



MEMORANDO
20231300030293

FECHA: Bogotá D.C., 23 de febrero de 2023

PARA: **DIANA FARIDE FANDIÑO HERRAN**
Coordinadora del Grupo de Acreditación de Laboratorios

DE: **GILBERTO ANTONIO RAMOS SUÁREZ**
Jefe Oficina Asesora Jurídica

ASUNTO: **Concepto sobre estabilidad ocupacional reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por salud, vinculadas mediante contrato de prestación de servicios.**

Cordial Saludo,

El presente documento, tiene como propósito emitir un pronunciamiento jurídico sobre el caso planteado por la ex contratista SILVIA VANESSA BARRERA LESMES, quien estando vinculada al IDEAM mediante contrato de prestación de servicios No. 159 del 2022, y antes de finalizar dicha vigencia, informa a su supervisor contractual sobre sus condiciones especiales de salud¹, solicitando que en virtud de ello se le aplique un fuero o garantía de estabilidad laboral reforzada, esto para continuar vinculada mediante un contrato de prestación de servicios en la vigencia 2023.

I. FUNDAMENTOS NORMATIVOS:

Sobre la garantía de la estabilidad laboral reforzada:

Si bien, por mandato del artículo 13 constitucional, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la garantía de estabilidad, en desarrollo del principio de igualdad, en personas con específicas circunstancias de vulnerabilidad, el Estado debe realizar un esfuerzo adicional para garantizarles condiciones de estabilidad en el empleo, pues, de no contar con esta protección reforzada, se causarían graves afectaciones a sus derechos fundamentales.

Es así como la Corte Constitucional en Sentencia C-470 de 1997 expresa lo siguiente:

¹ Diagnóstico de cáncer de mamá, el cual reposa en la respectiva historia clínica que fue anexada al expediente de la contratista, documento que permanece sujeto a reserva, comprometiendo a todo el que tenga acceso al expediente, para que se limite a efectuar la consulta en el marco de sus funciones, y únicamente en cuanto toque con las conclusiones del presente concepto.



“(…) en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. (…) La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto.”

Sobre las características de esta protección, la Corte Constitucional también se ha pronunciado en múltiples sentencias, por ejemplo, una de ellas es la Sentencia T-337 de 2009:

“(…) implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, (i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz.”

Ahora bien, al existir diferentes formas de vincularse al Estado y a sus entidades descentralizadas, con características particulares de vinculación, permanencia y retiro, la estabilidad laboral se va a manifestar de manera diferente en cada una de ellas.

Por eso es necesario pronunciarse sobre su tratamiento en el caso de las personas que no cuentan con una vinculación legal o reglamentaria, sino que están bajo la modalidad específica de contratistas por prestación de servicios vinculados a entidades del Estado.

Respecto de la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios:

La Ley 80 de 1993², en el numeral 3º del artículo 32 establece que son contratos de prestación de servicios los siguientes:

“ARTÍCULO 32.

(…)

3o. Contrato de prestación de servicios

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

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

(…)”. (Negrillas fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, por expresa prohibición legal los contratos de prestación de servicios no generan relación laboral ni prestaciones sociales. En otras palabras, expresa el legislador textualmente que en virtud del contrato de prestación de servicios no se pueden establecer relaciones laborales. Por lo tanto, estos contratos

² “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”



no se rigen por las reglas y normas laborales, sino por la regulación sobre la contratación estatal correspondiente. Su modalidad de selección, según la Ley 1150 de 2007, es la contratación directa.

En concordancia con ello, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-154 de 1997, al analizar la exequibilidad del citado numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, manifestó que:

" (...) El contrato de prestación de servicios se celebra por el Estado en aquellos eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas vinculadas con la entidad oficial contratante o cuando requiere de conocimientos especializados, para lo cual se establecen las siguientes características: a. La prestación de servicios versa sobre una obligación de hacer para la ejecución de labores en razón de la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia, con la cual se acuerdan las respectivas labores profesionales. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, constituye el elemento esencial de este contrato. c. **La vigencia del contrato es temporal y, por lo tanto, su duración debe ser por tiempo limitado y el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido.** Por último, no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y mucho menos con los elementos configurativos de la relación laboral, razón por la cual no es procedente en aquellos eventos el reconocimiento de los derechos derivados de la subordinación y del contrato de trabajo en general, pues es claro que si se acredita la existencia de las características esenciales de éste quedará desvirtuada la presunción establecida en el precepto acusado y surgirá entonces el derecho al pago de las prestaciones sociales en favor del contratista, en aplicación del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo." (Negrillas fuera de texto).

Es decir que hay una característica preponderante de temporalidad del contrato de prestación de servicios, y por ello siempre que se vincule mediante esta modalidad, la duración del contrato debe ser por un tiempo limitado.

Ahora bien, sobre la distinción entre la relación laboral y la vinculación contractual por prestación de servicios con el Estado, la Corte Constitucional mediante sentencia C-614 de 2009, Magistrado Ponente: Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, expresó lo siguiente:

"En este sentido, **es evidente que el Constituyente no estableció el mismo trato jurídico para la relación laboral y para la vinculación contractual por prestación de servicios con el Estado**, pues mientras que la primera tiene amplia protección superior la segunda no sólo no tiene ninguna referencia constitucional porque corresponde a una de las múltiples formas del contrato estatal, sino que no puede ser asimilada a la relación laboral porque tiene alcance y finalidades distintas. **Así las cosas, desde la perspectiva constitucional no es posible erigir para la relación laboral con el Estado y para el contrato de prestación de servicios consecuencias jurídicas idénticas y las mismas condiciones de acceso a la función pública.**" (Negrilla fuera de texto).

Hasta este punto podría interpretarse que la estabilidad laboral reforzada es solamente aplicable a las relaciones laborales o legales y reglamentarias, no obstante, con posterioridad, la misma Corte Constitucional, en diversas sentencias, ha venido aclarando su aplicación, señalando que esta se puede hacer extensiva a las diferentes formas de vinculación.

Por ejemplo, en la Sentencia SU-049 de 2017 el máximo tribunal constitucional señaló:

"5.1. (...) En nuestro medio jurídico, la locución 'laboral' se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica **no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino**



también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje. En efecto, desde la Sentencia T-1210 de 2008 la Corte ha sostenido (esta postura). Luego esta posición se ha reiterado en distintas ocasiones, como por ejemplo en las Sentencias T-490 de 2010, T-988 de 2012, T-144 de 2014 y T-310 de 2015 (...).

5.2. En las relaciones de prestación de servicios independientes no desaparecen los derechos a “la estabilidad” (CP art 53), a una protección especial de quienes “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” (CP arts. 13 y 93), a un trabajo que “en todas sus modalidades” esté rodeado de “condiciones dignas y justas” (CP art 25) y a gozar de un mínimo vital (CP arts. 1, 53, 93 y 94). (...)

“Por este motivo, más que hablar de un principio de estabilidad laboral reforzada, que remite nominalmente por regla a las relaciones de trabajo dependiente, **debe hablarse del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, por ser una denominación más amplia y comprehensiva (...)**.”(Negrilla fuera de texto).

Es decir, la jurisprudencia ya nos da hoy en día un reconocimiento de esa estabilidad laboral u ocupacional reforzada, por parte de la Corte Constitucional, en el contrato de prestación de servicios, pues como se evidenció anteriormente, el criterio unificado en la Sentencia SU-049 de 2017 conlleva a la postura de que la figura de estabilidad laboral u ocupacional es aplicable a **todo tipo de relación ocupacional divergente**, por lo que no es necesario que exista una subordinación o un contrato realidad de fondo.

Estabilidad laboral reforzada en contratistas del Estado en condición de debilidad manifiesta por cuestiones de salud:

Según la Corte Constitucional, en Sentencia T-277/20, la situación de debilidad manifiesta por cuestiones de salud, se da cuando el individuo se encuentra en los siguientes eventos: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada”.

Su reconocimiento, se deriva de la Constitución Política de 1991, particularmente, en su artículo 13, que plantea como deber del Estado garantizar las condiciones de igualdad real y efectiva, especialmente, a personas en situación de debilidad manifiesta.

Esta obligación también se encuentra reiterada en los artículos 47 y 54 superiores, recalando los deberes de creación de políticas de integración social para “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” (art. 47) y de propender por la ubicación laboral de las personas, garantizando el derecho del trabajo a los minusválidos, según su condición.

Es decir que la persona se encuentra en un especial estado de vulnerabilidad por sus afecciones de salud físicas o mentales, dificultándosele el ejercicio normal de sus labores, y debido a esta condición de vulnerabilidad, se hace necesaria la protección para que no sea desvinculado en razón de esa situación específica.

En concordancia con ello, la Corte Constitucional ha buscado proteger los diferentes tipos de condiciones que pueden originar la debilidad manifiesta, por ejemplo, en la Sentencia T-019, de 2011, manifestó:



*“Estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios del Estado Están amparadas por la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no solamente aquellas personas que tienen la condición de discapacitadas, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, **sino también, quienes se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, ya sea por acaecimiento de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, ni si es de carácter transitorio o permanente.**”*

Específicamente, en el caso de los contratistas estatales con esta condición de debilidad manifiesta, se puede encontrar el ejemplo de la Sentencia T-1210 de 2008, la cual reiteró que, para que proceda la acción de tutela, debe comprobarse la conexidad entre la desvinculación y la condición de vulnerabilidad, configurando discriminación. De lo contrario, el conflicto deberá resolverlo el juez ordinario. Además, manifestó:

*“Desde este panorama, puede concluirse que, **aún en el seno del contrato de prestación de servicios, puede predicarse ciertas garantías de la que gozan las relaciones laborales, al cobrar importancia los principios de estabilidad laboral a ciertos sujetos y de primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral, y en los eventos en que se pueda advertir la desnaturalización del contrato de prestación de servicios.**”* (Negrilla fuera de texto).

Posteriormente, en la Sentencia T-490 de 2010, en virtud del principio de solidaridad social, se argumentó la obligación del Estado de proteger a las personas que se encuentran en debilidad manifiesta. Por tal razón, decidió no analizar previamente si existía, o no, un contrato realidad y tuteló el derecho de la estabilidad laboral a la accionante, expresando lo siguiente:

*“Para la Sala, **resulta totalmente contraria la actuación del Hospital Occidental de Kennedy a los derechos fundamentales a la dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada de una persona que se encuentra en una situación de debilidad manifiesta por no renovar la orden de prestación de servicios, cuando la accionante se encontraba incapacitada por el médico tratante como consecuencia de la lesión que padece (...).**”*

“En efecto, la Corte Constitucional definió que, sin importar el tipo de relación laboral y la naturaleza de la discapacidad, todo trabajador en esta situación tiene derecho a que se le garantice la estabilidad laboral reforzada por estar en una condición de debilidad manifiesta. Por tanto, el empleador podrá únicamente mediante autorización del inspector de trabajo y por una justa causa objetiva desvincular al trabajador que presente una disminución física o psíquica en su organismo.” (Negrilla fuera de texto).

Como puede evidenciarse, en esa sentencia se amparó el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionada, **aun estando vinculada mediante contrato de prestación de servicios**, al verificarse que la no renovación fue debido a la condición de salud de la accionante y, por lo tanto, se ordenó la renovación del contrato.

Hasta este punto entonces, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha señalado la procedencia de la tutela para obtener la protección de la estabilidad laboral reforzada del trabajador en debilidad manifiesta, independientemente de la clase de relación contractual que adopten las partes, sea esta mediante contrato de trabajo o de prestación de servicios.

Con posterioridad, la Sentencia T-988 de 2012 reiteró lo expresado en las sentencias T-1210 de 2008 y T-490 de 2010, así:

“(…) la estabilidad no depende de la denominación del vínculo por el cual la persona logra ejercer una alternativa productiva. La eficacia directa de la Constitución Política en lo que hace al principio de no discriminación y el



deber de solidaridad; y la existencia de deberes en cabeza de toda la sociedad para la integración de la población con discapacidad, proscriben una lectura que limite la protección al escenario específico del contrato de trabajo, o a una modalidad determinada de este último.

La naturaleza del vínculo, sin embargo, posee importancia al momento de determinar el alcance del amparo, una vez constatada la violación al derecho a la estabilidad laboral reforzada pues, a manera de ilustración, resulta claro que la terminación de un vínculo de carácter laboral indefinido debe dar lugar al reintegro sin solución de continuidad y, en caso de hallarse plenamente comprobada la actitud discriminatoria del empleador, puede dar lugar a la condena al pago de la indemnización de 180 días de salario. A su turno, cuando la opción productiva es un contrato o una orden de prestación de servicios, el amparo se concreta en declarar la ineficacia de la terminación del mismo, y ordenar su renovación por un período igual al inicialmente pactado. Obviamente, si persiste el estado de debilidad manifiesta del actor por razones de salud, la terminación del nuevo contrato estará sometida a la existencia del permiso de la autoridad del trabajo.”

Después de esa providencia, la Corte, en sentencia T-040 de 2016 decidió aplicar la figura de la estabilidad laboral reforzada en un contratista. Pero también resaltó la importancia de analizar la naturaleza real del contrato, con el fin de identificar los efectos aplicables de ser encontrada pertinente la protección:

“De esta manera, pese a encontrar diferentes métodos para resolver los problemas jurídicos planteados, en ninguno de los pronunciamientos constitucionales se ha negado el derecho con el único argumento de tratarse de un contrato de prestación de servicios. [...] **Ahora bien, la relevancia que tiene el determinar o no la existencia de un contrato realidad tiene como consecuencia las órdenes a impartir en el caso concreto, (i) si se declara el contrato realidad y se configura un despido en razón de la discapacidad, se deberá ordenar el reintegro y se condenará al pago de la indemnización de 180 días de salario; y (ii) si no se demuestra la existencia de un contrato laboral, es necesario probar que: (a) la situación de debilidad manifiesta del accionante requiere la actuación urgente del juez de tutela con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable y (b) que sea evidente que la no renovación del contrato fue consecuencia del estado de salud del contratista; cumplidos los requisitos, el juez de tutela proferirá las órdenes que considere necesarias para superar la vulneración.**” (Negrilla fuera de texto).

Finalmente, la Sentencia SU-049 de 2017 decidió reconocer el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada a las personas vinculadas a través de contratos de prestación de servicios de esta manera:

“En nuestro medio jurídico, la locución ‘laboral’ se asocia legislativamente a las relaciones de trabajo dependiente, caracterizadas por la prestación de servicios personales bajo subordinación jerárquica. No obstante, esta Corte ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplica no solo a quienes tienen un vínculo de trabajo dependiente estrictamente subordinado y sujeto al derecho laboral, sino también a quienes están insertos en relaciones ocupacionales divergentes, originadas por ejemplo en un contrato de prestación de servicios o en un contrato de aprendizaje.

Por lo tanto, en esta providencia no se analizó la existencia de un contrato realidad, aspecto que fue criticado en el salvamento parcial de voto, por parte de la magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, quien consideró que este se debió haber realizado, pues en el caso era evidente su existencia. Ella tampoco comparte que se aplique esta protección constitucional a contratos de prestación de servicios, pues en su opinión desnaturaliza la figura.”

Finalmente, la Corte Constitucional en Sentencia SU-040 de 2018 señaló respecto de la estabilidad laboral reforzada lo siguiente:

“3. La protección constitucional a personas en condición de discapacidad. Reiteración de jurisprudencia



3.1. De conformidad con el Artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.^[28] Así mismo, el Artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.^[29] En ese sentido, la Corte desarrolló el concepto de igualdad en las relaciones laborales de la siguiente manera:

“(…) el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que las desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas.”

3.2. La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas;^[31] (ii) **personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud;**^[32] (iii) aforados sindicales;^[33] y (iv) madres cabeza de familia.^[34] En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”^[35] Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.^[36] En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.

El sustento normativo de esta protección especial se encuentra en los principios de Estado Social de Derecho,^[37] la igualdad material^[38] y la solidaridad social, consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización resaltan la obligación constitucional del Estado de adoptar medidas de protección y garantía en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta. Por su parte, la Ley 361 de 1997, expedida con fundamento en los Artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución, persigue proteger los derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales de las “personas con limitación”^[39] y procurar su completa realización personal y total integración a la sociedad.

Esta Corporación, señaló al respecto que “[q]uien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social”.^[40]

3.3. Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en



condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.¹⁴

La posición sentada en la sentencia SU 049 de 2017, es la aplicable actualmente en Colombia, en virtud de la cual se incluye dentro de la protección de estabilidad laboral reforzada a los contratistas cuando se encuentren frente a situaciones de debilidad manifiesta. No obstante, se considera adecuado el análisis previo de la naturaleza del contrato, no como criterio de exclusión de la protección, sino para determinar el alcance jurídico al amparo en el caso específico.

IV. DEL CASO CONCRETO:

Conforme a lo expuesto, si bien es cierto la figura de la estabilidad laboral reforzada no tiene como destinatarios expresos a los contratistas de prestación de servicios, según lo expresado en la Sentencia SU-040 de 2018 por la Corte Constitucional, estamos frente a un desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad, cuando se evidencia un trato diferente o discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, **con independencia de la relación laboral acordada entre las partes.**

Por este motivo se concluye que **sí resulta viable aplicar el fuero de estabilidad ocupacional reforzada a un contratista que ostenta una condición especial de salud (afecciones físicas o mentales), y en virtud de ello se encuentra en una situación de vulnerabilidad** que le dificulta el ejercicio normal de sus labores, es por ello que la entidad debe garantizar la renovación del vínculo, al menos mientras persistan las afectaciones de salud, pues de lo contrario cesaría la necesidad de protección.

Es de resaltar que en atención a lo manifestando por la Corte Constitucional en la citada sentencia SU-049 de 2017, en aras de garantizar esa estabilidad ocupacional reforzada, para el IDEAM es viable suscribir un contrato de prestación de servicios profesionales por un término de duración mayor a cuatro (04) meses previstos en el numeral 3 de la circular conjunta 100-005-2022, siempre que la necesidad del servicio que origine la contratación lo amerite³.

En los anteriores términos se remite la respuesta a la inquietud planteada por la contratista.

Gracias por su atención.

Cordialmente,

GILBERTO ANTONIO RAMOS SUAREZ
Jefe de Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Patricia Bravo / Abogada Oficina Asesora Jurídica

³ Circular Conjunta 01 del 2023