PREVISIONES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EN LA ELABORACIÓN DE LOS ESTUDIOS PREVIOS[1]

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo que intervengan en la elaboración de los estudios previos responderán porque la información consignada en ellos sea veraz, responsable, ecuánime, suficiente oportuna y verificarán que los estudios previos, diseños, planos y proyectos requeridos para la contratación se hagan con la debida antelación y con las evaluaciones necesarias.

ESTUDIO PREVIO

Previo a la firma del contrato, deberán elaborarse los estudios, diseños y proyectos requeridos, de conformidad con lo establecido en el numeral 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, modificado por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, establece que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el contrato y deben contener los elementos que se indican en el presente documento, la veracidad de estos son responsabilidad del área solicitante, a quien le corresponde, por su ámbito funcional, conocer de primera mano los detalles de la necesidad y determinar, conforme a su conocimiento y experiencia los detalles técnicos requeridos para la satisfacción de las necesidades acá planteadas.

Como solicitante el área reconoce que SECOP II (Sistema Electrónico de Contratación Pública) es una plataforma transaccional y en consecuencia es responsabilidad de cada uno de los actores del proceso de contratación el cargue de los documentos, así como la validez que tiene la suscripción de los documentos en la plataforma.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD

El Decreto 4108 del 2 de noviembre de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo",* estipula en su artículo 1° como objetivos del Ministerio del Trabajo los siguientes:

> *"(…) la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo*

[1] De conformidad con lo establecido en la Ley 80 de 1993, artículo 25 numeral 12 y artículo 26 numeral 3 y en la Ley 1150 de 2007 artículo 8.

decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones."

A través de la Ley 2294 del 19 de mayo del 2023; se expide el PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026 denominado: "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA" cuyo objetivo es: "Sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común".

Con los propósitos del Gobierno Nacional, relacionados en el Plan de Desarrollo 2022 - 2026, Colombia Potencia Mundial de Vida el Ministerio del Trabajo cuenta con recursos del presupuesto de inversión, cuyo objetivo general está encaminado a:

"4. Políticas de trabajo decente y promoción de los derechos de los trabajadores

Se formulará y adoptará una Política Nacional de Trabajo Decente con el fin de promover desde el Estado igualdad de oportunidades, generación de empleo y estabilidad con especial protección en la mujer, que incluya a diversos grupos de trabajadores como los de la economía popular y comunitaria, rurales, del cuidado, asalariados formales, aquellos contratados mediante órdenes de prestación de servicios y demás formas temporales Dicha política tendrá alcance y coordinación nacional y territorial, contará con acciones frente a la generación de empleo que permita a las personas tener ingresos para gozar de una vida digna, movilidad y formación para el trabajo, garantía de los derechos al trabajo, ampliación de la seguridad y la protección social, erradicación del trabajo infantil, erradicación de la explotación sexual de niños, niñas y adolescentes y protección al adolescente trabajador, libertad sindical, diálogo social, acceso a la justicia laboral, y mitigación de brechas acentuadas para los jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, trabajadores rurales, personas LGBTIQ+, trabajadores y trabajadoras sexuales, étnicos, artistas, creadores, gestores culturales, y trabajadores de la institucionalidad cultural, entre otros. Así mismo, se fortalecerá la formalización laboral y la promoción de acuerdos de formalización mediante contratos de trabajo que garanticen la relación de trabajo, la estabilidad laboral y la libertad sindical, que tenga como objetivo la reducción de la informalidad en las ciudades y el campo. Así como, acciones que permitan la formalización, regularización y normalización

de las plataformas digitales. En este sentido, el Ministerio del Trabajo promoverá una reforma al Sistema Laboral y Pensional."

Ahora bien, como lo ha manifestado la Corte Constitucional en diversas oportunidades, el trabajo goza de amplia protección en la Constitución, pues define su naturaleza jurídica a partir de una triple dimensión. Así, la lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.

La simple descripción de la naturaleza del trabajo en la Constitución evidencia que el marco de protección Estatal no solamente se agota en la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes sino también en la efectividad de su ejercicio independiente, y así lo establece el artículo 121 la Constitución Política que señala: "Ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Constitución y la ley".

La Sentencia C-614 de 2009 de la Corte Constitucional M.P.Jorge Ignacio Pretelt, estableció parámetros para determinar que se entiende por funciones permanentes, para lo cual se refiere a los siguientes criterios: funcional, de igualdad, temporal o de la habitualidad, así como, el de la excepcionalidad el cual se describe "si la tarea acordada corresponde a "actividades nuevas" y estas no pueden ser desarrolladas con el personal de planta o se requieren conocimientos especializados de actividades que, de manera transitoria, resulte necesario distribuir por excesivo recargo laboral para el personal de planta, puede acudirse a la contratación pública (…) en síntesis, una de las condiciones que permite diferenciar un contrato laboral de un contrato de prestación de servicios es el ejercicio de la labor contratada, pues solo sino hace parte de ellas no pueden ejecutarse con empleados de planta o requieren de conocimientos especializados, pueden celebrarse contratos de prestación de servicios. De lo contrario, la administración debe recurrir a la ampliación de planta de personal para celebrar contratos laborales (Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 21 de febrero de 2002 a que se ha hecho referencia)".

Dentro de la estructura del Ministerio del Trabajo, se destaca la **Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales,** la cual, según lo establecido en el artículo 10 del Decreto 4108 de 2011, tiene dentro de sus funciones, entre otras, las siguientes:

> "(…) 1. Proponer los lineamientos y procedimientos básicos que deben seguirse en la identificación, formulación, ejecución y evaluación de programas y proyectos de cooperación internacional, tanto del Ministerio como del Sector Administrativo del Trabajo.
> 2. Fomentar acciones de cooperación internacional en coordinación con las dependencias del Ministerio y del sector.
> 3. Proponer las áreas prioritarias de cooperación, metodologías, criterios de selección y evaluación, y los términos de la cooperación técnica internacional, en los temas de competencia del Ministerio.
> 5. Coordinar y evaluar la gestión de los asuntos relacionados con el cumplimiento de compromisos internacionales, en coordinación con las dependencias del Ministerio, y formular las recomendaciones para el mejoramiento de los resultados en esta materia.
> 8. Realizar las acciones necesarias para apoyar y atender las relaciones con la Organización Internacional del Trabajo OIT y demás organismos internacionales en materia de trabajo y empleo, de conformidad con las directrices del Ministro y del Gobierno Nacional.
> 12. Promover y hacer seguimiento al cumplimiento, a la operatividad y efectividad de los compromisos internacionales en materia de trabajo y empleo y formular las recomendaciones, en coordinación con las dependencias del Ministerio y las entidades competentes.
> 13. Proponer las acciones, en coordinación con las entidades competentes, para la solución de controversias en materia trabajo y empleo, de acuerdo con los tratados, convenios y acuerdos internacionales."

Conforme a lo expuesto, la OCRI es responsable de coordinar y gestionar el cumplimiento de los compromisos internacionales, gestionar el seguimiento y evaluación de acuerdos, convenios y tratados internacionales en materia laboral y pensional, así como el desarrollo de herramientas técnicas de monitoreo de resultados asociados a la agenda internacional del sector trabajo

Dicho esto, es necesario contar con la experiencia e idoneidad de un profesional que posea los conocimientos necesarios para ejecutar el seguimiento a los compromisos y apoyar el cumplimiento de la misión de la Oficina. Dada la magnitud del impacto esperado, se requiere un perfil con sólidos conocimientos que garantice una ejecución técnica, oportuna y alineada con el cumplimiento del Decreto 603 de 2022 por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Cooperación Internacional de Colombia como principal mecanismo de coordinación y articulación de los actores de la cooperación en el país y demás normas relacionadas, con la experiencia e idoneidad que se describe en el numeral 5.1 del presente documento.

La Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo busca fortalecer su capacidad técnica y operativa contratando el personal idóneo para apoyar el diseño y aplicación de instrumentos técnicos de seguimiento a la implementación de compromisos internacionales, la formulación de lineamientos y procedimientos para la cooperación internacional, la gestión y seguimiento de alianzas y compromisos internacionales en materia laboral y de seguridad social, y el relacionamiento con organismos internacionales, especialmente los derivados de Tratados de Libre Comercio suscritos por el estado Colombiano en relación a sus correspondientes capítulos laborales.

El presente proceso de contratación se enmarca en el cumplimiento del Plan Estratégico del Ministerio del Trabajo, el cual está armonizado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida" y responde a los desafíos del Gobierno Nacional en materia de políticas de inclusión productiva con trabajo decente y apoyo al emprendimiento, haciendo énfasis en el fortalecimiento de la economía popular y comunitaria y la transformación productiva.

El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, cumple una función estratégica y transversal en el proceso de formulación, implementación, seguimiento y socialización de las políticas públicas del sector trabajo, así como en la construcción y desarrollo de los documentos CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social). Su papel resulta fundamental para asegurar la coherencia técnica, normativa y programática de las decisiones de política pública adoptadas por la entidad, en cumplimiento de sus competencias misionales.

En el ámbito de la formulación, el Ministerio lidera y coordina los procesos técnicos requeridos para la elaboración de políticas sectoriales, asegurando su articulación con otros sectores del orden nacional mediante la participación activa en escenarios interinstitucionales de diseño y concertación de documentos CONPES. Proporciona el soporte técnico y metodológico necesario para sustentar la toma de decisiones, a través de la elaboración de diagnósticos, marcos conceptuales y análisis de contexto. En este sentido, el Ministerio participa en comités técnicos y mesas de trabajo intersectoriales, velando por la inclusión de las prioridades del sector laboral en los instrumentos de planificación y política pública de carácter nacional.

Los documentos CONPES aprobados por el Gobierno Nacional en los cuales el Ministerio del Trabajo participa, constituyen instrumentos de política pública de obligatorio cumplimiento que establecen lineamientos, estrategias y acciones intersectoriales. En virtud de estos documentos, se derivan compromisos institucionales específicos que deben ser incorporados en los planes de acción, presupuestos y sistemas de seguimiento del Ministerio, estableciendo metas, indicadores y responsabilidades concretas dentro de las competencias funcionales y operativas de la entidad, en aras de garantizar los derechos de los trabajadores y el cumplimiento de los compromisos en materia laboral y de protección social.

En cuanto a la implementación y seguimiento, el Ministerio realiza el monitoreo sistemático de las metas e indicadores asociados a los compromisos institucionales derivados de políticas públicas y documentos CONPES, mediante herramientas y sistemas de seguimiento y evaluación que permiten medir el impacto y nivel de cumplimiento. De igual manera, gestiona la incorporación de dichas políticas en los planes de acción institucionales, garantizando su alineación presupuestal y operativa para una ejecución eficaz, eficiente y oportuna, así como la consolidación de información técnica para la rendición de cuentas ante los órganos de control y demás entidades del orden nacional.
El Plan Estratégico cuenta con un Cuadro de Mando Integral que contiene las iniciativas estratégicas e indicadores por medio de los cuales se realiza el seguimiento al desempeño y el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Las iniciativas estratégicas son los planes, programas, proyectos y esfuerzos adicionales que ejecuta la entidad para cumplir su misión y alcanzar su visión.

Para la vigencia 2026, las iniciativas estratégicas del Ministerio del Trabajo se posicionan como elementos fundamentales en la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y en el cumplimiento de los compromisos derivados de los documentos CONPES, contribuyendo significativamente a la construcción de una Colombia más equitativa, productiva y solidaria.

En este contexto, la contratación de prestación de servicios profesionales que se pretende adelantar resulta necesaria y justificada para garantizar la ejecución adecuada de las actividades contempladas en el Plan Estratégico, el cumplimiento de los compromisos institucionales y el logro de los objetivos institucionales, aportando al desarrollo de capacidades técnicas y operativas especializadas requeridas para el cumplimiento de las metas establecidas, la participación en espacios de coordinación intersectorial y la consolidación de información estratégica para la toma de decisiones y la rendición de cuentas institucional.

Para la vigencia 2026 el proyecto de inversión “MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN PARA LA OFERTA DE COOPERACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA LABORAL” para la vigencia 2026 se posiciona como un elemento estratégico en la ejecución del PND. El objetivo general del proyecto es fortalecer la capacidad de la gestión para la oferta de cooperación nacional e internacional en materia laboral.

De igual manera, se deja expresa constancia de que revisados los criterios establecidos por las normas y la jurisprudencia nacional recogidos en la sentencia de unificación del Consejo de Estado SUJ-025-CE-S2-2021, con el objeto y las actividades del contrato a celebrar no se configura la contratación de funciones permanentes a cargo de la dependencia, toda vez que para el desarrollo del objeto contractual no se requiere de presencia permanente del/a contratista en las instalaciones del Ministerio y este goza de autonomía para el cumplimiento de la labor contratada.

En consecuencia, tratándose de actividades en las que prima el intelecto y requiriendo personal con

un grado de conocimiento especializado o no existiendo o siendo insuficiente la planta de personal adoptada por el Gobierno Nacional y asignada al Ministerio del Trabajo la alternativa legal con que cuenta la entidad para suplir la necesidad temporal que tiene, es mediante la celebración de un contrato de prestación de servicios personales con una persona natural, que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que demuestre la idoneidad y la experiencia directamente relacionada, conforme a las especificaciones que se indican en este documento, lo anterior conforme al artículo 32 – numeral 3 de la Ley 80 de 1993, que establece: "*Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializados. // En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable*".

El certificado de ausencia y/o inexistencia de personal expedido por la Subdirección de Gestión de Talento Humano de conformidad con lo establecido en el numeral 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015, se encuentra anexo al presente documento de estudios previos y hace parte integral del contrato.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se considera conveniente y oportuno adelantar el proceso contractual respectivo, tendiente a cumplir con los propósitos establecidos, para la buena marcha y efectivo cumplimiento de los cometidos de la Entidad.

OBJETO POR CONTRATAR Y SUS ESPECIFICACIONES

2.1 OBJETO

478 - Prestar servicios profesionales a la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, con el fin de gestionar el seguimiento y evaluación de acuerdos, convenios y tratados internacionales en materia laboral y pensional, así como el desarrollo de herramientas técnicas de monitoreo de resultados asociados a la agenda internacional del sector trabajo.

2.2 IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO

El contrato que se pretende celebrar es de prestación de servicios profesionales, el cual se define en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, como "contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. *"(…) aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal (…)*".

Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que este en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con la dependencia de que se trate.

2.3 OBLIGACIONES GENERALES

1. Acatar la Constitución, la ley, los procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional, y demás disposiciones pertinentes.
2. Ejecutar a cabalidad el servicio objeto del contrato.
3. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del contrato, deberá constituir la garantía pactada en el mismo si a ello hubiere lugar y cargarla en el SECOP II, en el evento que la garantía requiera modificación la misma debe modificarse y cargarse en la plataforma ya corregida dentro de los dos (2) días siguientes a su devolución.
4. Mantener estricta reserva y confidencialidad sobre la información que conozca por causa o con ocasión del contrato, la cual solo podrá ser utilizada para la correcta ejecución del servicio contratado.
5. Hacer entrega al/la supervisor/a del contrato de los informes de gestión sobre las actividades realizadas durante el periodo de ejecución y los demás que sean requeridos por la supervisión, con los soportes documentales correspondientes. La entrega y aprobación de los informes se realizará a través de la Plataforma Transaccional de SECOP II.
6. Responder ante las autoridades competentes por los actos u omisiones que ejecute en desarrollo del contrato, cuando con ellos se cause perjuicio a la administración o a terceros, en los términos del artículo 52 de la Ley 80 de 1993.
7. Cumplir con el pago de los aportes al sistema general de seguridad social integral (Salud, Pensión, ARL) durante la vigencia del contrato y presentar la constancia respectiva, de conformidad con lo legalmente exigido en las normas que regulan la materia.
8. Realizar los desplazamientos en desarrollo del objeto contractual, a nivel nacional e internacional cuando así lo requiera el Ministerio. Los viáticos y demás gastos de dicho desplazamiento correrán por cuenta del Ministerio.
9. Ejecutar las obligaciones específicas en forma independiente, bajo su propio riesgo y responsabilidad, sin sujeción a condiciones u horarios diversos a aquellos necesarios para el cumplimento del objeto contractual, sin que ello implique exclusividad, salvo en los eventos en que otras asesorías impliquen conflicto de interés.
10. Aplicar en la ejecución del contrato y en todas las actividades que realice las políticas de calidad, MIPG, control interno y demás adoptadas por la entidad.
11. Tramitar la expedición, en caso de que le aplique, de la factura electrónica validada previamente por la DIAN, como requisito necesario para el pago de los bienes y/o servicios contratados, conforme con las disposiciones señaladas en el Decreto No. 358 del 5 de marzo

de 2020, en concordancia, con lo dispuesto en la Resolución No. 000042 del 5 de mayo de 2020.

12. Utilizar la imagen del Ministerio del Trabajo de acuerdo con los lineamientos establecidos por éste. Salvo autorización expresa y escrita del Ministerio, ningún/a contratista, podrá utilizar el nombre, emblema o sello oficial de la Entidad para fines publicitarios o de cualquier otra índole.
13. El/La contratista se obliga a no ejercer ninguna forma de violencia contra las mujeres y/o basado en género, discriminación étnica, por discapacidad o de cualquier otra índole en la ejecución de este contrato. Se obliga también a cumplir el protocolo para prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basado en género, y/o discriminación por razón de raza, etnia, sexo u orientación sexual, identidad de género o cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral y contractual.
14. Informar sobre los actos o conductas irregulares o ilícitas de los cuales tenga conocimiento, que sean realizados por cualquier persona relacionada con los proyectos y las actividades a cargo de la Entidad.
15. Entregar con el último informe de actividades un inventario de los documentos de archivo a su cargo, especialmente cuando correspondan o sean relativos al Derecho Internacional Humanitario, de conformidad con lo ordenado en el artículo 15 de la ley 594 de 2000, desarrollado por el articulo 2.8.2.2.4 del decreto 1080 de 2015 y el acuerdo no. 1 de 2024, del Archivo General de la Nación.

2.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS

1. Elaborar, actualizar y divulgar documentos metodológicos, lineamientos e insumos que describan procesos, métodos y herramientas asociados a la cooperación internacional en materia laboral, conforme a las orientaciones impartidas por el Jefe de la Oficina y/o el supervisor.
2. Identificar y consolidar información sobre alianzas de cooperación internacional orientadas al fortalecimiento de la política de trabajo digno y decente, aportando insumos para su análisis y priorización institucional.
3. Hacer seguimiento y evaluación de alianzas de cooperación internacional, mediante la preparación de insumos de soporte y el apoyo logístico a reuniones, mesas de trabajo y espacios técnicos relacionados.
4. Gestionar agendas, iniciativas y compromisos de cooperación internacional vinculados a las líneas priorizadas por la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, consolidando información para su control institucional.
5. Hacer seguimiento y evaluación al cumplimiento de los compromisos laborales y de seguridad social en el marco de los acuerdos de libre comercio vigentes para Colombia.
6. Asistir a las reuniones, eventos y demás actividades que se requieran en cumplimiento del objeto contractual.

2.5 OBLIGACIONES DEL MINISTERIO

1. Realizar el pago del valor del contrato, conforme a lo pactado.
2. Entregar al/a contratista la información necesaria para la ejecución del contrato y obligaciones contractuales.
3. Acudir ante las autoridades para obtener la protección de los derechos derivados de la presente contratación y sanción para quien los vulnere.
4. Exigir al/a CONTRATISTA la ejecución idónea y oportuna del objeto contractual, para lo cual designará el supervisor.
5. Adelantar gestiones necesarias para el reconocimiento y cobro de las sanciones pecuniarias y las garantías a que hubiere lugar para lo cual el supervisor dará aviso oportuno al MINISTERIO sobre la ocurrencia de hechos constitutivos de incumplimiento.
6. Reconocer y pagar de conformidad con las normas que regulen la materia, los viáticos y pasajes al/a contratista, cuando se ordene su desplazamiento, para lo cual, el supervisor debe diligenciar con la debida antelación y previamente al desplazamiento las autorizaciones, reconocimientos y pagos a que hubiere lugar.
7. Adelantar las acciones conducentes a obtener la indemnización de los daños que sufran en el desarrollo o con ocasión del contrato.
8. Cumplir con lo señalado en el artículo 4° de la Ley 80 de 1993 y demás normatividad concordante.
9. Las demás que se deriven del objeto contractual.

2.6 DOMICILIO CONTRACTUAL Y LUGAR DE EJECUCIÓN

El domicilio contractual será Bogotá D.C. y el lugar de ejecución del contrato será en el territorio nacional o en el lugar que el Ministerio determine.

2.7 PLAZO DE EJECUCIÓN

El plazo de ejecución del contrato será por **OCHO (08) MESES,** sin exceder el 31 de diciembre de 2026, término contado a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución.

3 MODALIDAD DE SELECCIÓN Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Para la selección del/a Contratista, se tiene en cuenta lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, en particular lo establecido en el numeral 3º del Artículo 32, que señala:

> *"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".*

En virtud de ello, se tiene que el fin de los contratos de prestación de servicios consiste en apoyar la gestión de la entidad contratante en relación con su funcionamiento o con el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma.

En concordancia con lo anterior, se sigue lo establecido en la Ley 1150 de 2007, artículo 2º, Numeral 4º, literal h) que establece como causal de contratación directa *la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que sólo puedan encomendarse a determinadas personas naturales*.

Finalmente, se observa lo señalado en el Artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto No. 1082 de 2015, que estipula:

> *"Las entidades estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la entidad estatal verifique la idoneidad o experiencia requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la entidad estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.*
>
> *Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.*
>
> *La entidad estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos."*

Conforme lo anterior y de acuerdo con la necesidad que tiene el Ministerio del Trabajo de contar con personal que reúna las condiciones de cumplir el objeto contractual previamente citado, se requiere

celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales y la modalidad de contratación aplicable es Contratación Directa.

4 VALOR DEL CONTRATO

El valor del contrato se estima hasta **CINCUENTA Y SIETE MILLONES SEISCIENTOS OCHENTA MIL PESOS ($57.680.000) M/CTE,** incluidos el IVA y todos los costos directos e indirectos y los impuestos, tasas y contribuciones que conlleve la celebración y ejecución total del contrato.

El valor estimado del contrato es la suma del valor total por concepto de honorarios. A su vez el valor total por concepto de honorarios es el producto de los honorarios mensuales y el plazo de ejecución del contrato, establecido en atención al mercado laboral y al presupuesto utilizado en contratos de similares características, así como el presupuesto de gastos de desplazamientos, así como los descuentos y retenciones que se le deben realizar al/a, en virtud de la Ley 1429 de 2010.

En el evento de autorizarse gastos de desplazamiento al/a contratista, se pagarán acorde con la resolución que los regula y sin que ello implique que hacen parte de los honorarios pactados.

PARÁGRAFO. Liberación de saldos: El/La contratista acepta que se podrán liberar saldos del valor estimado del contrato, cuando la Supervisión encuentre que no se ejecutarán dentro del plazo de ejecución del contrato. Para ello, se adelantará el procedimiento fijado por el Ministerio para la reducción de los registros presupuestales del compromiso y reducción de los certificados de disponibilidad presupuestal, garantizando en todo caso los recursos para respaldar las obligaciones contraídas.

4.1 IMPUTACIÓN PRESUPUESTAL

El Ministerio del Trabajo pagará al/a Contratista el valor del contrato con cargo al certificado de disponibilidad presupuestal que se encuentra anexo al presente documento de estudios previos y el cual hace parte integral del contrato.

4.2 FORMA DE PAGO

El valor del contrato se pagará en mensualidades vencidas, iguales y sucesivas por valor de **SIETE MILLONES DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS ($7.210.000) M/CTE** y/o fracción de tiempo ejecutado, con corte al último día de cada mes, previa presentación del informe de gestión y certificación de la correcta prestación del servicio por parte de la supervisión.

PARÁGRAFO PRIMERO: Toda vez que el valor a pagar está en mensualidades, para el cálculo de la cantidad de los días de la fracción de mes y consecuentemente el valor, este se hará sobre mensualidades de 30 días.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los pagos a que se refiere la presente cláusula, quedarán sujetos al Programa Anual Mensualizado de caja PAC y se realizarán a través de la Tesorería del Ministerio del Trabajo.

El Ministerio no asume responsabilidad alguna por la demora que pueda presentarse en dichos pagos, y por lo tanto, el/la CONTRATISTA cumplirá con sus obligaciones y no podrá acudir como justificación alguna para su no realización.

PARÁGRAFO TERCERO: EL MINISTERIO hará las retenciones a que haya lugar sobre el pago, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

PARÁGRAFO CUARTO: Los servicios se prestarán y pagarán hasta la concurrencia de los recursos que por este contrato se apropien.

PARÁGRAFO QUINTO: En caso de terminación anticipada solo habrá lugar al pago de los servicios efectivamente prestados, liquidados en forma proporcional a los servicios realizados de conformidad con el parágrafo primero.

4.3 PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

¿La presente contratación se encuentra reportada en el Plan de Adquisición de Bienes y Servicios y Obras?

Si [X] No [ ]

¿Existen vigencias futuras?

Si [ ] No [X]

Atendiendo los principios de planeación y anualidad de la Contratación Pública, la dependencia solicitante se compromete a ejecutar la totalidad de los recursos asignados para la presente vigencia y en caso de existir vigencias futuras, a ejecutar las respectivas partidas presupuestales dentro de la respectiva vigencia futura.

5 CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.9 del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa no se utilizan factores de escogencia y calificación, por cuanto la selección de la persona natural o jurídica se realiza en atención a su idoneidad o experiencia para ejecutar el objeto contractual.

Por lo anterior, se requiere que el/la contratista cumpla con el perfil que a continuación se describe:

5.1 PERFIL DEL/A CONTRATISTA y ESTUDIO DEL SECTOR

En consideración al objeto del contrato y las actividades a desarrollar, se requiere que el/la contratista cumpla las siguientes condiciones:

Perfil Académico: Profesional en las áreas del conocimiento de ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines.

Experiencia: De uno (1) a cinco (5) años de experiencia relacionada. (Resolución 001 de 2026 numeral 1.3. contratista profesional literal B)

O su equivalencia conforme con lo establecido en el artículo 2.2.2.5.1 del decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

De manera que el factor de selección del/a contratista es la capacidad de ejecutar el objeto del contrato, la idoneidad y experiencia, la cual responde a las necesidades de esta dependencia, y permite el cumplimiento del objeto que se solicita.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 001 de 2026 "*Por la cual se adopta la tabla de fijación de honorarios para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión*" expedida por el Ministerio del Trabajo.

6 ANÁLISIS DE RIESGOS DEL CONTRATO

El artículo 4 de la Ley 1150 de 2007 establece que la Entidad Estatal debe *"incluir la estimación, tipificación y asignación de los riesgos previsibles involucrados en la contratación"* en los pliegos de condiciones o su equivalente.

Por su parte, el artículo 2.2.1.1.1.3.1 del Decreto 1082 de 2015, define Riesgo, como: "(…) *un evento que puede generar efectos adversos y de distinta magnitud en el logro de los objetivos del Proceso de Contratación o en la ejecución de un Contrato".*

Por su parte, atendiendo a las Directrices de Colombia Compra Eficiente, se tiene en cuenta para el presente análisis de riesgos en la contratación, aquellos riesgos previsibles se pueden presentar, en atención a los siguientes aspectos:

a. Los eventos que pueden alterar la ejecución del contrato;
b. Eventos que pueden alterar el equilibrio económico del contrato;
c. La eficacia del Proceso de Contratación, es decir que la Entidad Estatal pueda satisfacer la necesidad que motivó el Proceso de Contratación; y
d. La reputación y legitimidad de la Entidad Estatal encargada de prestar el bien o servicio.

De acuerdo con lo anterior, y atendiendo la matriz de riesgos presentada por Colombia compra Eficiente, se presentan el análisis de riesgos para el presente proceso, así:

6.1 MATRIZ DE RIESGOS

7 MATRIZ DE RIESGOS										
No.	**Clase**	**Fuente**	**Etapa**	**Tipo**	**DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)**	**Consecuencia de la ocurrencia del evento**	**Probabilidad**	**Impacto**	**Valoración**	**Categoría**
1	General	Interno	Planeación	Operacional	Se presenta cuando la definición de la necesidad y el objeto establecido en el estudio previo, no se ajusta a la modalidad de selección aplicable.	Retrasos en la revisión y ajuste del estudio previo por parte del abogado a cargo del tema.	Probable 4	Menor 2	6	Riesgo Alto
2	General	Externo	Selección	Operacional	Se presenta cuando en el mercado no existe suficiente oferta de profesionales que cumplan con el perfil requerido para la ejecución del contrato.	Retraso en el proceso de selección del/a contratista, que afecta la satisfacción de la necesidad.	Raro 1	Menor 2	Bajo	Riesgo Bajo
3	General	Externo	Contratación	Operacional	Se presenta cuando el profesional seleccionado no acepta el contrato en el plazo establecido y/o se retrasa en la constitución y presentación de las garantías que amparan el cumplimiento del contrato.	Retraso en el inicio de la ejecución del contrato y afectación en el logro de los objetivos y satisfacción de la necesidad propuesta.	Improbable 2	Menor 2	4	Riesgo Bajo
4	General	Externo	Contratación	Tecnológico	Ocurre cuando se presentan fallas en la disponibilidad del Sistema de Contratación Pública – SECOP II (www.colombiacompra.gov.co)	Retraso o incumplimiento de los plazos legales para la publicación de los actos y/o documentos derivados de los procesos contractuales	Posible 3	Insignificante 1	4	Riesgo Bajo

7 MATRIZ DE RIESGOS										
No.	Clase	Fuente	Etapa	Tipo	DESCRIPCIÓN (Qué puede pasar y cómo puede ocurrir)	Consecuencia de la ocurrencia del evento	Probabilidad	Impacto	Valoración	Categoría
5	General	Externo	Ejecución	Operacional	Ocurre cuando se presentan retrasos o incumplimientos en la entrega de los informes y/o productos a cargo del/a contratista, con ocasión de la ejecución del contrato.	Afectación de la ejecución del contrato, satisfacción de la necesidad y posible incumplimiento de las obligaciones y actividades pactadas en el contrato.	Posible 3	Mayor 4	7	Riesgo Alto
6	General	Interno	Ejecución	Operacional	Ocurre cuando se presentan demoras por parte de la Entidad en las aprobaciones previas de los productos y/o informes desarrollados por el/la contratista.	Afecta el cumplimiento de las obligaciones del contratante a cargo de la Supervisión del contrato, relacionadas con la aprobación de productos y/o informes, y genera retraso en el trámite de pago a favor del/a contratista.	Improbable 2	Moderado 3	5	Riesgo Medio
7	General	Interno	Contrata	Financier	Se presenta cuando la entidad no cuenta con los recursos para pagar el valor del contrato en los plazos establecidos.	Genera mora de la entidad en el pago que puede afectar al/a contratista, hasta el punto de romper la ecuación económica del contrato.	Raro 1	Menor 2	3	Riesgo

6.2. FORMA DE MITIGARLO

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabi	Impacto	Valoración del	Categor			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
1	MINTRABAJO	Elaboración de los estudios previos por la dependencia solicitante sin el lleno de los requisitos de acuerdo con la modalidad de selección.	Improbable 2	Insignificante 1	3	Riesgo Bajo	No	Dependencia solicitante	Asesoría a las dependencias, revisión y ajuste del Estudio Previo. Constante actualización normativa.	Cada vez que lo requiera la dependencia que presenta la solicitud de contratación.

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración del	Categor			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
2	MINTRABAJO	Verificar con antelación a la solicitud del proceso de contratación, que los perfiles de las personas naturales o jurídicas cumplan con los requisitos establecidos por los lineamientos de la Entidad	Raro	Insignificante	Baja	Riesgo Bajo	No	Dependencia solicitante	Verificando el perfil e idoneidad de la persona natural o jurídica que se pretende contratar	Cada vez que surja la necesidad en la Entidad de suscribir un contrato.
3	CONTRATISTA	GGSe establecen plazos perentorios para el perfeccionamiento y ejecución del contrato y se realiza el seguimiento respectivo.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Grupo de Gestión Contractual, Dependencia solicitante, y Contratista	Verificando el cumplimiento de los plazos establecidos para el perfeccionamiento y ejecución del contrato.	Cada vez que se, elabora un contrato.
4	CONTRATISTA	Reporte al Administrador del SECOP II, y dejar evidencia de la interrupción del servicio.	Raro 1	[illegible]	2	Riesgo	No	Grupo de Gestión Contractual	Revisando la Página de SECOP II para el cargue de la información	Cada vez que hay que publicar actos administrativos de contratación
5	CONTRATISTA	Seguimiento y verificación del cumplimiento de las obligaciones pactadas en el contrato.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	A través de la verificación de cumplimiento de las obligaciones del/a contratista, en los plazos establecidos en el contrato.	Permanente y previo a la expedición del recibo a satisfacción.

No.	¿A quién se le asigna?	Tratamiento/Controles a ser implementados	Impacto después del tratamiento				¿Afecta el equilibrio económico del contrato?	Persona responsable por implementar el tratamiento	Monitoreo y revisión	
			Probabilidad	Impacto	Valoración del	Categor			¿Cómo se realiza el monitoreo?	Periodicidad ¿Cuándo?
6	MINTRABAJO	Revisión y aprobación oportuna de la documentación inherente a los productos e informes del contrato.	Raro 1	Insignificante 1	2	Riesgo Bajo	No	Supervisor del contrato	Cumplir con lo dispuesto en el Manual de Contratación y Supervisión, realizado oportunamente el seguimiento y supervisión, previa a la recepción de los productos y/o informes.	Conforme a los plazos contractuales.
7	MINTRABAJO	Verificación del valor total del contrato y/o sus adiciones en valor, de manera previa a la expedición del registro presupuestal.	Raro 1	Menor 2	2	Riesgo Bajo	No	Subdirección Administrativa y Financiera – Grupo de Contabilidad	En el momento de expedir el registro presupuestal al contrato y/o sus adiciones en valor, verificar que los valores correspondan a los del registro presupuestal.	Cada vez que se expide registro presupuestal a un contrato y/o adición.

7. GARANTÍAS

De conformidad con lo dispuesto en la ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, el/la CONTRATISTA garantizará el cumplimento de las obligaciones surgidas a favor del ministerio con ocasión de la ejecución del contrato y su liquidación (si aplica), a través de cualquiera de los mecanismos de cobertura del riesgo señalados en el Art 2.2.1.2.3.1.2 del Decreto 1082 de 2015, ya sea por contrato de seguro contenido en una póliza o patrimonio autónomo o garantía bancaria.

De acuerdo con el análisis del riesgo contenido en el numeral 6, se considera pertinente la exigencia de las siguientes garantías teniendo en cuenta el objeto del contrato a suscribir, atendiendo a la naturaleza del mismo, a la cuantía y la especificidad de las obligaciones que contendría, se requiere de un tercero garante, quien asumiría los posibles riesgos derivados de la ejecución de este, blindando al Ministerio, respecto de afectaciones por incumpliendo total o parcial, legal o contractual del objeto y/o de los compromisos pactados.

AMPARO	%	SOBRE EL VALOR	VIGENCIA
Cumplimiento del Contrato	10	Del contrato	Término de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más, contados a partir de la suscripción del contrato.
Calidad del Servicio	10	Del contrato	Término de ejecución del contrato y cuatro (4) meses más, contados a partir de la suscripción del contrato.

El/La contratista deberá cargar directamente en la plataforma SECOP II, las condiciones e identificación del mecanismo de cobertura del riesgo, para revisión y aprobación por parte del Ministerio en esa plataforma.

8. APLICACIÓN DE ACUERDOS INTERNACIONALES O TRATADO DE LIBRE COMERCIO

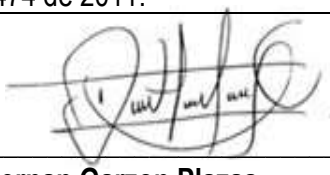
De acuerdo con la normatividad vigente, la presente contratación no se encuentra cobijada por un Acuerdo Internacional o un Tratado de Libre Comercio vigente para el Estado Colombiano.

9. SUPERVISIÓN

La supervisión será ejercida por el jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Ministerio del Trabajo Código 0137 - Grado 20 o por quien designe el ordenador del gasto.

En caso de ausencia parcial o total del supervisor, la misma será asumida por quien ocupe el cargo, sin necesidad de documento adicional alguno. Si no se da la situación anterior, el ordenador del gasto, designará uno nuevo, para lo cual no se requerirá de modificación contractual y la nueva designación se deberá realizar en la plataforma de SECOP II.

La supervisión será responsable de dar inicio a la ejecución del contrato, dejando evidencia del mismo en la Plataforma SECOP II y las demás que prevé la Ley 1474 de 2011.

RESPONSABLE DE LA DEPENDENCIA, DIRECTOR, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA	**FIRMA:**  **Diego Hernan Garzon Plazas** **Cargo: Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales**

Elaboró: José David Martínez Sáenz, contratista, Oficina de Cooperación y Relaciones Internaciones.
Revisó: Diego Hernan Garzon Plazas, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.
Aprobó: Diego Hernan Garzon Plazas, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales

ANEXO 1 - ESPECIFICACIONES IDONEIDAD Y EXPERIENCIA

El área solicitante indicó en el numeral 5.1 del estudio previo, los requisitos de formación y experiencia de acuerdo con lo establecido en la Resolución por medio de la cual se adopta la tabla de fijación de honorarios y validación de requisitos, vigente para la fecha de elaboración de este.

La señora SUSANA PATRICIA LÓPEZ MOLINA, identificado/a con la C.C. 1.140.830.430, una vez revisada la hoja de vida del SIGEP de la persona a contratar, se identifica que la presente experiencia está relacionada con el objeto y con el requisito:

1.1 **FORMACIÓN:**

REQUERIDA	ACREDITADA
Título de formación profesional en una de las áreas básicas del conocimiento Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines.	Título Profesional de Ingeniera Sanitaria y Ambiental. otorgado por la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional de Montería. el 21/08/2015
Matrícula profesional o Tarjeta Profesional	Tarjeta profesional No. 22236-313355 COR otorgada por el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA el 02/10/2015

1.2 EXPERIENCIA: De uno (1) a cinco (5) de experiencia profesional relacionada

Una vez verificada la hoja de vida registrada en el SIGEP se identifica que acredita la siguiente experiencia:

EMPRESA O ENTIDAD	PERIODO LABORADO						Tiempo Laborado		
	Ingreso			Retiro					
	dd	mm	aaaa	dd	mm	aaaa	Años	Meses	Días
CAR CUNDINAMARCA	19	01	2023	30	12	2023	0	11	11
CAR CUNDINAMARCA	01	12	2021	30	12	2022	1	1	0
CAR CUNDINAMARCA	16	09	2020	15	01	2021	0	4	0

CAR CUNDINAMARCA	14	04	2020	13	08	2020	0	4	0
CAR CUNDINAMARCA	16	04	2019	15	12	2019	0	8	0
CAR CUNDINAMARCA	18	10	2018	17	02	2019	0	4	0
MINISTERIO DEL TRABAJO	24	01	2017	31	12	2017	0	11	7
CÁLCULO TOTAL DE EXPERIENCIA							**4**	**7**	**19**

RESPONSABLE DE LA DEPENDENCIA, DIRECTOR, SUBDIRECTOR O JEFE DE OFICINA	**FIRMA:**  **Diego Hernan Garzon Plazas** **Cargo: Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales**

Elaboró: José David Martínez Sáenz, contratista, Oficina de Cooperación y Relaciones Internaciones.
Revisó: Diego Hernan Garzon Plazas, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales.
Aprobó: Diego Hernan Garzon Plazas, Jefe de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales