

## **Análisis del contrato realidad en el área de salud**

*Rafael Alfonso Vallejo Robayo*

### **Resumen**

El presente escrito busca analizar la problemática del contrato realidad en el área de salud, para lo cual se tendrá en cuenta la perspectiva jurídica a través de este tipo de contratación, considerando que hoy en día uno de los principales objetivos de la especialización en derecho médico es brindar apoyo tanto a los pacientes como a las personas que laboran en una IPS, como metodología de investigación se utilizó el enfoque interpretativo, dado que de acuerdo con los objetivos se pretende realizar un análisis y comprensión del derecho laboral y su relación con el uso fraudulento de los contratos de prestación de servicios en las instituciones públicas de salud, que ocasiones estos no cumplen con las obligaciones que determina la ley colombiana e impone a los empleados condiciones que afectan sus derechos. cuando es necesario establecer una relación laboral. trabajadores

**Palabras claves:** Contratación, Contrato realidad, Prestación de Servicio, Sector Salud

### **Abstract**

This paper seeks to analyze the problems of the reality contract in the health area, for which the legal perspective will be taken into account through this type of contracting, considering that today one of the main objectives of the specialization in medical law is to provide support to both patients and people who work in an IPS, as research methodology the interpretative approach was used, given that according to the objectives it is intended to perform an analysis and understanding of labor law and its relationship with the fraudulent use of service provision contracts in public health institutions, which sometimes do not meet the obligations determined by Colombian law and imposes conditions on employees that affect their rights. When it is necessary to establish an employment relationship.

**Key Word:** Contracting, Contract, Contract reality, Service Rendering, Health Sector

## **Introducción**

El presente escrito busca conocer y contextualizar del contrato realidad de los empleados del sector salud, considerando que hoy en día es la modalidad con que muchos de estos trabajan, por esto es necesario considerar que en muchas ocasiones violan los derechos laborales de estos, por esta razón es necesario elaborar conocer el punto de vista desde lo normativo y jurisprudencial.

De acuerdo con el Código Laboral colombiano en el artículo 23 en el cual se define un contrato de trabajo el cual es considerado un acuerdo que se hace entre personas naturales (empleado) y una persona jurídica (empleadores) para prestar un determinado servicio, creando una obligación, donde el primero ofrece sus capacidades laborales y el segundo debe cumplir con una remuneración con todas sus prestaciones sociales.

Además, hay que considerar que, en la Constitución del 91, reconoce el derecho al trabajo, el cual establece que existen varios tipos de vinculación bajo la modalidad de un contrato, esto implica que existe una relación entre el trabajador y el empleador que de acuerdo a las actividades que el primero desempeña el segundo le pagará un salario digno (Rolong, 2016).

En consecuencia, como pregunta de investigación se plantea lo siguiente: ¿Cuáles son los impactos para el empleador y el empleado del sector de la salud en la estructura del contrato de trabajo vigente?

Como objetivos específicos se tendrán en cuenta los siguientes: - Conocer las ventajas y desventajas del contrato realidad, -Realizar un análisis de casos judiciales de las altas cortes colombianas en el tema del Contrato Realidad, -Identificar cuáles son modalidades de contratación en salud en la actualidad.

En esta investigación se empleará el enfoque interpretativo, dado que de acuerdo con los objetivos se pretende realizar un análisis y comprensión del derecho. El enfoque interpretativo se utiliza para identificar discrepancias y/o insuficiencias en las normas. Según Rodríguez-Puerto (2011), el derecho no solo se refiere a un sistema de reglas legales establecidas para su aplicación, sino que

va más allá e implica una práctica social de interpretación, por lo tanto, este será el enfoque utilizado.

### **El contrato realidad, sus razones y sus consecuencias legales según la legislación actual frente a las relaciones excesivas por prestación de servicios.**

La aparición en el siglo pasado sin duda fue el surgimiento de una disciplina conocida como Ley Laboral, que busca regular las circunstancias dentro del sistema de producción industrial para hacerlo sostenible.

A principios del siglo XX, se vinieron haciendo algunos cambios profundos a nivel mundial en relación al derecho laboral, quien tiene como esencia dos puntos claves los cuales son "el acuerdo laboral" y la "relación laboral". *"El avance legal de la relación laboral ha sido enriquecido en Europa por dos corrientes culturales diferentes, la latina y la germánica, de las cuales se ha logrado, hasta cierto punto, una combinación"*(Supiot, 1996).

De acuerdo a los DDHH, el trabajo es considerado como un derecho del ser humano, ya que este dignifica a la persona con el fin de suplir sus necesidades básicas, por esta razón es que todos los Estados deben protegerla.

Para el caso colombiano el trabajo es reconocido como un derecho como lo expresa en el artículo 25, lo que ha permitido a los legisladores reforzarlo a través de normas que buscan proteger la calidad del contrato partiendo que Colombia es un Estado de derecho social.

Esto ha permitido que exista un soporte institucional a muchos otros derechos individuales derivados del trabajo como valores y principios fundamentales; su regulación incorporada a la ley superior como ejemplo de creación de bienes y servicios (Menjura, 2014).

Esto ha permitido crear un conjunto de lineamientos para la contratación que abordan específicamente las tareas contractuales de las personas que prestan sus servicios sin figurar como empleados públicos o de carrera administrativa y que se deben regir bajo la regulación de la Ley 80 de 1993 como se explica a continuación:

a) se establezca la provisión de servicios relacionados con la gestión u operación de la entidad pública, b) el contratista tiene autonomía en la ejecución del trabajo contratado, c) se le paguen honorarios por los servicios prestados y d) el trabajo contratado no puede ser realizado por el personal de planta o se requieren conocimientos especializados. En cuanto a esta última condición para suscribir contratos de prestación de servicios, es importante resaltar que debe entenderse en aquellos casos en los que la entidad pública contratante necesita llevar a cabo tareas ocasionales, extraordinarias, accidentales o que temporalmente superan su capacidad organizativa y funcional, ya que se distorsionaría la relación contractual al contratar por prestación de servicios a personas que deben desempeñar exactamente las mismas funciones que, de manera permanente, se asignan a otros funcionarios públicos.

Además, es necesario tener en cuenta lo que ordena el Código Laboral, para lo cual el empleador deberá tener en cuenta los siguientes principios básicos.:

Equidad de oportunidades para los empleados; salario mínimo esencial y adaptable, en relación con la cantidad y calidad del trabajo; estabilidad en el empleo inalienable a los beneficios mínimos establecidos en leyes laborales; facultades para llegar a un acuerdo y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; circunstancias más favorables al empleado en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes oficiales del Derecho; prioridad de la realidad sobre formalidades establecidas por las partes de las relaciones laborales.

Inicialmente, la contratación estatal ha recibido una serie de modificaciones las cuales han incluido diferentes significados pero que al final todas conllevan a las funciones específicas del trabajador.

Ahora bien, en caso del contrato realidad, se basa en el acuerdo de prestación de servicios, el cual este se evidencia en este se aclara la labor que va a desempeñar el contratista, cuál es su salario, el tipo de subordinación ante el jefe inmediato, esto implica una relación entre el empleado y el empleador, para lo cual los primeros debe ser elegibles como lo expresa la Ley 80 de 1993 para poder ser elegibles como lo expresa la legislación laboral colombiana (Ochoa Díaz, 2015).

Por lo tanto, es necesario considerar cuales son los derechos de las personas que trabajan bajo la modalidad de contrato realidad, ya que no solo se limita a que un individuo consiga trabajo, sino que se respete todas las garantías como lo exige el Código Laboral.

Es por esta razón que se deben tener en cuenta los derechos y la protección social del individuo, ya que se hace necesario cumplir con toda la normatividad laboral pero que en la actualidad muchos

de los trabajadores de salud sienten que no existe ningún tipo de protección, ya que la labor está estrechamente ligada a la actividad económica y social de las comunidades (Monereo, 2000).

Una circunstancia distinta a la previa es cuando las organizaciones tienen un plazo temporal para cumplir con sus responsabilidades fundamentales, se necesita cumplir al menos una de las siguientes situaciones.:

a) Realizar labores que el personal de planta no realiza debido a que no son parte de las actividades permanentes de la administración; b) Implementar programas o proyectos con una duración específica; c) Suplir la falta de personal debido a una carga de trabajo excesiva causada por circunstancias excepcionales; d) Llevar a cabo actividades de consultoría y asesoramiento institucional durante un período máximo de 12 meses, que estén directamente relacionadas con el objetivo y la naturaleza de la institución. Esta figura está regulada en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y en el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015.

Estos deben ceñirse a lo que expresa la Ley 80 de 1993, ya que el contratista tiene derecho a recibir su salario completo, esto implica que la entidad contratante debe tener el suficiente presupuesto para cubrir los sueldos y las prestaciones sociales.

Por consiguiente, la modalidad de contrato realidad en el caso de los profesionales de la salud, se debe considerar que estos empleos deben ser dignos, para lo cual estos deben pasar por un proceso transparente de selección de acuerdo a sus competencias, para lo cual además se deben cancelar unos salarios dignos

Para cual se han creado una serie de empresas temporales las cuales se encargan de seleccionar el personal idóneo de acuerdo con lo dispuesto en el art. 2.2.12.1 y 2.2.12 sec.2 del Decreto 1083 de 2015 y debe reflejar la necesidad de generar empleos temporales. Este análisis técnico debe justificar la creación de estos puestos de trabajo y la asignación presupuestaria requerida para los salarios y beneficios logrados. Corresponde a la autoridad competente aclarar la duración del trabajo temporal de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004.

A su vez, el proceso de selección debe cumplir con lo solicita la Comisión Nacional de la Función Pública, los cuales deben actualizar la lista actualizada de candidatos idóneos para que ésta realice la revisión correspondiente como lo exige la norma.

En ausencia de una lista de candidatos disponibles, se debe dar prioridad a aquellos que siguen una carrera administrativa que cumplan con los requisitos del puesto y trabajen en la misma organización. Si aún quedan puestos por cubrir al final de estas dos fases, la institución puede hacer su propia selección para contratar a personas que cumplan con los requisitos definidos en las descripciones de puestos y responsabilidades del puesto.

Los trabajadores de carácter transitorio son trabajadores públicos designados mediante acto administrativo temporal a quienes les corresponde la aplicación del régimen salarial y prestacional en los mismos términos y condiciones establecidos para los puestos de trabajo de carácter permanente como lo expresa la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005,

Por lo tanto hoy en día en muchas IPS muchos de los profesionales de salud son contratados bajo la figura de contrato realidad, pero es una solución transitoria, muchos de estos prestan sus servicios en varios centros médicos, es imperativo y urgente que el gobierno suministre las garantías económicas necesarias para que los hospitales superen la dificultad financiera que muchos enfrentan, ya sea por una gestión gerencial deficiente o por la falta de pago de las EPS-S o la insuficiencia de recursos.

Es necesario considerar además que muchos de estos empleados deben organizarse en cooperativas o empresas de servicios temporales, con el fin de poder ser contratado directamente y forme parte del equipo de empleados públicos, asegurando de esta manera todos sus beneficios laborales, la entrega eficaz del servicio por parte de este trabajador y que la comunidad reciba una atención respetable tal como lo establece la Carta Magna.

El contrato realidad, en esta situación, ha sido uno de los temas más controvertidos en la relación entre el trabajador y la compañía. Por consiguiente, es indispensable ahondar en este componente esencial para explicar la conducta de las IPS ante los nuevos desafíos en materia de contrato y la transformación del derecho como medio de protección del empleo.

La relevancia de esta investigación es que busca mostrar la situación actual de los trabajadores del sector salud, ante la ausencia de una estabilidad laboral y la inseguridad en el sistema de contratación utilizado por empresas temporales o las cooperativas.

Asimismo, el objetivo de esta investigación es establecer una serie de reflexiones para que el derecho laboral y la especialización de derecho médico se le otorgue un reconocimiento digno a los empleados en relación con el contrato efectivo y las diversas modalidades de contratación.

Se puede encontrar que muchas de las estrategias que actualmente se vive como trabajador de la salud con el fin de que este pueda obtener un claro cumplimiento de las obligaciones y deberes que surgen del acuerdo laboral y que tienen mayor importancia que la suscripción de un contrato de prestación de servicios para eludir el desembolso de beneficios que los debe hacer la IPS contratante.

### **Análisis jurisprudencial de los tribunales superiores de Colombia en relación al Contrato Laboral Realidad**

El análisis jurisprudencial de los tribunales judiciales sobre el Contrato Realidad es de gran importancia, ya que revela la situación actual de los empleados del sector salud, ya que muchas IPS, no cumplen con la protección laboral generando de esta forma una inestabilidad en el sistema contractual utilizado por las empresas.

Por lo tanto, el objetivo central de esta investigación es reflexionar sobre la necesidad de que el derecho laboral reconozca de manera adecuada los derechos de los trabajadores de salud en relación al contrato realidad.

Hay que considerar que el Estado ha firmado diferentes convenios laborales a nivel internacional y que son de carácter obligatorio, además hay que tener en cuenta la normatividad laboral, pero que se puede evidenciar que muchas empresas temporales y cooperativas no cumplen ya que se pueden considerar como intermediarios, esto ha causado que el empleado no crezca como lo merece y que sus salarios no sean los adecuados.

Quizá una de las Sentencias que han marcado más la importancia de los derechos de los trabajadores de la salud es la T-388 de 2020, donde la alta corte analiza la situación de la demandante que reclama sus derechos laborales y prestacionales debido a la contratación realizada por el Hospital Comunal Las Malvinas ESE, entre las características es que la enfermera fue contratada de forma continua.

Por lo tanto, a partir de esa declaración, se obtuvieron 9 decisiones incluyendo constitucionalidad, protección legal, unificación de jurisprudencia y que hacen referencia a decisiones del Consejo de Estado; estas se clasifican inicialmente en un nivel primario, y a su vez forman el nivel secundario con otras decisiones que especifican los distintos casos.

### **Decisiones de la Corte Constitucional sobre acuerdo de suministro de servicios médicos a partir de la decisión más actualizada en el tema.**

En la sentencia T-388 de 2020, se destaca para la presente investigación es en el ámbito laboral, ya que esta muestra los verdaderos conflictos legales que viven en la actualidad los empleados de las empresas de salud.

Esta sentencia permite conocer la importancia de las decisiones que ha tomado la Corte Constitucional sobre el contrato realidad y que hoy en día es un gran precedente legales, ya que de ella se pueden inferir no solo los diversos casos que se han presentado en diferentes áreas tanto del sector público como privado, sino también aquellos en los que se ha demostrado que el acuerdo de suministro de servicios se establece como un contrato genuino con el personal de apoyo en el campo de la salud, como ocurre con la labor de enfermería.

Por lo tanto, la sentencia plantea aspectos constitucionales relacionados con el derecho un empleo digno como lo expresa la constitución del 91, ya que se violan los derechos fundamentales como es la subsistencia mínima de la demandante, quien se describe como madre soltera y busca el reconocimiento de sueldos, beneficios sociales y otras ventajas laborales. Además, busca ser reincorporada al puesto que ocupaba, debido a la no renovación de su contrato de trabajo.

Por lo tanto, en dicha decisión se tiene presente los derechos laborales de la demandante, como son la estabilidad laboral reforzada, el pago de sus prestaciones sociales y el a recibir su salario, entre las problemáticas que se encuentran es que el contrato realidad afecta la estabilidad laboral debido que son contratos temporales, lo que afecta a la persona en sus funciones como enfermera auxiliar.

Por lo tanto, en relación al tema específico del contrato realidad, la Corte señaló que se deben tener en cuenta los criterios jurisprudenciales respaldados por el artículo 53 de la Constitución, donde se establece cuáles son las formalidades de las relaciones laborales y al cumplimiento de los siguientes requisitos:

(i) que la persona sea contratada acorde a su competencia, (ii) que el salario sea acorde al servicio prestado, y (iii) la continua sujeción o dependencia del empleado hacia la entidad contratante.

Además, considera que indirectamente existe un vínculo laboral auténtico, como lo evaluaron los magistrados al momento de leer la petición de la actora, por lo tanto, se puede considerar que un contrato de prestación de servicios carece de vigencia cuando se comprueba lo siguiente:

1. Que no se respeta la duración temporal de los contratos de trabajo. 2. Cuando se han llevado a cabo de manera sucesiva y a lo largo de varios años. 3. Cuando se realizan tareas permanentes de asistente de enfermería.

Para el Consejo de Estado, en algunas de sus sentencias habla de las características para que exista una subordinación y dependencia que deben ser refutadas por la parte demandada. En el caso del personal de enfermería en instituciones que brindan servicios de salud, indicó:

"Esto se fundamenta en que no se puede hablar de autonomía cuando una auxiliar de enfermería, por lo general, "no puede establecer dónde labora ni cuándo, además, su labor de organizar a otras enfermeras y la obligación de administrar fármacos y supervisar a los pacientes no pueden ser detenidas a menos que exista una razón justificada, previamente comunicada, ya que esto comprometería la provisión del servicio de salud, es decir, que existe una relación de dependencia".

Para la Corte las obligaciones de una auxiliar de enfermería no pueden ser realizadas de forma autónoma ya que esta depende de la enfermera jefe, la cual organiza los horarios y cronogramas que permiten marcar los horarios en los cuales se pueden brindar los servicios, además de que la

actividad no puede ser interrumpida sin una razón válida, ya que esto compromete la prestación del servicio de salud.

De acuerdo a lo que se ha explicado en párrafos anteriores, es necesario conocer cuál es la conexión laboral ya que una auxiliar de enfermería está subordinada a lo que diga la enfermera jefe, esto significa que existe una dependencia, y al quedar probada la falta de temporalidad en los contratos debido a la prolongación en el tiempo del mismo y a que las tareas de la demandante requerían cubrir la necesidad de un puesto permanente, la organización debería haber tomado las medidas necesarias para proporcionar el personal de acuerdo a las necesidades reales del organismo de salud.

Es relevante resaltar que en la sentencia se realiza una advertencia y resalta el mal uso de este tipo de contrataciones, que comúnmente son por periodos menores a un año; generando una gran inseguridad en el ámbito de la estabilidad laboral dado que la entidad empleadora puede finalizar la relación de manera abrupta, lo cual perjudica el sustento básico.

En relación a esto, se citan partes de la sentencia en la cual se destaca el rol de los auxiliares de enfermería y la importancia de que su labor sea honorable, según lo establecido por la OMS, especialmente en el contexto actual de la atención a pacientes afectados por epidemias como el virus Covid-19.

Además, se enfatiza en la importancia de reconocer sus derechos laborales mediante acuerdos y en línea con la demanda continua del servicio:

En relación a esto, afirmó que "el personal de asistencia sanitaria representa más de la mitad del personal de salud que existe en el mundo, y ofrece servicios esenciales en todo el sistema de asistencia médica. A lo largo de la historia, el personal de asistencia sanitaria ha estado a la vanguardia de la lucha contra las epidemias y pandemias que amenazan la salud a nivel mundial, al igual que en la actualidad. En todas partes del mundo, están demostrando su compasión, valentía y determinación en respuesta a la pandemia de COVID-19: nunca antes se había resaltado tan claramente su valía. *"Los expertos de asistencia médica son fundamentales para cualquier sistema de salud"*.

Por lo tanto, el principio constitucional discutido es de suma relevancia para el tema de investigación y estudio, ya que su examen refleja la posición que ha tomado la Corte Constitucional

con respecto a la línea sobre la esencia, cualidades y disparidades entre una relación y el convenio de prestación de servicios.

Además, destaca las evidencias y señales que deben analizar los funcionarios judiciales para determinar una auténtica relación de trabajo encubierta en acuerdos de prestación de servicios, considerando diferentes circunstancias reales que se examinan en la sentencia y en otras que indican situaciones de relaciones laborales en las que se violan los derechos fundamentales y, por lo tanto, se prueba el contrato verdadero a través de una acción de tutela.

En esta situación, se puede notar según el estudio que realiza la Corte sobre los ayudantes de enfermería que, conforme a sus labores y actividades vinculadas con la atención médica, es factible señalar que cuando brindan un servicio con entidades gubernamentales, se supone la relación de dependencia.

Así pues, se puede notar que las organizaciones que proporcionan servicios de salud como las aseguradoras de salud, los proveedores de servicios de salud y los establecimientos de salud, deben contratar dichos servicios a través de una relación laboral.

Además, del manejo diferenciado y desproporcionado a las circunstancias de hecho y finalidad, en el fallo se ratificó como legítimas las expresiones "*no pueden llevarse a cabo con empleados permanentes*", "*y en ningún caso generan vínculo laboral ni beneficios sociales*" contenidas en el punto 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, a menos que se demuestre la existencia de una relación laboral de subordinación.

En los fallos que se han expuesto, en los cuales se ha establecido la línea de precedentes de la Corte Constitucional a partir del fallo arquimédico, se ha podido concluir que, desde pronunciamientos del año 2005, el tribunal constitucional ha establecido pronunciamientos consistentes en relación a la formación de la auténtica relación laboral, partiendo de las garantías y protección de los derechos laborales, con el objetivo de fomentar la generación de empleo público.

En el mencionado fallo se establecieron las especificidades de los convenios de provisión de servicios y las diferencias con el contrato de trabajo, en él se resaltó que los acuerdos que se realizan con entidades gubernamentales, en los cuales la labor de la administración no puede ser llevada a

cabo por personas afiliadas a la entidad oficial contratante o cuando se requieren habilidades especializadas, hay que tener en cuenta lo siguiente:

a. La prestación como obligación de llevar a cabo para llevar a cabo tareas basadas en la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en un área específica, y se acuerdan las labores especializadas. Así como la actividad temporal de la tarea, y con el fin de funciones administrativas de acuerdo con los términos establecidos en el artículo 210 de la Constitución Política. b. La autonomía e independencia del contratista desde el punto de vista técnico y científico, que constituyen el elemento esencial del contrato. Lo que implicaría que el contratista tiene un amplio margen de discreción en cuanto a la ejecución del objeto del contrato. c. En cuanto a la temporalidad y duración, en caso de que las actividades requieran una permanencia mayor e indefinida, excediendo su carácter excepcional y temporal para convertirse en ordinario y permanente, se deberán tomar medidas por parte de la entidad, se cree en la respectiva planta de personal y se provea en el presupuesto correspondiente.

En esta situación, se realizó una comparación de las diversas modalidades contractuales entre el acuerdo de provisión de servicios y el contrato laboral, considerando que cada uno de ellos posee atributos diferentes en relación a su naturaleza y propósito (Moreno, 2016).

Por lo tanto, a partir de las sentencias de unificación, para poder darle el valor adecuado al contrato realidad en el servicio de salud, la Corte ha sido clara en establecer una directriz en la cual especifica los parámetros en los que se debe ofrecer los servicios en las Empresas Sociales del Estado, cuya función se fundamenta en la provisión de servicios de salud como un servicio esencial y primordial dentro del Estado Social de Derecho.

Tal como se ha mencionado previamente, ya que la salud es un servicio fundamental para la población que requiere atención médica en diversas áreas, no se puede esperar que este carezca de subordinación, sino quede ser un servicio coordinado.

A pesar de este reconocimiento por parte de los tribunales las instituciones estatales, continúan infringiendo los derechos de los empleados del sector de la salud, ya que estos siguen siendo contratados por prestación de servicios a través de una empresa temporal o una cooperativa.

Llama la atención que a pesar de lo que ordena sentencia T-388 de 2020, la cual tiene muy presente lo que ordena la Ley 80 de 1993 en su artículo 32, ya que esta abarca las diferencias entre el contrato de prestación de servicios y contrato realidad, con el objetivo de determinar en la

celebración de los contratos de servicios con la administración pública, si realmente cumple con las características que exige la norma, ya que esta es muy específica en el fallo analizado y se puede observar que esta figura es un nuevo modelo de contrato encubierto.

Así pues, a partir del fallo T-388 de 2020, el tribunal menciona varios casos que se presentan en los fallos de protección, en los cuales se puede apreciar la seriedad del asunto y las ramificaciones que han surgido para cada uno de los individuos al tratar de obtener atención médica y educación, especialmente para los grupos vulnerables cuyos derechos fundamentales son violados.

A pesar de que una persona este brindando sus servicios de la forma competente, las organizaciones han decidido no extender el contrato de prestación de servicios, lo que impide que accedan a los servicios médicos y deja al contratista desprotegido, ya que, al no cumplir con el trabajo acordado, no puede contribuir al sistema de seguridad social para recibir los servicios como afiliado y buscar otras formas de afiliación en el sistema de seguridad social, como el régimen de ayuda, que empeoraría la atención.

Así, el tribunal ha salvaguardado los derechos al evidenciar que la verdad tiene mayor relevancia que las apariencias, y ha decretado la restitución al puesto o a uno similar, además del abono de sueldo y beneficios laborales.

De igual manera, el máximo tribunal ha determinado salvaguardar los derechos de las personas que se encuentran particularmente resguardadas, como las madres solteras, y su estabilidad laboral. Estas situaciones han surgido por la falta de firma o renovación de los acuerdos, a pesar de haber laborado de manera continua durante un lapso determinado.

En consecuencia, para el alto tribunal es muy importante el reconocimiento de los derechos de las mujeres que son madres solteras se ha manifestado de forma simultánea como son los laborales, al examinar tanto los aspectos de la relación de trabajo como los derechos individuales que son de protección especial.

La precedencia del Tribunal ha extendido los derechos laborales no solo a declarar el contrato de prestación de servicios, sino a analizar los hechos que demuestran la presencia de otros derechos

fundamentales que también son infringidos por las organizaciones que celebran contratos de prestación de servicios durante un lapso prolongado.

No obstante, sin ningún tipo de consideración, no se actualizan, lo cual genera problemas para las personas que se encuentran en circunstancias de fragilidad, como los individuos de especial protección identificados por el Tribunal como personas en estado de desamparo que necesitan un trato distinto.

En el supuesto examinado, se vulneraron los derechos esenciales a la estabilidad laboral de una madre soltera que había rubricado múltiples acuerdos de prestación de servicios con una institución durante un largo periodo y que presentaba las particularidades de un contrato de empleo. Posteriormente, el Tribunal Constitucional emitió pautas para poner fin a la infracción, lo cual condujo a su reincorporación al cargo que desempeñaba con mejores condiciones laborales.

En múltiples ocasiones, el Tribunal ha dictaminado el desembolso de obligaciones laborales como compensación de derechos; además, como se hizo mención previamente, ha extendido la salvaguardia laboral a otros ámbitos, concretamente a las mujeres en estado de gestación.

En este sentido, siguiendo las posturas establecidas en la sentencia de unificación, que respalda el análisis no solo de la realidad del contrato, sino también de la protección del mínimo vital de los individuos especiales, estos deben ser compensados no solo con los sueldos y beneficios que dejaron de recibir, sino también con el derecho a la estabilidad laboral reforzada y las garantías fundamentales del recién nacido. Y, de hecho, esta protección se evidencia en las disposiciones relacionadas con el pago de la licencia de maternidad y la compensación establecida en el artículo 60 del artículo 239 del CST.

El Tribunal ha mantenido una posición unánime en cuanto a la verificación del contrato efectivo frente a los trabajadores que prestan el servicio de salud, como en el caso de los ayudantes de enfermería; por lo tanto, ha establecido precedentes en relación al trabajo que realiza dicho personal de forma constante y la suposición de subordinación, especialmente cuando se lleva a cabo en instituciones de carácter misional, como en el caso específico del servicio de la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.

Adicionalmente, en lo que respecta a las reclamaciones, no son válidas aquellas relacionadas con el abono de sanciones por retraso, reembolso de pagos de seguros, subsidio familiar y reembolsos en retención de impuestos. Únicamente se otorga por sueldos de acuerdo a los honorarios basados en el salario que recibe un trabajador permanente.

El Consejo de Estado además ha apoyado en su jurisprudencia los derechos de las personas que, debido a sus situaciones particulares, no solo buscan la confirmación del contrato válido, sino también las consecuencias legales en relación a las prestaciones que resultan de esa determinación.

Esto se fundamenta en que, si la afirmación del derecho implica la contribución al sistema de salud y jubilación en las mismas circunstancias que un empleado lo hace a través de un contrato de trabajo, también se debe exigir al empleador o entidad contratante que cubra esas disparidades en las contribuciones, especialmente en la jubilación, considerando que el contratista contribuye en una proporción considerablemente mayor al ser autónomo.

En contraste con una relación laboral en la que el empleador contribuye con un porcentaje significativo, estas aportaciones hacen la distinción al momento de obtener una pensión al adaptar las semanas o períodos necesarios según una resolución judicial que no solo reconozca los salarios y beneficios no recibidos debido a una relación laboral encubierta como contractual, sino también la opción de obtener el reconocimiento de la pensión.

En síntesis, estos pronunciamientos mencionados serán tratados de forma más precisa en esta investigación en relación con las consecuencias que han surgido como consecuencia de la declaración de contrato real en cuanto a los efectos salariales y prestacionales con respecto al empleador, y en la adecuada celebración de los contratos por parte de las entidades públicas.

Por consiguiente, para ese caso hizo referencia a los estándares legales recientes considerados por la Subsección B de la Corporación, en relación a la formación de la relación de trabajo a partir de vínculos contractuales, en el siguiente sentido:

"la subordinación o dependencia es la situación en la que se requiere del empleado público el cumplimiento de instrucciones en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, y se le imponen regulaciones, la cual debe mantenerse durante el vínculo; (ii) le corresponde a la parte demandante 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; y (iii) por el hecho de que se declare la existencia de la relación laboral y puedan reconocerse derechos económicos laborales a quien fue vinculado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios que ocultó una verdadera relación laboral, no se le puede otorgar la condición de funcionario público, dado que para ello es indispensable que se den los presupuestos de nombramiento o elección y su correspondiente posesión, elementos de juicio que enmarcan el análisis del tema y que se tendrán en cuenta para decidir el asunto sub examine"

Así, las labores de respaldo a la administración en el plan de seguimiento epidemiológico del departamento de salud estaban intrínsecamente ligadas a la ejecución de la misión, siendo una actividad esencial y vinculada; estas labores no fueron de corta duración.

Además, enfatizó que la actividad no se realizó siguiendo el principio de colaboración, el cual implica la coordinación de las actividades a través de un contrato y la autonomía de las partes involucradas.

Por el contrario, se observó una relación de subordinación, en la cual el empleado está sujeto a las órdenes del empleador se estableció lo siguiente:

"usualmente, "un período de treinta (30) días hábiles, entre la finalización de un contrato y la ejecución del siguiente, como tiempo de la continuidad, el cual, en los casos que se exceda, podrá ser modificado según las circunstancias particulares que el juez encuentre demostradas dentro del expediente"

Así que, con esta nueva declaración en relación a la caducidad, se deben considerar los lapsos en los que hubo interrupciones, los cuales no pueden superar los treinta días entre la finalización de un contrato y la ejecución del siguiente, como plazo de la continuidad laboral.

Además, se utilizó la resolución unificadora CE-SUJ25 del 25 de agosto de 2016, en relación con las consecuencias de la afirmación del acuerdo como una verdad en cuanto a los pagos de sueldo y beneficios.

Por lo tanto, se determinó la inexorabilidad de los derechos para las contribuciones al sistema de protección social. En lo que respecta al derecho a los descansos como una prestación social y como garantía al reposo, se expuso que de forma excepcional puede ser reconocido económicamente

según lo establecido en el Decreto Ley 1045 de 1978. Por lo tanto, al establecerse la relación laboral, se tiene derecho al pago de los descansos de forma remunerada.

En los casos que se han debatido sobre el contrato efectivo, el Consejo de Estado ha establecido que, para demostrar el contrato efectivo, se debe llevar a cabo una evaluación probatoria rigurosa que permita identificar una auténtica relación laboral, no solo basándose en señales sino también en elementos que evidencien los elementos de la relación laboral.

En consecuencia, en ciertos casos se han admitido las solicitudes y se ha rehabilitado el derecho, mientras que en otros se han rechazado los derechos al no contar con la evidencia necesaria para identificar la conexión. Esto se debe a que la subordinación, como elemento fundamental, debe estar presente, ya que en ocasiones se ha establecido una relación de igualdad.

### **Las actuales modalidades de contratación en salud**

Según Suarez (2018), el cual argumenta que, en el ámbito del derecho laboral en el campo de la salud, todas las circunstancias y modalidades de empleo no convencionales, que se apartan de la contratación laboral tradicional en la empresa, ofrecen al mismo tiempo ventajas y desventajas.

A manera de ilustración se puede citar que en situaciones de contratación no tradicional (en un mercado laboral con mayor demanda que oferta), se pueden aprovechar circunstancias para negociar condiciones laborales más favorables.

Algunas de los beneficios que tienen las auténticas CTA, es decir, las que ponen en práctica los principios cooperativos podrían ser: Excelentes condiciones de trabajo. Adaptabilidad laboral. Autonomía. Autonomía en la producción. Ganancias cooperativas y ventajas.

En contraste, entre las desventajas de laborar en los contextos de empleo no convencional, podemos mencionar el hecho de que el trabajador independiente no goza de compensación, carece de garantías de seguridad social y fiscal, no posee la extensa protección legal que brinda el contrato de trabajo, como el pago por descansos, días festivos y vacaciones, ni tampoco disfruta de beneficios complementarios y fuera de la ley.

Las famosas Cooperativa de Trabajo se crearon con la finalidad de unir a un conjunto de trabajadores para mejorar su bienestar, mediante un sistema de colaboración recíproca, brindando su capacidad de trabajo para el beneficio de todos los integrantes.

Son establecidas en el artículo 4 de la ley 79 1988 como *"la organización cooperativa sin ánimo de lucro, en la cual los empleados o los consumidores, según corresponda, son al mismo tiempo los aportantes y los gestores de la organización, constituida con el propósito de fabricar o repartir de forma conjunta y eficaz productos o servicios para satisfacer las necesidades de sus integrantes y de la sociedad en su totalidad"*.

Inicialmente y de acuerdo a cómo se estableció esta posición, no puede existir dependencia entre los integrantes (cooperativa de trabajo conjunto) y la compañía empleadora, por ende, no están sujetas a la normativa laboral común.

No obstante, en la actualidad esta situación se ha debilitado, dando paso a una agencia de empleo sencilla y auténtica, en la que la cooperativa muestra solidaridad con la empresa beneficiaria al no comunicarle que su socio ha estado trabajando el tiempo suficiente para ser contratado directamente con un contrato laboral válido.

Las Empresas de Trabajo Temporal están definidas por el artículo 71 de la Ley 50 de 1990, el Decreto Reglamentario N°24 de 1998 y el decreto 4369 de 2006, estas no pueden llevar a cabo otras actividades de intermediación ni tener otro objetivo social que no sea suministrar personal capacitado temporalmente a la empresa usuaria. Por lo tanto, el acuerdo entre la empresa temporal y la empresa usuaria debe ser documentado

En el interior de la agencia de trabajo temporal, hay dos categorías de trabajadores: los empleados internos que laboran dentro de la agencia propiamente dicha, y los empleados externos, que son asignados a las instalaciones de la empresa usuaria.

El empleado encomendado que se une a la compañía cliente debe obtener los idénticos beneficios monetarios que el trabajador que sustituye, considerando su productividad, tiempo de servicio y ventajas de transporte, entretenimiento y comida. También tiene el derecho a vacaciones y a la

bonificación por servicio, sin importar la duración de su acuerdo. La única exclusión es que su acuerdo solo puede ser por un lapso de seis (6) meses, ampliable por otro lapso igual.

Este tipo de empresa, son verdaderas empleadoras con sus dos categorías de empleados, y el receptor de la obra solo será responsable junto con la E.T.S en el pago de las contribuciones al sistema general de seguridad social, ya que la empresa usuaria tiene la obligación de verificar el cumplimiento de todas las condiciones laborales de sus empleados en misión con la E.S.T a la que pertenecen.

Por lo tanto, hay que considerar lo que ordena el artículo 13 del Decreto 24 de 1998, donde se establece los requisitos para poder contratar además se aclara que el contratista no puede pertenecer a otra empresa temporal, solo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. En el caso de las labores esporádicas, imprevistas o temporales a las que se hace mención en el artículo 6o. del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando sea necesario reemplazar al personal durante las vacaciones, permisos, incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para hacer frente a incrementos en la producción, transporte, ventas de productos o mercancías, épocas estacionales de cosecha y prestación de servicios, por un lapso de seis (6) meses renovables por otros seis (6) meses.

Si después de seis (6) meses, además de la ampliación mencionada en este artículo, la demanda original del servicio específico en cuestión sigue siendo necesaria para la empresa usuaria, esta no podrá prolongar el contrato ni firmar uno nuevo con la misma o distinta compañía de servicios temporales para llevar a cabo dicho servicio.

Por ende, emplean instalaciones, dispositivos, maquinaria, instrumentos u otros elementos del empleador para el provecho de este. se categorizaron los simples intermediarios en dos amplios conjuntos.:

Trabajadores eventuales: son aquellos que exclusivamente se ocupan de reclutar trabajadores para que laboren para un empleador determinado, quien se verá beneficiado por sus servicios, ejercerá el control y pagará la compensación adecuada. Permanentes: Aquellos que coordinan o gestionan los servicios de ciertos empleados para realizar labores en representación del empleador.

No obstante, sin importar el tipo de intermediario, en ninguna circunstancia el simple intermediario se desempeñará como empleador, ni ejercerá dominio sobre los empleados, aunque sí será

responsable en conjunto con el empleador si no le informa al trabajador acerca de su calidad o condición de intermediario.

"La Sala considera que el verdadero significado de la expresión "...actividades relacionadas con la gestión o funcionamiento de la organización" es servir como marco para las actividades que llevará a cabo el contratista, pero no permitir cualquier contratación relacionada con esas actividades. En este caso específico, se adopta una interpretación restrictiva ya que la expresión mencionada debe estar relacionada con el literal d) del numeral 1 del artículo 24 de la ley 80 de 1993 y con el decreto 2170 de 2002. A pesar de ser una norma reglamentaria de la ley, este último proporciona elementos que, vistos en conjunto con la ley 80 de 1993 y la ley 489 de 1998, limitan la interpretación. De acuerdo con lo anterior, las entidades estatales podrán celebrar contratos de prestación de servicios con personas jurídicas bajo las siguientes restricciones, establecidas en el mismo estatuto de contratación: que sean servicios profesionales o trabajos artísticos que solo puedan ser encomendados a determinadas personas jurídicas; o que impliquen el desarrollo directo de actividades científicas o tecnológicas; o que brinden apoyo a la gestión de la entidad cuando no haya personal suficiente para el servicio que se va a contratar, o cuando se trate de fines específicos; para todos los objetos mencionados, el contrato debe tener una duración temporal, limitada a lo estrictamente necesario. En otras palabras, la naturaleza del contrato de prestación de servicios, desde la perspectiva de la contratación estatal y los orígenes e historia de la figura contractual, no permite una interpretación y aplicación de contenido y efectos que llegue hasta la asunción de funciones administrativas propias de la entidad estatal por parte del contratista, ni la representación de la misma ante terceros, sin cumplir con las disposiciones legales de carácter obligatorio, en este caso, la ley 489 de 1998"(Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Rad. 41001-23-31-000-2004-00369-01(AP), sentencia de mayo 17 de 2007)

En contraste, la jurisprudencia constitucional ha señalado que en este tipo de acuerdo "*la libertad de la administración se ve notablemente restringida*", y que "*su duración debe ser limitada y necesaria para llevar a cabo el contrato acordado*", por lo tanto si dicho contrato se convierte en "*frecuente y permanente*", la entidad debe realizar los trámites necesarios para crear los puestos correspondientes en su plantilla de personal y asignar los recursos para sus salarios, de acuerdo con el artículo 122 constitucional (Sentencia, C-154 de 1997).

Es fundamental aclarar la presencia de elementos distintivos para comprobar la existencia de subordinación en un contrato laboral; como son que se debe cumplir un horario, recibir instrucciones de obligado cumplimiento o advertencias por parte de superiores, tener que entregar informes sobre los resultados obtenidos.

No obstante, esto puede generar algunas dudas ya que algunas actividades pueden llevarse a cabo en determinados horarios, las tareas necesarias para alcanzar el objetivo deben ser supervisadas y las advertencias pueden surgir por una conducta inadecuada por parte del empleador (Agamez, 2019)

Cuando se oculta adrede la subordinación, en el contrato realidad, este puede afectar los derechos del contratista ya que no recibe el salario adecuado, en ocasiones esto se hace con el fin de no pagara los beneficios sociales y parafiscales; esto se puede considerar como un abuso por parte la entidad contratante afectando la calidad de vida del contratista (Espitia & Sáenz, 2017).

### **Conclusión**

Se puede concluir que el contrato realidad busca disfrazar los derechos de los empleados de la salud, ya que afecta los salarios y los benéficos sociales del contratista, por esta razón es que las altas cortes han buscado la protección de los trabajadores que se les violan sus derechos, hay que tener presente que el Estado colombiano a firmado una serie de compromisos con organismos internacionales como la OIT y el SIDH con el fin de proteger los trabajadores colombianos.

Sin embargo, dado que nos interesan los problemas profesionales que enfrentan los médicos, observamos que estos especialistas conocen la realidad revelada por el Consejo de Estado en la citada sentencia de Asociación y queremos explorar los recursos disponibles - sentencias y leyes, para determinar, primero, si la resolución de conciliación y la ley protegen en absoluto a los médicos, y segundo, si estos fondos, así como las resoluciones que tratan específicamente de las relaciones contractuales entre médicos y agencias gubernamentales, son apropiados para lograr los objetivos del estado colombiano como así como de las compartidas por la OIT y el SIDH y preocupan, entre otros, el trabajo decente, la igualdad, el trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias.

La estructura del sistema de protección social y en salud creado por la Ley 100 de 1993 y reformado por las Leyes 1122 de 2007 y 1438 de 2011 fomenta el uso de estrategias de tercerización laboral en la contratación de trabajadores del sector salud, igualmente, los programas de subcontratación laboral a gran escala han socavado la calidad del trabajo en términos de beneficios y salarios.

Históricamente, los servicios y actividades en salud eran realizados por grandes empresas, pero antes del proceso de tercerización que llevó al desarrollo de la CTA, las relaciones laborales estaban reguladas por la negociación colectiva y una gran presencia sindical. Sentido; Un gran número de trabajadores poco cualificados están actualmente disponibles en el mercado laboral (Farné, 2019)

La realización de un arreglo temporal es una solución al cumplimiento simultáneo de las solicitudes contractuales de los misioneros o personal auxiliar que prestan sus servicios en los hospitales. Es necesario y urgente que el Estado brinde las garantías económicas necesarias a los hospitales para superar las dificultades que atraviesan muchos de ellos, ya sea por una insuficiente gestión administrativa o por falta de pago de las EPS-S o falta de reembolsos directos, y renuncien. Contratos de servicios con cooperativas o empresas de trabajo temporal.

De este modo, se considera que las propuestas presentadas pueden contribuir de forma importante desde el ámbito del derecho médico y contractual, un avance importante en las decisiones judiciales y administrativas para futuras contrataciones del personal de salud en las instituciones públicas; pues no se debe pasar por alto el servicio esencial que el personal brinda a la comunidad, atendiendo a las necesidades básicas y prioritarias de la salud; donde su personal debe ser contratado de manera legítima, respetando todas las garantías constitucionales y legales.

## Bibliografía

- Agamez, L. (2019). La subordinación como elemento necesario para acreditar la existencia de un contrato laboral entre los trabajadores y el sector público cuando la vinculación inicial asume la forma del “contratista”. *Rev. Jurídica*. 12(23). 178-193
- Bermúdez Alarcón, Katerine y Manrique Villanueva, Jorge E. (2011) Protección del derecho al trabajo. Universidad Externado de Colombia. p. 44.
- Espitia, M., & Sáenz, E. (2017). *El desarrollo del modelo de contratación de talento humano en el sector público de Colombia*. Tesis de pregrado. Universidad Santo Tomas. Bogotá: Colombia.
- Farné, Stefano. (2019) *Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia*. Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social. Boletín N° 10. Universidad Externado
- Menjura, Diana, Guerrero, Martha Viviana, Silva, Ana Lucía Witt Acosta, Smelich Alonso (2014). Contrato realidad frente el contrato de prestación de servicios en Colombia. Tratamiento jurisprudencial 2011 a 2014. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/7715>.
- Monereo Pérez, José Luis (2000) Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo. Valencia. Tirant lo Blanch.
- Moreno D.Y. (2016) Curso de derecho Administrativo: Décima edición actualizada editorial temis.
- Ochoa Díaz, Diana; Silva Arias, Adriana Carolina; Sarmiento Espinel, Jaime Andrés (2015) Actividades y uso del tiempo de las y los jóvenes que ni estudian ni trabajan en Colombia Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas, vol. 15, núm. 29, julio-diciembre, pp. 149- 162 Universidad Sergio
- Arboleda Bogotá, Colombia <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100243953008>
- Rolong Escobar, V. (2016). El contrato realidad como mecanismo para develar el fraudulento uso de los contratos de prestación de servicios en las administraciones públicas. *Erg@omnes*, 8(1), 61–73. <https://doi.org/10.22519/22157379.782>

Suárez Manrique, W. Y. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales y Educación*, 7(14), 109-125. DOI: <https://doi.org/10.22395/csye.v7n14a6>

Supiot, Alain (1996) “Crítica del Derecho del Trabajo”. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. p. 21.

### **Jurisprudencia**

Colombia, Corte Constitucional, sentencia C-154 de 1997, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia C-094 de 2003, Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia C-086 de 2000, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia C- 665 de 2000, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia T-1109 de 2005, Magistrado Ponente Humberto Antonio Sierra Porto.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia C-614 de 2009, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia C-599 de 2010., Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia T-345 de 2015, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia SU-448 de 2016, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia T-389 de 2018., Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Colombia, Corte Constitucional, sentencia SU-040 de 2018., Magistrado Ponente Cristina Pardo Schlesinger.

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B” consejero ponente: Gerardo Arenas Monsalve Radicación número: 50001-23-31-000-200510518-02(1094-10).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B” consejero ponente: Jesús María Lemos Bustamante, expediente 0245.

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B” consejero ponente: Gabriel Valbuena Hernández Radicación número: 13001-23-31-0002012-00233-01(2820-14)

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B” consejero ponente: Bertha Lucía Ramírez Páez Radicación número: 25000-23-25-000-200800653-01(2696-11).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B” consejero ponente: Gerardo Arenas Monsalve Radicación número: 73001-23-31-000-200800081-01(1618-09).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “A” consejero ponente: Luis Rafael Vergara Quintero Radicación número: 73001-23-31-0002008-00081-01(1618-09).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda, Subsección “B”. Consejero ponente, MP Gerardo Arenas Monsalve, Radicación número Rad. 25000-23-25000-2003-00839-01.

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “A”, M.P. Alfonso Vargas Rincón, expediente Radicación número: 68001-23-15-000-2003-0300301(0976-08).

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, M.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, expediente Radicación número: 250002325000200608185 01.

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “A”, M.P. Alfonso Vargas Rincón, expediente Radicación número: 05001-23-31-000-2003-0306301(1788-10).

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B”, M.P. César Palomino Cortés, expediente Radicación número: 15001-23-31-000-2012-0004201(3246-15).

Colombia Consejo de Estado, Sentencia unificación, M.P. Carmelo Perdomo Cuéter expediente Radicación número: 23001-23-33-000-2013-00260-01(008815) CE-SUJ2-005-16.

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “A”, M.P. César Palomino Cortés, expediente Radicación número: 68001-23-31-000-2010-0079901(2778-13).

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B, M.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, expediente Radicación número: 25000-23-25-0002008-00270-01(0350-10).

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “B, M.P. César Palomino Cortés, expediente Radicación número: 15001-23-31-000-2012-0004201(3246-15).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “A” consejero ponente: Gabriel Valbuena Hernández, Radicación número: 13001-23-31-0002012-00233-01(2820-14).

Colombia Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección “A”, M.P. William Hernández Gómez, expediente Radicación número: 50001-23-33-000-201000606-01(1586-16).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B”, sentencia del 21 de octubre del 2019. M. Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez, Radicación número: 44001-23-33-000-2013-00086-01 (0827-16).

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “B”, sentencia del 15 de octubre del 2019. M. Ponente: Sandra Lisset Ibarra Vélez, Radicación número: 52001-23-33-000-2013-00185-01(4175-15).

Colombia, Tribunal Administrativo de Caldas, sentencia del 12 de junio de 2008, con ponencia del Magistrado ponente Jairo Ángel Gómez Peña, rad. 17-001-2300-000-2004-01038-00.

Colombia, Tribunal Administrativo de Caldas, sentencia del 19 de febrero de 2018, rad. 170013333001-2014-00091-02, con ponencia del Magistrado Ponente Publio Martín Andrés Patiño Mejía.

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “A”, sentencia del 18 de octubre del 2018. M. Ponente: Rafael Francisco Suárez Vargas, Radicación número: 20001-23-39-000-2015-00100-01(3645-16)

Colombia, Consejo de Estado Sección Segunda Subsección “A”, sentencia del 18 de octubre del 2018. M. Ponente: Rafael Francisco Suárez Vargas, Radicación número: 20001-23-39-000-2015-00100-01(3645-16).

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, Rad. 41001-23-31-000-2004-00369-01(AP), sentencia de mayo 17 de 2007

## **Normatividad**

Ley 20 de 2007 de España prevé la protección del trabajador autónomo económicamente dependiente.

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 22 de 1967. “Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958)

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto 1950 de 1973. “Por el cual se reglamentan los Decretos- Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil”

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto Ley 222 de 1983. “Por el cual se expiden normas sobre contratos de la Nación y sus entidades descentralizadas y se dictan otras disposiciones”.

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto 1335 de 1990. “por el cual se expide parcialmente el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud.”.

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 10 de 1990. “Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones”.

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 80 de 1993. “Por medio del cual se establece el estatuto general de contratación pública”.

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto Ley 1569 de 1998. “por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de las entidades territoriales que deben regularse por las disposiciones de la Ley 443 de 1998 y se dictan otras disposiciones”

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto 2170 de 2002. “por el cual se reglamenta la Ley 80 de 1993, se modifica el Decreto 855 de 1994 y se dictan otras disposiciones en aplicación de la Ley 527 de 1999.”

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 790 de 2002. “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República.”

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.”

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto 1703 de 2002. “por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.”

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 797 de 2003. “Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.”

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 1150 de 2007. “Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos.”.

República de Colombia, Congreso de la República. Decreto 1082 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional”

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 1437 de 2011. “Por medio del cual se expide el Código Administrativo y de Procedimiento Administrativo.

República de Colombia, Congreso de la República. Ley 2080 de 2021. “Por medio del cual se modifica el Código Administrativo y de Procedimiento Administrativo.