 de 2015: Artículo 2.2.2.57.1.1

**DESCRITORES y Restrictores:**

LEY 2024 DE 2020 – Plazos justos – Finalidad - Contratación estatal – Aplicación

**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C-%20169%20de%202023>

## DECLARATORIA DE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE ENTIDADES CON RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN



De conformidad con el artículo tercero de la Ley 80 de 1993, las Entidades Estatales deben buscar el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas, de tal suerte que, para la consecución de dichos fines, al celebrar un contrato tendrán la dirección general y la responsabilidad de ejercer el control y vigilancia de la ejecución de este. Esto implica que las Entidades Estatales están revestidas de facultades sancionatorias que les permiten, entre otras cosas, el ejercicio de potestades coercitivas en eventos de incumplimiento de las obligaciones contractualmente pactadas que afecten la ejecución de los cometidos estatales, potestades que en todo caso deben ceñirse a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.

La Subdirección de Gestión Contractual ha indicado que el régimen sancionatorio se edifica sobre los principios de legalidad y de autonomía de la voluntad de las partes, “el primero exige que las conductas reprochables entre las partes del contrato se contemplen previamente, con su correspondiente sanción, y el segundo permite que sean las partes –no la ley; pero autorizadas por ella- quienes definan esas conductas y la sanción”<sup>16</sup>.

Sobre las cláusulas excepcionales se ha indicado que estas no están contempladas en el derecho común, por el contrario, se encuentran limitadas no solo al uso del EGCAP sino a algunos tipos de contratos específicos. En ese sentido, la única forma en que una entidad sujeta a un régimen especial pueda usar estas cláusulas es si en su norma de creación lo establece. De lo contrario, si una Entidad sujeta al régimen especial requiere dar por



---

<sup>16</sup> CONSEJO DE ESTADO, Sección Tercera, Expediente número 17.009. Consejero Ponente Doctor Enrique Gil Botero.

terminado unilateralmente el contrato, por regla general, debe acudir al juez competente<sup>17</sup>. En este sentido, se ha establecido que las Entidades Estatales que por disposición legal se rigen por el derecho privado –conocidas en el medio como entidades de régimen especial, por no someterse al EGCAP–, no pueden usar las cláusulas excepcionales que se ejerzan mediante actos administrativos; salvo que una norma particular les atribuya la potestad.

En ese contexto, surge la inquietud tratada en el concepto C-424 de 2023 en relación a si las entidades con régimen especial de contratación pueden, en el ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes, cláusulas sancionatorias en caso de incumplimiento total o parcial y hacerlas efectivas cláusulas de forma directa a través de un proceso sancionatorio interno sin acudir al Juez el contrato.

Al respecto se ha señalado que, existen dos posturas vigentes en el Consejo de Estado sin unificación, la *primera* de ella, sobre la posibilidad de que entidades con régimen especial de contratación puedan pactar en el contrato que, ante el incumplimiento del contratista, se activará el derecho al pago de sanciones como la multa o la cláusula penal pecuniaria, y estas sanciones puedan ser ejecutadas directamente por la entidad a través de actos unilaterales de derecho privado y, por el contrario, la *segunda* postura que restringe dicha posibilidad y contempla que ante esas circunstancias se deba acudir al Juez del contrato.

A criterio de esta Agencia, las entidades de régimen especial en contratación, en el marco de estas últimas posturas del Consejo de Estado, podrán pactar en el contrato que, ante el incumplimiento del contratista, se activará el derecho al pago de sanciones, como la multa o la cláusula penal pecuniaria, y estas sanciones podrán ser ejecutadas directamente por la entidad a través de actos unilaterales de derecho privado o, en su defecto, se podrá acudir a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo en ejercicio del medio de control de controversias contractuales previsto en el artículo 141 de la Ley 1437 de 2011, teniendo en cuenta que dicho medio de control es “pluripretensional”<sup>18</sup>, pues admite canalizar a través de él múltiples pretensiones, como la solicitud de declaratoria de incumplimiento y consecuentemente la imposición de las sanciones estipuladas en el contrato.

En ese contexto, ante la posibilidad de estas sanciones puedan ser ejecutadas directamente por la entidad con régimen especial en contratación, a través de actos unilaterales de derecho privado, la Agencia considera que el

---

<sup>17</sup> Sobre las entidades de régimen especial, se puede consultar su definición y un listado aproximado de este tipo de entidades en: BARRETO MORENO, Antonio A. El derecho de la compra pública. Legis - Universidad de la Sabana, primera edición, Bogotá, 2019.

<sup>18</sup> Consejo de Estado. Sección Tercera. Auto del 12 de diciembre de 2017. Consejero Ponente: Jaime Orlando Santofimio Gamboa. Expediente: 60.477.



procedimiento a seguir para realizar dichas declaratorias corresponderá a lo regulado exclusivamente en sus respectivos manuales de contratación sobre la responsabilidad contractual, y ante la ausencia de tales disposiciones en el reglamento interno de contratación de la entidad exceptuada deberá suplirse con las normas del Código Civil y del Código de

Comercio<sup>19</sup>, con la costumbre mercantil<sup>20</sup> y con los principios generales que rigen las relaciones contractuales de los particulares, que ingresan dentro de la categoría de la *lex mercatoria*<sup>21</sup>.

No obstante, se hace la precisión que para hacer efectivo las garantías que respalden dichos contratos, la Entidad Estatal sometida a un régimen especial en contratación debería seguir el procedimiento previsto para las declaratorias del siniestro previsto en las normas del Código de Comercio. Sobre el particular, el artículo 1077 del Código de Comercio dispone que le corresponde al asegurado demostrar la ocurrencia del siniestro, así como la cuantía de la pérdida. Para ello, conforme lo establece el artículo 1075 de Código de Comercio, el asegurado o el beneficiario estarán obligados a dar noticia al asegurador de la ocurrencia del siniestro, dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en que lo hayan conocido o debido conocer. En caso de que la reclamación sea objetada por parte de la compañía de seguros, la Entidad Estatal sometida al régimen especial, no le quedará más que acudir al juez del contrato contra el contratista, vinculando como tercero civilmente responsable a la aseguradora. De esta manera, en caso de que el contratista sea condenado, el juez podrá ordenar a la aseguradora el pago de los perjuicios hasta el monto pactado como valor asegurado.

<sup>19</sup> El artículo 1º del Código de Comercio establece que: "Los comerciantes y los asuntos mercantiles se regirán por las disposiciones de la ley comercial, y los casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas"; mientras que el artículo 2º señala que: "En las cuestiones comerciales que no pudieren regularse conforme a la regla anterior, se aplicarán las disposiciones de la legislación civil". Esto significa que en el derecho privado las normas comerciales prevalecen sobre las civiles en asuntos mercantiles.

<sup>20</sup> "La costumbre mercantil tendrá la misma autoridad que la ley comercial, siempre que no la contrarie manifiesta o tácitamente y que los hechos constitutivos de la misma sean públicos, uniformes y reiterados en el lugar donde hayan de cumplirse las prestaciones o surgido las relaciones que deban regularse por ella.

"En defecto de costumbre local se tendrá en cuenta la general del país, siempre que reúna los requisitos exigidos en el inciso anterior" (art. 3 del Código de Comercio).

<sup>21</sup> Dentro de tales principios se encuentran, por ejemplo, los principios UNIDROIT sobre los contratos comerciales internacionales. Ver: <https://www.unidroit.org/spanish/principles/contracts/principles2010/blackletter2010-spanish.pdf>



#### **NORMATIVA:**

- Ley 80 de 1993: Artículo 3.
- Ley 489 de 1998: Artículo 93
- Ley 1150 de 2007, modificado por el artículo 93 de la Ley 1474 de 2011: Artículo 14.
- Ley 1150 de 2007: Artículo 17.
- Ley 1474 de 2011: Artículo 86.

#### **DESCRIPTORES y Restrictores:**

EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL ESTADO –  
Naturaleza jurídica - Régimen de contratación - RÉGIMEN  
ESPECIAL - Obligaciones transversales a las entidades  
exceptuadas del EGCAP - Ejercicio de facultades unilaterales - Potestad  
sancionatoria

**Consúltalo en:**

<https://relatoria.colombiacompra.gov.co/ficha/C%20-%20424%20de%202023>

**1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN**

Título del documento:	<b>Boletín de Relatoría</b>
Fecha de aprobación:	<b>15/12/2023</b>
Área / Dependencia de autoría:	<b>Subdirección de Gestión Contractual</b>
Resumen / Objetivo de contenido:	Se expide la Séptima Versión del Boletín de Relatoría
Código de estandarización:	Formato CCE-EICP-FM-162
Categoría / Tipo de documento:	Formato
Aprobación por:	Nohelia Del Carmen Zawady Palacio - Subdirectora Gestión Contractual
Información adicional:	N.A.
Serie documental según TRD	Boletines
Enlace de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	<a href="https://www.colombiacompra.gov.co/sala-de-prensa/boletin-digital">https://www.colombiacompra.gov.co/sala-de-prensa/boletin-digital</a>

**2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN**

ACCIÓN	NOMBRE	CARGO/ PERFIL	FECHA	FIRMA
Elaboró	Andrés Ricardo Cabarcas Thorne	Analista T2-02 - Subdirección de Gestión Contractual	15/12/2023	
	Libardo Alberto Verjel De Filippis	Experto G3-08 - Subdirección de Gestión Contractual	15/12/2023	
	Oscar David Mórolo Pedroza	Analista T2-02 - Subdirección de Gestión Contractual	15/12/2023	
	Richard Andrés Montenegro Siefken	Contratista - Subdirección de Gestión Contractual	15/12/2023	
	Jorge Mario Payares Villa	Contratista - Subdirección de Gestión Contractual	15/12/2023	
	Diana Lucía Saavedra Castañeda	Contratista - Subdirección de Gestión Contractual	15/12/2023	
Revisó	Alejandro Raúl Sarmiento Cantillo	Gestor código T1 grado 15 - Subdirección	26/12/2023	



		de Gestión Contractual		
<b>Aprobó</b>	Nohelia Del Carmen Zawady Palacio	Subdirectora Gestión Contractual	29/12/2023	<i>Nohelia Zawady Palacio</i>
<b>Nota:</b> Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.				

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSION	AJUSTES	FECHA	VERSIÓN VIGENTE		01
01	Se expide la primera versión del Boletín de Relatoría	12/05/2023	<b>Elaboró</b>	-Libardo Alberto Verjel De Filippis -Nina María Padrón Ballestas -Any Alejandra Tovar Castillo -Diana Lucia Saavedra Castañeda	Experto G3- 08 - Subdirección de Gestión Contractual Contratistas - Subdirección de Gestión Contractual
			<b>Revisó</b>	Alejandro Raúl Sarmiento Cantillo	Gestor código T1grado15 - Subdirección de Gestión Contractual
			<b>Aprobó</b>	Nohelia Del Carmen Zawady Palacio	Subdirectora Gestión Contractual

**Nota:** El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento