

20130903-210-2576-3

MEMORANDO

DE: OFICINA ASESORA JURÍDICA.

PARA: DIRECTOR DE ACUERDOS DE LA VERDAD.

ASUNTO: SOLICITUD DE CONCEPTO JURÍDICO SOBRE APLICABILIDAD DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA CONTRATISTAS DE LA DIRECCIÓN DE ACUERDOS DE LA VERDAD.

FECHA: BOGOTÁ, SEPTIEMBRE DE 2013.

Respetado doctor:

En relación con la solicitud descrita en el asunto, específicamente en lo que alude a la viabilidad de considerar la Licencia de Maternidad para contratistas, así como sus implicaciones en términos de la ejecución del objeto contratado y la continuidad en la prestación del servicio para la Dirección de Acuerdos de la Verdad, se estiman pertinentes las siguientes consideraciones:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Es procedente la Licencia de Maternidad para mujeres gestantes vinculadas mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, regulados por el Estatuto General de la Contratación Pública?

¿Es viable legalmente la suspensión del contrato de prestación de servicios cuando la contratista se encuentra dentro del periodo de estabilidad laboral reforzada?

TESIS JURÍDICA

Es viable constitucionalmente la aplicación de las garantías laborales y prestacionales derivadas de la Licencia de Maternidad a las mujeres vinculadas mediante contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, con fundamento en el marco constitucional y jurisprudencial expuesto por la H. Corte Constitucional en Sentencia SU-070/13

Es viable la suspensión del contrato de prestación de servicios cuando la contratista inicia el disfrute de la Licencia de maternidad, siempre y cuando el contrato implique la prestación periódica del servicio o la entrega de productos coincida con el periodo de la licencia, y en la respectiva acta de suspensión,

la entidad reconozca el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral durante el término de la licencia.

#### DESCRIPTORES:

Licencia de Maternidad

Estabilidad Laboral Reforzada independientemente de la naturaleza jurídica del vínculo contractual.

Terminación del Contrato Estatal.

Suspensión del Contrato Estatal.

#### Fundamento Normativo

Artículos 11, 43 y 44 de la Constitución Política.

Artículos 236, 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 21 del Decreto 1804 de 1999.

#### Fundamento Jurisprudencial:

Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 29 de mayo de 2003, Exp. 14945, M.P. Ricardo Hoyos Duque.

Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 4 de septiembre de 2003, Exp. 10883, M.P. Alier E. Hernández Enríquez.

Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 28 de abril de 2010, Exp. 16431, M.P. Jorge Enrique Romero Ortiz.

Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 11 de abril de 2012, Exp. 17434, M.P. Carlos Alberto Zambrano Barrera.

Para efectos de absolver la consulta, resulta pertinente exponer el marco constitucional y legal que sustenta la consagración de la Licencia de Maternidad y su ámbito de aplicación.

En primer orden, el artículo 43 de la Constitución Política reconoce a la mujer como sujeto especial de protección, reforzada al momento del embarazo, en los siguientes términos:

*“ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”* (Subrayado fuera de texto)



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

Desde la perspectiva legal, y con sujeción a dicho principio constitucional, el Código Sustantivo del Trabajo consagró la estabilidad laboral reforzada en cabeza de la madre, o fuero de maternidad, durante el embarazo y tres (3) meses más de la manera que viene a exponerse:

*"ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. Modificado por el art. 35 de la Ley 50 de 1990, Modificado por el art. 2, Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:*

1. *Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
2. *Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
3. *La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado."*  
(Subrayado fuera de texto)

De igual forma, en aplicación de la referida protección especial, en el artículo 236 del mencionado Código Sustantivo del Trabajo se estableció la Licencia de Maternidad como una prestación social en favor de la madre, en los siguientes términos:

*"ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. Modificado por el art. 34 de la Ley 50 de 1990, Modificado por el art. 1, Ley 1468 de 2011:*

1. *Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso."* (Resaltado fuera de texto)

Por su parte, el numeral 7° del artículo 1° de la Ley 1468 de 2011 modificó la disposición previamente transcrita, indicando la manera en que se puede hacer uso de la Licencia de Maternidad como descanso remunerado con base en los siguientes criterios:

- a) *"Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.  
Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.*
- b) *Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior."*

Bajo esta óptica, en cuanto se refiere al pago del descanso remunerado derivado de la Licencia de maternidad, es del caso precisar que tal erogación hace parte de los recursos propios del sistema de seguridad social, por lo que su reconocimiento se encuentra a cargo de la respectiva EPS a la cual se hubieren efectuado los aportes al sistema, sea mediante el reembolso o el pago al empleador o trabajador independiente, según corresponda, de conformidad con lo previsto en el artículo 21 del Decreto 1804 de 1999, por lo que entrándose de contratos de prestación de servicios, no le corresponde a la entidad contratante asumir el pago de honorarios durante el periodo de la Licencia de maternidad, a título de descanso remunerado, por ser una prestación con cargo a los recursos propios del sistema de seguridad social.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con el ámbito de aplicación del régimen de la Licencia de Maternidad a partir de la normatividad expuesta, resulta pertinente señalar que la previsión del descanso remunerado como prestación social en el marco de una relación laboral de carácter privado, se hizo extensiva a las relaciones del trabajador del sector público<sup>1</sup>, entendido como todo aquel servidor vinculado con el Estado mediante una relación legal o reglamentaria, o mediante la suscripción de un contrato de trabajo, en el caso de los trabajadores oficiales.

De este modo, la Licencia de Maternidad como prestación social resultaría procedente únicamente en el escenario de una relación laboral pública o privada, que *prima facie* excluiría la vinculación de contratistas mediante la modalidad de contratos de prestación de servicios, bajo el entendido de que este tipo de contratación alude a la selección de una persona natural o jurídica para la prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión que se derivan del cumplimiento de las funciones de la entidad; así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales<sup>2</sup>, el cual desarrolla el objeto contratado con plena autonomía y bajo su cuenta y riesgo, en calidad de colaborador de la administración en el logro de sus fines, según lo establecido en el segundo inciso del artículo 3° de la Ley 80 de 1993, que por lo mismo, no constituye un mecanismo de provisión de empleos de la administración.

Sin embargo, en reciente pronunciamiento de unificación de los criterios aplicables al tratamiento de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y la protección reforzada derivada de la maternidad, la H. Corte Constitucional, frente a las modalidades de vinculación distintas a la relación laboral, se manifestó en los siguientes términos:

*“(...) En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N). (...)”*

<sup>1</sup> Artículo 1° de la Ley 1468 de 2011: *“(...) Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público. (...)”*

<sup>2</sup> Artículo 3.4.2.5.1° del Decreto 734 de 2012, subrogado por el artículo 81 del Decreto 1510 de 2013.



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

*(...) Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación. (...)*<sup>3</sup>

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta válido concluir que en el evento de una mujer vinculada mediante contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión con el Centro de Memoria Histórica, es aplicable la protección reforzada a la maternidad, a partir del marco constitucional abordado por la jurisprudencia, por lo que surge la inquietud relacionada con el efecto contractual de la aplicación de la estabilidad laboral reforzada y el descanso remunerado previamente expuesto a este tipo de contrato, máxime cuando no por ello habrá de modificarse la naturaleza jurídica de la relación contractual.

Al respecto, sea lo primero aclarar que, en efecto, tal como se señaló previamente, la consagración de la Licencia de Maternidad implica el reconocimiento y pago de un descanso remunerado, entendido como el cese de actividades con posterioridad al parto y en razón del mismo. Por su parte, la prestación de un servicio con ocasión de un contrato de servicios profesionales o de apoyo a la gestión puede comprender la prestación periódica y continuada de los servicios contratados durante el plazo de ejecución, o la obligación de entregas periódicas de productos ciertos y exigibles, obligaciones que al momento de confluir con la garantía del cese de actividades con cargo a los recursos del sistema de seguridad social, concretamente a la EPS, conllevarían la imposibilidad en su ejecución, que no podría ser imputable a la contratista a título de incumplimiento del contrato.

De esta manera, el contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión cuyas obligaciones deban cumplirse dentro del término previsto para la aplicación del descanso remunerado a cargo de la EPS, presenta una situación que impide la ejecución de una o varias obligaciones contractuales, por lo que en este evento y desde la perspectiva contractual, procede una de las siguientes medidas: la terminación del negocio jurídico, bajo el cumplimiento de determinados supuestos o, la suspensión del contrato por el término en que persista la situación que imposibilita la ejecución.

En cuanto a la terminación del contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, es del caso precisar que si bien por regla general, la misma procede, bien sea por la ejecución total del objeto contratado, por la expiración del término pactado, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten de manera absoluta su ejecución, por la decisión unilateral de la administración<sup>4</sup> e incluso por el acuerdo entre las partes, en el escenario de la protección constitucional reforzada a la maternidad desarrollada por la H. Corte Constitucional en la providencia en comento, a juicio de esta Oficina, para que la misma proceda en el evento particular

<sup>3</sup> Corte Constitucional. Sentencia SU-070/13. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>4</sup> Artículos 14, 17 y 18 de la Ley 80 de 1993.



de una contratista que se encuentra en el período de estabilidad reforzada deberá solicitarse la respectiva autorización del Inspector de Trabajo, quien determinará si subsisten o no las causas objetivas que dieron origen a la relación contractual, sin perjuicio de la obligación a cargo de la entidad, para que en cualquier caso, cancele las sumas correspondientes a las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

De otro lado, en cuanto a la suspensión del contrato estatal el H. Consejo de Estado, ha precisado que la misma procede como medida excepcional en las siguientes hipótesis:

*“(...) En efecto, la finalidad de la suspensión del contrato estatal, como medida excepcional, está encaminada a reconocer la ocurrencia de situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o de interés público que impiden la ejecución temporal del negocio jurídico (...)”<sup>5</sup>*

*“(...) La suspensión del contrato, más estrictamente de la ejecución del contrato, procede, por regla general, de consuno entre las partes, cuando situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o de interés público impidan, temporalmente, cumplir el objeto de las obligaciones a cargo de las partes contratantes, de modo que el principal efecto que se desprende de la suspensión es que las obligaciones convenidas no pueden hacerse exigibles mientras perdure la medida y, por lo mismo, el término o plazo pactado del contrato (de ejecución o extintivo) no corre mientras permanezca suspendido. Por esa misma razón, la suspensión debe estar sujeta a un modo específico, plazo o condición, pactado con criterios de razonabilidad y proporcionalidad, acorde con la situación que se presente en cada caso, pero no puede permanecer indefinida en el tiempo. (...)”<sup>6</sup> (Subrayado fuera de texto)*

De igual forma, se ha mencionado que la suspensión del contrato procede incluso por la mera voluntad de las partes:

*“(...) No tiene discusión alguna que un contrato en curso puede suspenderse por la ocurrencia de diversas circunstancias o por la voluntad de las partes y que uno de los efectos de la suspensión del contrato es la suspensión de las actividades del contratista. (...)”<sup>7</sup>*

Ahora bien, en cuanto se refiere a los efectos de la suspensión frente al vínculo contractual, resulta necesario aclarar que un acuerdo de las partes en tal sentido de manera alguna termina el contrato celebrado o extingue las obligaciones pactadas, pues el contrato celebrado permanece vigente pero el objeto del mismo no puede ser exigible en razón de la imposibilidad que genera la suspensión.

En tal sentido, la jurisprudencia del H. Consejo de Estado se ha pronunciado en los siguientes términos:

<sup>5</sup> Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 28 de abril de 2010, Exp. 16431, M.P. Jorge Enrique Romero Ortiz.

<sup>6</sup> Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 11 de abril de 2012, Exp. 17434, M.P. Carlos Alberto Zambrano Barrera.

<sup>7</sup> Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 29 de mayo de 2003, Exp. 14945, M.P. Ricardo Hoyos Duque.



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**



*"(...) En tanto la suspensión sea provisional o temporal es porque el contrato se reiniciará cuando las partes así lo determinen; el caso es que estando el contrato en ejecución o suspendido con la intención de reiniciarlo, subsiste el vínculo contractual. Para los efectos que la entidad contratante busca con la determinación de la capacidad residual de los oferentes, cual es el de asegurar que el proponente tiene la disponibilidad de ejecutar el objeto del contrato, lo lógico es que tenga en cuenta los contratos que el oferente tiene pendientes, es decir, los que haya celebrado con otra entidades y que al momento de aspirar a uno nuevo, no haya terminado. En ese sentido debe entenderse la expresión "los contratos que el proponente tenga en proceso de ejecución", proceso que se inicia con la celebración de los mismos y va hasta que se terminen, independientemente de las fases que en ese proceso ocurran, por ejemplo, la suspensión. (...)”<sup>8</sup>*

Por lo anterior, no es admisible concluir que con la suspensión del contrato se afecta la continuidad del vínculo contractual, y por contera, la protección a la estabilidad de la madre vinculada mediante un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, en tanto que el contrato permanece vigente y la suspensión se predica por la circunstancia concreta de la no exigibilidad de las prestaciones, con fundamento en el descanso como cese de actividades; lo cual, por su parte, exige un análisis de las erogaciones que acarrearía el período de suspensión.

Al respecto, resulta pertinente señalar que la jurisprudencia de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, frente a la asunción de los costos que genera la suspensión, ha establecido que: *"(...) La prórroga o suspensión del contrato fundada en hechos no imputables al contratista, genera la obligación, a cargo de la entidad, de cubrir los sobrecostos ocasionados con la prolongación del plazo, siempre que tales también aparezcan probados. (...)”<sup>9</sup>* (Resaltado nuestro)

Desde esta perspectiva, la situación particular del descanso remunerado para la madre vinculada mediante un contrato de prestación de servicios, como aplicación de una garantía constitucional, con la respectiva suspensión del contrato cuando las prestaciones o productos a entregar confluyan con el periodo del cese de actividades, no puede ser imputable a la contratista en términos de asunción de los costos derivados de la misma y, es así como, su reconocimiento y pago habrá de asumirlo la EPS a la cual se encuentre afiliada con cargo a los recursos del Sistema de Seguridad Social, según quedó expuesto, sin perjuicio de que la entidad asuma el compromiso de garantizar la continuidad de los aportes a dicho sistema durante la licencia, con sujeción al marco constitucional expuesto por la H. Corte Constitucional en la jurisprudencia previamente mencionada.

Así las cosas, si una vez efectuado el análisis por parte de la respectiva área técnica en relación con la procedencia de la terminación del contrato o la suspensión del mismo, en los términos previamente expuestos, se logra establecer que procede la suspensión del contrato, la dependencia interesada en la contratación podría eventualmente solicitar la contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, con sujeción a los fines de la contratación<sup>10</sup>,

<sup>8</sup> *Ibidem*.

<sup>9</sup> Consejo de Estado, Sección Tercera, Sentencia del 4 de septiembre de 2003, exp. 10883, M.P. Alir E. Hernández Enríquez.

<sup>10</sup> Artículo 3 de la Ley 80 de 1993. *Los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos, y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con la entidad*



siempre y cuando se encontraran plenamente establecidas las siguientes circunstancias: en primer lugar, que subsiste la necesidad que dio lugar a la contratación; en segundo lugar, que la misma no puede suplirse con personal de planta o con los contratos de prestación de servicios vigentes para el momento de la suspensión y, en tercer lugar, que se deje evidencia y la respectiva constancia de que la falta de continuidad en la labor contratada, genera una afectación grave del servicio, a tal punto que no pueda ejecutarse de manera posterior.

Bajo tales supuestos, resultaría procedente la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión por el término que dure la suspensión, siempre y cuando se verifiquen previamente las respectivas disponibilidades presupuestales, y que su ejecución no supere la respectiva vigencia fiscal.

El presente concepto se expide en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 o Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



**CÉSAR AUGUSTO RINCON VICENTES**  
Jefe Oficina Jurídica.

Proyecto: Hernán Otálora/Profesional Especializado.





20131030-210-3806-3

**MEMORANDO**

**DE:** OFICINA ASESORA JURÍDICA.

**PARA:** DIRECTOR DE ACUERDOS DE LA VERDAD.

**ASUNTO:** RESPUESTA MEMORANDO 20131023-250-3478-03 y OFICIO No. 20130110-250-3515-03.  
ALCANCE CONCEPTO JURÍDICO SOBRE APLICABILIDAD DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD PARA CONTRATISTAS DE LA DIRECCIÓN DE ACUERDOS DE LA VERDAD.

**FECHA:** BOGOTÁ, OCTUBRE DE 2013.

Respetado doctor:

En atención a sus comunicaciones indicadas en el asunto, mediante las cuales solicita de manera urgente lineamientos para la supervisión de contratos de mujeres embarazadas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios en la Dirección a su cargo, de manera atenta me permito realizar las siguientes precisiones, teniendo en cuenta lo expuesto en el concepto elaborado por esta Oficina, remitido a la Dirección de Acuerdos de la Verdad mediante memorando No. 20130903-210-2576-03:

1. Tal como quedó expuesto en el referido concepto, a juicio de esta Oficina, la protección a la estabilidad de la mujer embarazada vinculada mediante contrato de prestación de servicios resulta aplicable a este supuesto de hecho en particular, teniendo en cuenta el marco constitucional expuesto en la Sentencia SU-070/13, proferida por la Corte Constitucional, para lo cual procede la terminación o suspensión del contrato, en las condiciones señaladas.

No obstante lo anterior, en cuanto al punto de la asunción del pago por parte de la entidad de los aportes al sistema de seguridad social de la contratista dentro del término que dure la suspensión, resulta necesario precisar que aun cuando tal medida resulta constitucionalmente procedente y se consideró legalmente admisible, la misma no resulta viable desde el punto de vista presupuestal y financiero, como quiera que tal erogación no corresponde a ningún rubro presupuestal, en tanto que, por un lado, no puede tenerse como un gasto de inversión, pues no se traduce en ningún proyecto con tal connotación y, por el otro, no representa un gasto de funcionamiento, por cuanto no puede adecuarse a los gastos de personal, en atención a que la relación contractual de la contratista presenta una característica abiertamente disímil a la del servidor público vinculado mediante relación legal o reglamentaria.

Así las cosas, por medio del presente escrito se da alcance al concepto previamente remitido, en el sentido de que en aplicación de la protección a la estabilidad reforzada a la contratista en estado de embarazo, la entidad de ninguna manera podrá asumir u obligarse al pago de los



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**



aportes al sistema de seguridad social integral, los cuales, en todo caso, correrán a cargo de la contratista.

2. De otro lado, en atención a la solicitud relacionada con la elaboración de las actas de suspensión de los contratos de las personas en situación de embarazo, resulta pertinente señalar que a la luz de lo previsto en el artículo 10 del Decreto 4803 de 2011, la Oficina Asesora Jurídica no cuenta dentro de sus competencias con la elaboración de actos o documentos propios de la gestión contractual y, concretamente, de la supervisión de los contratos, por lo que respetuosamente se precisa que la labor de esta Oficina se concreta en la asesoría y acompañamiento, mas no en la elaboración de este tipo de documentos propios de la labor de la Dirección Técnica que adelanta la contratación y la supervisión.


Sin perjuicio de lo anterior, por medio del presente escrito se remite proyecto de acta de suspensión para ser revisada por los profesionales de la Dirección a su cargo, que tengan dentro de sus funciones o como objeto contractual, según corresponda, la revisión de los documentos relacionados con aspectos contractuales, a cargo de esa dependencia.

3. En este sentido, frente a las solicitudes relacionadas con la presentación y aprobación de cuentas de cobro, respetuosamente se reitera la labor de la Oficina Asesora Jurídica como órgano de asesoría en la interpretación y aplicación de las normas relacionadas con los objetivos, funciones y competencias de la Entidad y cada una de sus dependencias, y no así frente a la supervisión de los contratos de cada dirección, labor que es de exclusiva responsabilidad de las áreas que ejercen dicha actividad, para lo cual pueden contar con los contratos de prestación de servicios en cuyo objeto u obligaciones se hubiere previsto el apoyo y asesoría jurídica o técnica en la labor de supervisión.

Ahora bien, en lo que alude a la continuidad de los contratos de prestación de servicios una vez culminada la suspensión, se precisa que en tal evento lo procedente es la reanudación de la relación contractual, en los términos previstos en la respectiva acta.

En tal sentido, una vez efectuada la reanudación, en caso de que el término de ejecución supere el 25 de enero de 2014, fecha de aplicación de la Ley de Garantías Electorales, el área técnica correspondiente podrá establecer la viabilidad de prorrogar y/o adicionar el contrato, mediante el respectivo modificatorio, o efectuar su disponer su terminación bilateral de manera anticipada a tal fecha, para suscribir un nuevo contrato, siempre y cuando la necesidad de la entidad subsista, y el ordenador del gasto considere viable que dicha persona celebre un nuevo contrato.

Atentamente,

  
**CÉSAR AUGUSTO RINCON VICENTES**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Proyectó: Hernán Otálora/Profesional Especializado.  
Anexo: Proyectos de Acta de suspensión de contratos de prestación de servicios en seis (6) folios.

*Roqui,*  
*Wielinght,*  
*30 Oct /13*



**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**