



Radicado No: 20212320007953

Fecha: 15-03-2021

Bogotá,
110

Para: ELIZABETH MONSALVE CAMACHO
Directora de Talento Humano

De: PABLO ANDRES OLARTE HUGUET
Director Oficina Jurídica

Asunto: Respuesta Solicitud de concepto 20212320007333 del 8 de marzo de 2021 y Alcance NUR: 20212320007903 del 15 de Marzo de 2021.

Respetada Doctora Elizabeth,

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 3 del artículo 18 del Decreto 272 de 200, la Oficina Jurídica acusa de recibo su solicitud de concepto con NUR 20212320007333 del 8 de marzo y el oficio de alcance con NUR : 20212320007903 del 15 de Marzo de 2021 , por lo que procede a dar respuesta bajo los siguientes términos:

SINTESIS DE LA CONSULTA

NUR 20212320007333 *“...Ante la necesidad de adelantar el proceso de contratación y atendiendo las gestiones administrativas que la Dirección de Talento Humano actualmente está adelantando para llevar a cabo el desarrollo del plan de Bienestar Social durante la presente vigencia 2021, solicito de manera atenta y de conformidad con la competencia que tiene su oficina, informar cual es la modalidad de selección para llevar a cabo la contratación jurídicamente viable para el desarrollo del Plan de Bienestar Social a nivel nacional.”*

NUR 20212320007903 *“Por lo anterior y dando alcance a la petición que se encuentra en trámite en su Despacho, me permito solicitar se sirva conceptuar si procede la modalidad de contratación directa con la Caja de Compensación Compensar”.*

Una vez revisada la base datos de la Oficina Jurídica se encontró que frente al particular, mediante solicitud número 20192320000793 del 14 de enero de 2019, la Dirección de Talento Humano solicitó concepto así:

“En atención a las gestiones administrativas que la Dirección de Talento Humano actualmente está adelantando para llevar a cabo el desarrollo del plan de Bienestar Social durante la presente vigencia 2019, solicito de manera atenta y de conformidad con la competencia que tiene su área, informar cual es la modalidad de contratación jurídicamente viable para contratar este servicio”.

En este sentido, la Oficina Jurídica dio respuesta mediante concepto número 20191100002093 del 23 de enero de 2019, en el cual concluyó lo siguiente:

Como puede observarse, el programa de bienestar social involucra un amplio espectro referente al desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; extenso campo de acción en todas las áreas ya referidas que debe contemplar un sinnúmero de actividades que lo desarrollen, para lo cual, en su ejecución, la Entidad deberá valorar su capacidad operativa para llevarlo a cabo con los recursos con que cuenta o determinar la necesidad de contar con apoyo externo para ello.

Es así como, producto de un adecuado proceso de planeación para definir su programa de bienestar social, la Entidad deberá establecer sus requerimientos técnicos, económicos, humanos, logísticos, y de cualquier otra índole, para llevarlo a feliz término, lo que involucra la determinación de la necesidad de contratar o no el acompañamiento, apoyo o soporte de conocimientos especializados o de carácter técnico, operacional, logístico, entre otros.

Si ello es así, a la luz de lo ya ampliamente analizado respecto de las modalidades de selección en la contratación pública, en especial respecto de la contratación directa, podrá la Entidad, acorde a sus necesidades y conforme a los fundamentos legales y jurisprudenciales descritos, acudir a la contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

No obstante lo anterior, y con el fin de resolver su solicitud, es necesario analizar los siguientes temas:

1. Planeación de la contratación estatal
2. Estructuración del proceso contractual
3. Marco Jurídico Programa de Bienestar Social
4. Modalidades de selección de contratistas
5. Régimen jurídico Cajas de Compensación Familiar
6. Contratación Directa Contrato de prestación de servicio de apoyo a la Gestión.

El Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, consagrado en la Ley 80 de 1993, modificado y complementado por la Ley 1150 de 2007, y reglamentado por el Decreto 1082 de 2015, dispuso en su artículo 23 frente a los principios que deben regir las actuaciones contractuales de las entidades estatales que:

“Las actuaciones de quienes intervengan en la contratación estatal se desarrollarán con arreglo a los principios de transparencia, economía y responsabilidad y de conformidad con los postulados que rigen la función administrativa. Igualmente, se aplicarán en las mismas las normas que regulan la conducta de los servidores públicos, las reglas de interpretación de la contratación, los principios generales del derecho y los particulares del derecho administrativo”

Siguiendo en derrotero con el articulado de la ley 80 de 1993, existen ciertos principios que son aplicables a todas las relaciones contractuales estatales, y por consiguiente son eje rector para su desarrollo, entre los cuales encontramos los siguientes: prevalencia del interés público; reciprocidad; transparencia; economía; planeación; debido proceso;

responsabilidad; equilibrio contractual; buena fe; igualdad; y selección objetiva; cada uno de estos principios y en comento con lo expuesto por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-508 de 2002, son de obligatorio cumplimiento por parte de quienes intervienen en la contratación estatal independiente de la modalidad contractual que se realice. Sin embargo y para el análisis del presente planteamiento jurídico se hará mayor énfasis en el principio de planeación.

El principio de planeación dentro de la estructura de la contratación estatal no se encuentra definido de forma concreta, no obstante, el mismo se deriva en principio de lo expuesto en los artículos constitucionales 209, 339 y 341, y en segundo lugar también se encuentra dentro de distintos apartes de la Ley 1150 de 2007, de la Ley 80 de 1993 y del Decreto 1082 de 2015, definido entonces como *aquella exigencia que recae sobre la entidad pública de asegurar la veraz y amplia realización de estudios técnicos previos adecuados, de tal manera que resulte posible, fiable y público que la entidad defina con total certeza el objeto y naturaleza del contrato, las obligaciones que se generan, la distribución de riesgos y el precio. De tal manera que se les asegure a todos los asociados interesados en tomar parte del proceso contractual saber sus alcances, límites y posibilidades de financiación y de perfeccionamiento del contrato propuesto. El principio de planeación va de la mano de la realización de otros principios decisivos como la publicidad, la economía y el debido proceso* (Sentencia C-300 de 2012).

Es así, como la planeación se observa como uno de los principios básicos de la administración, el cual desempeña un papel de suma importancia en la actividad contractual, pues se trata de una técnica de la administración encaminada a lograr el uso eficiente de los recursos y permite cumplir los fines del Estado de una manera oportuna y adecuada. Es por eso que las entidades públicas, antes de iniciar un proceso de selección o de celebrar un contrato estatal, tienen la obligación de elaborar estudios, diseños, proyectos y pliegos de condiciones, que permitan determinar, entre otras cosas, la conveniencia o inconveniencia del objeto a contratar, la modalidad de selección del contratista, el tipo de contrato y la disponibilidad de recursos¹.

La Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente definió el principio de planeación como el deber que tienen las Entidades Públicas de *realizar un juicioso estudio de planeación identificando sus necesidades y los medios para satisfacerlas. La planeación requiere de la Entidad Estatal un proceso encaminado al conocimiento del mercado y de sus partícipes para utilizar sus recursos de la manera más adecuada y satisfacer sus necesidades generando mayor valor por dinero en cada una de sus adquisiciones.*

A su vez señaló las actividades que se deben desarrollar durante la etapa de planeación para identificar las necesidades y las actividades relacionadas con el conocimiento de los mercados a los que acudan para satisfacerlas, destacando primordialmente el Plan Anual de Adquisiciones.

¹ Consejo de Estado (Colombia), Sala de lo contencioso administrativo, Sección Tercera, Subsección A Consejero ponente: CARLOS ALBERTO ZAMBRANO BARRERA. Radicación 11001-03-26-000-2009-00009-00(36312) A. 9 de marzo de 2016.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4° del Decreto 1510 de 2013, compilado por el Decreto 1082 de 2015, y en concordancia con el artículo 25 numeral 12 del citado decreto, así como lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, las Entidades Estatales deben elaborar un Plan Anual de Adquisiciones, el cual debe contener *la lista de bienes, obras y servicios que pretenden adquirir durante el año. En el Plan Anual de Adquisiciones, la Entidad Estatal debe señalar la necesidad y cuando conoce el bien, obra o servicio que satisface esa necesidad debe identificarlo utilizando el Clasificador de Bienes y Servicios, e indicar el valor estimado del contrato, el tipo de recursos con cargo a los cuales la Entidad Estatal pagará el bien, obra o servicio, **la modalidad de selección del contratista**, (...).* (Negrilla y cursiva fuera de texto original).

El Plan Anual de Adquisiciones se encuentra catalogado como una herramienta de previsión y organización con la que cuentan las entidades Estatales para definir su actividad contractual anual, por lo que el mismo es elaborado al inicio de cada vigencia bajo el análisis de cada una de las dependencias que conforman en este caso la AGR.

Dentro del marco legal de la contratación estatal se establecen principios, pautas y procedimientos para que las entidades definan el tipo, naturaleza, objeto y alcance del contrato que celebra y la modalidad de selección aplicable; por lo tanto, es la Entidad contratante autónoma y responsable de llevar a cabo la estructuración del proceso de contratación, para lo cual debe tener en cuenta (i) su necesidad; (ii) la forma como satisface su necesidad -objeto contractual y su alcance-; y (iii) el tipo de contratista apto para satisfacer la necesidad a través de la ejecución del objeto².

Así las cosas, y dada la autonomía que tiene la Entidad y con ella cada una de las áreas frente a la forma de satisfacer las necesidades con la observancia desde luego, de los lineamientos normativos que la regulan, es que la Dirección de Talento debió haber incluido el tipo de servicio que requería, el valor estimado del contrato, el tipo de recursos con los cuales pagaría dicho servicio y la **modalidad de selección del contratista**, tal como lo señala el artículo 4° del Decreto 1510 de 2013 incorporado actualmente en el artículo 2.2.1.1.1.4.1 del Decreto 1082 de 2015.

Por lo tanto, y en cumplimiento de uno de los objetivos que tiene la Oficina Jurídica definidos en el Decreto 272 de 2002 de prestar asesoría jurídica a las dependencias con el fin de velar por que se actúe de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, realizará un análisis respecto de las distintas modalidades de selección de contratistas que podrían ser aplicables para llevar a cabo el programa de Bienestar Social.

Ahora bien, en concepto interno con NUR 20191100002093 del 23 de enero de 2019, emitido por esta oficina se trató el marco normativo que define el sistema de estímulos, específicamente los programas de bienestar social para los empleados del Estado, por lo que se hará un breve análisis del mismo.

² Colombia Compra Eficiente (Colombia), Radicación 4201814000005677.

El Decreto 1567 de 1998, estableció el sistema de estímulos para los Empleados del Estado, el cual según el artículo 13 está *conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales*. Así mismo se definieron las finalidades y principios axiológicos que lo sustenta y justifican.

Uno de los componentes del sistema de estímulos es el programa de bienestar social *el cual debe organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (artículo 20)*. Sus áreas de intervención se enmarcan en tres: (a) área de protección (b) servicios sociales y del (c) área de calidad de vida laboral. (Artículo 22)).

Mediante Resolución Reglamentaria Núm. 11 del 1 de septiembre de 2017, la Auditoría General de la República reglamentó al interior de la Entidad el Sistema de capacitación y el sistema de estímulos (bienestar social e incentivos), estableciendo de manera particular y concreta los objetivos y cada una de las áreas y programas que hacen parte del plan de bienestar social.

Frente al proceso de gestión de los programas de bienestar social el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, señaló:

ARTICULO 25. PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. *Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:*

a) *Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional;*

b) *Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver; (negrilla y subrayado fuera de texto original).

d) *Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.*

Por su parte el Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”. Estableció en el artículo 70 que *las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales (...)*”.

Ahora bien, el artículo 12 de Decreto 752 de 1984 estableció que:

*“Los programas de bienestar social se adelantarán con la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, PROSOCIAL; el Instituto Colombiano de la Juventud y el deporte, COLDEPORTES, el Instituto Colombiano de Cultura COLCULTURA, el Club de Empleados Oficiales; las entidades oficiales de seguridad y previsión social y las Cajas de Compensación Familiar, a fin de aprovechar sus servicios y **evitar erogaciones adicionales**”*

Cuando los establecimientos oficiales mencionados no estén en capacidad de ejecutar estos programas, lo certificarán así a los organismos y entidades de la administración pública nacional a fin de que puedan organizarlos con particulares” (Negrilla y subrayado fuera de texto).

Atendiendo lo dispuesto en la Resolución Reglamentaria Núm. 11 del 1 de septiembre de 2017, que regula de manera especial el programa de bienestar social para la Entidad, en concordancia con lo establecido en el Decreto 752 de 1984, el artículo 25 del Decreto 1567 de 1998, y el Decreto 1083 de 2015, se puede colegir que la AGR puede desarrollar los programas de protección y servicios sociales que trata el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 con personas naturales o jurídicas o a través de organismos de seguridad y previsión social (ARL y/o Cajas de Compensación Familiar) y su elección corresponderá exclusivamente a las necesidades particulares que se tengan y su justificación deberá quedar plasmada el documento técnico o estudio previo en virtud de lo establecido en el Artículo 2.2.1.1.2.1.1. del Decreto 1082 de 2015.

De las normas transcritas no existe ningún pronunciamiento frente a un proceso de contratación o modalidad de selección en particular para el desarrollo del programa de bienestar, por lo tanto su realización es autonomía de la Entidad con sujeción de los principios y criterios normativos que rigen la contratación pública.

Frente a las modalidades de selección de los contratistas, la Ley 1150 de 2007, en su artículo 2° estableció cinco modalidades, previendo la licitación pública como regla general; no obstante, de acuerdo con el objeto o cuantía del bien, servicio u obra a contratar, y las causales de cada modalidad de selección, la Entidad Estatal podrá seleccionar a sus contratistas mediante la modalidad de selección abreviada, concurso de méritos, contratación directa y/o mínima cuantía, según corresponda³.

De esta manera y según lo expuesto a lo largo del presente análisis, los programas de bienestar social deben *organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.* Por lo que su estructura comprende una serie de condiciones, parámetros y exigencias que a groso modo no se mencionan en la solicitud de concepto y por lo tanto no son de conocimiento de esta oficina para determinar una modalidad de contratación específica; y en ese orden de ideas existen diferentes modalidades de selección para su ejecución.

³ Colombia Compra Eficiente (Colombia), Radicación 420181400000567

No obstante lo anterior, la Dirección de Talento Humano como responsable de la formulación, proyección, ejecución y seguimiento de las diferentes estrategias relacionadas con el bienestar de los servidores es quien debe determinar la modalidad de selección que más se ajuste a las características del servicio a adquirir para el desarrollo del programa de bienestar social; y cumplir con las exigencias que la normativa establece para la respectiva modalidad de selección; sin embargo, si durante el proceso de estructuración contractual coexiste una concurrencia de selección para el mismo objeto contractual se deberá acudir a los principios generales establecidos en la Ley 80 de 1993 para decidir cuál modalidad de selección debe utilizarse.

Frente a este escenario, y con el fin de dar respuesta al alcance de solicitud de concepto, es necesario traer a colación que el principio de economía contenido en la Ley 80 de 1993, el cual busca que en la selección del contratista, la Entidad Estatal cumpla y establezca los procedimientos y etapas estrictamente necesarias para asegurar la selección objetiva de la propuesta más favorable, con austeridad de tiempo, medios y gastos. En consecuencia, y de conformidad con lo expuesto por esta oficina en concepto 20191100002093 del 23 de enero de 2019, el Plan de Bienestar Social se enmarca dentro de la causal del literal h) del numeral 4° del artículo 2° de la Ley 1150 de 2007 “*Para 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*”, por lo que su contratación se podrá realizar bajo la contratación directa.

Al respecto, es necesario hacer una diferenciación entre la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, siendo esta última la pertinente para el objeto de consulta, pues si bien ambas expresiones legales se engloban necesariamente una misma sustancia jurídica, en tanto, ambos son componentes específicos del género “prestación de servicios” definido en el artículo 32 No 3 de la ley 80 de 1993, el cual tiene por objeto apoyar la gestión de la entidad requirente en relación con su funcionamiento o el desarrollo de actividades relacionadas con la administración de la misma, que en esencia no implican en manera alguna el ejercicio de funciones públicas administrativas.⁴

Cada género tiene características que los diferencia entre sí y que son necesarios tener en cuenta si se opta por esta modalidad de selección. La Sala de lo contencioso administrativo del Consejo Estado señaló frente a esta figura lo siguiente:

*En este sentido, y efectuando un análisis exclusivamente sobre los fundamentos legales expuestos, serán entonces contratos de “**prestación de servicios profesionales**” todos aquellos cuyo objeto esté determinado materialmente 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, bien sea acompañándolas, apoyándolas o soportándolas, al igual que a desarrollar estas mismas actividades en aras de proporcionar, aportar, apuntalar, reforzar la gestión administrativa o su funcionamiento con conocimientos especializados, siempre y*

⁴ Consejo de Estado (Colombia), Sala de lo contencioso administrativo, Sección Tercera, Subsección C Consejero ponente: JAIME ORLANDO SANTOFIMIO GAMBOA. Radicación 11001-03-26-000-2011-00039-00(41719). 2 de diciembre de 2013

cuando dichos objetos estén encomendados a personas catalogadas de acuerdo con el ordenamiento jurídico como profesionales. (...)

Por otra parte, con estos mismos fundamentos se entiende entonces por contratos de “**apoyo a la gestión**” todos aquellos otros contratos de “**prestación de servicios**” que, compartiendo la misma conceptualización anterior, esto es, el desempeño de actividades identificables e intangibles, el legislador permite que sean celebrados por las entidades estatales pero cuya ejecución no requiere, en manera alguna, de acuerdo con las necesidades de la administración (previamente definidas en los procesos de planeación de la Entidad), de la presencia de personas profesionales o con conocimientos especializados, sean estas naturales o jurídicas.

Se trata entonces de los demás contratos de prestación de servicios, caracterizados por no ser profesionales o especializados, permitidos por el artículo 32 No 3º de la Ley 80 de 1993, esto es, que involucren cualesquiera otras actividades también identificables e intangibles que evidentemente sean requeridas por la entidad estatal y que impliquen el desempeño de un esfuerzo o actividad de apoyo, acompañamiento o soporte y de carácter, entre otros, técnico, operacional, logístico, etc, según el caso, que tienda a satisfacer necesidades de las entidades estatales en lo relacionado con la gestión administrativa o funcionamiento de la correspondiente entidad, pero sin que sean necesarios o esenciales los conocimientos profesionales o especializados para su ejecución, los cuales, como se ha advertido, se reservan exclusivamente para el “contrato de prestación de servicios profesionales”, y no para éstos de simple “apoyo a la gestión”.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que las causales de contratación directa son especiales y expresas frente a otras modalidades de selección y permiten una mayor economía en el trámite del Proceso de Contratación, es necesario que en caso de optarse por esta modalidad de selección, el contrato que se realice sea entonces de prestación de servicios de apoyo a la gestión, y la Dirección de Talento Humano deberá agotar cada uno de los requisitos contenidos en el numeral 12 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, y del cual se pueda determinar que la persona natural o jurídica cumple con los requisitos necesarios, así como la capacidad, idoneidad y experiencia requerida para cumplir las actividades del contrato a celebrar.

Finalmente, y en cuanto a su consulta respecto de la procedencia de la modalidad de contratación directa con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, se debe resaltar que a la luz de lo expuesto en el presente documento, específicamente en lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1082 de 2015, es viable desarrollar los programas de bienestar con organismos de seguridad y previsión social.

Para el caso concreto, es pertinente indicar que las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, que cumplen **funciones de seguridad social**, y se someten al control y vigilancia del Estado en la forma establecida por la ley, tal como lo disponen la Ley 21 de 1982, la Ley 789 de 2002 y el Decreto 784 de 1989.

Aunado a ello, el artículo 41 de la ley en cita, determina dentro de las funciones de las Cajas de Compensación Familiar, la de “cumplir con las demás funciones que señale Ley”, por lo que una de las funciones es la definida precisamente en el artículo 25 del

Decreto ley 1567 de 1998, en el sentido de coadyuvar en la ejecución de los programas de bienestar, a cargo de las diferentes Entidades cuando así lo determinen.

El Departamento Administrativo de la Función Pública mediante concepto con radicado 20146000138261 del 26 de septiembre de 2014, señaló frente al tema:

“De forma particular, frente a las actividades de bienestar social a que alude el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, la honorable Corte Constitucional en sentencia C-041 de 2006 señaló:

*“Las Cajas de Compensación Familiar ejercen, entre otras actividades, unas primordiales que tienen el **carácter de función pública o social**, como así ya lo ha reconocido esta Corporación, las cuales pueden enmarcarse en dos grandes grupos a saber: **servicios que prestan en calidad de entidades que desarrollan diversos programas para la prestación de la seguridad social**; y, la que cumplen en calidad de entidades pagadoras del subsidio dinerario, y el otorgamiento de vivienda de interés social. Es decir, las Cajas de Compensación Familiar cubren el subsidio familiar a los trabajadores, **desarrollan actividades en el ámbito de la recreación y el deporte**, asignan subsidios de vivienda de interés social, y participan del sistema de seguridad social integral, creado y organizado por la Ley 100 de 1993, para administrar recursos del régimen subsidiado de salud, y actúan en la administración y prestación de servicios en el sistema de protección social en beneficio de los desempleados, adelantando programas de micro crédito”.*

De conformidad con lo anotado, las entidades públicas pueden ofrecer en coordinación con las cajas de compensación familiar, los programas de bienestar social tales como: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de conformidad con el artículo 70 del decreto 1227 de 2005. Por lo tanto, las entidades del estado podrá celebrar convenios con las cajas de compensación familiar, para desarrollar los programas de bienestar social en relación con las distintas actividades de bienestar social y en tal sentido, los empleados públicos podrán desplazarse a las diferentes sedes de la caja de compensación familiar, objeto del convenio con el fin de cumplir las actividades de bienestar señaladas.

Del análisis de las normas legales, los conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, como de la jurisprudencia del Consejo de Estado, se concluye que de acuerdo a su solicitud es viable que el Programa de Bienestar Social de la Auditoría General de la República para la vigencia 2021, se pueda adelantar con las Cajas de Compensación Familiar.

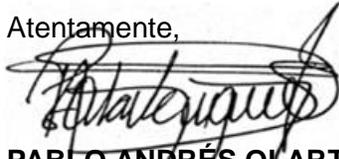
No obstante y como se ha venido reiterando a lo largo del presente análisis, para el desarrollo de las necesidades planteadas desde el punto de vista contractual, es necesario atender lo dispuesto el artículo 2.2.1.1.6.1 del Decreto 1082 de 2015 en el sentido de adelantar los análisis pertinentes para conocer el sector del objeto del proceso de contratación desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica, y de análisis de riesgo, actividad que debe ser adelantada por cada una de los líderes de área junto con su respectivo equipo de trabajo en la etapa de planeación.

Por lo anterior, y frente a la consulta, será entonces la Dirección de Talento Humano con observancia siempre de los fines estatales, los principios y normas de la contratación pública, quien podrá previa la identificación concreta de la necesidad y las características que la componen, realizar un estudio de conveniencia y oportunidad el cual sea la base jurídico-técnica para determinar si el programa de bienestar social se adelantará bajo la modalidad de contratación directa con la caja de compensación familiar Compensar y en

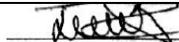
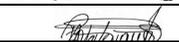
ese caso realizar la respectiva acreditación de capacidad, idoneidad y experiencia lo cual se deberá ver reflejado en el correspondiente estudio técnico.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015 “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, con carácter orientador tal como lo determina la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Consejo de Estado en Auto del 19 de mayo de 2016 dentro del expediente radicado 20392 - 25000-23-37-000-2012-00320-01 sin que sea de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Atentamente,



PABLO ANDRÉS OLARTE HUGUET
Director Oficina Jurídica

	Nombre y Apellido	Firma	Fecha
Proyectado por:	Jeimmy Lorena Viracacha Peña		14/03/2021
Revisado por:	Pablo Andrés Olarte Huguet		14/03/2021
Aprobado por:	Pablo Andrés Olarte Huguet		14/03/2021

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.