



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

CONTRATO REALIDAD

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTI JURÍDICO



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Patrimonio Cultural y Científico de Bogotá

CON ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD

RESOLUCIÓN No. 23096 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2016

Autoevaluación
Acreditación

Accreditación Institucional 2017



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	7
3. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES	9
4. LINEAMIENTOS PARA LA MEJORA DE PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS	13



UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS
Patrimonio Cultural y Científico de Bogotá

**CON ACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL DE ALTA CALIDAD**

RESOLUCIÓN No. 23096 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2016

Autoevaluación
Acreditación

Accreditación Institucional 2017

1. INTRODUCCIÓN

El Comité de Conciliación y Defensa Judicial de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se reunió en Sesión Ordinaria 14 del 30 de junio de 2022, y, en el punto 4.2.1 del orden del día propuesto, se debatió y aprobó la modificación a la Política de Prevención del Daño Antijurídico (en adelante PPDA) implementada en la Universidad, a través de la Resolución de Rectoría 241 del 19 de octubre de 2020, en lo referente al **Contrato Realidad**, tomando en cuenta las siguientes consideraciones:

1.1. **Identificación de las actuaciones sometidas a demandas frecuentes**

Las demandas frecuentes, generadas por un mismo tipo de caso, son un síntoma de que las actuaciones y decisiones demandadas son susceptibles de modificación por la jurisdicción, porque esa actuación o decisión no consideró los fundamentos legales ni jurisprudenciales que rigen la actividad sometida a demandas. Esa identificación consistió en un conteo de las condenas y su categorización, en conjuntos, por la causa, es decir, con base en los hechos generadores de daño.

1.2. **Fases para la formulación de la modificación de la PPDA**

1.2.1. Formulación de Plan de Acción.
Insumo: Reporte de litigiosidad SIPROJ

1.2.2. Formulación de indicadores.
Insumo: Plan de acción

Para la formulación de la presente PPDA, se tomó como base el reporte de calificación de procesos del Sistema de Información de Procesos Judiciales – SIPROJ (anexo), del cual se obtuvieron los siguientes datos relevantes:

Discriminaciones temáticas:	
Pensiones (varios temas):	42
Contrato realidad	33
Controversias contractuales:	15
Otros:	10
Asuntos laborales:	6

Desvinculaciones:	5
Accidentes:	5
Disciplinarios:	4
Concursos:	4
Total procesos calificados:	124

De cara a lo anterior, y pese a ocupar el segundo renglón en el total de temáticas, se abordó lo pertinente a Contrato Realidad.

1.3. Análisis de los datos para explicar las causas de una manera sistemática

En esta etapa, se identificó el área o la unidad de la entidad que más presenta actuaciones generadoras de condenas, quien deberá conformar un equipo encargado de proponer acciones de mejora al Comité de Conciliación y Defensa Judicial, respecto a los hechos generadores de condenas. En esta parte, se estudió el problema y se determinaron sus causas, buscando las falencias administrativas o misionales que generan las demandas, identificando el error cometido al interior de la entidad. En este análisis se definieron igualmente falencias reiteradas que ocasionan riesgo de litigiosidad, organizándolas de tal forma que se priorizaron las que resulten o puedan resultar en el mayor número de reclamaciones.

Al final, se contó con una o varias causas primarias que constituyen los problemas dentro de la Universidad y que las políticas de prevención deben resolver. La identificación de las falencias administrativas que generan demandas permitió determinar si las reclamaciones hechas a la Universidad son prevenibles o no, es decir, si se originan por fallas internas de la Universidad en cualquiera de sus procesos. En este caso, la reclamación será prevenible a través de cambios institucionales o si, por el contrario, es ajena a la organización, no puede ser prevenible por la institución.

1.4. Justificación:

El resultado del estudio de litigiosidad para la implementación de la PPDA de la Universidad para el período 2022-2023 arrojó como conclusión que, si bien existen unas causas que generan el mayor volumen en cantidad y valor, lo cierto es que la temática inherente a la discusión conocida como **contrato realidad** cobra relevancia, en tanto la particularidad de su misión, así como la escasez, desactualización y congelamiento de su planta de personal, la

ha obligado a contratar personal mediante la modalidad de prestación de servicios y de apoyo a la gestión, desde hace ya varios años, lo que alerta a la Universidad sobre la necesidad de trazar una PPDA que reduzca o anule el riesgo de demandas originadas en los contratos de prestación de servicios que suscriba.

1.5. Posibles causas:

- 1.5.1. Inclusión de cláusulas en los contratos de prestación de servicios, que pueden contribuir a la configuración de un contrato realidad.
- 1.5.2. Ejercicio de la supervisión en forma deficiente que permite la configuración del elemento de “*subordinación continuada*”.
- 1.5.3. Desarrollo de actividades de los supervisores que podrían dar ocasión a que se presuman como elementos de contrato realidad.

Periodo de implementación de la medida: 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

1.6. Diseño de las medidas para corregir el problema (formulación de la política)

Las medidas para corregir el problema se constituyen en una “política pública”, cuyo fin es la prevención del daño antijurídico generado por la causa encontrada, consistente en un plan de acción para solucionar un problema, que incluye medidas que mitiguen o resuelvan la causa primaria de éste. Asimismo, incluye el presupuesto estimado que costará la solución, el cronograma para el desarrollo de ésta, los resultados esperados y los indicadores para su medición.

En este orden de ideas, debe quedar explícito el responsable de la implementación de la política de prevención y las medidas que deben ser adoptadas por la Universidad, se repite, a través de un acuerdo de su máximo órgano de dirección y gobierno, previa resolución de Rectoría, mediante las cuales sean expedidas.

1.6.1. Mecanismo propuesto: Divulgación de cartilla informativa

1.6.2. Ejecución del mecanismo:

Se elaborará y difundirá una cartilla en la cual se exponga la problemática asociada a la controversia por configuración del contrato realidad, el estado del arte de la jurisprudencia al respecto, y las dinámicas y acciones propuestas para prevenir la litigiosidad al respecto.

1.6.3. Responsable del mecanismo: Oficina Asesora Jurídica

Como consecuencia de lo anterior, la Oficina Asesora Jurídica procedió a dar cumplimiento a la modificación aprobada por el Comité de Conciliación y Defensa Judicial de la Universidad y presentó ante sus miembros, en Sesión Ordinaria 24 del 29 de diciembre de 2022, la Cartilla denominada “CONTRATO REALIDAD – POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO” a ser socializada con toda la comunidad universitaria, como parte de la PPDA en temas relacionados con la declaratoria y reconocimiento del contrato realidad en la Universidad, frente a la cual los miembros por unanimidad decidieron aprobarla.

Así las cosas, se procede a socializar a toda la comunidad universitaria la presente cartilla informativa que hace parte de la PPDA de la Universidad Distrital, en aras de dar aplicación a la misma y evitar así un detrimento patrimonial a las arcas de la Universidad por las eventuales condenas judiciales por la configuración del contrato realidad.

2. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Configuración del contrato realidad:**

De acuerdo con el Consejo de Estado¹, es aquella que aplica cuando se constata en juicio la continua prestación de servicios personales remunerados, propios de la actividad misional de la entidad contratante, para ejecutarlos en sus propias dependencias o instalaciones, con sus elementos de trabajo, bajo sujeción de órdenes y condiciones de desempeño que desbordan las necesidades de coordinación respecto de verdaderos contratistas autónomos, para configurar dependencia y subordinación continuada propia de las relaciones laborales².

- **Contratista:**

Persona natural o jurídica con quien se ha celebrado un contrato estatal en virtud de una licitación pública, convocatoria, concurso o invitación directa, para la satisfacción de una necesidad de la Entidad.

- **Contrato de prestación de servicios:**

La jurisprudencia de las Altas Cortes³ ha establecido una serie de elementos que configuran el contrato de prestación de servicios, a saber: (i) excepcionalidad, pues solo se pueden celebrar con el fin de atender actividades que no puedan desarrollarse con el personal de planta o requieran conocimientos especializados; (ii) temporalidad, ya que su duración dependerá del tiempo estricto que conlleve la ejecución de la actividad contratada; (iii) autonomía, pues el contratista ejerce de forma discrecional las obligaciones adquiridas, y en razón de su especialidad, desde el punto de vista técnico y científico, se presume que conoce la mejor manera de cumplir la labor; y, (iv) remuneración, la cual se efectúa a través de honorarios.

- **Daño antijurídico⁴:**

Entendido como la lesión a un derecho o bien jurídico o interés legítimo que los demandantes no están obligados a soportar.

- **Honorarios:**

Remuneración pactada en el marco de contratos de prestación de servicios, comúnmente asociada al pago que se realiza como contraprestación al desarrollo de una actividad liberal.

- **Obligación:**

Deber de dar, hacer o no hacer alguna cosa, que viene impuesto en una ley, contrato, resolución administrativa, arbitral o judicial.

¹ Consejo de Estado, sección segunda, **subsección B**, en sentencia de 26 de julio de 2018, consejero ponente: César Palomino Cortés expediente: 68001-23-31-000-2010-00799-01.

² En similares términos, se pronunció el Consejo de Estado, sección segunda, subsección B, en sentencia de 27 de enero de 2011, consejero ponente: Víctor Hernando Alvarado Ardila, expediente: 5001-23-31-000-1998-03542-01(0202-10).

³ Consejo de Estado, Sección Segunda, sentencia del 14 de agosto de 2003. Exp. 17001-23-31-000-1999-0526-01. M.P. Alejandro Ordoñez Maldonado; sentencia del 1 de marzo de 2012. Exp. 25000-23-25-000-2008-00344-01. M.P. Gustavo Eduardo Gomez Aranguren. Corte Constitucional. Sentencia C- 154 de 1997. M.P. Hernando Herrera Vergara. Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, sentencia del 17 de mayo de 2004. Exp. 22357. M.P. Luis Javier Osorio López.

- **Política de Prevención del Daño Antijurídico:**

Esta definición delimita lo que una política de prevención debe contener, en particular: (i) identificación de un problema: el proceso, procedimiento, o actuación que se constituye como generador del daño antijurídico y ocasiona litigiosidad en la entidad durante el desarrollo de sus actividades; (ii) un plan de acción para eliminar o disminuir las situaciones generadoras de daño; (iii) el cronograma y recursos del plan de acción; y (iv) un plan para su seguimiento y evaluación.

Así, el documento de la PPDA es un plan de acción integral para llevar a cabo por parte de la institución con el fin de solucionar, mitigar o controlar la problemática generadora del daño antijurídico.

- **Prestación personal del servicio⁵:**

Actividades que requieren poner directamente el esfuerzo personal en el cumplimiento de una labor.

- **Salario⁶:**

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio.

- **Subordinación o dependencia continuada:**

Es la situación en la que se exige a una persona el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen reglamentos, la cual debe mantenerse durante el vínculo.

Por otro lado, le corresponde a la parte actora demostrar la permanencia, es decir, que la labor sea inherente a la entidad, y la equidad o similitud, que es el parámetro de comparación con los demás empleados de planta, requisitos necesarios establecidos por la jurisprudencia, para desentrañar de la apariencia del contrato de prestación de servicios una verdadera relación laboral.

- **Supervisión:**

La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos. (Art. 83 Ley 1474 de 2011)

⁴ Colombia, Consejo de Estado, Sala de lo contencioso Administrativo Sección Tercera Subsección C, Sentencia del 29 de enero de 2018, consejero ponente Jaime Orlando Santofimio Gamboa, Expediente: 25000-23-36-000- 2015-00405-02 (59179), demandante: Andrés Enrique Abella Fajardo y otros, demandado: Superintendencia Financiera de Colombia.

⁵ Consejo de Estado, sección tercera, subsección C, consejero ponente: Enrique Gil Botero, sentencia del 23 de mayo de 2012, expediente: 17001-23-3-1000-1999-0909-01(22592), actora: Melva Rosa Ríos Castro y Otros, demandado: Municipio de Anserma.

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-521 de 1995.

3. ANÁLISIS DE ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES

En relación con los elementos que configuran el **contrato de trabajo**, o **relación laboral**⁷:

- La jurisprudencia ha definido la prestación personal del servicio como la realización de actividades que requieren poner directamente el esfuerzo personal en el cumplimiento de una labor.

Sobre el problema jurídico relativo a si se presume la existencia de una relación laboral con una persona vinculada por medio de contrato de prestación de servicios, cuando se demuestra que hubo ejecución personal de la labor, existen dos posiciones jurisdiccionales al respecto.



La primera, en la jurisdicción contencioso administrativa, según la cual, la prestación personal por sí sola no permite presumir la existencia de una relación laboral, pues se requieren probar, si quiera de forma sumaria, los demás elementos, estos son: la subordinación continuada y el salario.

Por su parte, en el ámbito de la jurisdicción ordinaria la prueba de la prestación personal del servicio genera la presunción de una relación laboral, sin embargo, esta presunción es de carácter legal y admite pruebas en aras de desvirtuarla.

En lo que al elemento de la subordinación concierne, este ha sido definido por la jurisprudencia como la aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente⁸.

⁷ Agencia Nacional de Defensa Jurídica. Comunidad Jurídica. Jurisprudencia ordinaria, contenciosa y constitucional acerca de la configuración del contrato realidad. Disponible en: <https://conocimientojuridico.defensajuridica.gov.co/wp-content/uploads/2018/11/Contrato-Realidad.pdf>

⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 1 de julio de 1994, radicado 6258, M.P.: Jorge Iván Palacio Palacio.

Para considerar acreditada la subordinación en una relación con el Estado se requiere tener conciencia de todo lo ocurrido en la ejecución del contrato, dado que la esencia de la configuración de una relación laboral se deriva de la realidad⁹.

Acorde con lo anterior, la jurisprudencia ha considerado unos hechos indicadores para la configuración de la subordinación, los cuales se presentan en la forma que se ejerce la supervisión del contrato.

Al analizar si la celebración de contratos de prestación de servicios sucesivos para realización de actividades propias de la entidad pública, pactados en condiciones iguales a las que son ofrecidas a los funcionarios públicos, constituye un indicio esencial para la configuración del elemento de la subordinación, la jurisprudencia ha reiterado que las condiciones descritas sí configuran el elemento de subordinación indispensable para la declaratoria de una relación laboral, y, por tanto, deben revisarse las condiciones en cada caso.

Adicionalmente, el Consejo de Estado ha reiterado que el contrato de prestación de servicios debe ser transitorio, por lo que su prolongación en el tiempo podría dar lugar a la configuración de una relación laboral¹⁰. En ese orden de ideas, la jurisprudencia es clara al manifestar que tal contrato no procede para el desempeño de funciones de carácter permanente, o lo que es igual, que el contrato de prestación de servicios no tiene por finalidad remplazar a la planta de personal, y en ese sentido, la permanencia del cargo o labor, desconociendo su carácter transitorio, es indicio en la configuración de una declaratoria de contrato realidad¹¹.

En la misma perspectiva, también se ha hecho énfasis en la forma cómo se ejerce la supervisión del contrato de prestación de servicios, pues las irregularidades en la labor de seguimiento, vigilancia y control de la supervisión también pueden derivar en hechos indicadores de subordinación.

Por ejemplo:

- (i) Cuando al contratista se le dan órdenes de cómo, dónde y cuándo se debe realizar una actividad.



- (ii) Vigilancia constante en la realización de la actividad, con acciones como “evaluaciones de desempeño”.

- (iii) Requerimiento para que permanezca en las instalaciones de la entidad.

- (iv) El sometimiento al reglamento del personal.

- (v) La exigencia de autorizaciones para ausentarse.

- (vi) La obligación en el uso de uniformes.
- (vii) La variación constante de las condiciones de tiempo, modo y lugar en la prestación de los servicios.
- (viii) La sanción por incumplimiento de órdenes, entre otros.

Finalmente, respecto del elemento de la relación laboral denominado salario, se trata de la suma de dinero que recibe el trabajador como contraprestación por los servicios prestados.

Se ha planteado el interrogante de si la suma de dinero pactada como contraprestación por la labor realizada en el marco de un contrato de prestación de servicios puede ser considerada salario, para efecto de la configuración de una relación laboral.



Sobre el particular, la posición que ha sostenido la jurisprudencia es que, cuando se pacta como retribución directa por la actividad realizada una suma de dinero variable o se le da connotación de honorarios, ese hecho por sí solo no logra desvirtuar la existencia de un contrato de prestación de servicios para dar paso a la configuración de un contrato realidad.

⁹ Agencia Nacional de Defensa Jurídica. Comunidad Jurídica. Op. Cit. Página 11.

¹⁰ Consejo de Estado, Sección Segunda. sentencia del 1 de marzo de 2012. Exp. 25000-23-25-000-2008-00344-01. M.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren

¹¹ Agencia Nacional de Defensa Jurídica. Comunidad Jurídica. Op. Cit. Página 13

IV. LINEAMIENTOS PARA LA MEJORA DE PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS

De cara a lo expuesto, se ha considerado socializar lineamientos para la prevención de eventuales litigios en contra de la Universidad, así como mejorar las prácticas administrativas para evitar que se generen actuaciones que conlleven a la configuración del 'contrato realidad', así:

A. En la fase de la celebración del contrato:

Para prevención del daño antijurídico se deberá:

- i. Abstenerse, en todo momento, de dar instrucciones, impartir ordenes o solicitar el cumplimiento de actividades a personas cuya relación contractual con la Universidad haya terminado, incluso en aquellos casos en los que se requiera volver a contratar con la misma persona. Hechos como éste, incrementan considerablemente el riesgo jurídico de configurar una verdadera relación laboral.
- ii. Solo acudir al contrato de prestación de servicios cuando sea estrictamente necesario, es decir, en los casos en que no se cuente con personal suficiente o se requieran conocimientos especializados.
- iii. En la elaboración de los estudios previos, respetar los principios de planeación y legalidad, por lo cual se deben establecer y justificar expresamente las necesidades de la institución para la contratación, así como la temporalidad de las mismas.
- iv. En caso de que durante la planeación contractual la dependencia que genera la necesidad de la contratación evidencie que, por las condiciones y circunstancias de las actividades a desarrollar por el futuro contratista (funciones habituales de la entidad, personal de planta suficiente, no necesidad de conocimientos especializados, probable subordinación continuada, etc.), existe un riesgo alto de generar una relación laboral, deberá informar inmediatamente al ordenador del gasto y abstenerse de continuar con el proceso contractual correspondiente.
- v. Respecto de las dependencias que tienen a su cargo personal asistencial vinculado en planta, y que tienen necesidades de contratar personal asistencial adicional, se sugiere establecer la carga de trabajo específico a desarrollar con miras a solicitar traslados de otras dependencias para atender esas necesidades. En caso que tal solución no pueda materializarse, deberán establecerse las actividades puntuales a contratar.
- vi. Revisar la planta de personal en casos puntuales (por ejemplo, secretarías) con el fin de evaluar posibilidades de reubicación de los cargos disponibles con miras a satisfacer las necesidades del servicio de las diferentes dependencias, evitando la concentración de cargos similares en una sola oficina o dependencia.

- vii. En los estudios previos, se deberá incluir un capítulo adicional en donde la dependencia generadora de la necesidad de la contratación hará un análisis de cómo se evitará la continuada subordinación del contratista y cómo se realizará la coordinación de actividades para el cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- viii. Establecer pago por productos o entregables, en la medida en que, por la naturaleza y condiciones de las actividades contractuales a desarrollar, se considere necesario y conveniente.
- ix. Evitar la indeterminación y ambigüedad en la descripción del objeto contractual y de las actividades a desarrollar por el contratista.
- x. La redacción debe ser clara, específica y no dar cabida a diversas interpretaciones, con lo cual se garantiza que las partes entiendan lo mismo del contenido y se eviten futuras controversias.
- xi. En virtud de la estipulación, según la cual corresponde al contratista cumplir “las demás obligaciones que se requieran para el cumplimiento del objeto contractual y estén acorde con la naturaleza del contrato”, el supervisor debe tener cuidado en no asignar al contratista actividades que desborden la naturaleza o alcance del mismo.
- xii. Justificar en el contrato la forma en la cual serán desarrolladas las actividades contratadas, y las posibilidades de coordinación para el adecuado desarrollo de las mismas.
- xiii. Justificar en el contrato si, de acuerdo con el objeto del mismo, se requiere que el contratista permanezca en las instalaciones de la entidad. Esta situación puede presentarse cuando, por ejemplo, la información para ejecutar las labores contratadas es de carácter confidencial y no puede ser extraída.
- xiv. Dejar establecido en los estudios previos, que el contratista debe presentar un plan de trabajo, en el que indique cuándo y cómo ejecutará las labores contratadas, sin perjuicio del seguimiento, vigilancia y control sobre la ejecución contractual, que corresponde al supervisor.

B. En la fase de ejecución contractual:

La subordinación o dependencia continuada del trabajador, constituye un elemento subjetivo determinante, que distingue las relaciones de carácter laboral de las relaciones contractuales de prestación de servicios. Por lo tanto, los supervisores en esta etapa deben:

- i. Evitar prácticas que restrinjan la autonomía técnica, administrativa o financiera del contratista en el cumplimiento del objeto pactado, como aquellas que lo sujetan a la dirección constante de la entidad, a supervisión permanente, a evaluaciones periódicas para conocer el estado de su labor o similares.



- ii. Abstenerse de exigir a los contratistas el cumplimiento de órdenes. Los supervisores deben garantizar a los contratistas que puedan desarrollar sus obligaciones con alto grado de autonomía, sin perjuicio de la necesidad de coordinación para el cumplimiento de las mismas.
- iii. Abstenerse de imponer a los contratistas el cumplimiento de jornada y horario, salvo que las necesidades del servicio así lo requieran, y siempre y cuando exista una justificación, estricta y precisa.
- iv. No exigir al contratista que cumpla horario, reponga horas laborales o permanezca en las instalaciones de la entidad, cuando para el cumplimiento del objeto contractual no sea necesario, o cuando dichas condiciones no quedaron contenidas y justificadas en los documentos del contrato.
- v. Abstenerse de exigir a los contratistas la asistencia presencial a la institución para el cumplimiento de sus actividades. Lo anterior, siempre y cuando dicha necesidad no esté justificada en los estudios previos y la minuta del contrato. Las reuniones, en la medida de lo posible, deben ser coordinadas entre supervisor y contratista.
- vi. Requerir la permanencia del contratista en las instalaciones de la entidad, solo cuando sea indispensable coordinar la ejecución de una labor contratada y no para que desarrolle actividades diferentes a las establecidas en el contrato.
- vii. No exigirle al contratista disponibilidad de tiempo completo para atender cualquier requerimiento que efectúe la entidad, en las mismas condiciones que se exige a un trabajador de planta, personalmente o a través de cualquier medio personal de comunicación, cuando se requiera para ejecutar adecuadamente el objeto del contrato.
- viii. No exigirle al contratista que pida permiso para ausentarse de la entidad.
- ix. Abstenerse de exigirle a los contratistas la participación obligatoria en capacitaciones o eventos que no se encuentren estipulados en el contrato. Así mismo, evitar realizar actos como cargarles inventarios, asignarles puestos de trabajo fijos, etc.
- x. Abstenerse de imponer a los contratistas los reglamentos internos de la Universidad, que, por su naturaleza, no les resulten aplicables, y/o someterlos a su poder disciplinario.
- xi. No efectuar seguimiento constante a la labor ejecutada por el contratista, sin perjuicio del control y vigilancia sobre la ejecución del contrato sometido a supervisión, orientadas a verificar el cumplimiento del objeto pactado.
- xii. No modificar las condiciones de tiempo, modo y lugar pactadas, afectando de cualquier forma la autonomía del contratista para ejecutar la labor. En caso de que la modificación sea necesaria, informarlo al contratista y contar con su aprobación para efectuarla.

- xiii.** El supervisor designado no puede delegar la vigilancia de los contratos que le fue delegada y, por lo tanto, le corresponde velar directamente por el cumplimiento del contrato en término de plazos calidades, cantidades y adecuada ejecución de los recursos disponibles para su desarrollo.
- xiv.** En los eventos en que se necesite realizar la prórroga del contrato, se deben soportar concretamente las situaciones por las cuales se hace necesaria la ampliación del plazo inicialmente pactado y las mismas deben a su vez encontrar soporte en los estudios previos.
- xv.** Es obligación de los supervisores conocer y aplicar, las directrices contenidas en esta circular y en otros documentos semejantes, así como lo dispuesto en el Manual de Supervisión e Interventoría, para el debido ejercicio de su función, en orden a prevenir la desnaturalización de los CPS.

C. Respeto de las funciones del supervisor del contrato:

- i.** Instruir al personal que va cumplir la función de supervisión sobre las prácticas relativas a la indebida ejecución de los contratos de prestación de servicios que pueden originar la configuración de un contrato realidad.

- ii.** Exigirles a los supervisores que se encarguen directamente de realizar el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones del contratista, y solicitar informes, aclaraciones o explicaciones sobre la ejecución del contrato.

iii. Realizar acciones tendientes para que los supervisores tengan presente que la coordinación con el contratista se traduce en cuatro acciones:

- Verificar el cumplimiento de obligaciones legales o contractuales.
- Solicitar informes periódicos.
- Determinar tiempos de entrega cuando haya lugar a ello, es decir, cuando éstos no estén delimitados en el contrato
- Constatar la calidad del producto que es entregado.

En este caso, se pueden hacer observaciones, pedir aclaraciones o incluso pedir al contratista que lo rehaga, cuando aquel no se ajuste a los estándares de calidad pactados.

iv. Se debe informar a los supervisores que la desnaturalización del contrato de prestación de servicios y/o de apoyo a la gestión puede conllevar a investigaciones disciplinarias.