

**CIRCULAR No. 016**

Bucaramanga, 11 de agosto de 2020

**DE: SECRETARIA GENERAL DEL AMB**

**PARA: DIRECTOR, SUBDIRECTORES Y JEFES DE OFICINA.**

**ASUNTO: SOCIALIZACIÓN DE TABLA DE REFERENCIA DE HONORARIOS Y VARIABLES A TENER EN CUENTA PARA LA ESTIMACIÓN DE LOS MISMOS.**

La Secretaria General, a través de la oficina de contratación, se permite recordar la obligatoriedad en la implementación por parte de las oficinas gestoras del AMB el formato GJC-FO-179 Versión 01, al momento de iniciar un proceso de contratación Directa de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión.

Lo anterior con fundamento en lo señalado en manual de contratación adoptado mediante Resolución 000370 del 27 de julio de 2020, en el capítulo 4.1. ETAPA DE PLANEACIÓN,

*“...Con los estudios previos se refleja el análisis que el Área Metropolitana de Bucaramanga ha realizado sobre la necesidad del bien, obra o servicio que requiere, de acuerdo con el Plan de Acción, el Presupuesto y el Plan Anual de Adquisiciones, así como la conveniencia y oportunidad de realizar la contratación.”*

*“...Los estudios previos deben ser elaborados por las oficinas gestoras para todo tipo de contratos que adelante la Entidad y deberán contener los siguientes elementos mínimos:*

**Tabla 4** Documentos que hacen parte de los Estudios Previos

| DOCUMENTO |                     | DESCRIPCIÓN   |
|-----------|---------------------|---|
| 1         | Estudio Previo      | Documento consolidado de los aspectos principales que definen los parámetros del Pliego de Condiciones o Invitación Pública   |
| 2         | Análisis del Sector | Documento que consolida el análisis necesario para conocer el sector relativo al objeto del proceso de contratación, desde la perspectiva legal, comercial, financiera, organizacional, técnica y de análisis de riesgo. Hacen parte de este documento todos los apéndices técnicos, de evaluación de riesgo y de soporte que justifican los aspectos fundamentales del objeto contractual. |

Como parte de los aspectos a definir en el estudio del sector se encuentra al valor mensual de los honorarios a devengar por parte de los profesionales requeridos para satisfacer la necesidad de la Entidad, por ello es importante señalar que es responsabilidad de los jefes de las dependencias argumentar las razones objetivas que justifican la estimación de los honorarios con base en la necesidad, criterios académicos y de experiencia, así como verificar y certificar la idoneidad del profesional a contratar para las actividades requeridas por la subdirección gestora.

En tal sentido, la Oficina Jurídica adscrita a la Secretaria General se permite compartir el siguiente concepto:

*“Al momento de realizarse contratación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión por parte de la Entidad, utilizando la modalidad de selección de contratación directa y con la finalidad de poder implementar mecanismos que garanticen que la asignación de los honorarios como contraprestación de la ejecución de dichos contratos cumplan con los principios aplicables a la función administrativa, la gestión fiscal y la gestión contractual, deben tenerse en cuenta los aspectos relacionados a continuación, los cuales se extraen de una lectura sistemática y una correcta interpretación de las normas legales, reglamentarias y jurisprudenciales aplicables a la materia, al igual que la doctrina de los órganos de control fiscal, disciplinario y de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente:*

**1. Verificación de la idoneidad o experiencia.** La obligación de la Entidad de verificar las condiciones del eventual contratista se cumple de igual manera cuando éste aporta bien sea idoneidad o bien sea experiencia, en ambos casos relacionada con el

área de que se trate y que haya sido establecida en los estudios previos que soportan el contrato a suscribir. Esto quiere decir, de acuerdo con la norma reglamentaria contenida en el artículo 2.2.1.2.1.4.9. del decreto 1082 de 2015, no es indispensable que un contratista, bien sea persona natural o jurídica, deba cumplir con ambos requisitos, tanto de idoneidad como de experiencia, sino que por el contrario, este requerimiento se entiende satisfecho cuando la entidad puede hacer la verificación de una u otra para el caso particular.

**2. Selección objetiva en la contratación directa:** El principio de selección objetiva también es aplicable en la modalidad de selección de contratación directa, no solamente en los procedimientos contractuales de convocatoria o invitación pública. En este sentido, para dar pleno cumplimiento a dicho principio de selección objetiva en la contratación de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, la Entidad debe verificar que la escogencia del contratista se haga teniendo en cuenta el ofrecimiento más favorable para la institución en términos de satisfacción de su necesidad y adecuación a los fines que se pretenden. ¿Cómo se puede verificar el ofrecimiento más favorable en un procedimiento que no requiere de pluralidad de ofertas? Mediante el establecimiento de reglas claras y preestablecidas que conduzcan a formar la voluntad selectiva del ente oficial, lo cual se ve traducido en: a) la identificación clara y precisa del perfil, la formación, la experiencia y la idoneidad que se espera del contratista y b) la ausencia de todo tipo de móvil o interés personal que influya en la selección o escogencia del contratista lo cual implica la proscripción absoluta de una motivación subjetiva que pueda evidenciar razones de interés o afecto en dicha determinación.

**3. Limitaciones a la discrecionalidad en la fijación de la contraprestación:** Si bien la fijación de los honorarios como contraprestación a un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión resulta de un análisis del sector (que incluye un análisis económico y de mercado) y de la formulación de la oferta por parte de la persona natural o jurídica de acuerdo al presupuesto establecido por la Entidad para el desarrollo de las actividades planteadas, lo cual da a pensar que es un ejercicio de función pública desarrollado en virtud de facultades altamente discrecionales, no se puede perder de vista que el artículo 44 de la ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo establece que en la medida que una decisión sea discrecional, ésta debe ser adecuada a los fines de la norma y proporcional a los hechos que le sirven de causa. Esto significa que la tasación o fijación de dichos honorarios debe ser: a) proporcional al perfil de la persona que desarrollará el objeto contractual, es decir, sus credenciales particulares que demuestren idoneidad y experiencia relacionada con el área de desempeño y, b) adecuada a las actividades y obligaciones contenidas dentro de la invitación a presentar oferta y que serán parte de las estipulaciones contractuales. Con lo anterior tenemos que el monto de los honorarios va a depender del estudio del sector que soporte la determinación del presupuesto para la contratación y adicionalmente debe estar fundada en la experiencia específica del contratista, los estudios y la formación de la persona y la cantidad, dificultad, complejidad y especificidad de las actividades u obligaciones contractuales.

**4. Igualdad en determinación de las prestaciones y contraprestaciones contractuales:** En desarrollo del principio constitucional de igualdad, la Entidad pública al momento de determinar tanto las prestaciones como contraprestaciones contractuales de un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, debe garantizar que existiendo similitud entre la idoneidad o experiencia de un contratista de prestación de servicios o su carga obligacional contenida en las estipulaciones contractuales, respecto de otro contratista de prestación de servicios, se establezcan entonces iguales parámetros de contraprestación. Traducido lo anterior: a similar contenido obligacional y con similares estudios y experiencia, los diferentes contratistas de prestación de servicios tienen derecho a percibir similares honorarios o de lo contrario se generaría una afectación irracional del principio de igualdad.

**5. Deber de coherencia o uniformidad en las actuaciones administrativas:** Las autoridades administrativas, en virtud de los principios de igualdad, buena fe, debido proceso y en específico el deber contenido en el artículo 10 del CPACA deben garantizar aplicar conceptos y criterios uniformes a situaciones fácticas similares, guardando no solamente una coherencia actual sino también histórica en la fijación de los perfiles, los requisitos, la experiencia, la idoneidad, las actividades u obligaciones y los honorarios que se pactan en un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión. Mientras no cambien las necesidades a satisfacer, las cuales se encuentran enmarcadas por las funciones y competencias de la Entidad, no deberán existir cambios fundamentales en los aspectos a tener en cuenta dentro de las estipulaciones contractuales salvo los propios del cambio de vigencia fiscal.

Como conclusión a lo anteriormente descrito, una Entidad Pública sometida al estatuto general de contratación de la Administración Pública, al momento de utilizar la contratación directa para la celebración de contratos de prestación de servicios

y de apoyo a la gestión debe tener en cuenta los siguientes criterios con relación a los honorarios y a la idoneidad de los contratistas:

- Los contratistas deben demostrar o idoneidad o experiencia relacionada con el área de desempeño
- Debe escogerse al ofrecimiento más favorable para la Entidad y esto se garantiza formulando reglas claras y precisas respecto de la necesidad a satisfacer y el perfil que la Entidad requiere
- Para garantizar la selección objetiva no pueden existir motivaciones personales o de afecto al momento de la escogencia del contratista
- La fijación de los honorarios debe ser proporcional a la idoneidad y experiencia del contratista y también a las actividades u obligaciones a desarrollar
- Debe respetarse la igualdad en la fijación de los honorarios respecto de los perfiles contratados y las obligaciones asignadas
- Es necesario guardar una línea de coherencia histórica con los perfiles a contratar, las obligaciones y los honorarios pactados”

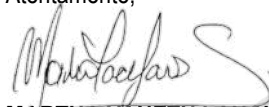
Con base en lo anterior y a partir del análisis de los valores históricos de contratación de este tipo de servicios queremos compartir la siguiente tabla de honorarios, la cual refleja el historial con el que se ha venido realizando la contratación de cps durante la vigencia 2020.

| PERFIL   | VALOR MENSUAL HASTA |
|--|---------------------|
| Practicantes SENA se tiene establecidos honorarios de un salario mínimo mensual legal vigente.             | \$ 878.000          |
| Judicante (Estudiantes de último semestre de Derecho) y practicante de cualquier otra carrera profesional. | \$ 1.200.000        |
| Técnicos   | \$ 1.500.000        |
| Tecnólogos   | \$ 2.000.000        |
| Profesionales sin experiencia o con experiencia inferior a 2 años  | \$ 2.800.000        |
| Profesionales con experiencia superior a 5 años  | \$ 3.100.000        |
| Profesional con especialización  | \$ 4.100.000        |
| Profesional con master y experiencia mínimo de 7 años  | \$ 6.000.000        |
| Profesional con doctorado y experiencia mínimo de 7 años   | \$ 8.000.000        |

Es importante señalar que, en aquellos casos donde se ha evidenciado una erogación diferente, se ha solicitado al jefe de la dependencia, justificar en el estudio previo y ante el ordenador del gasto las razones objetivas de la necesidad, así como las condiciones de idoneidad y/o experiencia altamente calificada del contratista que justifique el valor a reconocer.

Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.8.4.4.5 del Decreto 1068 de 2015.


Atentamente,



**MARTHA YANETH LANCHEROS GAONA**  
Secretaria General

Proyectó: Silvia Morales Orduz- Contratista.- S.G. 

Proyecto Concepto Jurídico: J Mario Barragan Pachon- Profesional Especializado S.G. 

Revisó: Edward Vargas Quintero – Contratista S.G. 

Aprobó: Silvia Juliana Villarreal Meza .- Profesional Especializado S.G. 