

LOS CONTRATOS LABORALES OCULTOS EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA GOBERNACIÓN DEL META EN SECRETARIA DE EDUCACIÓN.

Lina Esperanza Curtidor Linares¹

RESUMEN: El ordenamiento jurídico contempla unos parámetros y reglas para la contratación estatal y contratación laboral, por desconocimiento o por mala fe, se ha distorsionado la aplicabilidad de ambos contratos, generando de esta manera una vulneración a los derechos mínimos fundamentales de los individuos involucrados. Por lo tanto, se expondrá las diferencias de cada contrato, los pronunciamientos de las Cortes sobre este flagelo y las afectaciones y vulneraciones que recaen en los contratistas de los entes estatales, en específico, de la secretaria de educación de la Gobernación del Meta.

PALABRAS CLAVE: Contrato de Prestación de Servicios, Contrato Laboral, Relación Laboral, Derechos Mínimos Laborales, Contrato Realidad, Primacía de la Realidad sobre las Formalidades.

ABSTRACT: The legal system contemplates certain parameters and rules for state contracting and labor contracting, but due to ignorance or bad faith, the applicability of both contracts has been distorted, thus generating a violation of the minimum fundamental rights of the individuals involved. Therefore, the differences of each contract, the pronouncements of the High Courts on this scourge and the affectations and violations that fall on the contractors of the state entities, specifically, of the Secretary of Education of the Governorate of Meta, will be exposed.

KEY WORDS: Service Contract, Labor Contract, Labor Relationship, Minimum Labor Rights, Contract Reality, Primacy of Reality over Formalities.

¹ Abogada

Introducción

En Colombia es muy común que el contrato de prestación de servicios sea utilizado de una forma inadecuada por desconocimiento de la ley o por mala fe, con el fin de desligarse de los derechos y efectos que produce el contrato laboral. El tema expuesto dentro del presente artículo no ha sido pacífico en el derecho laboral, pues ha llevado a muchos interrogantes y presupuestos no solo desde el ámbito del derecho si no de la sociología, materia que va entrelazada al desarrollo legal.

Los entes gubernamentales en nuestro país celebran ilimitadamente contratos que no están acorde a los lineamientos establecidos por la ley y sin la observación de los parámetros fijados por la jurisprudencia.

Según la Ley 80 de 1993 las entidades estatales deben realizar vinculaciones a través de contratos de prestación de servicios con personas naturales, cuando para la ejecución de las funciones, estas no puedan ser realizadas por el personal de planta o sean necesarios conocimientos especializados, en muchas ocasiones dentro de las dependencias se contratan los servicios de profesionales, con el fin de realizar ciertas tareas de forma autónoma e independiente, pero al cabo del tiempo se transforma en verdaderos contratos de trabajo, esto debido a que comienza a configurarse los tres elementos esenciales (prestación personal, remuneración y subordinación), dando lugar a una alteración del contrato principal, a causa de que el contratante comienza a exigir horario de entrada y salida, a implementar metas de trabajo mensual, entre otros, desconociendo la esencia de los contratos de prestación de servicios y produciendo a la modificación intrínseca de este, convirtiéndolo en un contrato laboral con sus derechos y efectos, derechos que no pueden ser ejercidos por sus titulares, en tanto que existe una delgada línea entre el derecho civil y el derecho laboral, pero siendo totalmente diferentes en su forma de aplicación.

Podemos observar de esta manera, que se ha vuelto común en la administración pública que el contrato de prestación de servicios es la principal herramienta de contratación de personal, un hecho bastante peculiar, siendo la administración aquella institución que debe primar por el correcto cumplimiento del ordenamiento jurídico.

En el presente escrito, nos encargaremos de establecer o mejor aún, determinar de fondo cómo se vulneran estos derechos, en qué casos y circunstancias se da dicha vulneración que hoy cuestionamos, y analizar rigurosamente si en todas las situaciones se da el fenómeno o se procede de la misma forma, pues los cargos, tareas, no son los mismos de forma fáctica y sustancial, ni tampoco en el mismo grado de jerarquía; el tema de la jerarquía es algo muy importante que debemos resaltar, ya que es un factor muy importante para determinar de qué forma y de qué manera se vulnera el derecho laboral a los trabajadores que hacen parte de la planta la Gobernación del Meta y los demás entes estatales que adoptan la misma modalidad de contrato para vincular a sus funcionarios desde el rango más alto hasta la función “menos importante” sin que haya una disminución de vulneración de los derechos laborales, pues pese al grado de jerarquía todos los trabajadores son contratados bajo los mismos estándares y criterios, y se puede llegar a pensar que la afectación es mucho mayor. Por lo que el presente trabajo busca responder a la pregunta: ¿Cómo se vulneran los derechos de los trabajadores de la gobernación del meta a partir del contrato de prestación de servicios?, a partir de la valoración del análisis del precedente jurisprudencial de los derechos laborales vulnerados de los trabajadores que han sido vinculados por medio del contrato de prestación de servicios, de la observancia de los casos y circunstancias de las personas que trabajan bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios en la Gobernación del Meta, con el fin de determinar la afectación de los derechos laborales de las personas que celebran contratos de prestación de servicios.

La hipótesis que pretendemos responder es que las vinculaciones contractuales que se realizan dentro de la Gobernación del Meta y los diferentes entre estatales se puede determinar que sí existe una vulneración a los derechos laborales de los trabajadores.

I.

Contrato laboral y contrato de prestación de servicios

Para empezar, se debe establecer las diferencias entre contrato laboral y contrato de prestación de servicios, puesto que, como se indica en la sentencia C-614 de 2009, la aplicación incorrecta en la celebración de contratos de prestación de servicios se origina, en

algunos, por vacíos e insuficiencias en la normativa, y aún referente a la interpretación jurídica de esta, por tanto, el primero es de naturaleza laboral y el segundo es netamente civil; la ley colombiana y la jurisprudencia han establecido que cada uno posee elementos distintivos, el contrato laboral debe tener como base principal la existencia de la prestación personal del servicio, la continuada subordinación laboral o dependencia del trabajador respecto del empleador y la remuneración como contraprestación del servicio prestado, así lo establece los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo de Trabajo.

Por su parte, el contrato de prestación de servicios reviste de independencia, por lo que no existe el elemento de subordinación laboral, así lo señala la Sentencia 00212 de 2008 Consejo de Estado al exponer que, en el desarrollo de las actividades misionales, el contratista no se encuentra bajo dependencia laboral, por ello, el contratante no está facultado para impartirle órdenes en la ejecución de las funciones encomendadas. En consecuencia, no originan una relación laboral, no perciben prestaciones sociales, ni ningún derecho exclusivo de los contratos laborales; deben ser ejecutados por el término puramente necesario.

El contrato de prestación de servicios está tipificado por el estatuto general de contratación pública, por el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, que expresa lo siguiente: "*son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados*", en efecto, este artículo contempla que dicho contrato no genera relación laboral y por consiguiente no hay reconocimiento de prestaciones sociales. Es un contrato creado para asegurar el cumplimiento de los fines de la administración pública, es por ello que su utilización principal está en las entidades estatales. Sus características principales son las siguientes:

- Deben celebrarse con fines temporales, en términos específicos, para desarrollar actividades misionales, por lo tanto, su implementación no es compatible con necesidades permanentes.

- La vinculación puede darse tanto para personas naturales como jurídicas, sin embargo, se debe determinar y especificar por qué dichas funciones no pueden ser desempeñadas por el personal de planta
- El contratista goza de total independencia para la ejecución de sus labores, por lo tanto, prima su autonomía.

Por tal razón, el personal contratado por medio de prestación de servicios, son contratistas esporádicos, su función principal es de la de apoyar y brindar acompañamiento a la Administración Pública en cargos transitorios, sin que aquellos se conviertan en permanentes. Por consiguiente, la subordinación como uno de los elementos esenciales del contrato laboral es aquel que vislumbra la diferencia real entre ambos contratos, pues aquellos que celebren contrato de prestación de servicios ostenta la calidad de independencia en la realización de las actividades encomendadas, pues tiene el disfrute del tiempo y “libertad” para el cumplimiento de las misiones, sin embargo, no obtienen el goce de los derechos mínimos laborales como el de prestaciones sociales; resaltando de la misma manera que sí la Administración Pública cae en el error de impartir órdenes a sus contratistas, los somete a su mandato y al cumplimiento de horarios preestablecidos, se configurará como contrato laboral y se dispondrá a otorgar los derechos correspondientes, independientemente de la denominación del contrato, así lo expreso la sentencia 2014-90305 de 2020 Consejo de Estado en la que manifiesta que las entidades estatales no están en la capacidad de exigir subordinación por parte del contratista, ni ordenar la ejecución de actividad distinta a las pactadas en el contrato, por tanto, solo podrá estipularse honorarios profesionales, sin darse denominación distinta.

En concreto, la jurisprudencia ha sido muy enfática en establecer las diferencias entre ambos contratos, es por ello, que no concibe el hecho que exista confusión entre uno y otro, en el concepto 130691 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública manifiesta que los elementos de cada uno son muy diferentes, ya que ambos contemplan cualidades propias y distintivas entre sí, por lo que no pueden confundirse tanto en su naturaleza como en su objeto.

II.

Precedente jurisprudencial de la vulneración de los derechos laborales a raíz de la vinculación por contrato de prestación de servicios.

En la jurisprudencia y en distintos pronunciamientos de las Cortes, se han creado precedentes históricos respecto a los derechos de los trabajadores y la protección de los mismos, pues aquellos han sido sometidos a un sinnúmero de vulneraciones por ser la figura subordinada entre la relación trabajador-empedor, es por ello, que se han originado cada vez más acciones y mecanismo para su amparo; el contrato de prestaciones de servicios es aquel que abarca en su totalidad la máxima vulneración de estos derechos laborales, cuando es aplicado de forma indebida, además de establecerse en normas constitucionales y laborales, los convenios internacionales han implementado una protección especial, tal como dada la extensión de esta práctica ilícita en varios países, por lo que expresa la Organización Internacional de Trabajo (OIT), a través de la Recomendación 198 de 2006, instó a los Estados integrantes a que sean reconocidos y protegidos los derechos de los trabajadores, por lo que es indispensable la contribución a la erradicación de métodos fraudulentos que generan empleos encubiertos, e invitó a la creación de políticas públicas con el fin de coadyuvar a su protección y luchar contra las relaciones labores ocultas.

El personal vinculado mediante este tipo de contrato no tiene derecho a ningún “privilegio” laboral, ya que su principal función es, el prestar un servicio, esto conlleva a que los elementos esenciales del contrato laboral no se constituyan, pero en un porcentaje muy alto de los casos, el contrato de prestación de servicios se ha desvirtuado y se ha convertido sigilosamente en contratos laborales. Estos casos han sido escalados a las Cortes por el grado de afectación a largo plazo que han sufrido los trabajadores vinculados por contrato de prestación de servicios y sus pronunciamientos han sido contundentes, con el fin de terminar con esta práctica violatoria, así lo expresa la sentencia 2013-01143 de 2021 Consejo de Estado “(...)no solo es contraria a la Constitución y a la ley, sino que conduce, irremediamente, a la precarización de las condiciones socioeconómicas mínimas para la supervivencia digna de los trabajadores”.

Practica empleada en su mayoría por la Administración Pública, el Consejo de Estado en el radicado 05001-23-33-000-2013-01143-01 (1317-2016) manifiesta que a pesar de las reiteradas advertencias y alertas indicadas a los entes estatales por la utilización incorrecta e

ilegal de la contratación de prestación de servicios, no solo se sigue empleado sino que además se ha propagado, señalando de igual manera que la Administración Pública vulnera la Constitución y la ley, haciendo uso excesivo de este tipo de contratos, pues desconoce los principios mínimos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico.

Para contrarrestar el uso indebido, indiscriminado y violatorio del contrato de prestación de servicios, jurisprudencialmente se ha desarrollado la figura del contrato realidad, como la relación laboral que se encubre tras la apariencia de un contrato o vínculo distinto al verdadero. En sentencia de unificación del Consejo (2014-90305 de 2020) de Estado se precisó que la figura del contrato realidad se aplica en los casos en lo que se prueba que la ejecución de las actividades propias misionales encomendadas por el contratante, para que sean desarrolladas en sus dependencias, trae consigo elementos esenciales del trabajo, como la sujeción de órdenes y cláusulas para limitar el desempeño de funciones autónomas, que configuran una verdadera relación laboral; se crea dicha figura a partir de la observancia de los principios fundamentales del derecho laboral, consagrados en el artículo 53 de la Constitución, uno de ellos es el de la primacía de la realidad sobre las formalidades, así lo sostuvo la sentencia C 154 de 1997, que expresa la aplicación de dicho principio en los casos y situaciones que se haya optado por la vinculación a través del contrato de prestación de servicios con el fin exclusivo de ocultar una relación laboral y vulnerar las garantías laborales, es por ello, que contempla que, configurado el vínculo laboral, se debe reconocer plenamente la protección de los derechos connaturales, sin distinción a la calificación que se haya adoptado entre las partes, señala que este principio tiene como finalidad *"agotar su cometido al desentrañar y hacer triunfar la relación de trabajo sobre las apariencias que hayan querido ocultarla. Y esta primacía puede imponerse tanto frente a particulares como al Estado mismo"*. Así mismo lo señaló la sentencia C 614 de 2009 de la Corte Constitucional que en las circunstancias en las que se crea una relación laboral, sin importar la designación que las partes hayan dado al contrato, ha sido persistente en sustentar que, de conformidad con lo estipulado por el artículo 53 de la Carta Magna, el principio de primacía de la realidad sobre las formas constituidas por ambas partes, deberá aplicarse la relación laboral entre particulares y las celebradas por el Estado.

Se debe observar que la jurisprudencia ha sido muy clara en exponer que la Administración no está facultada para celebrar contratos de prestación de servicios cuando

aquellos sean una máscara para ocultar verdaderas actividades y funciones que entrañen contratos laborales, y en caso que se presente dicha vulneración, señala la jurisprudencia que en la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades conformadas por las partes del contrato, se llegará desvirtuar el contrato de prestación de servicios y que en esencia sea equivalente a un contrato de trabajo, trae consigo la aplicabilidad de las normas laborales más favorables para el trabajador.

Así mismo, con el fin de salvaguardar la indebida implementación del contrato de prestación de servicios, el Decreto ley 3074 de 1968 dispuso la prohibición de contratación de funciones de carácter permanente, y si fuese necesario ejecutar tales funciones, es indispensable la creación de nuevos puestos de planta para su correspondiente realización. Consecuentemente, el Decreto 1042 de 1978, en su artículo 2, ha definido el concepto de empleo público como un conjunto de facultades, responsabilidad y deberes que deben ser ejecutados por una persona natural, con el fin de cumplir con las necesidades permanentes de los entes estatales.

El consejo de Estado en su sentencia 2013-01143 de 2021 ha establecido ciertos parámetros para identificar si existe una verdadera relación laboral bajo el ropaje externo de un contrato de prestación de servicios y se definen de la siguiente manera: estudios previos, como el objeto del contrato, las actividades temporales a ejecutar y la esencia por el cual fue creado; subordinación continuada, se entiende como la potestad del superior para exigir al subordinado el cumplimiento de un horario, la imposición de órdenes y funciones; las funciones a desempeñar se relacionen con las tareas otorgadas al personal de planta; la prestación personal del servicio, esto quiere decir que, no puede delegarse ninguna función y debe ser realizada personalmente; y la remuneración por los servicios prestados.

Por consiguiente, si se oculta una verdadera relación laboral bajo un contrato de prestación de servicios, por disposición del ordenamiento jurídico se da lugar a la retribución de prestación sociales a favor del trabajador y a cargo de la entidad estatal del que fue contratado, de acuerdo a la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades. Cabe destacar que, además la ley ha establecido que la celebración de contratos de prestación de servicios es una falta disciplinaria gravísima, cuando sea desarrollada para el cumplimiento de funciones que sean requeridas para tiempo completo y se enmarquen en subordinación y falta de autonomía del contratista.

El deber de protección del Estado frente a los trabajadores y frente a la contratación de la Administración Pública por medio de contratos de prestación de servicios, ha generado que su empleo sea limitado, además de los parámetros ya establecidos como se mencionó anteriormente, el artículo 2 de la Ley 80 de 1993 expresa que las entidades estatales, sí celebran este tipo de contratos de forma continua con un mismo contratista, y consecuentemente se incurran en todos los elementos propios de una relación laboral, se entenderá que no hay interrupción entre el contrato base y los sucesivos, además de observarse que entre la terminación y la renovación del contrato no transcurran más de treinta días hábiles, la norma resalta este aparte, puesto que es muy habitual que en la contratación de prestación de servicios se realicen por períodos de cuatro, seis meses y se adicionen por un término igual o superior, y así sucesivamente, pasando por encima de las leyes y jurisprudencia que son muy claros en advertir que solo puede ser utilizado en funciones y actividades temporales.

La sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sus radicado SL4816-2015 y SL40273-2011 contempló que las interrupciones que no sean relevantes o de gran importancia, no desnaturalizan la unidad contractual, por tanto, a pesar que estas adiciones se lleven en un término máximo de treinta días una de otra, no significa que haya una interrupción para el fin demandable, que es la declaración de una relación laboral, por lo tanto, se denota que el ordenamiento jurídico ha establecido una infinidad reglas para contemplar no solo el buen manejo de este tipo de contrato sino además la protección que debe primar para el trabajador.

Sin embargo, a pesar de los intentos fallidos para la efectiva protección de los derechos de los trabajadores, muchas situaciones se escapan a la luz de la justicia, los trabajadores se ven afectados por la no vinculación por medio de contratos laborales que abarca y se encamina a los derechos mínimos laborales los cuales son la estabilidad laboral, estar cobijado por el pago “compartido” de la seguridad social (pensión, salud, riesgos laborales y caja de compensación familiar), además de no gozar de las prestaciones sociales que se efectúan a lo largo de la relación laboral como las cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y prima de servicios, sin contar aquellos que han sido creados especialmente para servidores públicos como bonificaciones, prima de navidad, etc...

Por ello, actualmente la administración de justicia esta represado de acciones de tutelas que advierten con suma urgencia el reconocimiento y pago de sus acreencias laborales; tal es la sentencia T-556 de 2011 “se revisaron dos acciones de tutela presentadas por el mismo accionante: una de ellas contra el juez de segunda instancia del laboral ordinario que revocó el reconocimiento de la existencia de un contrato laboral (1971-2006) y condenaba al empleador a cancelarle todas las prestaciones laborales que se había rehusado a pagarle durante el tiempo laborado (salarios, cesantías, primas de navidad, vacaciones, horas extra, dominicales y festivos)”; o la sentencia T-903/10 que manifestó lo siguiente: “se ordenará al Municipio de Montenegro, Departamento del Quindío que, en el término de quince (15) días hábiles contados a partir de la notificación del presente fallo, cancele los salarios y prestaciones dejados de percibir desde el 2 de enero de 2004 hasta la fecha”. El Estado Social de Derecho en esencia, debe ser garante de los derechos fundamentales estipulados en nuestra Carta Magna, entre ellos, los derechos contemplados especialmente para los trabajadores, los cuales deben ser respetados tales como el Derecho al trabajo, el trabajo digno, protección al trabajo, estabilidad laboral y demás establecidos por el artículo 53 de la Constitución.

III.

Casos y circunstancias de las personas que trabajan bajo la modalidad del contrato de prestación de servicios en la gobernación del meta.

Conforme a lo anterior, se examinó las situaciones en concreto de los contratista de la secretaria de educación de la Gobernación del Meta, encontramos que la vinculación que predomina en esta dependencia es el contrato de prestación de servicios, así mismo lo manifestaron “*en la secretaria de educación del Meta, no existe personal vinculado por relación contractual labora, es decir, no hay trabajadores oficiales vinculados por esta entidad*”, ² también manifestó que han celebrado veinticuatro contratos de prestación de servicios, y cuyo objeto es “*la prestación de servicios profesionales para brindar apoyo a las actividades técnicas en el inicio, ejecución y cierre de convenios solidarios, para el proyecto de mejoramiento de la infraestructura de las sedes educativas del departamento del*

² Información aportada por la secretaria del Meta a través de respuesta a derecho de petición radicado 05 abril 2022. La cual será anexada al trabajo.

*Meta*³, esto quiere decir que el cien por ciento de su contratación se deriva de prestación de servicios, sin que ello concluya la existencia de una vulneración a sus derechos constitucionales, por consiguiente, se debe observar cada caso en particular, para determinar el grado de afectación de sus garantías.

Por tanto, se debe analizar si en el desempeño de sus funciones, se ha incurrido en los elementos esenciales del contrato laboral; como se expuso anteriormente, es importante precisar si los contratistas deben cumplir un horario, si existe el componente de subordinación, y si en consecuencia pueden “faltar” a su puesto de trabajo sin mediar autorización previa por un superior, si tienen la posibilidad de delegar sus funciones u obligatoriamente deben ser ejercidas personalmente, entre tanto, si se cumplen ciertas condiciones establecidas por la norma y la jurisprudencia para la configuración de un contrato realidad y el resarcimiento de sus derechos laborales.

De modo que, existen situaciones especiales de algunos contratistas, pues es evidente que el tiempo de ejecución de su contrato no corresponden a funciones temporales tal como expresa la norma, solo deben ser vinculados para actividades esporádicas, además de la existencia de un horario de atención al público, en el que deberán estar disponibles; en estos casos específicos, podríamos hablar de la configuración de un contrato realidad, pero es importante precisar que solo el juez podrá declararla, mediante la sana crítica, que se plasman los elementos debidamente necesarios para su fallo positivo.

De acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia y la normatividad, los contratistas de las entidades estatales son los más vulnerables a la distorsión de sus contratos, debido a la imposición de cláusulas que atenta contra sus derechos mínimos laborales; de esta manera, no podríamos afirmar que los contratistas de la secretaria de educación de la Gobernación del Meta se encuentra en una situación vulnerable, pero no se debe ignorar el hecho que la esencia de su contrato de prestación de servicios se ha desnaturalizado debido a las condiciones en las que deben desarrollar sus actividades,, siendo esto anormal en el tipo de contrato al cual se encuentran vinculados, de igual manera, los honorarios pactados en dicho contrato, podrían oponerse como elemento del contrato laboral que versa sobre la

³ Información aportada por la secretaria del Meta a través de respuesta a derecho de petición radicado 05 abril 2022

remuneración como contraprestación de los servicios prestados, de acuerdo a la modalidad de pago de aquellos, pues a pesar de pactarse en el contrato inicial la suma de todo el objeto de la actividad, este pago se realiza mensual, confundándose con la remuneración que reciben los trabajadores en un contrato laboral, como se había mencionado anteriormente, algunos contratistas no gozan de “libertad” para ausentarse de sus actividades laborales, sin previo permiso o autorización de su jefe inmediato o superior, además de la prestación de servicios intuitu personae, figura desarrollada en este tipo de contratos, pero que puede entreverse como la prestación personal del servicio, en este punto, se puede vislumbrar confusión, puesto que no es posible delegar funciones, siendo este un elemento esencial de una relación laboral.

Finalmente, quien constituye la configuración de los elementos esenciales de contrato de trabajo y si aquellos se encuentran ocultos para los contratistas en un contrato de prestación de servicios, es la autoridad judicial, aquella que estudia de manera específica cada caso, ya que, no todos pueden estar afectados de la misma manera, o puede que ninguno se encuentre afectado o no crea estar afectado; lo cierto es que la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios se desvirtuó desde el momento en que incurrió por lo menos un solo elemento del contrato de trabajo y por consiguiente, es menester de los entes estatales dar cumplimiento a lo pactado por la Constitución y la ley.

IV.

Afectación de los derechos laborales de las personas que celebran contratos de prestación de servicios.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, Colombia es un Estado Social de Derecho, por tanto, asume responsabilidades de promoción, prevención, intervención y control en las relaciones laborales, la Corte Constitucional ha reiterado en diferentes pronunciamientos que el trabajo goza de una protección especial en nuestro ordenamiento jurídico, su base fundamental da origen al amparo de una infinidad de derechos, así lo expresa la sentencia C 614 de 2009 que define la naturaleza jurídica del derecho al trabajo como principio fundamental de la Constitución, y por ende, limita su libertad de configuración normativa,

siendo un deber social que goza de protección inmediata otorgada por carácter de fundamental.

Así mismo, el derecho al trabajo comprende no solo políticas y medidas para su acceso, sino que se enmarca en salvaguardar los derechos económicos y sociales, resulta claro que sin empleo y sin la mano de obra nuestra economía no podría evolucionar y la sociedad estaría estancada.

El artículo 53 de la Constitución contempla los principios mínimos fundamentales en materia laboral, como la igualdad de oportunidades, remuneración mínima vital, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad de los beneficios mínimos, primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas en la relación laboral, etc... derechos y principios que se consideran violentados por las estipulaciones del contrato de prestación de servicios, ya que al ser de naturaleza civil no gozan del margen constitucionalista de las garantías mínimas laborales.

La mala praxis de la Administración Pública por el uso indebido del contrato de prestación de servicios, ha generado una vulneración a los derechos fundamentales de sus contratistas, al disfrazar este contrato para eludir el pago de prestaciones sociales y demás garantías laborales, siendo contrarias a la Constitución, además de contribuir a la precarización de las condiciones dignas de los trabajadores.

Las personas vinculadas a través del contrato de prestación de servicios, se han visto obligadas a acudir a instancias judiciales para poder obtener la protección y garantía de estos derechos, esto ocurre, cuando a pesar de ejecutar el contrato con todos los elementos intrínsecos de uno laboral, no obtienen estabilidad en el empleo y al terminarse el tiempo estipulado, tampoco pueden disponer de prestaciones sociales. Una de las acciones a disponer por parte del contratista es la denominada nulidad y restablecimiento del derecho que se encuentra en el artículo 85 del C.C.A., en la que pueden acudir a la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo con el fin de que se anule el acto que vulnera su derecho, además de restablecerlo y reparar el daño, la sentencia 00260 de 2016 Consejo de Estado se pronunció acerca de esta acción y expresó que comprende, además de restablecer el derecho como un efecto de volver las cosas al estado anterior, la reparación del daño causado, cuando se imposibilite el efecto de volver las cosas al estado anterior, tratándose la reparación de manera integral como única forma de resarcir el daño a la víctima de esa práctica ilegal.

En efecto, la jurisprudencia ha reiterado en diversas ocasiones que su objetivo principal, cuando un ciudadano acude ante su jurisdicción y se demuestra la configuración del contrato realidad, es conseguir que el fallo sea el más favorable, esto con el fin que sea beneficiado con la obtención de los derechos pretendidos al demostrar la relación laboral subyacente.

En este sentido, es pertinente citar a la Sala de lo Contencioso Administrativo, en su sentencia 00260 de 2016 del Consejo de Estado expresa que se debe tener en cuenta cuales son los criterios correspondientes para el reconocimiento de la reparación de los daños ocasionados por la configuración del contrato realidad, definiendo si dichas actividades encomendadas bajo vinculación de prestación de servicios son similares a las funciones respectivas de los cargos del personal de planta, o si por el contrario, según el caso en concreto, estos parámetros objetivos para la tasación de indemnización pueden variar, por la aplicabilidad de los principios de igualdad de oportunidades y remuneración proporcional, esto quiere decir, que a pesar que su principal objetivo sea la búsqueda hacia la justicia y protección del ciudadano, la garantía de sus derechos se puede ver truncada por un sinnúmero de condiciones establecidas no solo para que sea reconocida la relación laboral sino además para percibir los derechos inherentes que esta conlleva.

En la práctica, poder garantizar la efectiva protección y reconocimiento de estos derechos no es tan fácil, la persona afectada debe acudir a diferentes instancias para que sean declarados, sin contar que en ocasiones no se logra el objetivo, quedando desamparado por la normatividad, sin embargo, se debe tener en cuenta que en muchos casos la negación del derecho deriva al incumplimiento de algunos de los elementos esenciales para la conformación del contrato realidad; pero una vez declarado, el juez deberá pronunciarse acerca de los derechos vulnerados y cómo pueden ser otorgados al ciudadano desde la iniciación del contrato, por tanto, no siempre pueden llevarse a cabo como aquel que siempre estuvo vinculado por contrato laboral, con ello surge una nueva acción llamada indemnizatoria, cuando es inviable volver las cosas a su estado anterior “es sabido es que dentro de la sociedad y la naturaleza hay situaciones que resultan irreversibles y la única manera de compensar a la víctima es a través de una retribución pecuniaria” (Sentencia 4149 de 2008 Consejo de Estado).

En consecuencia, el contratista al estar vinculado a un contrato no acorde al desempeño de sus funciones, debería ser tratado como empleado público, ya que cumplía sus actividades como aquellas asignadas a servidores públicos, empero, la jurisprudencia ha expresado que si se declara que realmente ejerció contrato laboral y se otorga la reparación del daño, no podrá efectuarse como si este hubiese adquirido esta condición, puesto que se debe cumplir una serie de requisitos estipulados por la norma para acceder a un cargo público, así lo advierte la sentencia 2011-00400 de 2020 Consejo de Estado manifestando que la configuración de un contrato realidad, no convierte al contratista espontáneamente en empleado público, sin embargo, no imposibilita su acceso a la reparación del daño, pero sin restablecer sus derechos como un probable reintegro, ni los pagos dejados de percibir, pues dependiendo el caso en concreto se debe analizar si el cargo de planta existía, resaltando de igual manera el derecho de recibir el pago total de sus prestaciones sociales no generadas.

Por tal motivo, estos derechos económicos pretendidos no pueden denominarse como restablecimiento del derecho sino como reparación del daño y el Consejo de Estado se ha pronunciado y en consecuencia, una vez reconocidos todos los elementos esenciales del contrato laboral, surge automáticamente el derecho al pago y reparación del daño, con base a la tasación de emolumentos que perciben los servidores públicos de la entidad contratante.

Sin embargo, se han determinado varias alternativas para tasar la indemnización de perjuicios en los casos en que cargo no exista o haya confusión al respecto, por lo que se ha acudido a realizar la base de liquidación a partir de los honorarios pactados, con el fin de no continuar vulnerando los derechos de aquellos.

Si bien es cierto, el ordenamiento jurídico ha propendido por la eficacia de los derechos del afectado, y se ha podido materializar la indemnización de perjuicios, los jueces de la República han tenido un reto muy grande en tratar de reparar los daños ocasionados integralmente, pues la Constitución y la ley son muy estrictas en algunos apartes, como es el tema los impuestos que se generan por la firma de un contrato de prestación de servicios o el caso de la seguridad social y sus aportes, y la imposibilidad que exista un retorno por lo pagado, el Consejo de Estado ha señalado que es improcedente la devolución de los aportes realizados con anterioridad a la declaratoria de contrato realidad y específicamente se ha pronunciado sobre los aportes a salud, considerando que la esencia de los aportes parafiscales es la obligatoriedad en el pago, pues su recaudo corresponde a un fin específico y por tanto

no constituyen un valor a favor de la persona, en tanto que su finalidad es la garantizar la prestación del servicio.

En efecto, la pretensión del afectado es poder recuperar su calidad de trabajador y por tanto, que sus aportes a seguridad social se retomen tal como si hubiese estado vinculado como trabajador desde el inicio, pero, como lo señaló la jurisprudencia, no es posible, específicamente la Sala de lo Contencioso expresa que si bien es cierto, la administración pública incurrió en la indebida contratación y por ende no realizó las respectivas afiliaciones que estaba su cargo, a la declaratoria del hecho no es procedente la reclamación del reembolso de los aportes que el contratista pagó de más, por ser estos aportes obligatorios y de naturaleza parafiscal, por consiguiente el trabajador encubierto por la modalidad de prestación de servicios, no tiene el alcance de volver las cosas a su estado anterior; de igual modo, la Sala se pronunció respecto a los aportes pensionales y declara el reconocimiento de estos aportes a título de restablecimiento del derecho, esto quiere decir, que la Administración Pública está en la obligación de resarcir este perjuicio desde el origen de la vulneración a la relación laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Consejo de Estado ha advertido que es factible reconocer el pago de prestaciones ordinarias como cesantías, intereses, vacaciones y primas, y demás propias del cargo, pero en cuanto a las de índole parafiscal como las del sistema de seguridad social no sucede de la misma manera y ha determinado que debe analizarse el caso en concreto en base a criterios establecidos en la jurisprudencia para efectuar dichas cotizaciones, pero no existe norma general que acredite la devolución de estos aportes.

Es así, como el contrato de prestación de servicios que encubre una verdadera relación laboral, entrevé una de las mayores desventajas para el contratista, pero a favor de la Administración Pública, en cuanto a los aportes a seguridad social, pues quien asume el pago total de estos es el contratista, en cambio en la vinculación laboral, el empleador asume un porcentaje mayor en estas contribuciones, sin contar el pago íntegro del 4% que asume para el pago de compensación familiar.

Otro aspecto, es aquel en el que el contratista es obligado de cierta manera ha “gozar” de un descanso mientras se surte la renovación de su contrato, pero, sin beneficios de un verdadero trabajador, pues no se obtiene contraprestación alguna en estos intervalos de

tiempo, por el contrario, en una relación laboral establecida, se es otorgada esta prestación social de acuerdo al tiempo laborado.

A raíz de las afectaciones sufridas, se originan vulneraciones de mayor envergadura, como es el derecho a la igualdad, los contratistas al ser diferenciados y tratados distintamente a los empleados públicos, a pesar de tener dicha calidad encubierta, pues obtienen condiciones desiguales, negando derechos y beneficios propios de su cargo, aun realizando actividades similares y siendo subordinados por los mismos superiores; dicha afectación no logra ser reparada por la ley y la Constitución, por el contrario, conlleva a una discriminación, perjudicando de sobremanera el preámbulo de la Constitución, y los principios laborales como el de la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos y a la estabilidad en el empleo; debido a este trato diferencial, nos encontramos con el panorama del acoso laboral, al no ser una relación explícitamente laboral, no existe regulación propia sobre el acoso en personal vinculado a través de prestación de servicios, ya que la existencia de este concepto obedece al elemento de subordinación y dependencia que solo puede ser atribuible a los trabajadores.

Como consecuencia, a pesar del margen de protección creado por nuestro ordenamiento jurídico con el fin de salvaguardar los derechos y garantías laborales, no es posible abarcar una reparación integral, pues, en palabras comunes se puede expresar como “el daño ya está hecho”, a pesar de las acciones creadas por la normatividad, los derechos no pueden resarcidos en todos los casos, y así como se mencionó previamente, tampoco pueden ser compensados en su totalidad. Las consecuencias de no poder comprender todos los sectores tanto públicos como privados para el efectivo amparo de los trabajadores, ha creado una órbita de ilegalidad que va en ascenso y que trae consigo la precarización laboral, dejando prever la vulneración al mínimo vital, a la dignidad humana y por supuesto, el derecho al trabajo y quien es el mayor promotor de estas injusticias laborales es la Administración, aquella que por el contrario debe propender por condiciones justas para los trabajadores.

Sin embargo, expuesto por la misma jurisprudencia, en sentencia 2013-01143 de 2021 Consejo de Estado señala una vulneración sistemática a la Constitución, por tanto se cita el siguiente aparte: *“esta conclusión, consolidada en múltiples fallos de tutela, muestra que al interior de algunas entidades públicas se ha impuesto, como práctica extendida, una violación al orden constitucional por parte del Estado, que por mandato de la Carta, es el*

primer llamado a ser el referente ético de su cumplimiento". Y a pesar de los esfuerzos por no continuar con esta práctica incorrecta, no se ha logrado el fin y cada vez son más los individuos que se ven afectados por esto, sin tener mayor resultado el acudir a las instancias judiciales, puesto que, existen garantías laborales que no pueden efectuarse, por la imposibilidad de volver las cosas a su estado anterior, sin mencionar a aquellos contratistas que no conocen su situación laboral y por tanto, no llevan a cabo la reclamación de sus derechos o lo ejercen por fuera del término establecido por desconocimiento, configurándose de esta manera la prescripción de sus derechos laborales.

Conclusiones

Para sintetizar la naturaleza jurídica de los contratos de prestación de servicios y los contratos laborales, se puede observar que su finalidad es completamente diferente, pues el primero recoge ciertos componentes para su constitución, como el de la independencia para cumplir con las misiones encomendadas, goza de ciertos privilegios como disponibilidad de tiempo, ejercer su profesión en diferentes entidades, etc...por el contrario, el contrato laboral se beneficia de derechos y garantías mínimas contempladas en un marco de protección por la Constitución y la ley.

La vinculación de trabajadores a contratos de prestación de servicios, es el resultado del desconocimiento e ilegalidad de aplicación del régimen de contratación estatal, pues aquellos son utilizados en funciones permanentes, sin realizarse el debido proceso para los cargos correspondientes, además de traer consigo cláusulas abusivas pasando por encima del ordenamiento jurídico y de los derechos de los trabajadores.

La protección constitucional que se ha atribuido al trabajo, se debe prever de forma plena, esto es, que no solo se trata del acceso a un empleo, sino además debe predominar el desarrollo de sus actividades en condiciones dignas, que de las funciones ejecutadas se obtenga una prestación acorde con su cantidad y calidad, en consecuencia, deben ser ejercidas conforme a los principios constitucionales del trabajo.

Como resultado de la configuración del contrato realidad, en aquellos casos donde se cumplen los elementos esenciales de la relación laboral, podemos observar el grado de afectación imputable al contratista, en el caso en concreto del personal de la Secretaria de

Educación de la Gobernación del Meta, como bien se expuso, esta dependencia solo celebra contratos de prestación de servicios, viéndose afectados de una u otra manera, puesto que, cumplen intrínsecamente con los elementos propios de la relación laboral, pues están ligados a una subordinación, deben cumplir un horario establecido, no pueden ausentarse de su puesto de trabajo sin la previa autorización de su superior, y sus actividades deben ser realizadas personalmente, pues no pueden ser delegadas, aquellas cláusulas abusivas desnaturalizan la esencia del contrato de prestación de servicios, que conlleva a la vulneración de los derechos y principios constitucionales.

En este sentido, se observa la preocupación por la injustificada utilización de dicho contrato, pues conlleva al quebrantamiento de la supremacía constitucional y a la vigencia del orden justo, siendo el ente violatorio el mismo Estado, al tergiversar el carácter propio de la contratación estatal, sin tener pretexto alguno de su desconocimiento, pues la ley regula minuciosamente el contrato de prestación de servicios, resaltando su origen principal y diferenciador de cualquier otro contrato, por ello, resulta inaceptable que las Alcaldías, Gobernaciones y demás entes estatales no recapaciten sobre los graves consecuencias que generan no solo para el contratista, sino para el Estado causando un detrimento patrimonial, pues es aquel que debe sufragar las reparaciones e indemnizaciones derivadas de los juicios iniciados por las personas afectadas.

En consecuencia, se vulnera el régimen de contratación estatal, ignorando el proceso correspondiente para el ingreso a la función pública, otorgando funciones permanentes, y dando cabida a la discriminación salarial y prestacional, además de vulnerarse por consiguiente el régimen laboral y sus garantías constitucionales, sin la observación de las prohibiciones legales.

Sin embargo, la protección al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, ha configurado el denominado contrato realidad que, reuniendo los elementos esenciales de la relación laboral, es en resumen una de las medidas a la que pueden acudir los contratistas para el resarcimiento de sus derechos violentados, además de acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para que se declare la nulidad del acto administrativo que transgrede sus derechos.

Cabe señalar que, el ordenamiento jurídico contempla acciones pertinentes para sancionar a las autoridades públicas que realicen vinculaciones indebidas e infrinjan la normatividad de la contratación estatal.

En conclusión, el contrato de prestación de servicios, no puede constituirse en un mecanismo para desconocer derechos y garantías laborales, por consiguiente, ningún contrato, acuerdos entre partes, o convenio pueden menoscabar el derecho al trabajo, la dignidad humana, y demás principios constitucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-029-16.htm#:~:text=En%20el%20C3%ADnea%20con%20estos%20razonamientos,un%20contrato%20con%20diferente%20denominaci%C3%B3n.>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=172056>

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=172592

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=3410

<https://www.elemprego.com.co/noticias/consejos-profesionales/contratos-laborales-ventajas-y-desventajas-4319>

<https://www.laopinion.com.co/economia/ventajas-y-desventajas-de-un-contrato-por-prestacion-de-servicios>

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/contrato-laboral-versus-contrato-por-prestacion-de-servicios-508527>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39803>

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/uso-indiscriminado-de-contratos-de-prestacion-de>

<https://derlaboral.ueexternado.edu.co/uncategorized/unificacion-de-reglas-en-la-teoria-del-contrato-realidad-la-reciente-jurisprudencia-del-consejo-de-estado/>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=81194>

[https://www.redjurista.com/appfolders/images/news/05001-23-33-000-2013-01143-01\(1317-16\)SUJ-025-CE-S2-2021_20210909.pdf](https://www.redjurista.com/appfolders/images/news/05001-23-33-000-2013-01143-01(1317-16)SUJ-025-CE-S2-2021_20210909.pdf)

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71154>
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=63647
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/uso-indiscriminado-de-contratos-de-prestacion-de>
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-614-09.htm>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167509>
<https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/unificacion-de-reglas-en-la-teoria-del-contrato-realidad-la-reciente-jurisprudencia-del-consejo-de-estado/>
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-903-10.htm>
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=32815>
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-308-94.htm>
<https://www.consejodeestado.gov.co/wp-content/uploads/2021/09/UnifFirmas.pdf>
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm#:~:text=las%20siguientes%20caracter%C3%ADsticas%3A-,a.,acuerdan%20las%20respectivas%20labores%20profesionales.>
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANGL,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument



Villavicencio, 17 de mayo de 2022

Doctora
LINA ESERANZA CURTIDOR LINARES
C.C. 1.121.929.643
3204399123
Email. linacurtidor@hotmail.es

Asunto: Respuesta a su solicitud elevada a través de correo electrónico

Reciba un cordial saludo,

En atención a la solicitud de información respecto de cuanto personal hay contratado para la Secretaría de Educación y dentro del personal contratado para las actividades de la dependencia, cuantos son contratados por contrato laboral y cuantos por prestación servicios de manera atenta se procederá a emitir respuesta en los siguientes términos:

Respecto al número de personas contratadas para la secretaría de Educación del Meta, me permito relacionarlos en el siguiente cuadro:

Detalle	Cantidad	Tipo de Vinculación
Docentes y Directivos	4.195	Legal y reglamentaria
Docentes		
Administrativos	214	Legal y reglamentaria

Nota. En la secretaria de educación del Meta no existe personal vinculado por relación contractual laboral, es decir no hay trabajadores oficiales vinculados por esta entidad.

Sin embargo, la Secretaria de Educación del Meta, celebró veinticuatro (24) Contratos de prestación de servicios, con un término de ejecución de tres (3) meses y veinticinco (25) días, con una fecha de inicio de 26 de enero de 2022 hasta el 20 de mayo de 2022, cuyo objeto y estipulaciones se describen a continuación.

El Personal mencionado en el párrafo anterior, se contrató para apoyar funciones de la secretaria Educación del Meta, en el proyecto BPPID No. 2020005500029 **"MEJORAMIENTO DE LA INFRAESTRUCTURA DE DIFERENTES AMBIENTES EN SEDES EDUCATIVAS OFICIALES DEL DEPARTAMENTO DEL META"**

OBJETO DEL GASTO

Brindar apoyo, seguimiento y control en el inicio, ejecución y cierre del proyecto en los aspectos técnicos, administrativos, financieros, jurídicos y comunicaciones del

Firma:	Firma:
Elaboró: William Alexander Guerrero Hernández	Revisó: Laura Marcela Calvo
Cargo: CPS - Contratista	Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica



Carrera 33 No 38 -45 / Edificio Gobernación / Meta / Colombia
 PBX: (+57) 8 681 85 00 / Línea Gratuita: 01 8000 129 202
 www.meta.gov.co



departamento del meta. alcance: "prestación de servicios profesionales para brindar apoyo a las actividades técnicas en el inicio, ejecución y cierre de los convenios solidarios, para el proyecto de mejoramiento de la infraestructura de las sedes educativas del departamento del meta".

DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

Los beneficiarios son los estudiantes de las sedes educativas, las cuales son merecedoras de los convenios solidarios celebrados entre el departamento (cofinancia los recursos) y la JAC, entidad sin ánimo de lucro, encargada de colocar la mano de obra calificada para la ejecución del mejoramiento.

PERTINENCIA DEL OBJETO DEL GASTO CON LAS ACTIVIDADES DEL PROYECTO

Para dar cumplimiento a la ejecución del proyecto se hace necesario brindar apoyo, seguimiento y control en el inicio, ejecución y cierre técnico, en los aspectos administrativos, financieros y jurídico descrita en el proyecto, para ello se debe realizar un óptimo seguimiento a la ejecución de las actividades planeadas.

CORRESPONDENCIA ENTRE EL OBJETO DEL GASTO Y EL MARCO LEGAL

Para la prestación de servicios de apoyo a la gestión, la entidad podrá contratar directamente con la persona que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre experiencia en el área solicitada en el presente estudio previo, sin que se requiera previamente de varias ofertas, tal como lo establece la ley 80 de 1993 art. 32 ley 1150 de 2007 literal h numeral 4 art. 2 y los artículos 2.2.1.2.1.4.1 y 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015.

SITIOS DE MEJORAMIENTOS EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS QUE ESTAN A CARGO DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL META, entidad certificada por el Ministerio de Educación Nacional.

- CERRAMIENTOS DE LAS INSTITUCIONES Y CENTROS EDUCATIVOS, ubicados en los 28 municipios del departamento del Meta.
- MEJORAMIENTO DE ZONAS DE RECREACIÓN Y DEPORTE, en los instituciones y centros educativos de los municipios del departamento del Meta.
- MEJORAMIENTO DE AULAS, en las instituciones y centros educativos de los municipios del departamento del Meta.

Cabe considera, por otra parte, la Secretaria de Educación del Meta, celebró nueve (9) Contratos de Prestación de Servicios, en otras palabras: seis (6) modelos lingüísticos y tres (3) interpretes, con un término de ejecución de diez (10) meses, con una fecha de inicio de 01 de febrero de 2022 hasta el 30 de noviembre 2022, cuyo objeto se describe a continuación.

Firma:	Firma:
Elaboró: William Alexander Guerrero Hernández	Revisó: Laura Marcela Calvo
Cargo: CPS - Contratista	Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica



Carrera 33 No 38 -45 / Edificio Gobernación / Meta / Colombia
 PBX: (+57) 8 681 85 00 / Línea Gratuita: 01 8000 129 202
www.meta.gov.co



El Personal mencionado en el párrafo anterior, se contrató para apoyar funciones de la secretaria Educación del Meta, en el proyecto BPPID No. 2020005500038 "IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS PARA ATENDER LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD, CAPACIDADES Y TALENTOS EXCEPCIONALES, MATRICULADOS EN LOS ESTABELCIEMEINTOS EDUCATIVOS OFICIALES DE LOS 28 MUNICIPIOS DEL DEPARTAMENTO DEL META "

Cordialmente,

GUSTAVO ZULETA URIBE
Gerente Administrativo y Financiero

Firma:	Firma:
Elaboró: William Alexander Guerrero Hernández	Revisó: Laura Marcela Calvo
Cargo: CPS - Contratista	Cargo: Jefe Oficina Asesora Jurídica



🏠 Carrera 33 No 38 -45 / Edificio Gobernación / Meta / Colombia
☎ PBX: (+57) 8 681 85 00 / Línea Gratuita: 01 8000 129 202
🌐 www.meta.gov.co