ESTUDIOS PREVIOS DE NECESIDAD Y CONVENIENCIA

La E.S.E. CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA, SANTANDER (en adelante E.S.E.), se dispone realizar los estudios previos de necesidad y conveniencia de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 18.1. del Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 29 de octubre de 2024 "*POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO CONTRACTUAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA DEL MUNICIPIO DE SANTA BÁRBARA, SANTANDER*" (en adelante ESTATUTO CONTRACTUAL), desarrollado por el Artículo 26.2. del Acuerdo de Junta Directiva No. 010 del 29 de octubre de 2024 "*POR EL CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA DEL MUNICIPIO DE SANTA BÁRBARA, SANTANDER*" (en adelante MANUAL DE CONTRATACIÓN). Estos cuerpos normativos servirán de soporte jurídico para tramitar el presente proceso de contratación:

ANTECEDENTES:

El Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, consagra que: "*La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*".

El derecho a la salud es un verdadero derecho que se encuentra consagrado no solo en la Constitución Política de 1991, sino también en múltiples instrumentos jurídicos internacionales que hoy hacen parte de nuestra normatividad por vía del llamado bloque de constitucionalidad. Igualmente, se encuentra desarrollado en innumerables disposiciones de origen legal y reglamentario, en especial por medio de las Leyes 100 de 1993, 1122 de 2007 y 1438 de 2011.

Debido a la ubicación inicial del derecho a la salud en nuestra Constitución Política de 1991, de su naturaleza jurídica se tiene que el derecho a la salud es un derecho fundamental por conexidad con otros derechos fundamentales, como la vida, la igualdad, el desarrollo de la libre personalidad, y la dignidad humana, precisamente por ser universal, inherente a la persona humana, indisponible, irrenunciable, por entrañar libertades y derechos, por su esencialidad en la materialización de una vida digna y con calidad, por ser un derecho integral e integrador de otros derechos y condiciones vitales, por tener un dimensión individual, pero también una dimensión colectiva y es que el derecho a la salud sin lugar a duda es un derecho fundamental y como este debe ser objeto de todas y cada una de las garantías constitucionales y legales previstas para este tipo de derechos.

La consagración normativa de la salud como derecho fundamental es el resultado de un proceso de reconocimiento progresivo impulsado por la Corte Constitucional y culminado con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015, "*Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud*", también conocida como la Ley Estatutaria de la Salud, el cual se encuentra ubicado en la Constitución Política como un derecho económico, social, y cultural.

Como Derecho Fundamental, la salud conlleva la obligación del Estado de asegurar la prestación eficiente y universal de un servicio público de salud que permita a todas las personas preservar, recuperar o mejorar su salud física y mental, garantizando el desarrollo pleno y digno del proyecto de vida de cada persona.

Los Artículos 48 y 49 de la Constitución Política, proveen que:

> "*Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente*

la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.

Artículo 49. La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Los servicios de salud se organizarán en forma descentralizada, por niveles de atención y con participación de la comunidad. La ley señalará los términos en los cuales la atención básica para todos los habitantes será gratuita y obligatoria. Toda persona tiene el deber de procurar el cuidado integral de su salud y de su comunidad".

Así lo recogió la Ley 1751 de 2015, cuando dispuso en su Artículo 2 que el derecho fundamental a la salud es autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo y que comprende el acceso a la salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud, debiendo el Estado adoptar políticas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas.

En lo relativo a las Empresas Sociales del Estado, el Artículo 2.5.9.8.4.1.2 del Decreto 780 de 2016, dispone: "*la naturaleza jurídica de las Empresas Sociales del Estado se constituye en una categoría especial de entidad pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas o reorganizadas por ley o por las asambleas o concejos*".

De acuerdo con lo anterior mediante el Acuerdo Municipal 009 del 1 de octubre de 2007 se modificó la naturaleza jurídica de la entonces INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA del Municipio de Santa Bárbara en Empresa Social del Estado de primer (I) nivel de atención, entendida como una empresa con categoría especial de entidad pública descentralizada del orden municipal, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al Régimen Jurídico previsto en el Capítulo III, Artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1.993.

Según el Artículo 2.5.9.8.4.1.2 del Decreto 780 de 2016, el objeto de la entidad como Empresas Sociales del Estado es "*la prestación de servicio de salud, entendidos como un servicio público a cargo del Estado y como parte integrante del Sistema de Seguridad Social en Salud*".

El Artículo 2.5.3.8.4.3.2 de la norma ibidem, establece el régimen jurídico de los contratos, señalando que, "*A partir de la fecha de creación de una Empresa Social del Estado, se aplicará en materia de contratación las normas del Derecho Privado, sujetándose a la jurisdicción ordinaria conforme a las normas sobre la materia. Sin embargo, de conformidad con lo establecido en el numeral 6 del artículo 195 de la Ley 100 de 1993. Las Empresas Sociales del Estado podrán discrecionalmente utilizar las cláusulas exorbitantes previstas en el estatuto general de contratación de la administración pública*".

Que aun rigiéndose en materia contractual por normas de derecho privado, por su carácter de Empresa social del Estado pública, prestadora de un servicio público a cargo del Estado, el artículo 13 de la Ley 1150 de 2007, establece que las entidades estatales que por

disposición legal cuenten con un régimen contractual distinto al del Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, aplicarán, en desarrollo de su actividad contractual y acorde con su régimen legal especial, los principios de la función administrativa y la gestión fiscal de que tratan los artículos 209 y 267 de la Constitución Política, respectivamente, según sea el caso, desarrollados por el Artículo 3 de la ley 1437 de 2011 y Artículo 3 de la ley 489 de 1.998. Además, estarán sometidos al régimen de inhabilidades e incompatibilidades previstos legalmente para la contratación estatal.

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE SE PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN

El Artículo 2.5.1.1.3 del Decreto 780 de 2016 "*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social*", define la **ATENCIÓN DE SALUD,** como el conjunto de servicios que se prestan al usuario en el marco de los procesos propios del aseguramiento, así como de las actividades, procedimientos e intervenciones asistenciales en las fases de promoción y prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación que se prestan a toda la población. En igual medida la **CALIDAD DE LA ATENCIÓN DE SALUD,** como la provisión de servicios de salud a los usuarios individuales y colectivos de manera accesible y equitativa, a través de un nivel profesional óptimo, teniendo en cuenta el balance entre beneficios, riesgos y costos, con el propósito de lograr la adhesión y satisfacción de dichos usuarios.

La jurisprudencia de la corte constitucional señala: "*Una de las características de todo servicio público, atendiendo al mandato de la prestación eficiente (Art. 365 C.P.),* ***la constituye su continuidad****, lo que implica, tratándose del derecho a la salud, su* ***prestación ininterrumpida, constante y permanente,*** *dada la necesidad que de ella tienen los usuarios del Sistema General de Seguridad Social. Sobre este punto, la Corte ha sostenido que una vez haya sido iniciada la atención en salud, debe garantizarse la continuidad del servicio, de manera que el mismo no sea suspendido o retardado, antes de la recuperación o estabilización del paciente. Asimismo, este derecho constitucional a acceder de manera eficiente a los servicios de salud, no solamente envuelve la garantía de continuidad o mantenimiento del mismo, también implica que las condiciones de su prestación obedezcan a criterios de* ***calidad y oportunidad****." **(Negrilla fuera de texto).***

La Empresa Social del Estado tiene la responsabilidad constitucional y legal de garantizar la prestación de servicios de salud en condiciones de continuidad, oportunidad y calidad, en concordancia con su objeto misional y con los estándares establecidos por el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

En desarrollo de su objeto social, la E.S.E. Centro de Salud Santa debe asegurar que la prestación de los servicios de salud se realice en condiciones adecuadas de higiene, salubridad, bioseguridad y orden en todas sus instalaciones, garantizando ambientes seguros tanto para los usuarios y pacientes, como para el talento humano que desarrolla sus actividades dentro de la institución.

Las labores de aseo, limpieza, desinfección, manejo adecuado de residuos y apoyo en servicios generales constituyen un componente esencial para la prestación adecuada de los servicios de salud, toda vez que contribuyen directamente a la prevención de infecciones asociadas a la atención en salud, al cumplimiento de los protocolos de bioseguridad y a la adecuada operación de las áreas asistenciales y administrativas de la institución. De igual manera, el adecuado mantenimiento de las condiciones de limpieza y salubridad en consultorios, áreas de atención, oficinas, servicios sanitarios y demás espacios institucionales es un requisito fundamental para el cumplimiento de los estándares de habilitación de los servicios de salud establecidos por la normatividad vigente, así como para garantizar una atención digna y segura a los usuarios.

Para el cumplimiento de estos propósitos, resulta indispensable contar con recurso humano que permita asegurar de manera permanente la ejecución de las labores de aseo, limpieza, desinfección de áreas, manejo y disposición inicial de residuos, apoyo en lavandería institucional y demás actividades propias de los servicios generales, de conformidad con los protocolos de bioseguridad, el Plan de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud (PGIRASA) y las disposiciones internas de la entidad.

El personal de servicios generales cumple un papel fundamental dentro del funcionamiento institucional, en tanto contribuye de manera directa a la preservación de condiciones adecuadas de higiene y bioseguridad, al control de riesgos sanitarios y al adecuado desarrollo de las actividades asistenciales y administrativas que se realizan en la entidad.

Actualmente, la planta de personal de la E.S.E. resulta insuficiente para atender de manera adecuada y permanente las actividades relacionadas con los servicios generales de la institución, toda vez que no cuenta con el número suficiente de cargos destinados al desarrollo de estas funciones. Esta situación obliga a la administración a adoptar medidas que permitan garantizar la continuidad de las labores de aseo, limpieza y desinfección en las diferentes áreas de la institución, toda vez que estas actividades son indispensables para el funcionamiento normal de los servicios de salud y para el cumplimiento de los estándares de habilitación, calidad y bioseguridad exigidos por la normatividad vigente.

Frente a esta realidad, la vinculación de personal mediante contrato de trabajo a término fijo se constituye en una alternativa adecuada, legal y financieramente viable, al permitir atender la necesidad institucional sin comprometer la sostenibilidad financiera de la entidad, garantizando al mismo tiempo el respeto de los derechos laborales del trabajador y la continuidad en la prestación de los servicios necesarios para el funcionamiento de la institución.

Adicionalmente, el uso de esta modalidad de vinculación laboral permite asegurar que las labores propias de los servicios generales, las cuales tienen un carácter permanente dentro de la organización, sean desarrolladas por personal vinculado bajo una relación laboral formal, evitando riesgos jurídicos derivados del uso inadecuado de otras modalidades contractuales que no corresponden a la naturaleza de dichas actividades.

En este contexto, la no vinculación del recurso humano encargado de las labores de servicios generales comprometería las condiciones de higiene, bioseguridad y salubridad de las instalaciones de la entidad, afectando el normal funcionamiento de los servicios de salud, la seguridad de los usuarios, pacientes y del personal institucional, así como el cumplimiento de los estándares exigidos por los organismos de inspección, vigilancia y control.

Por lo anterior, se justifica plenamente la celebración de un contrato de trabajo a término fijo para el desarrollo de funciones de servicios generales en la E.S.E. Centro de Salud Santa Bárbara, como una medida necesaria, razonable y proporcional para garantizar la adecuada operación de la institución y la prestación continua, segura y de calidad de los servicios de salud en beneficio de la comunidad usuaria.

2. DETERMINACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR Y EL OBJETO DEL MISMO.

2.1. TIPO DE CONTRATO A CELEBRAR:

Contrato Laboral a Termino Fijo inferior a un año.

2.2. OBJETO:

"CONTRATO LABORAL PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN EN LAS DIFERENTES ÁREAS FÍSICAS DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA, SANTANDER". El presente es un contrato de

trabajo a **término fijo inferior a un año**, mediante el cual **EL EMPLEADOR** contrata a **EL TRABAJADOR**, para desempeñar en forma personal, continua y exclusiva el cargo de **servicios generales**, con el fin de apoyar las actividades asistenciales desarrolladas por la E.S.E. Centro de Salud Santa Bárbara, Santander. La ejecución del presente contrato se regirá por las funciones inherentes al cargo, así como por las tareas ordinarias, conexas y complementarias que se deriven del mismo, de conformidad con los manuales de funciones, políticas institucionales, reglamentos internos, y demás directrices que imparta **EL EMPLEADOR**, observando siempre los principios de diligencia, cuidado y responsabilidad durante la vigencia del contrato.

2.3. ALCANCE DEL OBJETO CONTRACTUAL (ACTIVIDADES ESPECÍFICAS):

1) Realizar labores de aseo, limpieza y desinfección en las áreas de laboratorio, hospitalización, consultorios médicos y odontológicos, oficinas y demás instalaciones de la institución que le sean asignadas, de acuerdo con los protocolos y procedimientos establecidos.

2) Ejecutar actividades de limpieza en pisos, baños, ventanas, paredes, mobiliario y demás elementos de las diferentes dependencias, garantizando condiciones adecuadas de orden, higiene y salubridad.

3) Recolectar los residuos generados en las diferentes dependencias de la institución, efectuando su adecuada clasificación entre residuos contaminados y no contaminados, conforme a las normas de bioseguridad y al Plan de Gestión Integral de Residuos Generados en la Atención en Salud (PGIRASA).

4) Clasificar la ropa hospitalaria contaminada y no contaminada, garantizando su correcta manipulación y separación de acuerdo con los protocolos establecidos para su manejo.

5) Realizar el lavado manual o mecánico de la ropa hospitalaria que le sea asignada, así como efectuar su secado, planchado, doblado y organización para su posterior entrega o distribución a las áreas correspondientes.

6) Informar oportunamente sobre las necesidades de insumos, elementos o recursos requeridos para el desarrollo de sus labores, velando por el uso adecuado y racional de los mismos.

7) Velar por el cuidado, conservación y buen uso de los elementos, herramientas, instrumentos y equipos que le sean suministrados para el cumplimiento de sus funciones.

8) Apoyar las labores de servicios generales y oficios varios que se requieran en las diferentes dependencias de la institución, conforme a las necesidades del servicio.

9) Cumplir las demás funciones que le sean asignadas por el empleador, siempre que se relacionen con la naturaleza del cargo y con las labores propias de servicios generales.

3. DETERMINACIÓN DE LOS CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN A UTILIZAR PARA REALIZAR LA CORRESPONDIENTE CONTRATACIÓN.

3.1. MODALIDAD DE SELECCIÓN:

MARCO LEGAL:

Resulta necesario profundizar sobre el régimen legal de contratación, aplicable a esta entidad consagrado en el Literal 6°, Artículo 195, de la Ley 100 de 1993, que determina:

> *"En materia contractual se regirá por el derecho privado, pero podrá discrecionalmente utilizar las cláusulas exorbitantes previstas en el estatuto General de Contratación de la administración pública".*

Además de lo anterior, resulta oportuno precisar la posición, del Consejo de Estado, Concepto del 6 de abril de 2000, en el cual reitera la posición doctrinaria vertida en la Consulta No.1.127 del 20 de agosto de 1998, que plantea:

> *"Por regla general, en materia de contratación las Empresas Sociales del Estado se rigen por las normas ordinarias de derecho comercial o civil. En el caso de que discrecionalmente, dichas empresas hayan incluido en el contrato cláusulas excepcionales, éstas se regirán por las disposiciones de la ley 80 de 1993. Salvo en este aspecto, los contratos seguirán regulados por el derecho privado".*

A su vez, el Artículo 76 de la Ley 1438 de 2011, estableció que las Juntas Directivas de las Empresas Sociales del Estado deberán adoptar un estatuto de contratación de acuerdo con los lineamientos que defina el Ministerio de la Protección Social, hoy Salud y Protección Social.

En este sentido, el Ministerio de Salud y Protección Social, expidió la Resolución 5185 del 04 de diciembre de 2013 "*Por la cual fijó los lineamientos para que las Empresas Sociales del Estado adopten el estatuto de contratación que regirá su actividad contractual*", modificada por la Resolución 1440 del 14 de agosto de 2024.

Por mandato de lo anterior, la E.S.E. para efectos de su contratación se rige por el Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 29 de octubre de 2024 "*POR EL CUAL SE ADOPTA EL ESTATUTO CONTRACTUAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA DEL MUNICIPIO DE SANTA BÁRBARA, SANTANDER*" y el Acuerdo de Junta Directiva No. 010 del 29 de octubre de 2024 "*POR EL CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE CONTRATACIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA DEL MUNICIPIO DE SANTA BÁRBARA, SANTANDER*".

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 20 del ESTATUTO CONTRACTUAL y Artículo 55 del MANUAL DE CONTRATACIÓN, el presente proceso se adelantará bajo la modalidad de **CONTRATACIÓN DIRECTA**, según la naturaleza del objeto:

ESTATUTO CONTRACTUAL:

> ***"ARTÍCULO 20. MODALIDADES Y MECANISMOS DE CONTRATACIÓN:*** *La Empresa Social del Estado adopta las siguientes modalidades y mecanismos de selección de sus contratistas:*
>
> ***20.1. SEGÚN LA NATURALEZA DEL OBJETO A CONTRATAR:***
>
> ***I) CONTRATACIÓN DIRECTA:*** *Procedimiento en el cual se celebra directamente el contrato. Las circunstancias en las cuales se puede realizar la contratación directa en consideración a la naturaleza del contrato serán las siguientes:*
>
> ***p.*** *Contratos Individuales de Trabajo a término fijo (...)."*

(Negrillas y subrayas fuera del texto original)

MANUAL DE CONTRATACIÓN:

> ***"ARTÍCULO 56. CONTRATACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA U OBJETO DEL CONTRATO.***

56.1.) CONTRATACIÓN DIRECTA: *Es el procedimiento en el cual se celebra directamente el contrato. Las circunstancias en las cuales se puede realizar la contratación directa en consideración a la naturaleza del contrato o al factor cuantía serán las siguientes:*

o. *Contratos Individuales de Trabajo a término fijo (...).*"

(Negrillas y subrayas fuera del texto original)

Justificación jurídica de la modalidad de selección de contratista – CONTRATACIÓN DIRECTA:

La selección del contratista mediante la modalidad de **contratación directa** se encuentra plenamente justificada con base en lo dispuesto en el **Artículo 20** del *Estatuto Contractual* y el **Artículo 56** del *Manual de Contratación*.

Dichas disposiciones establecen que la Empresa Social del Estado podrá acudir a la contratación directa cuando la naturaleza del objeto contractual corresponda a **contratos individuales de trabajo a término fijo**. En ese sentido, dado que el objeto del presente proceso contractual corresponde a un contrato de trabajo a término fijo, la E.S.E. está habilitada jurídicamente para aplicar esta modalidad de selección, de conformidad con su régimen interno de contratación. Esta actuación se enmarca dentro del principio de legalidad y atiende a los criterios de eficacia y eficiencia que rigen la función administrativa.

La escogencia de la modalidad de selección de contratación directa se justifica jurídicamente en la normatividad precedente, la cual establece que, que cuando la naturaleza de los contratos se encuadre dentro de alguna de las causales enlistadas, tales como los ***contratos individuales de trabajo a término fijo***, la E.S.E. adelantará el procedimiento de selección mediante la modalidad de selección de contratación directa.

La E.S.E., podrá contratar directamente, con las personas naturales o jurídicas que estén en capacidad de ejecutar el objeto del contrato y que haya demostrado la idoneidad y experiencia exigida y relacionada con el área de que se trate, verificando el cumplimiento de las siguientes condiciones y sin necesidad de comparación de ofertas, así:

3.2. PERFIL DEL PROPONENTE Y CRITERIOS DE SELECCIÓN:

La E.S.E., para definir el perfil del proponente y los criterios de selección tendrá en cuenta los criterios establecidos en el ESTATUTO CONTRACTUAL y en el MANUAL DE CONTRATACIÓN.

3.2.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN:

A. REQUISITOS HABILITANTES DE ORDEN JURÍDICO:

PERSONA NATURAL:

- PROPUESTA, en donde manifieste expresamente no encontrarse incurso en el régimen de inhabilidades e incompatibilidades.
- Hoja de vida del SIGEP.
- Declaración de bienes y rentas.
- Fotocopia de la cédula de ciudadanía.
- Fotocopia de la libreta militar (Aplica para hombres menores de menores de 50 años).
- Fotocopia del Registro Único Tributario (RUT).

Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la procuraduría general de la nación, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses calendario, anteriores a la fecha de su presentación.
- Certificado de antecedentes fiscales expedido por la contraloría general de la república, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses calendario, anteriores a la fecha de su presentación.
- Certificado de antecedentes judiciales expedido por la policía nacional de Colombia, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses calendario, anteriores a la fecha de su presentación.
- Certificado de antecedentes sistema nacional de medidas correctivas expedido por la policía nacional de Colombia, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses calendario, anteriores a la fecha de su presentación.
- Consulta de inhabilidades condenados por delitos sexuales cometidos contra menores de 18 años expedido por la policía nacional de Colombia, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses calendario, anteriores a la fecha de su presentación.
- Certificado Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM) expedido por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – MINTIC, con una fecha de expedición no superior a tres (3) meses calendario, anteriores a la fecha de su presentación.
- Certificado de salud ocupacional.

3.3. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MÁS FAVORABLE:

El ofrecimiento más favorable por tratarse de la modalidad de selección de contratación directa se determinará de la siguiente manera:

La evaluación se realizará sobre los criterios de capacidad jurídica, así:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VERIFICACIÓN
Evaluación Capacidad Jurídica	**CUMPLE / NO CUMPLE**

EVALUACIÓN CAPACIDAD JURÍDICA

En esta etapa la entidad realizará la verificación del cumplimiento de la capacidad jurídica requerida, para lo anterior, se revisará en primer lugar que las propuestas contengan todos los documentos solicitados; y en segundo lugar se hará una verificación del contenido de cada uno de los documentos, lo anterior con el propósito de constatar que cumplen con los requisitos exigidos. La evaluación de capacidad jurídica no otorgará puntaje alguno, solamente se determinará si la propuesta ***CUMPLE O NO CUMPLE*** con lo requerido.

4. EL VALOR DEL CONTRATO, REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO, EL PLAZO, Y LA DETERMINACIÓN DE SI DEBE HABER LUGAR A LA ENTREGA DE ANTICIPO.

4.1. VALOR DEL CONTRATO: El valor del contrato asciende a la suma de **VEINTISIETE MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($27.700.000).**

4.2. REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO: EL TRABAJADOR devengará, como salario básico mensual, la suma de **UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS M/CTE ($1.750.905)**, pagaderos por mensualidad vencida o su fracción proporcional al tiempo efectivamente laborado. El pago se realizará mediante consignación bancaria a la cuenta informada por EL TRABAJADOR, previa entrega del informe de actividades con sus respectivos soportes y evidencias, así como del informe de supervisión y paz y salvo correspondiente. **PARÁGRAFO 1.** El último pago que efectúe EL EMPLEADOR a EL TRABAJADOR estará condicionado a la suscripción de las actas de terminación y liquidación, que den cuenta del cumplimiento de las obligaciones contractuales. **PARÁGRAFO 2.** En caso de que, durante la ejecución o a la finalización del

contrato, existan obligaciones económicas a cargo de EL TRABAJADOR y a favor de EL EMPLEADOR (como anticipos no legalizados, préstamos, herramientas o equipos no restituidos, daños, etc.), EL EMPLEADOR podrá efectuar las deducciones correspondientes, previa autorización expresa que desde ya otorga EL TRABAJADOR, en cumplimiento de lo establecido por la ley laboral. **PARÁGRAFO 3.** Cualquier beneficio extralegal que eventualmente reconozca EL EMPLEADOR, tales como auxilios de transporte, alimentación, vivienda, comunicación u otros, no constituirá salario, en los términos del artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. Estos serán considerados liberalidades del empleador, no computables para efectos de liquidaciones, prestaciones o aportes parafiscales. Dichos beneficios extralegales, al no tener carácter salarial, podrán ser modificados, suspendidos o eliminados unilateralmente por EL EMPLEADOR, sin que ello implique desmejora de las condiciones laborales ni genere derechos adquiridos por parte de EL TRABAJADOR. **PARÁGRAFO 4.** El contratista asume la responsabilidad del inventario de equipos, elementos, materiales, insumos, herramientas, dotación y demás suministros proporcionados por la entidad para la prestación del servicio. Por lo tanto, los mismos quedan a cargo del contratista y este responderá por ellos, autorizando que el valor de los mismos sea descontado automáticamente de las sumas de dinero pactadas a su favor. No obstante, el trabajador no será responsable de los bienes que se deterioren debido al desgaste natural o a pérdidas justificables que no sean atribuibles a su negligencia.

4.3. DURACIÓN DEL CONTRATO: El presente contrato de trabajo tendrá una duración de **NUEVE (09) MESES Y VEINTIÚN (21) DÍAS CALENDARIO**, es decir, desde el **11 de marzo de 2026** hasta el **31 de diciembre de 2026**, constituyéndose como un contrato **a término fijo inferior a un año**. **PARÁGRAFO.** Desde la firma del presente contrato, las partes acuerdan expresamente que el mismo **no se prorrogará automáticamente** al vencimiento del término estipulado. Para que exista prórroga, deberá formalizarse mediante **acuerdo escrito y firmado por ambas partes**, con anterioridad a la fecha de terminación, en el que se consignen los nuevos términos y condiciones. Dicho documento será considerado parte integral del presente contrato.

4.4. ANTICIPO: En el presente proceso de contratación **NO** se harán anticipos.

5. ANÁLISIS TÉCNICO Y ECONÓMICO QUE SOPORTA EL VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO.

Para la determinación del valor estimado del contrato, se tienen en cuenta diversas variables del estudio del sector, entre las cuales se destacan el análisis de fuentes estadísticas, el análisis de la oferta, el análisis de la demanda y el análisis histórico.

- **Análisis de fuentes estadísticas:** Evaluación de indicadores clave como el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) y el Índice de Precios al Consumidor (IPC).
- **Análisis de la oferta**: El análisis de la oferta consiste en la identificación y evaluación de los trabajadores disponibles en el mercado.
- **Análisis de la demanda:** Este análisis contempla la revisión de procesos contractuales previos llevados a cabo por la E.S.E., relacionados con contratos laborales del personal de servicios generales. Se consideran tanto el historial de demanda interna como las condiciones y valores asociados a la contratación laboral.
- **Análisis histórico:** El análisis histórico contempla la verificación de los valores previamente reconocidos por la entidad en contratos laborales de la misma naturaleza o de características equivalentes.

- **ANÁLISIS DE FUENTES ESTADÍSTICAS:**

SMMLV VIGENCIA 2026:

El Presidente de la República de Colombia, al no lograrse un acuerdo tras finalizar la etapa de negociación directa con las centrales obreras y los gremios de la producción, estableció el salario mínimo mensual legal y el auxilio de transporte mediante los siguientes Decretos.

- **Decreto 159 del 19 de febrero de 2026** "*Por el cual se fija transitoriamente el salario mínimo mensual legal del año 2026*", fijo el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para el año 2026, en la suma de UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS M/CTE **($1.750.905).**
- **Decreto 1470 del 29 de diciembre de 2025** "*Por el cual de fija el auxilio de transporte*", fijó el auxilio de transporte a que tienen derecho los servidores públicos y los trabajadores particulares que devengan hasta dos (2) veces el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de DOSCIENTOS CUARENTA Y NUEVE MIL NOVENTA Y CINCO PESOS M/CTE **($249.095).**

Bitakora — HISTÓRICO DEL SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL EN COLOMBIA

Año	SALARIO MÍNIMO MENSUAL			AUXILIO DE TRANSPORTE	TOTAL ($) (Salario + Auxilio Transporte	Decreto que determinó el salario mínimo	Concertado
	Valor mensual ($)	Variación con respecto al año anterior ($)	Variación con respecto al año anterior (%)	Valor mensual ($)			
2026	1,750,905	327,405	23.00%	249,095	2,000,000	Decreto 1469 de 2025	No
2025	1,423,500	123,500	9.50%	200,000	1,623,500	Decreto 1572 y 1573 de 2024	No
2024	1,300,000	140,000	12.07%	162,000	1,462,000	Decreto 2292 y 2293 de 2023	No
2023	1,160,000	160,000	16.00%	140,606	1,300,606	Decreto 2613 de 2022	Si
2022	1,000,000	91,474	10.07%	117,172	1,117,172	Decreto 1724 de 2021	Si
2021	908,526	30,723	3.50%	106,454	1,014,980	Decreto 1785 de 2020	No
2020	877,803	49,687	6.00%	102,854	980,657	Decreto 2360 de 2019	No

ÍNDICES DE PRECIO AL CONSUMIDOR:

El Índice de Precios al Consumidor (IPC) mide la variación en el costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, comparado con un período base. En Colombia, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) calcula mensualmente este índice.

La inflación se define como la variación porcentual del IPC entre dos períodos. En particular, la inflación anual se calcula tomando el IPC de un mes y comparándolo con el valor del mismo mes del año anterior. En este contexto, y en relación con las proyecciones mensuales y anuales, la variación del IPC es la siguiente:

Índice de Precios al Consumidor (IPC)

Variación mensual, año corrido y anual
Total nacional
2024 - 2025 (noviembre)

IPC	Noviembre					
	Variación Mensual		Variación Año corrido		Variación Anual	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
IPC total	0,27	**0,07**	4,72	**4,82**	5,20	**5,30**

Fuente: DANE, IPC

- **ANÁLISIS DE LA OFERTA:**

Los requerimientos de personal son necesarios en los sectores privados y públicos, en estos últimos en mayor o menor medida, dependiendo de la planta de personal existente en cada una de ellas y del presupuesto con el cual cuente la Entidad.

La selección de los contratistas se realiza manteniendo indicadores de calidad y formación, por ello la E.S.E., en la medida de sus necesidades trata de mantener esta clase de contratos como quiera que el conocimiento adquirido por quienes han desarrollado objetos similares cuentan con la experiencia en la misma u otras Entidades, atendiendo el principio de economía, ahorrando tiempo en tareas de aprendizaje e inducciones con el resultado de mantener las actividades sin interrupciones beneficiando a los usuarios internos y externos.

Para el análisis del sector se toman variables como las necesidades de personal para el desarrollo de los objetivos de la E.S.E., ajustando las necesidades al presupuesto asignado para la suscripción de contratos de Servicios profesionales y de Apoyo a la Gestión, y los perfiles requeridos en cada caso en particular, garantizando la idoneidad de quienes van a desarrollar un objeto contractual y de esta manera establecer las obligaciones específicas.

El sector relativo al objeto del presente proceso de contratación es el sector servicios. Su objeto está determinado por el desarrollo de actividades identificables e intangibles que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad, tendiente a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento que ellas requieran, siempre y cuando dichos objetos estén encomendados a personas consideradas legalmente idóneas. El mercado está integrado por el conjunto de personas naturales o jurídicas idóneas con la capacidad para desarrollar cualquier actividad profesional, técnica o asistencial.

- **ANÁLISIS DE LA DEMANDA:**

Para realizar el análisis de la demanda, que tiene como objetivo principal medir las fuerzas que afectan los requerimientos del mercado, con respecto a un bien o servicio y como este puede participar para lograr la satisfacción de la misma, se realizó búsqueda en el Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP, de procesos iguales o similares que se han adelantado en esta entidad, como se detalla a continuación:

ANÁLISIS DE LA DEMANDA INTERNA
¿Cómo ha contratado la Empresa Social del Estado en el pasado a auxiliar de servicios generales?

ENTIDAD	E.S.E. CENTRO DE SALUD SANTA BÁRABARA
No. DE CONTRATO	07-25
MODALIDAD DE SELECCIÓN	RÉGIMEN ESPECIAL QUE RIGE A LAS EMPRESA SOCIALES DEL ESTADO / CONTRATACIÓN DIRECTA
TIPO DE CONTRATO	CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO
OBJETO	REALIZAR LAS LABORES DE ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCION, QUE SE REQUIERAN EN TODAS LAS AREAS QUE CONFORMAN LA PLANTA FISICA DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD SANTA BARBARA
VALOR TOTAL DEL CONTRATO	$29.000.000
REMUNERACIÓN MENSUAL	**$1.534.000**
PLAZO TOTAL DEL CONTRATO	12 MESES CALENDARIO

Por último, se analizarán los datos sobre valores pagados anteriormente por la entidad en contratos laborales de auxiliares de servicios generales.

- **ANÁLISIS HISTÓRICO:**

AÑO	CONTRATO	VALOR DEL CONTRATO	REMUNERACIÓN MENSUAL	PLAZO
2025	07-25	$29.000.000	$1.534.000	12 MESES

CONCLUSIÓN ANÁLISIS DEL SECTOR:

Del análisis integral del sector, el cual comprendió la evaluación de fuentes estadísticas, el análisis de la oferta y la demanda, así como la revisión del comportamiento histórico de la contratación en la entidad, se concluye que el valor estimado del presente contrato laboral fue determinado con base en criterios objetivos y verificables.

Para tal efecto, se tuvieron en cuenta variables relevantes como el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) para la vigencia 2026, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y las condiciones del mercado laboral aplicables a actividades de aseo, limpieza y desinfección en instituciones del sector salud. Asimismo, se analizaron los antecedentes contractuales de la entidad relacionados con la vinculación de personal para realizar actividades de servicios generales, evidenciándose coherencia entre los valores históricamente reconocidos y las condiciones económicas actuales.

Igualmente, se consideraron los elementos propios del costo laboral, tales como el salario básico, las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y los aportes parafiscales, así como el plazo de ejecución del contrato y las funciones inherentes al cargo, factores que inciden directamente en la determinación del valor total del contrato.

En este sentido, el valor estimado del contrato resulta acorde con las condiciones del mercado laboral, con las necesidades institucionales de la entidad y con los antecedentes de contratación existentes, garantizando la adecuada prestación del servicio requerido.

Presupuesto oficial: El presupuesto oficial fue determinado con fundamento en el análisis del sector previamente realizado y en las necesidades institucionales de la E.S.E. Centro de Salud Santa Bárbara. En consecuencia, se estableció un valor total estimado de **VEINTISIETE MILLONES SETECIENTOS MIL PESOS M/CTE ($27.700.000)**, correspondiente a un plazo de **nueve (09) meses y veintiún (21) días calendario**, valor que contempla el reconocimiento del **salario básico mensual de UN MILLÓN SETECIENTOS CINCUENTA MIL NOVECIENTOS CINCO PESOS M/CTE ($1.750.905)** para la vigencia 2026, así como el pago de las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y los aportes parafiscales a cargo del empleador.

De acuerdo con lo anterior, el valor establecido se considera razonable, proporcional y financieramente viable, en concordancia con el presupuesto institucional aprobado por la Junta Directiva y con el aval de la Secretaría de Salud Municipal, garantizando la disponibilidad de recursos para el cumplimiento del objeto contractual.

6. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PREVISIBLES.

Para los efectos del presente proceso, se entenderán las siguientes categorías de riesgo:

- **RIESGO PREVISIBLE:** Son los posibles hechos o circunstancias que por la naturaleza del contrato y de la actividad a ejecutar es factible su ocurrencia, esta corresponde a la estimación y asignación de los riesgos previsibles, así como su tipificación.
- **RIESGO IMPREVISIBLE:** Son aquellos hechos o circunstancias donde no es factible su previsión; es decir, el acontecimiento de su ocurrencia, tales como desastres naturales, actos terroristas, guerra o eventos que alteren el orden público.
- **TIPIFICACIÓN DEL RIESGO:** Es la enunciación que la entidad hace de aquellos hechos previsibles constitutivos de riesgo que en su criterio pueden presentarse durante y con ocasión de la ejecución del contrato.
- **ESTIMACIÓN DEL RIESGO:** Es la valoración, en términos monetarios o porcentuales respecto del valor del contrato, que hace la entidad de ellos, de acuerdo con la tipificación que ha establecido.
- **ASIGNACIÓN DEL RIESGO:** Es el señalamiento que hace la entidad de la parte contractual que deberá soportar total o parcialmente la ocurrencia de la circunstancia tipificada, asumiendo su costo.

De acuerdo con la distribución que se hizo, no procederán reclamaciones del Contratista, basadas en la ocurrencia de alguno de los riesgos asumidos por él, y, en consecuencia, la

respectiva entidad no hará ningún reconocimiento, ni ofrecerá garantía alguna, que permita eliminar o mitigar los efectos causados por la ocurrencia de alguno de estos riesgos, salvo que dicho reconocimiento o garantía se encuentren expresamente pactados en el contrato.

7. DETERMINACIÓN DE LAS GARANTÍAS QUE SE EXIGIRÁN AL CONTRATISTA, ASÍ COMO SUS VIGENCIAS Y AMPAROS

Conforme al Artículo 31 del ESTATUTO CONTRACTUAL y el Artículo 61 del MANUAL DE CONTRATACIÓN, se establece que, en los procesos de contratación que se adelanten bajo la modalidad de selección de contratación directa, NO es requisito obligatorio la exigencia de las garantías. Para el caso particular, por tratarse de un proceso de contratación que se llevará a cabo mediante dicha modalidad de selección, y considerando la naturaleza, el valor del contrato y la forma de pago, se considera que NO será obligatoria la exigencia de garantías. Esto se fundamenta en la premisa de que, en caso de que el trabajador no cumpla con sus funciones y obligaciones, no se realizará el pago, eliminando así cualquier riesgo de pérdida de recursos para la entidad.

8. SUPERVISIÓN.

La Supervisión de la ejecución y cumplimiento de las obligaciones contraídas por el trabajador a favor de la entidad estatal contratante, estará a cargo de un funcionario de la E.S.E., el cual deberá realizar las funciones y tendrá en cuenta las prohibiciones y responsabilidades, consagradas en Capítulo IV del ESTATUTO CONTRACTUAL y Capitulo III del MANUAL DE CONTRATACIÓN.

9. LUGAR FÍSICO O ELECTRÓNICO EN DONDE SE PUEDEN CONSULTAR LOS ESTUDIOS Y DOCUMENTOS PREVIOS.

Los estudios previos de necesidad y conveniencia, podrán ser consultados de forma física en las instalaciones de la E.S.E., ubicada en la Carrera 3 No. 4-98 del Municipio de Santa Bárbara, Santander, y de forma electrónica en el Sistema Electrónico de Contratación Pública – SECOP.

10. LUGAR DONDE SE DEBE HACER LA ENTREGA DE LAS PROPUESTAS.

La propuesta podrá entregarse de forma física en las instalaciones de la E.S.E. ubicada en la Carrera 3 No. 4-98 del Municipio de Santa Bárbara, Santander, y/o de forma electrónica en el correo electrónico e.s.esantabarbara@hotmail.com siempre y cuando sea dentro del horario de atención al público fijado por la entidad.

11. CLÁUSULAS EXCEPCIONALES PREVISTAS EN EL ESTATUTO GENERAL DE CONTRATACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Quedan incorporadas en el presente proceso de contratación las cláusulas excepcionales previstas en Ley 80 de 1993 – Estatuto General de Contratación de la Administración Pública y demás normas que regulen la materia, esto es la interpretación, modificación y terminación unilateral; la caducidad y la de reversión.

CONCLUSIÓN.

Con la presentación de este estudio queda evidenciada la existencia de un requerimiento, para la ***"CONTRATO LABORAL PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE ASEO, LIMPIEZA Y DESINFECCIÓN EN LAS DIFERENTES ÁREAS FÍSICAS DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA, SANTANDER"***, resultando entonces imprescindible adelantar el respectivo proceso de contratación tendiente a cumplir con los propósitos establecidos para la buena marcha y efectivo cumplimiento de los cometidos de la entidad.

Se firma el día **ONCE (11)** del mes de **MARZO** de **DOS MIL VEINTISÉIS (2026).**

KELLY YOLIMA SANCHEZ CASTAÑEDA
Gerente