

ABC del Proyecto de Ley

N.º 141 de 2024 Senado / 531 de 2026 Cámara

Ley de Protección a Contratistas de Prestación de Servicios

Gaceta del Congreso N.º 364 — 24 de abril de 2026

¿De qué trata este proyecto de ley?

Es una ley para proteger a los "contratistas" — esas personas que trabajan para el Estado con contratos de prestación de servicios (los famosos OPS), pero que no tienen los mismos derechos que un empleado de planta. El Estado los usa frecuentemente para evitar pagar prestaciones sociales, y eso es lo que esta ley quiere corregir.

La ley tiene tres grandes propósitos:

- Proteger a los contratistas de abusos.
- Obligar al Estado a actualizar sus plantas de personal.
- Evitar que se disfrace una relación laboral real como si fuera un simple contrato de servicios.

Artículo por Artículo

Art. 1 — ¿Para qué sirve la ley?

Establece los tres propósitos de la ley: proteger a los contratistas de abusos, obligar al Estado a actualizar sus plantas de personal, y evitar que se disfrace una relación laboral real como si fuera un simple contrato de servicios.

Art. 2 — ¿Qué es un contrato de prestación de servicios?

Es un contrato donde una persona trabaja sin subordinación, por un tiempo limitado, para hacer algo específico que el Estado no puede hacer con su personal de planta.

Importante: esta ley no convierte ese contrato en un contrato laboral. Además, el Estado no puede dejar al contratista esperando sin pagarle si necesita renovarle el contrato.

Art. 3 — Vigilancia y seguimiento

El Departamento de la Función Pública debe reunirse cada tres meses (el primer año) con entidades de control, la academia y la sociedad civil para revisar cómo va la implementación de la ley.

Art. 4 — Responsabilidad en cadena

Si el Estado contrata a una empresa, y esa empresa subcontrata a una persona natural, tanto la empresa como el Estado responden si no le cumplen al contratista. Nadie puede lavarse las manos.

Art. 5 — Contratistas de terceros

Cuando el Estado contrata una empresa y esa empresa contrata personas, esas personas también tienen los mismos derechos que reconoce esta ley. No importa cuántos intermediarios haya.

Art. 6 — ¿Cuánto le deben pagar a un contratista?

Cada entidad pública debe crear una tabla oficial de honorarios que compare los sueldos de sus empleados de planta con lo que les paga a los contratistas. Esa tabla se actualiza cada dos años y debe estar publicada en la página web de la entidad.

Art. 7 — No pueden echarlos cuando están enfermos o embarazadas

No se puede terminar anticipadamente el contrato de una persona que esté enferma, tenga una discapacidad agravada, esté embarazada o en período equivalente a licencia de maternidad/paternidad. La entidad no puede impedir que el contratista cobre sus incapacidades o licencias ante la EPS.

Art. 8 — Derecho a descanso

Los contratistas tienen derecho a 16 días calendario de descanso por cada año de contrato (proporcional si el contrato es más corto). Ese descanso ya está incluido en el valor del contrato y no genera costos adicionales. No se puede pagar en dinero — hay que disfrutarlo.

Las metas y entregas del contrato deben ser razonables y respetar el tiempo libre y la vida familiar del contratista.

Art. 9 — Aportes a seguridad social: aclarar el lío

El Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo deben simplificar las reglas para que los contratistas sepan exactamente cómo cotizar a salud, pensión, ARL y cajas de compensación — especialmente cuando tienen varios contratos a la vez o también tienen un empleo.

Los aportes se pagan mes vencido, no por adelantado.

Art. 10 — Simplificar el cobro de honorarios

Las entidades no pueden pedirle al contratista documentos que ellas mismas deben producir. La Función Pública debe estandarizar los formatos de cobro. Tienen 6 meses para sacar esos lineamientos; mientras tanto, nadie puede usar su ausencia como excusa para no pagar.

Art. 11 — Plazo máximo para pagar

Tiempos máximos de pago después de recibir el informe de labores:

- Entidades nacionales, departamentales, distritales, CAR y municipios de primera categoría: 15 días calendario.
- Municipios de segunda a sexta categoría: 30 días.
- Para devolver una cuenta de cobro: 7 días.

Si se pasan del plazo, hay una cláusula penal automática: un día de honorarios por cada día hábil de retraso, hasta el valor total del contrato.

Art. 12 — ¿Quién paga los aportes a seguridad social?

La entidad contratante es la responsable de retener y pagar los aportes a pensión y salud del contratista. Si no lo hace, la responsabilidad es de la entidad.

Regla especial para embarazo: el contratista puede pedir que se cotice sobre el 100% del contrato hasta la semana 20, y la entidad asume el 50% de ese costo extra.

Art. 13 — Reportar novedades

La entidad debe reportar a través de la PILA (planilla de pagos) cuando un contratista empieza, suspende o termina su contrato.

Art. 14 — Estampillas

La entidad es la responsable de retener y pagar las estampillas (esos cobros que hacen algunos departamentos o universidades). Solo puede descontarlas del contratista si este lo autoriza por escrito.

Art. 15 — Exámenes médicos: los paga la entidad

Los exámenes médicos ocupacionales que el contratista necesita para firmar o ejecutar su contrato los paga la entidad. No se los pueden descontar de los honorarios ni exigirlos antes de firmar.

Art. 16 — Certificado de obligaciones

La entidad debe entregarle al contratista, cuando este lo pida, un documento que diga claramente qué debe hacer, cuánto dura el contrato, cuánto vale y cuáles son sus obligaciones. Al terminar el contrato, tiene 30 días para entregar ese certificado final.

Art. 17 — Beneficios de bienestar

Los contratistas pueden participar voluntariamente en los eventos de bienestar de la entidad (actividades, refrigerios, etc.) y recibir los mismos beneficios de transporte y alimentación que los empleados de planta.

Esto no significa que tengan relación laboral.

Art. 18 — Prohibición de "picar" contratos

Está prohibido dividir en pedazos pequeños lo que debería ser un solo contrato, para evadir obligaciones o hacer como que la necesidad es temporal. Si en una misma vigencia fiscal hay varios contratos seguidos con la misma persona para lo mismo, se considera fragmentación ilegal.

Art. 19 — Sin pólizas para contratos personales

No se le puede exigir a una persona natural contratista que constituya pólizas o garantías, siempre que su trabajo sea intelectual o de asesoría y no maneje recursos públicos ni anticipos.

Art. 20 — Ahorro y bonificación

El Fondo Nacional de Ahorro debe crear una línea especial de crédito y ahorro para contratistas (educación y vivienda). Las entidades deben, según su capacidad presupuestal, crear una bonificación anual de ahorro para sus contratistas.

Art. 21 — Control y seguimiento de datos

La Función Pública debe conectar los sistemas SECOP y SIGEP para tener datos actualizados sobre cuántos contratistas hay, qué hacen y si la ley se está cumpliendo. Publica un informe anual con todo eso.

Art. 22 — El Estado debe formalizar su personal

El Gobierno nacional y los territoriales deben crear Planes de Formalización Laboral: pasar a planta a quienes llevan años en contratos disfrazando una relación de trabajo real. Pueden crear plantas temporales mientras organizan todo.

Art. 23 — La Mesa del Empleo Público

Se le da rango de ley a la Mesa creada en 2019 (Decreto 1800) donde el Gobierno y los sindicatos trabajan juntos para reducir los contratos y aumentar las plantas de personal. Sus recomendaciones deben ser públicas y estar en la web de la Función Pública.

Art. 24 — Protocolo contra acoso sexual

Todas las entidades deben incluir en sus contratos de prestación de servicios un protocolo contra el acoso sexual: definición, cómo poner una queja, cómo atender a las víctimas y qué sanciones aplican. Cada trimestre deben reportar cuántas quejas recibieron.

Art. 25 — Actualizar los manuales de contratación

Las entidades tienen 6 meses desde que la ley entre en vigencia para actualizar su manual de contratación y adaptarlo a todo lo que dice esta ley.

Art. 26 — Vigencia

La ley entra a regir desde el día que sea sancionada y publicada en el Diario Oficial.

En Resumen

Esta ley NO elimina los contratos de prestación de servicios, pero sí pone límites claros a cómo se usan:

- Honorarios justos comparados con empleados de planta.
- Plazos máximos de pago con penalidad automática por retraso.
- Derecho a descanso de 16 días por año.
- Protección ante enfermedad, discapacidad o embarazo.
- Claridad en cotización de seguridad social.
- Prohibición de fragmentar contratos para evadir obligaciones.
- Obligación del Estado de avanzar hacia la formalización laboral.