

RESOLUCIÓN No. 0001(02 ENE 2026)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA TABLA DE HONORARIOS PARA LOS CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y DE APOYO A LA GESTIÓN DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA - EMSERCHÍA E.S.P., PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL GERENTE DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA, EMSERCHÍA E.S.P. EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS MEDIANTE EL ACUERDO N°. 06 DE 2018 "POR MEDIO DEL CUAL SE REFORMAN LOS ESTATUTOS DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA E.S.P.", LA RESOLUCIÓN 119 DEL 4 DE MARZO DE 2019, POR EL CUAL SE ACTUALIZA Y AJUSTA EL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA -- CUNDINAMARCA, EL ACUERDO 005 DE 2022, Y LAS DEMÁS NORMAS QUE LO MODIFIQUEN O ADICIONEN Y

CONSIDERANDO

Que la estructura dogmática de la Constitución Política de 1991, al definir a Colombia como un Estado Social de Derecho, instituyó una transformación paradigmática en la concepción de la función pública, la cual dejó de ser un ejercicio de autoridad per se para convertirse en una herramienta dinámica e instrumental dirigida ineludiblemente a la satisfacción del interés general y a la materialización de los fines esenciales del Estado consagrados en el artículo 2º superior; mandato que impone a los administradores públicos, y especialmente a quienes dirigen entidades descentralizadas prestadoras de servicios públicos esenciales, la obligación de gestionar los recursos con un criterio de maximización del bienestar colectivo, trascendiendo el mero cumplimiento formal de la norma para alcanzar la efectividad material de los derechos de los administrados mediante una gestión administrativa moderna, ágil y responsable.

Que bajo la égida del artículo 209 de la Carta Política, la función administrativa se encuentra sometida a un riguroso sistema de principios rectores —igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad— que actúan como diques de contención contra la arbitrariedad y como brújulas que orientan la toma de decisiones estatales; en este sentido, la fijación de honorarios para los colaboradores externos no puede ser un acto discrecional o caprichoso del ordenador del gasto, sino que debe obedecer a parámetros objetivos y técnicos que garanticen la moralidad administrativa y la economía, asegurando que cada peso erogado del erario corresponda a una prestación efectiva, idónea y necesaria para el cumplimiento de la misión institucional, evitando así tanto el detrimento patrimonial por pagos excesivos como el enriquecimiento sin justa causa de la administración por pagos irrisorios.

Que el principio de planeación, eje transversal de la contratación estatal y corolario del principio de economía, exige que toda actividad contractual del Estado esté precedida de estudios serios, completos y suficientes que justifiquen no solo la necesidad de la contratación, sino también la razonabilidad de los costos asociados a la misma; por consiguiente, la inexistencia de una tabla de honorarios estandarizada y técnicamente elaborada constituiría una violación flagrante a este principio, pues dejaría al azar la determinación de los valores contractuales, propiciando escenarios de improvisación y subjetividad que son incompatibles con la gerencia pública moderna y que podrían derivar en hallazgos fiscales por parte de los organismos de control, quienes exigen que la cuantía de los contratos esté soportada en análisis de mercado y en la complejidad de las obligaciones a ejecutar.

Que en el ámbito de la contratación estatal regulada por la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión se configura como un instrumento de colaboración excepcional y temporal, diseñado para suplir necesidades que la planta de personal de la entidad no puede atender por insuficiencia o falta de especialidad; esta naturaleza subsidiaria implica que la entidad debe ser especialmente rigurosa al definir los perfiles requeridos, asegurando que quienes sean vinculados bajo esta modalidad posean la idoneidad y experiencia necesarias para ejecutar el objeto contractual con autonomía técnica y administrativa, diferenciándose nitidamente de los servidores públicos de planta y evitando la configuración de relaciones laborales encubiertas.

Que la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, de manera reiterada y contundente, ha señalado en sentencias hito como la C-614 de 2009, que la administración pública tiene el deber constitucional

de evitar el uso abusivo del contrato de prestación de servicios para ocultar verdaderas relaciones de trabajo; para cumplir con este mandato judicial y legal, es imperativo que la entidad cuente con reglas claras y preestablecidas que asocien el valor de los honorarios al nivel de formación académica y experiencia del contratista, creando así un marco de referencia objetivo que impida la disparidad de pagos frente a perfiles similares y que sirva como prueba de la buena fe y la transparencia de la administración en la gestión de su talento humano externo.

Que el principio de igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución, tiene una aplicación directa en la determinación de los emolumentos contractuales, bajo la premisa de "a trabajo igual, salario igual", la cual, si bien es propia del derecho laboral, irradia sus efectos al ámbito administrativo contractual en la forma de "a obligaciones y perfiles equivalentes, honorarios equivalentes"; por tanto, la adopción de una tabla de honorarios escalonada por niveles académicos (desde bachiller hasta doctor) y rangos de experiencia, garantiza que el tratamiento económico que la entidad otorga a sus contratistas sea equitativo, no discriminatorio y proporcional al mérito y la cualificación de cada individuo, eliminando cualquier vestigio de favoritismo o arbitrariedad en la asignación de la remuneración.

Que la selección objetiva, deber consagrado en el artículo 5 de la Ley 1150 de 2007, impone que la escogencia de los contratistas se haga con base en criterios neutrales y verificables que aseguren la selección de la oferta más favorable para los intereses de la entidad; en el contexto de la contratación directa por prestación de servicios *intuitu personae*, la "oferta más favorable" se traduce en la idoneidad del contratista, la cual se acredita mediante sus títulos y experiencia, siendo entonces la tabla de honorarios el instrumento que permite cuantificar monetariamente dicha idoneidad de manera estandarizada, permitiendo a la entidad justificar ante la ciudadanía y los entes de control por qué se paga determinado valor a un profesional, basándose en datos concretos y no en apreciaciones subjetivas.

Que ante la ausencia de una regulación legal taxativa de carácter nacional que establezca un régimen tarifario obligatorio para los honorarios en los contratos de prestación de servicios de las entidades territoriales descentralizadas, EMSERCHÍA E.S.P. goza de autonomía administrativa para expedir sus propios reglamentos internos; sin embargo, esta autonomía no es absoluta ni arbitraria, sino que debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad y la proporcionalidad, lo que obliga a la administración a construir sus escalas de honorarios tomando como referencia las condiciones del mercado laboral, el índice de precios al consumidor (IPC), y las políticas de austeridad del gasto, buscando un equilibrio financiero que permita atraer talento cualificado sin desbordar la capacidad presupuestal de la empresa.

Que la gestión del conocimiento y la profesionalización del servicio público son pilares fundamentales para el fortalecimiento institucional, y en este sentido, la entidad debe incentivar la cualificación de sus colaboradores reconociendo económicamente los esfuerzos académicos y la trayectoria profesional; al establecer honorarios diferenciados que premian los niveles de posgrado (especialización, maestría, doctorado), la tabla de honorarios no solo cumple una función retributiva, sino que también envía un mensaje institucional claro sobre la valoración del mérito académico y la importancia de contar con un capital humano de alto nivel para enfrentar los desafíos técnicos y jurídicos que implica la prestación de servicios públicos en un entorno complejo y regulado.

Que la responsabilidad fiscal, entendida como la obligación de los servidores públicos de realizar una gestión transparente y eficiente de los recursos del Estado, demanda la implementación de controles previos que minimicen los riesgos de corrupción y mala administración; la formalización de una tabla de honorarios mediante acto administrativo general y abstracto actúa como un mecanismo de control interno preventivo, pues establece techos y pisos claros que limitan la discrecionalidad de los supervisores y ordenadores del gasto, facilitando la auditoría y el seguimiento a la ejecución presupuestal y blindando a la entidad frente a cuestionamientos sobre la legitimidad de los pagos realizados.

Que la realidad económica del país y las fluctuaciones del mercado laboral exigen que los instrumentos de planeación contractual sean dinámicos y se actualicen periódicamente para no perder su vigencia y efectividad; por ello, para la vigencia fiscal 2026, es indispensable revisar y adoptar formalmente la escala de honorarios, asegurando que los valores allí contenidos reflejen la pérdida de poder adquisitivo de la moneda y mantengan la competitividad de la entidad como empleadora/contratante, evitando la fuga de cerebros hacia el sector privado u otras entidades públicas que ofrezcan mejores condiciones, lo cual iría en detrimento de la calidad del servicio público que EMSERCHÍA está obligada a prestar.

Que la transparencia en la gestión pública implica no solo actuar correctamente, sino también parecerlo y permitir que la ciudadanía conozca las reglas de juego con las que se administran sus recursos; la publicación y adopción de esta resolución es un acto de publicidad y transparencia activa que permite el escrutinio social, pues pone en conocimiento de todos los interesados los criterios exactos bajo los cuales se tasan los honorarios en la empresa, generando confianza en la comunidad y legitimidad en las actuaciones de la gerencia, elementos indispensables para la gobernabilidad y el buen clima organizacional.

Que la seguridad jurídica es un valor fundante del ordenamiento jurídico que exige certeza y previsibilidad en las normas que rigen las relaciones entre el Estado y los particulares; al contar con una resolución vigente y aplicable para el año 2026 que define con precisión las categorías, requisitos y honorarios, se dota de seguridad jurídica tanto a la entidad como a los futuros contratistas, quienes conocerán de antemano las condiciones económicas y los requisitos exigibles para su vinculación, reduciendo la incertidumbre y previniendo litigios futuros derivados de interpretaciones ambiguas o promesas verbales no sustentadas en la norma.

Que la naturaleza especial de EMSERCHÍA E.S.P. como empresa de servicios públicos, sometida a un régimen mixto pero regida por principios de función administrativa en su contratación, requiere de un alto grado de especialización técnica en áreas de ingeniería, derecho, administración y operaciones; esta especificidad justifica la necesidad de contar con una tabla de honorarios robusta que contemple categorías para perfiles altamente especializados y con amplia experiencia, permitiendo la incorporación de expertos que aporten valor agregado a la gestión empresarial y garanticen la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de acueducto, alcantarillado y aseo.

Que, en conclusión, la expedición del presente acto administrativo no es una mera formalidad, sino una necesidad imperiosa y un deber legal de la administración para garantizar el funcionamiento ordenado de la entidad durante la vigencia 2026, constituyendo el soporte jurídico y financiero indispensable para la elaboración de los Estudios Previos, los Certificados de Disponibilidad Presupuestal y los contratos mismos, articulando así la gestión contractual con la planificación financiera y estratégica de la Empresa de Servicios Públicos de Chía.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1. Adoptar como referente para determinar los honorarios de los contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión de la Empresa de Servicios Públicos de Chía, EMSERCHÍA E.S.P., para la vigencia 2026, la Tabla a continuación expuesta:

Nivel	Título	Experiencia	Desde (meses)	Hasta (meses)	Honorarios mensuales hasta (\$)
Asistencial administrativo	y Bachiller	Laboral	0	6	\$ 2,126,000.00
		Relacionada	7	24	\$ 2,504,000.00
		Relacionada	25	48	\$ 3,008,010.00
		Relacionada	49 o más		\$ 3,260,000.00
Técnicos laborales		Relacionada	0	6	\$ 3,650,000.00
Tecnológicos	Técnico Laboral		0	6	\$ 3,826,000.00
		Relacionada	7	24	\$ 4,204,000.00
		Relacionada	25	48	\$ 4,708,000.00

		Relacionada	49 o más		\$ 4,960,000.00
	Tecnólogo	Laboral	0	6	\$ 3,926,000.00
		Relacionada	7	24	\$ 4,304,000.00
		Relacionada	25	48	\$ 4,808,000.00
		Relacionada	49 o más		\$ 5,060,000.00
Profesional	Profesional	Profesional	0	6	\$ 5,000,000.00
	Profesional		7	12	\$ 5,303,000.00
	Profesional		13	24	\$ 5,500,000.00
	Profesional		25	36	\$ 5,803,000.00
	Profesional		37 o más		\$ 6,250,000.00
Posgrado	Especialista	No aplica	0		\$ 6,250,000.00
		Profesional relacionada	1	12	\$ 6,950,000.00
		Profesional relacionada	13	24	\$ 7,650,000.00
		Profesional relacionada	25	36	\$ 8,350,000.00
		Profesional relacionada	37	48	\$ 9,050,000.00
		Profesional relacionada	49 o más		\$ 9,750,000.00
	Magíster	No aplica	0		\$ 7,650,000.00
		Profesional relacionada	1	12	\$ 8,150,000.00
		Profesional relacionada	13	24	\$ 8,650,000.00
		Profesional relacionada	25	36	\$ 9,150,000.00
		Profesional relacionada	37	48	\$ 9,650,000.00
		Profesional relacionada	49	60	\$ 10,150,000.00
		Profesional relacionada	61 o más		\$ 10,650,000.00
Doctor / Doctor		No aplica	24	48	\$ 11,800,000.00
		Profesional relacionada	49 o más		\$ 13,000,000.00

Para efectos de la presente Resolución se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

Certificaciones: Los estudios se deben acreditar mediante el título académico o el acta de grado correspondiente, expedidos por instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional colombiano. En todo caso, bachilleres, técnicos laborales, los técnicos profesionales, tecnólogos, profesionales, especialistas, magister, doctores y posdoctores, deben acreditar los requisitos para el ejercicio de su formación, de acuerdo con las normas que regulen la respectiva área del conocimiento. La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas tales como, certificaciones laborales, certificaciones de contratos de prestación de servicios, actas de liquidación o de terminación de contratos de prestación de servicios y subsidiariamente declaraciones extrajudicial para acreditar la experiencia adquirida en el ejercicio de las profesiones liberales o en otras situaciones de carácter excepcional debidamente acreditadas.

Estudios: Se entiende por estudios, los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de posgrado, en las modalidades de especialización, maestría y doctorado y postdoctorado.

Experiencia: Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. Para los efectos de la presente reglamentación, la experiencia es clasificada en laboral, relacionada, profesional y profesional relacionada, así:

Experiencia Laboral: Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades similares a las obligaciones del contrato.

Experiencia Profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional y/o la obtención del título profesional y/o la obtención de la tarjeta profesional, y/o la obtención del registro, de conformidad con la normatividad específica que regule cada área de estudio. Tratándose de las profesiones u ocupaciones del área de la salud, la experiencia profesional se contará a partir de la inscripción en el RETHUS de acuerdo con lo establecido en el artículo 81 de la Ley 1164 de 2007. La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.

Experiencia Profesional Relacionada: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer.

ARTÍCULO 2. Para efectos de la presente Resolución se aplicarán las siguientes equivalencias entre estudios y experiencia y viceversa:

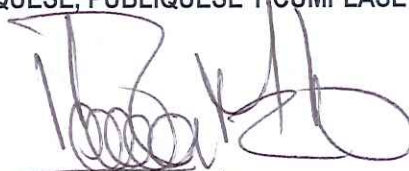
1. Un (1) título en formación técnica profesional por título de bachiller y cuatro (4) semestres de educación superior o por título de bachiller y tres (3) años de experiencia relacionada.
2. Un (1) título en formación tecnológica profesional por título de bachiller y seis (6) semestres de educación superior.
3. Un (1) título en la modalidad de especialización por dos (2) años de experiencia profesional relacionada.
4. Un (1) título en la modalidad de maestría por tres (3) años de experiencia profesional relacionada.
5. Un (1) título en la modalidad de doctorado o posdoctorado por (4) años de experiencia profesional relacionada.

Parágrafo: Las equivalencias previstas sólo podrán tenerse en cuenta para el cumplimiento de uno solo de los requisitos exigidos, según el tipo de contratista. Las equivalencias solo aplicarán cuando haya relación directa entre la prestación requerida y posgrado presentado. No se aceptará más de una equivalencia. La valoración de experiencia y estudios se realizará en función de las necesidades de servicio establecidas por la empresa.

ARTÍCULO 3. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Expedido en Chía a los **02** días del mes de enero 2026.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



IVAN DARIO MONTAÑO NEISA
GERENTE EMSERCHÍA E.S.P.

Proyectó: Jaime Alexis Castro Santos – Director Jurídico y de Contratación 