

José David Manotas*
jdmanotas10@hotmail.com

Contrato de prestación de servicios frente al principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades¹

Palabras clave:

Contrato, Prestación de servicios, Principio de la realidad sobre las formalidades.

Resumen

Ante las actuales políticas gubernamentales, como son, el cumplimiento de las promesas burocráticas, el cumplimiento de programas de gobiernos con funcionarios por fuera de la planta de personal, entre otras, los gobernantes de turno, desde los de elección popular como los de libre nombramiento y remoción con capacidad nominadora, están abocados a la contratación de personal por fuera de las nóminas de la planta de personal, lo cual conlleva a la celebración de contratos de prestación de servicios (OPS), con períodos superiores a un año en muchos casos, desfigurando el espíritu de la contratación administrativa que le dio nacimiento, colocándose así en peligro el presupuesto de dichas entidades ante los eventuales procesos judiciales que se estarían ventilando para definir la situación real de dichas contrataciones.

Key words:

Contract, Services, Beginning from the reality on the formalities.

Abstract

Given current government policies, such as the fulfillment of the promises bureaucratic, compliance programs with government officials for off-site personnel, including the rulers of the day, since the popular election as free appointment appointing and removal capabilities are dedicated to recruitment outside the payroll of the staffing, which leads to the conclusion of contracts for services (OPS), with periods longer than one (1) year many cases, disfiguring the spirit of the contract that gave birth, thus placing at risk the budget for these entities to any judicial proceedings that would be fan to define the actual situation of the contract.

* Abogado, especialista en Derecho Administrativo. Maestrante en Derecho Procesal. Docente Investigador de la Facultad de Derecho U. Simón Bolívar.

1. Este artículo científico se deriva del avance teórico del proyecto de investigación “Incidencias jurídicas laborales y riesgos fiscales en el manejo de los contratos de prestación de servicios con duración mayor de un año en las entidades del orden estatal en Barranquilla”. Este proyecto está siendo adelantado desde el Grupo Derecho Laboral y Seguridad Social.

Recibido: Septiembre 22 de 2009 / Aceptado: Octubre 3 de 2009
Artículo de Revisión/Review Article

Este es un avance parcial obtenido en el Proyecto “Incidencias en el derecho procesal de las posiciones jurídicas laborales de los contratos de prestación de servicio de duración mayor de un año en las entidades del orden estatal en Barranquilla. En este proyecto se partió de la elaboración de un marco conceptual y legal de las vinculaciones de personas a la Administración Pública, para así tener los fundamentos legales para entrar a debatir las inquietudes del proyecto.

Después de un proceso de fusión o liquidación de una entidad pública, o reestructuración de la misma, o modificación de la planta de personal, o reclasificación de los empleos, o por políticas de modernización del Estado, con el fin de hacer más eficaz la función administrativa y la prestación de un servicio público, se llega a la conclusión de controlar el gasto público, combatir la burocracia administrativa, etc., recomendándose de primera línea el recorte de la planta oficial de personal. Los estudios y diagnósticos que apoyan las reestructuraciones de las plantas de personal de las entidades estatales, recomiendan una planta de personal reducida, para justificar la erradicación de la burocracia administrativa, inclusive imposibilitando la creación de nuevos cargos o empleos. Pero estas recomendaciones están atadas a la necesidad de no perder de vista los objetivos que deben dirigirse exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad y eficiencia del servicio público o la función administrativa, basándose en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y

prevalencia del interés general. Y es aquí donde se confronta la necesidad de un mayor número de personal, para ese cometido de orden constitucional, pero con la reducción de la planta de personal, están abocados a echar mano de otros sistemas de contratación para poder vincular al personal necesario para ese cometido.

No son estas las únicas razones, que originan dentro de la Administración Pública, la contratación de personal, mediante contratos de prestación de servicios, sino de manera generalizada, la de mayor frecuencia de utilización.

Son entre muchos los motivos, que conllevan a la celebración de contratos de prestación de servicios, y no resulta caprichoso, sino que obedecen a estas razones inicialmente expuestas, como son fusión o liquidación de una entidad pública, o reestructuración de la misma, o modificación de la planta de personal, o reclasificación de los empleos, o políticas de modernización del Estado, y en especial, para controlar el gasto público sin dejar de lado el fin de garantizar la prestación de los servicios públicos y desarrollo de la función administrativa de manera idónea y eficientemente, que condicionan e impulsan la vinculación de personas naturales con las entidades estatales mediante contratos de prestación de servicios.

Inicialmente daremos un vistazo a toda la reglamentación frente a los temas aquí propuestos, contrato de prestación de servicio y contrato de trabajo.

Con una mirada retrospectiva, en la Constitución Nacional de 1886, en el Título V de las

ramas del Poder Público y del servicio público, se regulaba la normativa de las responsabilidades de los funcionarios y reglas generales sobre el servicio público, así:

“Art. 62. La ley determinará los casos particulares de incompatibilidad de funciones; los de responsabilidad de los funcionarios y modo de hacerla efectiva, las calidades y antecedentes necesarios para el desempeño de ciertos empleos, en los casos no previstos por la Constitución; las condiciones de ascenso y de jubilación y la serie o clase de servicios civiles o militares que dan derecho a pensión del tesoro público. El Presidente de la República, los gobernadores, los alcaldes, y en general todos los funcionarios que tengan facultad de nombrar y remover empleados administrativos, no podrán ejercerla sino dentro de las normas que expida el Congreso, para establecer y regular las condiciones de acceso al servicio público, de ascensos por mérito y antigüedad, y de jubilación, retiro o despido. A los empleados y funcionarios públicos de la carrera administrativa les está prohibido tomar parte en las actividades de los partidos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho de sufragio. El quebrantamiento de esta ‘prohibición constituye causal de mala conducta. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo o cargo público de la carrera administrativa, o su destitución o promoción.”

“Art. 63. No habrá en Colombia ningún empleo que no tenga funciones detalladas en ley o

reglamento.”

“Art. 64. Nadie podrá recibir más de una asignación que provenga del tesoro público o de empresas o instituciones en que tenga parte principal el Estado, salvo lo que para casos especiales determinen las leyes. Entiéndese por tesoro público el de la Nación, los departamentos y los municipios.”

“Art. 65. Ningún funcionario entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de sostener y defender la Constitución y de cumplir con los deberes que le incumben.”

Es decir, en la Carta de 1886, se implementó de forma general los mecanismos de acceso a los empleos, las calidades exigidas, las condiciones de ascenso, jubilación y regímenes especiales que dan derecho a pensión del erario. Las autoridades administrativas desde la Presidencia de la República, hasta los funcionarios que tuvieran la facultad de nombrar y remover empleados, estaban sometidos a las leyes que regulan el empleo público, tales como las condiciones de acceso al servicio público, de ascensos por mérito y antigüedad, y de jubilación, retiro o despido y no habría empleo que no tuviera funciones detalladas en dicha ley o reglamento.

Ya para 1991, con la nueva Carta Magna, en el Capítulo II Función Pública, Artículo 122 se estableció sobre el desempeño de las funciones públicas, que a la letra dice:

“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta

y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. (Inc. 1º) ...”

“Art. 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. (...)”

En el numeral 19 del artículo 150 de la Constitución Política de 1991, se instituyó que el Congreso expedirá la Ley Marco (de que trata el artículo 150) que luego reglamentaría el Gobierno, pronunciándose respecto del literal e) de la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública, y, en el f) sobre el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales.

Es así, que en nuestra normativa estatal, se contemplan tres vías que conducen a la vinculación de personal con las entidades públicas, regidas cada una por normativas propias y no se pueden confundir, porque contemplan sus propios elementos identificadores. Estos son: a) De los empleados públicos (relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c) De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal).

La relación legal y reglamentaria (de los empleados públicos)

En este orden de ideas podemos destacar las siguientes normativas, Ley 4ª de 1913, el D. L. 2400 /68, entre otras.

La Ley 4ª de 1913, Código de Régimen Político y Municipal, ordenaba:

“Artículo 5º. Son empleados públicos todos los individuos que desempeñan destinos creados o reconocidos en las leyes. Lo son igualmente los que desempeñan destinos creados por ordenanzas, acuerdos y decretos válidos. Dichos empleados se clasifican en tres categorías, a saber:

1. Los Magistrados, que son los empleados que ejercen jurisdicción o autoridad.
2. Los simples funcionarios públicos, que son los empleados que no ejercen jurisdicción o autoridad, pero que tienen funciones que no pueden ejecutar sino en su calidad de empleados;
3. Los meros oficiales públicos, que son los empleados que ejercen funciones que cualquiera puede desempeñar, aun sin tener la calidad de empleado.”

La Presidencia de la República expidió el Decreto Ley 2400 de 1968, que entró a modificar las normas que regulan la administración del personal civil, en su artículo 2º se dijo:

“Artículo 2º. Se entiende por empleo el conjunto de funciones señaladas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente que deben ser atendidas por una persona natural.

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo. Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearán los empleos correspondientes, y, en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones.”

Con posterioridad, la Ley 80 de 1993 régimen de contratación estatal, vislumbra la vinculación de personal por contratos de prestación de servicios en condiciones muy específicas, que más adelante se precisan. El Decreto Ley 1042 de 1978 expedido por el Presidente de la República, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió la Ley 5ª de 1978, estableció el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministros, departamentos administrativos, superintendencias, del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones; en lo pertinente, prevé:

“ Art. 2º De la Noción de empleo. Se entiende por empleo el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública.

Los deberes, funciones y responsabilidades de los diferentes empleos; son establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento, o asignados por la autoridad competente.”

Frente a la “definición de empleo público” existe una variedad de disposiciones que abocan el tema, lo cual en un momento dado desorienta su identidad; hay la necesidad de unificar en

una sola norma tal definición. Ahora, se pueden encontrar empleos públicos en el ámbito legislativo (del Congreso), de la Rama Administrativa, de la Rama Jurisdiccional y de todos los organismos públicos creados. El empleo público administrativo como tal, lleva inmerso la función administrativa, es decir, se soporta en el cumplimiento y desarrollo de la función administrativa; y para que un particular adquiriera la calidad de empleado público y obtener los beneficios y/o derechos de tal calidad, inicialmente se hace necesario que se configuren unos elementos propios e inherentes a la vinculación estatal, que están determinados en la Constitución Política, como son:

1) Artículo 122 C. P. La existencia del empleo en la planta de personal de la entidad estatal. Todo empleo debe estar previsto en la respectiva planta de personal de la entidad estatal, no se puede aceptar desempeñar lo que no existe.

2) Artículo 122 de la C. P. La determinación de las “funciones” propias del cargo ya previsto en la planta de personal. La preexistencias de unas funciones, que se interactúen con la función social de la Entidad, con la dependencia donde se labora y con la labor que cumple; especialmente definidas en Los Manuales “general y el específico” de funciones y requisitos aplicables.

3) Artículo 122 de la C. P. La previsión de los recursos en el presupuesto para el pago de los gastos que demande el empleo, asignación salarial, prestaciones sociales, etc. Entonces, es necesario asignar entre los recursos públicos, aquellos necesarios y suficientes para cubrir las

obligaciones laborales de los servidores públicos.

Es así, que el área jurídica, que reúne y regula esta contratación es el Derecho Administrativo Laboral, de conformidad con el capítulo II de la función pública (Arts. 122, 131 de la C.P.). Y son los servidores públicos los titulares de los derechos y obligaciones consagrados en la normativa que regulan los diferentes campos, como son: situacional, de carrera, remuneracional, prestacional, etc.

Ahora, también existen los empleos públicos, que en razón de sus funciones, se les denominan “Trabajadores Oficiales”, quienes están vinculados por una Relación Contractual Laboral Pública. Ellos cuentan con su propia legislación y sus derechos están consagrados en las normas públicas, además de otras que se autorizan para ellos (v. gr. convenciones colectivas y laudos arbitrales). Y las controversias derivadas del contrato de trabajo son del resorte de la jurisdicción laboral ordinaria, lo que se desprende de lo preceptuado en el Decreto 2127 de agosto 28 de 1945, (D.O. No 25.933), emanado de la Presidencia de la República, que entró a reglamentar la Ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo; allí se dispuso:

Art. 1°. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia

y este último a pagar a aquel cierta remuneración.

Art. 2°. En consecuencia para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*
- b. La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a este la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional,*
- c. El salario como retribución del servicio.*

Art. 3°. Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, EL CONTRATO DE TRABAJO no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera.

Art. 4°. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales comerciales, agrícolas o ga-

naderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.

Las funciones de este grupo de servidores, están normatizadas en el Decreto 2127 de 1945, en desarrollo de la Ley 6 de 1945, que determinó que la vinculación laboral contractual oficial tiene relación con tres grupos de actividades:

- a. Trabajo en construcción o sostenimiento de obras públicas de la administración, o
- b. Trabajo en empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o
- c. Trabajo en instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.

Es por ello que los funcionarios o trabajadores oficiales no están sujetos a una relación legal y reglamentaria. El contrato de trabajo y demás normas aplicables se vienen a constituir como el hilo conductor, del desarrollo de la función contratada, lo que lo aleja del cumplimiento de una función especial estatal o administrativa (función administrativa), tan solo en casos especiales es que se da el cumplimiento de la función administrativa; y en aquellos casos que el funcionario tenga íntima relación con la función estatal en comento, ostentaría con la calidad de empleado público. A los trabajadores oficiales les es aplicable el Capítulo de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales, en particular el Artículo 53 de la Carta Magna, y el Código Sustantivo del Trabajo.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 123 consagra los elementos esenciales para que haya contrato de trabajo, a saber:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo.
- b) La continuada subordinación o dependencia, del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y
- c) Un salario como retribución del servicio. Entonces, los elementos esenciales que dan origen a todo contrato de trabajo son en resumen, la prestación personal del servicio, la subordinación y un salario a título de retribución. Se advierte que estos tres elementos (tipificadores de la relación contractual laboral del trabajador oficial) son diferentes a los establecidos en la misma Constitución Política respecto de la relación legal y reglamentaria de los empleados públicos (relación laboral administrativa de derecho público).

Es por ello, que frente al *uis variandi* debe existir claridad diferencial entre un trabajador oficial y un empleado público. El trabajador oficial cumple órdenes del superior según su voluntad, el reglamento y el contrato, mientras

que el empleado público debe cumplir lo que dispone el ordenamiento jurídico al cual está sometido; el salario como retribución del servicio para el trabajador se determina libremente por el Empleador con algunas limitaciones por convención, etc. mientras que la remuneración del empleado público se fija conforme a las normas proferidas por las autoridades señaladas en el régimen jurídico.

Ya en la conceptualización de los contratos de prestación de servicios, en el derecho público, han existido algunas normas legales que lo han regulado. Entre las disposiciones reguladoras de esa clase de vinculación se encuentran, en los últimos tiempos, el Decreto Ley 222 de 1983 y la Ley 80 de 1993; en ellas se contemplaron los contratos de prestación de servicios y han permitido la vinculación de personal para atender, entre otros, funciones que no podían serlo con el personal de planta.

En la Ley 80 de 1993, como en la Ley 190 de 1995 Artículo 32, numerales 3 y 20, párrafo único se determina que los contratos de prestación de servicios no generan vinculación laboral ni prestaciones sociales. La precitada Ley 80 de octubre 28 de 1993, reglamentaria del nuevo régimen de la contratación administrativa y en alusión a los contratos de prestación de servicios, consagra lo siguiente:

“Art. 32. Son contratos estatales ...

...

3. Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la admi-

nistración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos solo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable” (Resaltado fuera de texto).

Conforme a lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 es posible que las entidades estatales vinculen personas por medio de “contrato de prestación de servicios” “... para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”, “cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.” Entonces, una situación autorizada por esta ley es cuando en la Planta de personal de la entidad no exista el cargo o los existentes no sean suficientes (y estén provistos), en cuyo evento la administración puede vincular, a través de contrato de prestación de servicios, personal para atender las funciones que autoriza la ley. Otro evento autorizado legalmente es para vincular personal con conocimientos especializados.

En el caso en estudio, lo relevante en el Artículo 32 de la Ley 80 de 1993, es el término de duración de dichos contratos, que en ello la norma es extremadamente flexible y blanda; establece que se celebrarán *por el término estrictamente indispensable*, en lo cual entramos en los campos de las interpretaciones subjetivas de

qué debemos entender por un término estrictamente indispensable.

En este tópico, de la temporalidad de los contratos de prestación de servicios, en aras del buen servicio y ante la falta de implementación en la planta de personal de las entidades gubernativas o estatales, es cuando dichas contrataciones se hacen extensivas y logran unos lapsos mayores a los de uno o dos años, lo que podemos aventurarnos a decir, que por razones naturales, van desvaneciéndose o degenerándose los motivos o circunstancias que le dieron vida a dichas contrataciones administrativa; asimilándose en el transcurrir del tiempo, en contratos de trabajo. Ya las razones del buen servicio, eficiencia o especialidad, se tornan propias del objeto social de la entidad estatal contratante y el manejo, control y supervisión del cumplimiento del “servicio” suministrado por el contratista se ha asimilado hasta en un cien por ciento, con las funciones ya sea del empleado público o del trabajador oficial, que se confunden con el *ius variandi* de los contratos de trabajo.

Se hace necesario detenernos frente a los elementos constitutivos y característicos de las modalidades de contrataciones relacionadas, para enfocar sus diferencias y similitudes, y así obtener los aspectos relevantes de cada régimen de contratación.

La disposición reguladora de los contratos de prestación de servicio administrativos exonera a la Administración del pago de prestaciones sociales, que en el buen entendido, así debe ser. Pero ya en el desarrollo de los contratos de

prestación de servicios, el personal vinculado por esta vía, reciben un tratamiento similar y en algunos casos idénticos al de un contrato de trabajo o al de la vinculación legal y reglamentaria, es decir, en el plano del manejo de personal, no se vislumbra diferencia alguna, más aún cuando su vigencia arrastra varios años.

La diferencia entre los contratos aquí analizados, se centra exclusivamente en el elemento propio de los contratos de trabajo, como es la “subordinación”. Y la cuestión no es tan sencilla, ya que si bien es cierto, que en los contratos de prestación de servicios administrativos no existe tal elemento, sí es propio de ellos el de suministrar por parte del contratante al contratista las instrucciones inherentes a la ejecución de la labor contratada, que entre ellas se debe determinar el horario propio de la actividad contratada, sin que se pretenda entender como la facultad de impartir órdenes y exigir el cumplimiento de un horario, propios de la subordinación laboral.

El Artículo 56 de la Constitución Nacional, trae consigo como principio del campo laboral, “la primacía de la realidad sobre las formalidades”, y en el desarrollo de la relación funcionario-entidad estatal empleadora, también persiste allí esa característica, de la desigualdad de las partes contratantes; de un lado la parte fuerte, constituida por el contratante o empleador, y la parte débil, trabajador o contratista; y esta última, por las condiciones expuestas y ante la necesidad de devengar un ingreso, es quien en últimas se somete a las formalidades estipuladas por la parte fuerte, sin atender desde un comienzo a la real figura de contratación.

Bibliografía

CAMPILLO PARRA, Carlos Enrique (2006).

Celebración y ejecución de contratos estatales. Ecoe.

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Constitución Política de Colombia.

CONSEJO DE ESTADO. SALA DE LO CON-

TECIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN

SEGUNDA SUBSECCIÓN "B". Bogotá.

D.C., 23 de febrero de 2006. CONSEJERO

PONENTE: TARSICIO CÁCERES TORO.

Radicación número: 760012331000200100663-

01. Ref.: 0394605.

GUERRERO FIGUEROA (1999). *Principios*

fundamentales del derecho del trabajo. Edit.

Leyer.

HERRERA, Benjamín. *Contratos estatales*.

Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez.

LEY 80 de 1993.

MERLANO, Tomás. (2003). *La dignidad en el*

trabajo. Edit. Rialp.

VEGA DE HERRERA, Mariela y ORDÓÑEZ

Alejandro. *Contratación estatal*. Edit. Te-

mis.